

**PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

Bevelyna Nadia Puri

NIM. 20160610008

Fakultas Hukum

Program Studi Hukum

Rumpun Hukum Administrasi Negara

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

2020

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
LEMBAR PENGESAHAN
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS
PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN**

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini : **KETENAGAKERJAAN**

Nama : Bevelyna Nadia Putri **Naskah Publikasi**
Nim : 20160610008
Telah disetujui oleh dosen pembimbing skripsi pada tanggal 01 April 2020
Program Studi : Hukum
Rumpun Ilmu : Hukum Administrasi **Diajukan Oleh :** Negara
Fakultas : Hukum Bevelyna Nadia Putri
Jenis Karya : Naskah Publikasi 20160610008

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalti-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.
NIP. 19680821 199303 1 003

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.


Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 25 April 2020

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Yang Menyatakan

Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.
NIK. 19710409199702153028


Bevelyna Nadia Putri
NIM. 20160610008

PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bevelyna Nadia Putri¹ dan Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum²

¹*Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*

²*Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*

Email : bevelyna.nadia.2016@law.umy.ac.id ; bagus.sarnawa@umy.ac.id

Abstrak

Tulisan ini berjudul pemenuhan hak hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun yang melatarbelakangi tulisan ini adalah terkait pekerja perempuan terhadap hak reproduktif perempuan. Di dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 10 ayat (1) telah diberikan perlindungan terhadap hak reproduktif pekerja perempuan. Namun, meskipun sudah diatur di dalam Undang-Undang akan tetapi masih di dapati beberapa masalah di lapangan. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang harus diberikan terhadap pekerja perempuan terkait dengan hak reproduktif yang ditinjau di dalam Pasal 76, 81,82, 83 dan 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan di dalam penulisan ini adalah hukum normatif yaitu pendekatan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kesimpulan dari tulisan ini pekerja perempuan terkait dengan hak reproduktif telah mendapatkan perlindungan hukum di dalam Pasal 76, 81, 82, 153 dan 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga dengan adanya perlindungan yang sudah dituangkan di dalam Undang-Undang tersebut dapat meminimalisir adanya deskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha.

Kata kunci : Hak-hak pekerja. Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Perempuan,

I. Pendahuluan

Era pembangunan dewasa ini salah satu masalah utama yang dihadapi adalah peluang kerja bagi laki-laki dan perempuan. Baik dari segi jumlah maupun jenis yang lebih beraneka ragam pada berbagai jenjang. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya jumlah tenaga kerja yang memasuki pasar kerja. Bekerja sudah ada sejak jaman dahulu bahkan sejak manusia dibumi ini ada. Setiap orang melakukan sebuah pekerjaan dengan alasan bermacam-macam, ada yang memang mempunyai

hobi bekerja, melakukan pekerjaan untuk mencari uang, melakukan kerja karena tanggungjawab, serta alasan-alasan yang lain kenapa orang itu ingin bekerja. Tidak ada pengertian yang jelas dan ilmiah akan definisi pekerjaan. Istilah pekerjaan pun muncul karena kesepakatan bahasa, dari sana di dalam kelompok-kelompok tertentu sepakat bahwa orang yang melakukan tugas dengan tujuan tertentu itu yang dinamakan pengertian pekerjaan. Di era sekarang, ditemukan banyak sekali jenis pekerjaan yang digandrungi oleh orang-orang seperti pekerjaan di lapangan maupun pekerjaan di dalam ruangan. Semuanya sangat tergantung terhadap *fasion* masing-masing pekerja itu sendiri. Ada orang yang memang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya mendukung untuk perkerjaan lapangan maka mereka harus bekerja di lapangan, begitu pula sebaliknya bila mana ada orang yang mempunyai kemampuan bekerja di dalam ruangan maka mereka harus bekerja di dalam ruangan. Pekerjaan yang dilakukan di lapangan itu biasanya bersifat teknis, sedangkan pekerjaan yang dilakukan di dalam ruangan itu bersifat strategis, pengambil keputusan dan perencanaan.

Pekerjaan juga merupakan sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya lebih berharga baik bagi dirinya sendiri, keluarga, maupun lingkungannya. Setiap orang yang menerima upah dari pekerjaannya bisa disebut pekerja atau buruh. Tenaga kerja yang berada dalam ikatan suatu hubungan kerja juga dapat dikatakan sebagai pekerja atau buruh. Maka dari itu, hak atas pekerjaan seseorang adalah hak asasi yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar yang menyatakan, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam Pasal 28 d ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 setelah amandemen, menjelaskan tentang perihal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Di dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa, negara harus memfasilitasi setiap warganya dalam mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pada dasarnya, masalah ketenagakerjaan merupakan agenda sosial, politik dan ekonomi yang cukup krusial di negara-negara modern. Sebab, masalah ketenagakerjaan sebenarnya tidak hanya hubungan antara para tenaga kerja dengan pengusaha, tetapi secara lebih luas juga mencakup persoalan sistem ekonomi dari sebuah negara dan sekaligus sistem politiknya. Oleh karena itu, ekonomi dan politik suatu negara akan sangat menentukan corak dan warna dari suatu sistem ketenagakerjaan yang diberlakukannya.¹.

Pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi

¹Ujang Candra, “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, Jurnal Wawasan Hukum, 2015, Vol.32, No.1 . Hal. 4

kebutuhan masyarakat dan sebagai imbalan mendapatkan upah. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang menerima upah, imbalan, atau bentuk lainnya dari pekerjaannya. Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah menyatakan bahwa, tenaga kerja ialah (*man power*) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja atau sedang mencari mencari pekerjaan serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Secara praktis, tenaga kerja dibagi menjadi dua hal : Pertama, angkatan kerja terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja. Kedua, kelompok yang bukan tenaga kerja terdiri atas kelompok yang mengurus rumah tangga, golongan yang bersekolah dan golongan lain atau menerima penghasilan dari pihak lain seperti pensiunan, dll. Tenaga kerja yang berada di dalam ikatan sering disebut dengan pekerja/buruh.

