

# SIBALIPARRIQ

JURNAL HUKUM KELUARGA  
DAN LITERASI SYARIAH



Diterbitkan oleh:  
Program Studi Hukum Keluarga Islam, Program Magister  
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene



*Jurnal Sibaliparriq, Vol 1 No. 2, Desember 2024*  
ISSN Online: xxx-xxxx

## HAK BEKERJA DILUAR RUMAH BAGI ISTRI DALAM PERSPEKTIF HUKUM KELUARGA

Zuhriyati

Program Studi Hukum Keluarga Islam Program Magister STAIN Majene

E-mail: [zuhriyati7@gmail.com](mailto:zuhriyati7@gmail.com)

### *Abstract*

DOI: -

*The purpose of this research is to find out that female workers must get legal protection in order to carry out their work and be able to work properly and optimally. In addition, female workers should have different physiological conditions from men, namely female workers who are prone to health problems, harassment and violence. The research method of this study is a normative juridical research method. The findings of this study are that there are 5 (five) juridical factors that affect occupational protection for women. First, the legal factor; in the form of written regulations supported by strict sanctions in them. Second, the law enforcement factor; Includes officers, institutions, and stakeholders who are responsible for law enforcement in the community, especially related to women workers. Third, the Factors of Legal Facilities and Facilities; includes adequate facilities and equipment/facilities to support the work effectiveness of women. Fourth, the community factor; looking at the extent of public awareness and concern, especially in defending the rights of women workers. Fifth, the cultural factor; in the form of a patriarchal culture that is still thick in society so that it affects job protection for women*

*Keywords: Rights of Women Workers, Wives, Family Law Perspective*

### **Abstrak**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pekerja perempuan harus mendapatkan perlindungan secara hukum agar dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. selain itu, semestinya pekerja perempuan memiliki kondisi fisiologis yang berbeda dengan laki-laki, yaitu pekerja perempuan yang rawan terhadap gangguan kesehatan, pelecehan dan tindak kekerasan. Metode penelitian dari penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif. Adapun temuan dari penelitian ini adalah Faktor-faktor yuridis yang mempengaruhi perlindungan kerja bagi

perempuan ada 5 (lima). Pertama, Faktor Hukumnya; berupa peraturan-peraturan tertulis yang didukung dengan sanksi yang tegas didalamnya. Kedua, Faktor Penegak Hukumnya; mencakup para petugas, lembaga, dan stakeholders yang bertanggungjawab dalam penegakan hukum di masyarakat khususnya terkait pekerja perempuan. Ketiga, Faktor Sarana dan Fasilitas Hukumnya; mencakup sarana dan peralatan/fasilitas yang memadai dalam mendukung efektivitas kerja dari perempuan. Keempat, Faktor Masyarakatnya; melihat sejauh mana tingkat kesadaran dan kepedulian masyarakat khususnya dalam membela hak-hak pekerja perempuan. Kelima, Faktor Kebudayaannya; berupa budaya patriarki yang masih kental hidup dalam masyarakat sehingga mempengaruhi perlindungan kerja bagi perempuan

**Kata Kunci:** Hak Pekerja Perempuan, Istri, Perspektif Hukum Keluarga

## PENDAHULUAN

Pekerja perempuan merupakan isu yang sering menjadi topik bahasan ketenagakerjaan di Indonesia, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan perlakuan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki, bahkan sering kali pekerja perempuan dituding tidak dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan atau bahkan dikatakan membebani perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa memang benar pekerja perempuan memiliki perbedaan jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki, misalnya pekerja perempuan membutuhkan cuti haid, melahirkan, dan fasilitas menyusui, sedangkan pekerja laki-laki tidak. Namun tidak dipungkiri, perusahaan membutuhkan baik pekerja laki-laki, maupun pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki kelebihan-kelebihan jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki, maupun sebaliknya. Dengan demikian, idealnya tidak ada perbedaan perlakuan antara pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan oleh perusahaan.<sup>1</sup>

Pada saat ini wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan perekonomian keluarga dengan bekerja yang sekarang ini merupakan suatu hal yang biasa. Eksistensi kaum wanita di abad ke-20 ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga

---

<sup>1</sup> Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, (Jakarta Selatan: Transmedia Jakarta, 2016), hal. 34

dapat bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga yang semakin tinggi. Faktanya perempuan memiliki banyak potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan. Berbagai sebab di jadikan alasan untuk perempuan ikut serta dalam mencari pundi-pundi rupiah, mulai dari membantu suami hingga ada pula yang turut bekerja karena memang menjadi satu-satunya tulang punggung bagi keluarga. Akan tetapi, pekerja perempuan yang bekerja di sektor industri sekarang mengalami situasi dilematis. Situasi dilematis ini dikarenakan para pekerja perempuan ingin turut serta dalam mensejahterakan keluarga, tetapi disisi lain para pekerja perempuan juga menghadapi rintangan yang besar di tempat kerja.<sup>2</sup>

Fenomena perempuan dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai "*industrial redeployment*", terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang. Pengalihan produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin, dan lingkungan kerja industrial barat ke negara-negara berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industri- industri tekstil, pakaian, mebel dan elektronik. Akan tetapi dikarenakan komoditi industri-industri tersebut mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju ke negara-negara sedang berkembang. Para pekerja perempuan di sektor industri sangat rentan terhadap pelanggaran dan diskriminasi hak-hak asasi yang dimilikinya.

Dalam perkembangannya banyak ditemukan kasus pelanggaran hak- hak pekerja perempuan yang bekerja di sektor perindustrian terutama di negara-negara berkembang.<sup>3</sup> Masalah pelecehan seksual (*sexual harassment*) seringkali dialami oleh perempuan baik ditempat kerja, maupun oleh teman atau oleh bos di tempat pekerja

---

<sup>2</sup> Muhammad Syakil Ahmad, Working Women Work-life Conflict, *Business Strategy Series*, Vol. 12, November 2011, hal. 289.

<sup>3</sup> Amira Velda Narindra, *Perlindungan Atas Hak Pekerja Di Sektor Industrial*, Jurnal Ilmiah Dunia Hukum. vol. 3, No. 1, (2018). Hlm 2.

perempuan bekerja. Gangguan ini bisa berbentuk ucapan-ucapan verbal, tindakan ataupun kontak fisik yang dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia. Selain itu kasus perampokan yang biasanya terjadi saat perjalanan pulang kerja, atau kecelakaan yang disebabkan pekerja kelelahan.<sup>4</sup>

Dengan adanya perlindungan serta hak-hak dan kewajiban dari pekerja, tentunya akan menimbulkan suasana yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Posisi pekerja perempuan bersifat rentan. Pekerja perempuan adalah pekerja yang di pandang sebelah mata, sehingga rawan untuk ditindas atau di perlakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha, perusahaan, atau oknum lain (misalnya rekan kerja atau klien). Oleh karena itu pekerja perempuan harus mendapatkan perlindungan secara hukum agar dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat bekerja dengan baik dan maksimal. selain itu, semestinya pekerja perempuan memiliki kondisi fisiologis yang berbeda dengan laki-laki, yaitu pekerja perempuan yang rawan terhadap gangguan kesehatan, pelecehan dan tindak kekerasan. Perlindungan untuk tenaga kerja dimaksudkan yaitu untuk memberikan kepastian bagi hak pekerja yang berkaitan dengan norma atau peraturan kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Sehingga yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sanksi apabila terjadi pelanggaran hak-hak Pekerja Perempuan?.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif, yang sering digunakan untuk menganalisis masalah hukum berdasarkan norma-norma yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan serta konsep-konsep hukum. Pendekatan ini relevan karena tujuan utama penelitian adalah mengkaji dasar hukum hak perempuan dalam sistem perlindungannya secara hukum di pekerjaannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, pendekatan yuridis-normatif berfokus pada studi dokumen hukum, baik berupa undang-undang, peraturan terkait, maupun doktrin

hukum yang relevan.<sup>4</sup>

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengertian Pekerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah Pekerja/ Buruh muncul untuk menggantikan istilah Buruh pada zaman penjajahan Belanda. Karena pada masa ini, buruh adalah sebutan untuk orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain.

Pemerintah Belanda dahulu menyebut buruh dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan untuk orang-orang pekerja halus seperti pegawai administrasi yang duduk di kantor disebut *white collar* (berkerah putih). Biasanya golongan ini adalah orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Belanda membedakan antara blue collar dengan white collar hanya untuk memecah belah golongan bumiputera. Pemerintah Belanda telah mendoktrin masyarakat bahwa kaum buruh adalah sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang hanya mengandalkan otot. Ditambah dengan adanya paham marxisme yang menganggap buruh adalah golongan yang selalu menghancurkan majikan/pengusaha.