Di jaman sekarang, sudah tidak asing lagi banyaknya pekerja perempuan yang bekerja untuk memenuhi nafkah keluarga. Maka dari itu, pekerja perempuan berada di dua kehidupan di dalam pabrik sebagai buruh dan di dalam rumah tangga sebagai istri atau ibu. Lebih dari sepertiga waktu mereka dihabiskan untuk bekerja di dalam ruang produksi di sebuah pabrik namun lebih dari setengahnya waktu mereka dihabiskan waktu untuk dirumah untuk mengurus anak, memasak, mencuci dan lain-lain. Perempuan bekerja di beberapa sektor sektor tertentu dan bagian-bagian tertentu, seperti contoh : pekerja perempuan banyak sekali ditemukan di dalam pabrik. Pabrik-pabrik tersebut seperti pabrik rokok, pabrik coklat, pabrik sepatu, pabrik tekstil. Pekerja perempuan juga banyak dijumpai di dalam supermarket modern. Kompetisi yang ketat di antara sesama perempuan dapat terjadi di dalam sektor sektor yang mengalami feminisasi tempat kerja. Di sektor tersebut pekerja perempuan lebih mudah dipecah, penggunaan tenaga kerja perempuan untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu sesungguhnya merupakan strategi untuk mendapatkan tenaga kerja yang murah. Dengan membayar upah secara murah maka mengurangi biaya produksi dan memungkinkan perusahaan untuk bersaing. Ada 2 keuntungan bilamana perusahaan memperkerjakan pekerja perempuan. Pertama, pekerja perempuan di nilai lebih telaten dibandingkan dengan laki-laki disamping itu perempuan juga mempunyai sifat yang lebih penurut sehingga tidak banyak menimbulkan kesulitan dalam menerapkan langkah kebijakan di perusahaan. Kedua, pekerja perempuan sangatlah banyak dan dari segi upah lebih murah di bandingkan oleh laki-laki.

Selain itu, pekerja perempuan di dapati banyak mengalami berbagai permasalahan hak. Seperti contoh pekerja perempuan yang merasakan haid pada hari pertama atau kedua hanya diberi waktu istirahat di poliklinik atau di ruangan khusus saja, lalu ada pekerja/buruh perempuan yang harus menunjukkan darah haidnya agar diberikan cuti haid, dan ada perusahaan yang tidak keberatan

memberikan cuti haid tetapi akan memotong upah pekerja/buruh perempuan tersebut. Pekerja/buruh perempuan tidak diberikan izin untuk menyusui anaknya jika pun diberi izin tempat untuk menyusui pun tidak layak, pekerja/buruh perempuan yang lembur pada malam hari antara pukul (23.00-07.00) tidak diberikan makanan bergizi dan antar jemput dari perusahaan. Adanya perusahaan yang memberikan cuti sebelum melahirkan mepet pada saat pekerja sudah mau melahirkan (kurang dari 1,5 bulan) dan ada pekerja perempuan yang ingin tetap bekerja saat mendekati melahirkan meskipun dari pihak perusahaan sudah memberikan cuti 1,5 (satu setengah bulan) untuk cuti, dengan alasan mereka menginginkan agar waktu cuti setelah melahirkan lebih lama dari 1,5 (satu setengah) bulan, terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dengan tidak menyertakan alasan yang jelas, upah dibawah minimum, lembur paksa yang tidak dibayar, larangan kebebasan berserikat. Padahal, perlu dipahami bahwa perbedaan antara laki-laki dengan perempuan hanya persoalan identitas gender yang melekat pada subyek hukum. Berbeda dengan jenis kelamin, gender menggambarkan sifat dan ciri yang dilekatkan terhadap laki-laki dan perempuan sesuai dengan ukuran budaya dan nilai dalam masyarakat. Konsep gender dilawankan dengan perbedaan antara laki-laki dan perempuan menurut jenis kelaminnya.

Perlindungan hukum adalah kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Perlindungan hukum di Indonesia di dasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meskipun perumusannya memakai pemikiran-pemikiran dari dunia barat akan tetapi konsepnya bertumpu pada perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM). Aspek perlindungan hukum terhadap pekerja meliputi dua hal yang mendasar yaitu perlindungan dari tindakan pemerintah dan perlindungan dari kekuasaan pengusaha.

Sementara dalam kesempatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu:

1. Perlindungan ekonomis : perlindungan berkaitan dengan usaha memberikan kepada buruh atau pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarga.
2. Perlindungan sosial : perlindungan yang berkaitan dengan usaha perlindungan atau menjaga pekerja atau buruh agar terhindar dari kecelakaan kerja.
3. Perlindungan teknis: perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan dan lingkungannya.²

Sebetulnya, masih ada perusahaan yang melihat fisik pekerja perempuan. Dimana tubuh perempuan menjadi obyek karena ada beberapa hal yang

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Djambatan, 2003), h. 164

berpengaruh misalnya ada syarat harus perparas cantik, berpenampilan menarik dengan tinggi dan berat badan ideal. Itu menunjukkan bahwa hak-hak pekerja perempuan belum banyak diatur secara matang termasuk mengenai gangguan yang mengakibatkan kekerasan seksual di tempat kerja.³ Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ada beberapa hak mengenai perempuan yang dilindungi, yaitu mengenai organ reproduksi perempuan. Hal tersebut telah diatur di dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia. Selain Undang-Undang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang tentang Kesehatan telah menegaskan bahwa, “Kesehatan reproduksi perempuan harus dilindungi berkaitan dengan kesehatan pekerja tersebut”. Maka dari itu, hak cuti menjelang dan setelah melahirkan dan ketika terjadi keguguran wajib diberikan oleh pengusaha dan tertera diperjanjian kerja.⁴

Dengan melihat adanya kasus tersebut, seharusnya harus ada penanganan yang serius dari pemerintah karena semakin berkembangnya jaman masalah pun semakin rumit. Beberapa kasus diatas adalah sebagian kecil contoh permasalahan yang terjadi di Indonesia, dengan adanya itu penulis tertarik mengambil judul “Pemenuhan hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Penulis ingin mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang telah dilaksanakan disalah satu sektor tempat kerja, maka dari itu penulis memilih melakukan penelitian di Monggo Group sebagai objek penelitian, untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Monggo Group.

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian yang digunakan adalah Yuridis Empiris. Pendekatan secara Yuridis yaitu pendekatan dari segi peraturan perundang-undangan hukum sesuai dengan permasalahan yang ada. Sedangkan pendekatan Empiris adalah menekankan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan peraturan perundang-undangan menyangkut permasalahan dalam penelitian. Jenis data penelitian yang digunakan ialah berupa data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diambil langsung dari lapangan dengan cara membagikan kuisisioner kepada pihak yang terkait dengan penelitian yaitu pekerja perempuan di Monggo Group. Penulis menggunakan kuisisioner sebagai alat dalam pengambilan data primer. Data sekunder merupakan

³ Ghita Intan, *Hak Pekerja Perempuan Belum Merdeka*, (<https://www.voaindonesia.com/a/hak-pekerja-perempuan-belum-merdeka/4822236.html>), diakses pada tanggal 24 Oktober 2019, pukul 13.27 WIB

⁴ Persada Putra Hariyono, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan yang Tidak Mendapatkan Waktu Istirahat Menjelang Melahirkan Anak”, *Jurnal Novum*, Vol.2, No.4, 2015, Hal.5

data yang penulis kumpulkan melalui studi kepustakaan seperti buku, jurnal, artikel, dan internet berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Penelitian ini berlokasi di Yogyakarta. Proses teknik pengambilan data untuk mendapat data yang sesuai dengan kenyataan, maka penulis menguraikan beberapa strategi pengumpulan data melalui kuisisioner kepada pekerja perempuan. Kuisisioner adalah dengan cara membagikan pertanyaan kepada pekerja perempuan secara acak. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara membagikan Kuisisioner kepada 5 pekerja perempuan di Monggo Group. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara membedah buku, jurnal, skripsi, dan artikel. Adapun bahan pembantu dalam menunjang penelitian kepustakaan seperti Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, dan Ensiklopedia Hukum. Penulis akan memaparkan hasil data secara deskriptif kualitatif yaitu metode yang memaparkan fenomena secara jelas dan rinci yang dinyatakan langsung oleh responden secara lisan maupun tulisan serta tingkah laku yang nyata. Selanjutnya, penulis meneliti dan mempelajari sebagai sesuatu yang utuh untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang berkaitan dengan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan di dalam penulisan ini adalah hukum normatif yaitu pendekatan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku.

III. Hasil Penelitian

Monggo Group adalah sebuah perusahaan *chocolate* premium asli Indonesia, arti Monggo itu merupakan bahasa jawa yang artinya “silahkan”. Kata Monggo itu banyak digunakan di pulau jawa disertai dengan gestur ibu jari tangan kanan kedepan dengan membungkukkan badan yang merupakan gestur sopan santun. Biasanya gestur tersebut dilakukan untuk mengajak atau mengundang seseorang untuk berkunjung kerumahnya atau dipersilahkan untuk makan. Kata Monggo sangat erat dengan budaya jawa salah satunya di daerah Yogyakarta yang digunakan untuk bahasa sehari-hari. Pada awalnya Monggo memperkerjakan 190 karyawan yang bekerja di kantor utama. Monggo sendiri sudah tersedia 400 toko di Jawa, Bali dan Sumatra. Monggo juga berlandaskan pada SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045 dimana yang dimaksud SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045 itu, sebuah program pembangunan dunia yang memiliki tujuan utama yaitu untuk mensejahterakan masyarakat dunia dan melestarikan alam dengan memiliki 17 faktor utama sebagaimana tercapai 169 target yang sudah ditentukan dalam waktu yang sudah disepakati. Artinya, perusahaan harus menjalankan 17 faktor dan harus mencapai target dengan waktu yang sudah ditentukan agar tercapainya kesejahteraan masyarakat dan dapat melestarikan alam. Sedangkan tujuan utama dari SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045 secara garis besar adalah diharapkan kaum milenial mampu berperan banyak dalam memperhatikan

alam dan menggunakan Sumber Daya Alam (SDA) secara maksimal untuk memajukan perekonomian dunia.