Karena latar belakang tersebut, maka istilah buruh ini perlu diganti agar lebih baik. Oleh karena itu kita merujuk pada Undang Undang Dasar 1945 pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Oleh karena itu, disepakati istilah buruh diganti dengan pekerja karena mempunyai dasar hukum yang kuat. Kemudian dengan diundangkannya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja/buruh. Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam

---

<sup>4</sup>Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), 13.

Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian pekerja menjadi diperluas, yaitu:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.<sup>5</sup>

## 2. Kewajiban Pekerja

Kewajiban Pekerja/ Buruh yaitu: Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau statusnya. Kewajiban dari Pekerja/ Buruh sendiri adalah:

- a. Pekerja wajib melakukan suatu pekerjaan.

Melakukan suatu pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.

- b. Pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena disengaja maupun tidak disengaja, maka menurut prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.<sup>6</sup>

## 3. Hak Pekerja

Hak-hak Dasar Pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/ Buruh yang harus dilindungi adalah:

- a. Hak Untuk Mendapatkan Upah.

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007). h. 21.

<sup>6</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2003). h. 14

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

b. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.<sup>7</sup> Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur.

Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JK)

---

<sup>7</sup> Editus Adisu dan Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Perempuan, (Tangerang, Visi Media, 2006). h. 13

- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- 5) Jaminan Pensiun.

e. Kompensasi PHK

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK:

- 1) Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

f. Hak cuti

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.<sup>8</sup>

#### **4. Macam-macam Pekerja**

a. Pekerja/Buruh Tetap

Pekerja/Buruh Tetap adalah pekerja yang mempunyai perjanjian kerja dengan pengusaha/majikan untuk jangka waktu tidak tertentu. Dan biasanya mendapatkan upah teratur setiap bulannya.

---

<sup>8</sup> Editus Adisu dan Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Perempuan, (Tangerang, Visi Media, 2006). h. 22.

b. Pekerja/Buruh Tidak Tetap

Pekerja/Buruh Tidak Tetap ini akan mendapatkan hak-hak mereka sebagai Pekerja/Buruh setelah mereka selesai bekerja karena Pekerjaan mereka ini bersifat sementara atau kontrak.

**A. Hak-hak Pekerja Perempuan**

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan yang harus dilindungi. Karena beberapa sifat perempuan yang berbeda dengan laki-laki dan budaya dan dari sejarah budaya, maka pekerja perempuan ini mempunyai hak yang harus dilindungi, yaitu:

**1. Larangan PHK terhadap pekerja perempuan**

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan:

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

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya serta Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Pasal 76 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00.

Undang Undang tersebut menyatakan bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 Tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00, yang artinya

pekerja perempuan yang berumur diatas 18 Tahun diperbolehkan bekerja shift malam yaitu diantara pukul 23.00 s/d 07.00 dengan memberikan makanan dan minuman, menjaga keamanan dan kenyamanan pekerja/buruh perempuan selama di tempat kerja, dan menyediakan angkutan kerja antar jemput.

## **2. Cuti Haid**

Pasal 81 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.” Cuti haid ini pada prakteknya masih menjadi pro dan kontra dikalangan pekerja/buruh perempuan dan pengusaha sendiri. Karena masalah haid berkaitan dengan reproduksi dan reproduksi itu adalah termasuk kodrat seorang perempuan.

## **3. Cuti Melahirkan**

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri telah mengatur tentang hak-hak dasar/ perlindungan kepada pekerja perempuan termasuk untuk cuti melahirkan. Menurut Pasal 82 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

## **4. Waktu Istirahat dan Mengaso (Cuti)**

Waktu mengaso adalah waktu antara, yaitu waktu istirahat bagi pekerja/ buruh perempuan setelah melakukan pekerjaan empat jam berturut-turut yang tidak termasuk waktu kerja. Ketentuan waktu mengaso dan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja diatas harus diselingi waktu mengaso paling sedikit 30 menit setelah pekerja/buruh perempuan bekerja empat jam berturut-turut.<sup>9</sup>

1) Istirahat (cuti) mingguan

Berdasarkan Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istirahat (cuti) mingguan ditetapkan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

2) Istirahat (cuti) tahunan

Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja/ buruh perempuan yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus. Istirahat (cuti) tahunan ini harus dengan persetujuan pengusaha meskipun istirahat (cuti) tahunan ini merupakan hak pekerja/ buruh perempuan untuk mengantisipasi apakah saat mengajukan istirahat (cuti) tahunan, pekerjaan sedang menumpuk atau tidak sehingga bisa membuat kerugian pada perusahaan.