Dengan adanya sebuah program SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045, perusahaan ini sejak berdiri pada tahun 2005 sudah mengadopsi 17 tujuan dari SDG (*Sustainable Development Goals*) yang sudah sesuai dengan perusahaan mereka, berikut adalah penjelasannya :

- a. Tanpa Kemiskinan, Tanpa Kelaparan
Tujuan pertama dan kedua dari SDG (*Sustainable Development Goals*) 2045 adalah tanpa kemiskinan dan tanpa kelaparan. Inti dari tujuan ini adalah ingin menghapuskan kemiskinan, dan ingin menghilangkan kelaparan karena ini sudah menjadi masalah yang serius di berbagai negara maju dan negara berkembang. Kemiskinan di Indonesia sendiri sudah menjadi masalah yang serius semenjak setelah kemerdekaan hingga sekarang.
- b. Kesehatan yang Baik dan Kesejahteraan
Lalu yang ketiga dari program SDG (*Sustainable Development Goals*) adalah kehidupan sehat dan sejahtera. Tujuan SDG ini memiliki 9 target yang ingin di capai. Monggo Group juga sudah mengimplimentasi kan hal tersebut hal ini dibuktikan dengan produk mereka yang sehat yang menggunakan bahan-bahan alami seperti 100% menggunakan *Cocoa Butter* yang mempunyai banyak manfaat bagi kesehatan. Monggo juga menyediakan kondisi kerja yang baik, memberikan kegiatan olahraga bagi karyawan perusahaan.
- c. Pendidikan Berkualitas
Pendidikan berkualitas sebelumnya sudah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Di dalam Pasal 5 ayat (1) menegaskan bahwa, “setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu”. Tujuan utama dari SDG (*Sustainable Development Goals*) dalam hal ini yaitu ingin menjamin pendidikan yang merata, ingin meningkatkan kesempatan belajar ke semua penduduk.
- d. Kesetaraan Gender
Kelima yaitu kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan. Hal ini dirasa paling penting didalam sebuah pekerjaan ataupun didalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan lembar data pada SDGs (*Sustainable Development Goals*) Indonesia, dalam faktanya masih banyak ditemukan kekerasan fisik (fisik, seksual, emosional, ekonomi) yang dialami oleh perempuan. Biasanya,kekerasan ini banyak dijumpai dikota-kota besar dibanding di daerah perdesaan.

- e. **Air Bersih dan Sanitasi**

Tujuan SDGs (*Sustainable Development Goals*) yang selanjutnya yaitu ingin memberikan air bersih dan sanitasi yang layak. Yang dimaksud sanitasi adalah suatu cara untuk membuat dan menjamin lingkungan akan tetap sehat dan memenuhi syarat-syarat kesehatan. Adapun ada 5 ruang lingkup sanitasi yaitu penyediaan air bersih, pengelolaan sampah, pengelolaan makanan dan minuman, pengawasan terhadap serangga dan binatang pengerat, kesehatan dan keselamatan kerja. Erat kaitan masalah sanitasi dengan kebersihan lingkungan tempat kerja dan higienitas makanan. Maka dari itu, Monggo Group memiliki prinsip yang sesuai dengan SDGs (*Sustainable Development Goals*), perusahaan Monggo Group sudah menerapkan tujuan membuang limbah dengan benar agar tidak mencemari lingkungan sekitar dan akan menyebabkan banjir.
- f. **Energi Bersih dan Terjangkau**

Tujuan ke tujuh dari program SDGs (*Sustainable Development Goals*) adalah ingin memiliki energi yang bersih dan terjangkau. Hal ini sudah dijalankan juga oleh pabrik Monggo yaitu dengan menggunakan daya listrik yang stabil dan bijak menggunakan daya listrik.
- g. **Pertumbuhan Ekonomi dan Pekerjaan yang Layak**

Kedelapan, mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua. Salah satu goals dari tujuan ini yaitu ingin menghapuskan kerja paksa, tidak memperkerjakan anak dibawah umur, melindungi hak-hak pekerja perempuan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi tenaga kerja baik perempuan ataupun laki-laki. Pekerjaan yang layak adalah pekerjaan yang dilakukan atas kemauan dan memberikan penghasilan yang cukup untuk membiayai hidup secara layak, serta terjamin dari keamanan dan keselamatan fisik maupun psikologis.
- h. **Industri, Inovasi dan Infrastruktur**

Tujuan dari SDGs (*Sustainable Development Goals*) kesembilan yaitu ingin membangun infrastruktur yang awet dan kuat, meningkatkan industrialisasi yang inklusif berkelanjutan dan mendukung inovasi. Dalam tujuan ini, sudah ada 8 target yang ingin dicapai.
- i. **Mengurangi Kesenjangan**

Tujuan dari program SDGs (*Sustainable Development Goals*) selanjutnya yaitu mengurangi kesenjangan. Kesenjangan yang dimaksud yaitu mengurangi kesenjangan antara orang kaya atau orang miskin dan menghilangkan kebijakan-kebijakan yang bersifat mendiskriminasi.

j. Keberlanjutan Kota dan Komunitas

Monggo sejak berdiri pada tahun 2005 sudah memikirkan untuk sadar akan lingkungan, dan memberikan lapangan pekerjaan di daerah pabrik dengan tujuan mengurangi kemiskinan.

k. Konsumsi dan Produksi Bertanggung Jawab

Tujuan selanjutnya yaitu konsumsi dan produksi bertanggung jawab. Inti dari tujuan tersebut adalah mengajak masyarakat dunia agar dapat menjaga lingkungan hidup dengan cara memakai kemasan produk yang ramah lingkungan serta kemasan produk bisa di daur ulang. Disisi lain juga penggunaan energi listrik secara bijak.

Monggo sendiri sudah mempunyai 7 *Showroom* di Yogyakarta dan Jakarta dan mempunyai 2 Pabrik. *Showroom & factory*, terletak di jalan Dalem KG III/978, RT. 043/RW.010 Kelurahan Purbayan, Kotagede, Yogyakarta 55173. *Open Daily*: 08.00 - 18.00 WIB. Lokasi Pabrik sangat strategis berada di kawasan bersejarah Kerajaan Mataram, berada di pusat kerajinan perak Kotagede. Jumlah tenaga kerja pada Monggo Group sebanyak 126 tenaga kerja. Dilihat ada 29 pekerja/buruh laki-laki dan 97 pekerja/buruh perempuan. Dapat disimpulkan bahwa, di perusahaan Monggo terdiri dari 85% pekerja/buruh perempuan dan 15% pekerja/buruh laki-laki dengan jumlah pekerja sebanyak 126 orang. Mayoritas pekerja/buruh perempuan ditempatkan pada bagian *Production Department Head*, yang mana bagian terbagi atas beberapa bagian yaitu bagian dapur, cetak *foil*, *marking*, dll. Menurut perusahaan, mereka mempekerjakan lebih banyak perempuan dari pada laki-laki dengan alasan pekerja perempuan pada umumnya lebih tekun dan telaten dibandingkan dengan pekerja laki-laki, pekerja perempuan lebih gampang diatur daripada laki-laki.

A. Permemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Monggo Group

1. Perjanjian kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan". Dalam Pasal setelahnya yaitu Pasal 52 ayat (1) menjabarkan dasar-dasar dibuatnya perjanjian kerja, antara lain :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak.
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan .
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam Pasal 57 ayat (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat secara tertulis bertentangan dengan ayat sebelumnya yang dimaksud ayat (1) maka dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dasar dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu ialah jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dalam Pasal 59 ayat (1) dijelaskan yang dimaksud Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sifatnya sementara, pekerjaan yang paling lama memerlukan waktu 3 tahun atau pekerjaan yang sifatnya musiman.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) wajib mengikuti masa percobaan selama paling lama 3 bulan sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mewajibkan kepada setiap pengusaha yang melakukan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu secara lisan harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.

Fakta yang ditemukan di lapangan, Monggo Group sudah menjalankan Perjanjian Kerja sebagaimana mestinya, perjanjian kerja dilakukan tahap demi tahap dengan mengacu di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP) serta Undang-Undang yang berlaku.

2. Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan di Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pekerja perempuan mempunyai peran ganda yaitu sebagai tenaga kerja yang harus dilindungi hak-haknya dan sebagai ibu rumah tangga yang harus dilindungi hak-hak reproduksinya. Hak reproduksi adalah suatu hak yang khusus diberikan kepada perempuan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi yang sudah melekat pada diri perempuan tersebut contohnya haid, hamil, melahirkan, menyusui. Berkaitan dengan hal itu pekerja/buruh perempuan pun harus dilindungi hak-hak kerjanya agar fungsi reproduksinya tidak terganggu.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan dan laki-laki dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh. Hak reproduksi sendiri sudah dijamin dan dilindungi oleh hukum di Indonesia dan perusahaan yang mempekerjakan perempuan harus menaati dan melindungi hak tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 49 ayat (2) menyebutkan, “Perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam melaksanakan pekerjaannya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan ataupun kesehatannya yang berkenaan dengan fungsi reproduksinya. Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan terkait dengan hak reproduksi sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut ini beberapa bentuk Perlindungan pekerja/buruh perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

a. Perlindungan Mengenai Cuti Hamil dan Melahirkan

Dapat dilihat di dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.” Fakta yang ditemukan di lapangan, Monggo Group sudah memberikan cuti hamil dan melahirkan terhadap pekerja perempuannya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana pekerja perempuan diberikan hak untuk beristirahat 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, Monggo Group mempunyai suatu kebijakan terkait syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh perempuan yang ingin mengambil cuti tersebut. Pekerja/buruh perempuan yang ingin mengambil cuti tersebut harus mempersiapkan penganjuan cuti ke *Head Depr* paling lambat 2 minggu, pekerja perempuan yang sedang dalam masa kehamilan dan melahirkan diwajibkan untuk melampirkan surat keterangan dokter atau bidan pada saat ingin mengambil cuti tersebut. Selain itu, Monggo Group tetap memberikan upah pekerja/buruh perempuan yang dibayarkan selama 3 bulan dan diberikan pada awal cuti.

b. Cuti Haid

Cuti haid ini diatur dalam Undang-Undang karena pada sebagian besar perempuan merasakan sakit dan mengakibatkan hilangnya konsentrasi dalam berbagai hal dapat hilang dikarenakan sakit yang ditimbulkan pada saat haid. Cuti haid diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitaukan kepada pengusaha tidak wajib

bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Dalam pengaturan diatas tidak ada kejelasan mengenai bentuk pemberitahuan terhadap perusahaan, seperti harus melampirkan surat keterangan sakit dari dokter.

Fakta dilapangan, hak cuti haid sendiri masih sepenuhnya belum dilaksanakan di dalam perusahaan Monggo ini. Perusahaan masih mendalami peraturan perundang-undangan tersebut, bagaimana teknis, mekanisme, dan bagaimana jika cuti haid ini diambil atau tidak oleh para pekerja/buruh perempuan.

c. Cuti Gugur Kandungan

Bagi perempuan yang ingin mempunyai anak keguguran adalah sebuah musibah. Keguguran ini biasanya terjadi diluar kontrol/diluar kehendak perempuan. Maka dari itu, keguguran tidak dapat dicegah. Keguguran sendiri mempunyai pengertian kehilangan kehamilan saat 20 minggu pertama kandungan, biasanya terjadi pada minggu ke-7 sampai minggu ke-12.

Apabila musibah ini terjadi pada pekerja/buruh perempuan, mereka dapat mendapatkan hak-nya. Yaitu hak cuti keguguran untuk mendapatkan istirahat. Yang diatur di dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi, ”Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1.5 bulan (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari dokter atau bidan”.

Fakta yang di dapatkan dilapangan, pemberian hak keguguran tersebut juga sudah di implementasikan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pengusaha dan pekerja/buruh pada Monggo Group yaitu dalam Pasal 30 ayat (3) yang berbunyi, ”Istirahat yang diakibatkan oleh karna mengalami keguguran atau gugur kandungan diberikan atas dasar surat keterangan dokter minimal 1,5 (satu setengah) bulan sejak keguguran/gugur kandungannya”. Sama akan halnya cuti hamil dan melahirkan cuti gugur kandungan pun juga harus melampirkan surat dokter. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran tetap mendapatkan upah secara penuh.

3. Pemberian Hak Kesempatan Menyusui di Tempat Kerja

Sebagai pekerja/buruh perempuan setelah melahirkan memiliki peran lain yaitu sebagai ibu, dimana mereka memiliki kewajiban untuk memberikan Air Susu Ibu (ASI) kepada anak/bayi mereka pada umur 4-6 bulan. Menurut Hartoyo dan Setyaningsih, rendahnya presentase pemberian Air Susu Ibu (ASI) eksklusif karena banyaknya faktor

antaranya yaitu ibu yang bekerja⁵. Dari hasil penelitian Oktora, menyatakan bahwa ibu bekerja yang memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif hanya 4 responden dari 18 responden. Sisanya tidak memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif. Dikarenakan banyak faktor, salah satunya tidak ada kebijakan kantor terkait pemberian Air Susu Ibu (ASI), tidak adanya dukungan pimpinan, jam kerja yang tidak sesuai dan ketersediaan tempat untuk memerah Air Susu Ibu (ASI). Faktor-faktor tersebut dapat menghambat peningkatan presentasi pemberian Air Susu Ibu (ASI) eksklusif secara menyeluruh.⁶

Kewajiban ibu dalam memberikan Air Susu Ibu (ASI) ke anak atau bayinya sudah dilindungi oleh negara tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut berbunyi, “Pekerja/buruh yang anaknya masih menyusu harus diberikan kesempatan sepautnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”. Salah satu bentuk dukungan yang diberikan pengusaha terhadap pekerja/buruh perempuan yang sedang dalam proses menyusui yaitu dengan cara menyediakan ruang untuk menyusui yang memenuhi standar kesehatan bagi ibu untuk memerah Air Susu Ibu (ASI) selama berkerja di tempat kerja. Hal ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2010 tentang Penerapan Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui. Ada sepuluh langkah menyusui, 5 diantaranya adalah :

- a. Memberi penjelasan kepada ibu hamil tentang manfaat menyusui dan pelaksanaannya dimulai sejak masa kehamilan, masa bayi lahir sampai umur 2 (dua) tahun termasuk cara mengatasi kesulitan menyusui.
- b. Memberikan bantuan kepada ibu bagaimana cara menyusui yang benar dan cara mempertahankan menyusui meski ibu dipisah dari bayi atas indikasi medis.
- c. Tidak memberikan makanan atau minuman apapun selain Air Susu Ibu (ASI) kepada bayi baru lahir.
- d. Membantu ibu menyusui semau bayi, tanpa pembatasan terhadap lama dan frekuensi menyusui.

⁵ Haryono R, Setianingsih, S. 2014, *Manfaat Asi Eksklusif Untuk Buah Hati Anda*. Yogyakarta: Gosen Publisng.

⁶ Oktora, Rasti, 2013, Gambaran Pemberian Asi Eksklusif Pada Ibu Bekerja Di Desa Serua Indah, Kecamatan Jombang, Tanggerang Selatan. *Jurnal Kesehatan Reproduksi*, 4, 30-40.

- e. Mengupayakan terbentuknya Kelompok Pendukung (KP)- Air Susu Ibu (ASI) dan rujuk ibu kepada kelompok tersebut ketika pulang dari rumah sakit bersalin/sarana pelayanan kesehatan.⁷

Sedangkan dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2018, 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja. Di dalam peraturan ini juga diatur mengenai ketentuan terhadap pekerja perempuan khususnya yang menyusui agar mereka tetap bisa menyusui/memerah Air Susu Ibu (ASI) di tempat kerja, mendorong pengusaha untuk menyediakan ruang menyusui /Ruang Air Susu Ibu (ASI) sesuai dengan standar kesehatan.

Diatur juga di dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 tentang Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan Memerah Air Susu Ibu (ASI). Di dalam peraturan tersebut, mengatur tentang standart ruang laktasi. Berikut adalah penjelasannya :

- a. Tersedianya ruangan khusus dengan ukuran minimal 3x4 meter kuadrat dan disesuaikan dengan jumlah pekerja/buruh perempuan yang menyusui.
- b. Ada pintu yang dapat dikunci yang mudah dibuka dan ditutup.
- c. Memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup.
- d. Bebas potensi bahaya ditempat kerja termasuk bebas polusi.
- e. Lingkungan cukup tenang jauh dari kebisingan.
- f. Penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan.
- g. Kelembapan berkisar antara 30-50%, maksimum 60%.
- h. Tersedia *washtafel* dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan Air Susu Ibu (ASI).

Selain itu, setidaknya-tidaknya di dalam ruang laktasi harus mempunyai peralatan menyimpai Air Susu Ibu (ASI) yang terdiri dari lemari pendingin untuk menyimpan Air Susu Ibu (ASI) , Gel pendingin (*Ice pack*), tas untuk membawa Air Susu Ibu (ASI) perahan (*cooler bag*) , *sterlizer* botol Air Susu Ibu (ASI).

Sedangkan fakta yang terjadi dilapangan, Monggo Group sangat mendukung dan memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan-

⁷Jogloabang.com / <https://www.jogloabang.com/gaya/permenpppa-3-2010-penerapan-sepuluh-langkah-menuju-keberhasilan-menyusui/> / diakses 29 Juli 2019, dilihat 13 desember 2019 jam 16.44

nya yang masih dalam tahap menyusui anak. Hal ini sesuai dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pihak perusahaan memberikan fasilitas berupa ruang menyusui dan disediakan pendingin khusus menyimpan Air Susu Ibu (ASI). Pekerja diberikan waktu 45 menit sampai 1 jam untuk menyusui. Hal tersebut telah sesuai dengan perturan yang berlaku di Indonesia. Pihak Monggo Group memberikan hak kepada pekerja perempuannya untuk menyusui. Monggo Group juga sangat mendukung pekerja perempuannya untuk pentingnya memberikan Air Susu Ibu (ASI) secara eksklusif. Di buktikan dengan setiap bulannya perusahaan memberikan penyuluhan terhadap pekerja perempuannya yang di berikan oleh Pusat Kesehatan Masyarakat terdekat. Penyuluhan menurut perusahaan adalah salah satu cara dukungan dari perusahaan. Penyuluhan dianggap penting yang bertujuan untuk membentuk kesadaran tentang pentingnya Air Susu Ibu (ASI) secara eksklusif dan menempatkan program Air Susu Ibu (ASI) eksklusif di perusahaan. Sehabis diadakan nya penyuluhan, lalu narasumber memberikan sesi tanya jawab kepada pekerja perempuan.

4. Aturan Mengenai Jaminan Sosial (BPJS)

Di dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Di Indonesia, badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan disebut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) . Dalam Pasal 6 ayat (2) Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menjelaskan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan mempunyai empat program, antara lain :

a) Jaminan kecelakaan : adalah suatu program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seseorang pekerja mengalami kecelakaan kerja.

b) Jaminan hari tua : program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

c) Jaminan pensiun : program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib dan manfaat pasti. Dengan tujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.

d) Jaminan kematian : program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. Dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

Di dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berbunyi “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial”. Dalam Pasal 15 dijelaskan bahwa pengusaha atau pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya, pekerjanya dan keluarga pekerjanya. Adapun sanksi yang diberikan kepada pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), menegaskan bahwa bagi para pemberi kerja atau pengusaha yang tidak mengikut sertakan pekerjanya akan diberikan sanksi administratif. Sanksi administratif yang dimaksud adalah tidak mendapat nya suatu pelayanan publik tertentu, pemberian denda, atau berupa teguran dalam bentuk tertulis. Sanksi tersebut diberikan langsung oleh pemerintah atau pemerintah daerah. Monggo Group, bekerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) dalam melindungi hak hak pekerja perempuannya.

5. Perlindungan Kesusilaan Terhadap Pekerja Perempuan

Jam kerja adalah penetapan waktu kerja dengan tujuan mengoptimalkan hasil kerja dan produktifitas. Setiap perusahaan berbeda-beda untuk mengatur jam kerja bagi para pekerja/buruh, tetapi hal yang paling utama yang harus diperhatikan yaitu adalah kesehatan para pekerja/buruh dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Bagi perusahaan yang mempunyai jam kerja malam juga harus memperhatikan kesehatan para pekerja karena bekerja di malam hari mempunyai risiko kesehatan yang sangat tinggi dibandingkan pekerja yang tidak bekerja di malam hari.

Alasan perusahaan memberlakukan jam kerja tertentu mungkin dengan alasan ingin mengejar produktifitas tertentu. Dengan hal ini, perusahaan diperbolehkan untuk memperkerjakan pekerja/buruh

pada dalam shif tertentu tetapi perusahaan harus menjamin pekerja/buruh mendapatkan haknya. Contohnya seperti mendapatkan istirahat yang cukup, serta tetap membayar upah. Pembagian jam kerja telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf a-b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja.

b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Artinya jam kerja dalam suatu perusahaan dibagi menjadi 3 yaitu pagi, siang dan malam. Pembagian jam kerja setiap harinya itu 8 (delapan) jam per hari dan sudah termasuk waktu istirahat. Apabila sudah menerapkan peraturan ini, dapat diakumulasikan setiap pekerja/buruh setiap jam kerjanya tidak boleh melebihi 40 jam dalam seminggu. Apabila pekerja/buruh melewati lebih dari 40 jam dalam seminggu, maka harus sepengetahuan dan dengan surat perintah dari pimpinan perusahaan yang diperhitungkan sebagai jam lembur.

Peraturan tentang jam kerja ini, dibebaskan bagi perusahaan untuk mengaturnya tetapi harus mengingat bahwa tidak boleh melebihi 40 jam dalam seminggu dan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam. Pemerintah memberlakukan sejumlah pasal untuk melindungi para pekerja/buruh, di khususnya bagi pekerja/buruh perempuan yaitu Pasal 76 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

(3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

a. Memberikan makanan dan minuman bergizi.

b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

(4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

(5) Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Monggo Group mempunyai waktu kerja 7 jam (Senin-Jum`at) sehari dan 5 jam (Sabtu) sehari dan 6 hari kerja. Yang mana hari Senin sampai hari Jumat dimulai pada pukul 08.00 sampai pukul 16.00 dan diberi waktu istirahat setelah bekerja selama 4 (empat jam) yaitu pada pukul 12.00 sampai pukul 13.00. Sedangkan pada hari Sabtu hanya 5 jam bekerja yang dimulai pada pukul 08.00 sampai pukul 14.00 dan diberi waktu istirahat setelah 4 (empat) jam bekerja selama 1 jam.

Pada jam istirahat pekerja pun diberi kebebasan untuk beribadah, makan siang atau melanjutkan pekerjaan mereka. Monggo tidak menerapkan lembur pada malam hari bagi pekerja/buruh baik laki-laki ataupun perempuan. Pengecualian bagian keamanan (Satpam/*Security* dan *Front Office*) karena sifat dan tugasnya yang khusus. Menurut narasumber, jam kerja lembur sangat jarang terjadi, jam kerja lembur hanya pada saat perusahaan ingin mengejar target produksi contohnya pada saat hari lebaran, hari *vallentine* atau pun tahun baru.

6. Larangan Memberikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Perempuan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau abis kontrak. Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat berakhir apabila :

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir.
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) huruf e, di dalam Pasal tersebut berbunyi, “Perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan pekerja/buruh perempuan alasan pekerja perempuan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan,

dan menyusui bayinya.” dan ditegaskan dalam Pasal 153 ayat (2) bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan dengan alasan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Larangan tentang deskriminasi terhadap pekerja/buruh perempuan ini juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/Men/1989 yang menyatakan adanya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh perempuan dengan alasan sebagai berikut :

- a. Pekerja perempuan menikah.
- b. Pekerja perempuan sedang hamil.
- c. Pekerja perempuan melahirkan.

Larangan ini sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya dan konsekuensi logis dengan diretifikasinya Konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) No.100 dan Nomor 111 tentang Deskriminasi. Pengusaha dilarang memutus hubungan kerja dengan alasan :

- Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.
- Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- Pekerja menikah.
- Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- Pekerja yang mengadakan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.

- Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Fakta dilapangan, Monggo Group tidak melakukan deskriminasi terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah diatur jelas di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) BAB X pasal 54 ayat 1,2,3 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Untuk masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah dilakukan/diproses sebagaimana peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap Pemutusan Hubungan Kerja diproses tahap demi tahap sesuai dengan kaedah serta ketentuan dengan hukum yang berlaku.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan tersebut, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hak-hak pekerja/buruh perempuan antara lain hak cuti hamil dan melahirkan, hak cuti haid, hak cuti keguguran, hak memberikan Air Susu Ibu (ASI), perlindungan jam kerja dan larangan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh perempuan, hak mendapatkan jaminan sosial. Monggo Group sudah melaksanakan perlindungan secara baik terhadap pekerja perempuannya.

Dalam prakteknya, Monggo Group sudah melaksanakan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuannya dibuktikan dengan perusahaan sudah mengatur hak-hak pekerja perempuannya di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maupun di Peraturan Perusahaan (PP) dan sudah selaras dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terkecuali hak cuti haid, hak cuti haid masih belum dilaksanakan di dalam perusahaan karena Perusahaan masih mendalami peraturan perundang-undangan tersebut, bagaimana teknis, mekanisme, dan bagaimana jika cuti haid ini diambil atau tidak oleh para pekerja/buruh perempuan.

Di samping itu, Monggo Group sudah memberikan sosialisasi dengan bekerja sama dengan dinas kesehatan untuk memberikan pengetahuan akan pentingnya memberikan Air Susu Ibu (ASI) eksklusif karena akan mendukung tumbuh kembang bayi terhadap para pekerja/buruh perempuan. Pekerja/buruh perempuan di Monggo Group

sudah mendapatkan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menyusui anaknya atau sering disebut ruang Laktasi, ruang Laktasi di Monggo Group sangat sesuai dengan standar kesehatan. Letak ruang Laktasi juga sangat strategis dan sangat bersih, luas sehingga nyaman untuk digunakan untuk para pekerja/buruh perempuan. Dan bila mana ruang Laktasi di gunakan secara optimal maka pekerja/buruh perempuan bisa kerja secara baik dan lebih produktif yang akan memberikan manfaat terhadap perusahaan maupun pekerja/buruh perempuan itu sendiri.

Daftar Pustaka

Buku

Haryono R, S, (2014) , *Manfaat Asi Eksklusif Untuk Buah Hati Anda*. Yogyakarta: Gosyen Publisng.

Imam Soepomo, (2003) , *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan

Jurnal

Oktora,R, “Gambaran Pemberian ASI Eksklusif Pada Ibu Bekerja Di Desa Serua Indah, Kecamatan Jombang, Tangerang Selatan”, *Jurnal Kesehatan Reproduksi*, 2013, Vol.4

Persada Putra Hariyanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Tidak Mendapatkan Waktu Istirahat Menjelang Melahirkan Anak”, *Jurnal Novum*, 2015, Vol.2, No.4

Ujang Candra, “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *Jurnal Wawasan Yuridika*, 2015, Vol.32, No.1

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan

Konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 111/1999 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan

Konvensi *Internasional Labour Organization* (ILO) Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memeras Air Susu Ibu

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2010 tentang Penerapan Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui

Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008,PER.27/MEN/XII/2018,1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja

Internet

Ghita Intan, *Hak Pekerja Perempuan Belum Merdeka*, 7 Maret 2017

(<https://www.voaindonesia.com/a/hak-pekerja-perempuan-belum-merdeka/4822236.html>) diakses pada hari Kamis, tanggal 24 Oktober 2019, pukul 13.27 WIB

Jogloabang.com (2019), *PermenPPPA 3 Tahun 2010 Tentang Penerapan Sepuluh Langkah Menuju Keberhasilan Menyusui*, 29 Juli 2019

(<https://www.jogloabang.com/gaya/permenpppa-3-2010-penerapan-sepuluh-langkah-keberhasilan-menyusui>)

Biodata Penulis

Penulis Pertama

Nama Lengkap : Bevelyna Nadia Putri
Tempat Tanggal Lahir : Klaten, 9 November 1997
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl.Gedongkuning Jurugentong V
Alamat E-Mail : bevelyna.nadia.2016@law.umy.ac.id
Pendidikan : S1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis Kedua

Nama Lengkap : Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.
Tempat Tanggal Lahir : Kulon Progo, 21 Agustus 1968
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Amerta V/17 kav 30 Sinduadi, Sleman.
Alamat E-Mail : bagussarnawa@umy.ac.id
Pendidikan
S-1 : Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
S-2 : Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
Profesi : Dosen Lidikti Wilayah V dipekerjakan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Riwayat Pekerjaan :
1. 1993 sd 2001 : Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara
2. 2001 sd sekarang : Dosen Lidikti wilayah V dipekerjakan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