3) Istirahat (cuti) panjang

Berdasarkan Pasal 79 ayat (2) huruf d Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istirahat (cuti) panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja/ buruh perempuan yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja/ buruh tersebut tidak berhak lagi untuk istirahat (cuti) tahunan dalam dua tahun berjalan. Selama pekerja/ buruh perempuan menjalankan cuti panjang, pekerja/ buruh perempuan diberikan uang kompensasi hak istirahat tahunan dengan setengah gaji.

**B. Sanksi-sanksi Terhadap Pelanggaran Hak Pekerja Perempuan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjelaskan tentang sanksi apabila terjadi pelanggaran hak-hak Pekerja/Buruh Perempuan,

---

<sup>9</sup> Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, (Tangerang, Visi Media, 2006). h. 97.

sanksi-sanksi tersebut berupa:

### **1. Sanksi Administratif**

Sanksi Administratif terjadi apabila Pengusaha atau siapapun memperlakukan pekerja/buruh perempuan secara diskriminasi. Misalnya dalam hal kesempatan yang berbeda dalam mendapatkan kesempatan kerja yang diatur dalam Pasal 190 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk sanksi Administratif berupa:

- a. Teguran
- b. Peringatan Tertulis
- c. Pembatasan Kegiatan Usaha
- d. Pembekuan Kegiatan Usaha
- e. Pembatalan Persetujuan
- f. Pengehentian Sementara Sebagian atau Seluruh Produksi
- g. Pencabutan Izin Usaha

### **2. Sanksi Perdata**

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma umum. Akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum yang diatur dalam Pasal 52 dan Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **3. Sanksi Pidana**

Sanksi Pidana Penjara dan/ denda terhadap pelanggaran hak pekerja/buruh perempuan termuat dalam beberapa pasal Undang Undang Ketenagakerjaan. Berikut beberapa ketentuan yang mengatur sanksi pidana penjara dan/ denda tersebut.

- a. Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak memberikan

kepada pekerja perempuan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai keterangan dokter atau bidan yang diatur dalam Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua pada masa haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya yang diatur dalam Pasal 186 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Berdasarkan Pasal 76 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit satu bulan dan paling lama 12 bulan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 100.000.000 terhadap pengusaha yang:
  - 1) Mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 Tahun antara pukul 23.00 s/d pkl. 07.00
  - 2) Mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja pada pkl 23.00 s/d pkl. 07.00
  - 3) Mempekerjakan pekerja perempuan antara pkl 23.00 s/d pkl 07.00 yang tidak memberikan makanan dan minuman serta tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
  - 4) Tidak menyediakan angkutan kerja antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pkl.23.00 s/d pkl 05.00.

Secara normatif, hak untuk bekerja di luar rumah bagi istri dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain:

1. **Dasar Hukum:** Di Indonesia, hak bekerja bagi perempuan diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Dasar 1945,

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 28F UUD 1945 menjamin hak setiap orang untuk mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar, mengambil bagian dalam kehidupan masyarakat, serta berkontribusi dalam pembangunan.

2. **Perspektif Hukum Keluarga:** Dalam kerangka hukum keluarga, hubungan suami istri diakui sebagai partner sejajar yang saling mendukung dalam mencapai tujuan keluarga. Keputusan untuk bekerja harus dibicarakan secara komprehensif antara suami dan istri, dengan mempertimbangkan aspirasi, kebutuhan, dan kondisi masing-masing pihak. Rekognisi terhadap hak istri untuk berkarir bukan hanya mendukung kemandirian ekonomi, tetapi juga memperkuat posisi istri dalam struktur keluarga.
3. **Aspek Ekonomi:** Bekerja di luar rumah memberi kesempatan bagi istri untuk berkontribusi secara finansial. Hal ini tidak hanya memperkuat perekonomian keluarga, tetapi juga meningkatkan status sosial istri. Dengan adanya kontribusi finansial, istri memiliki peluang yang lebih besar untuk mengambil keputusan dalam pengelolaan sumber daya keluarga.

#### a. Hambatan dan Tantangan

Meskipun hak untuk bekerja di luar rumah bagi istri telah diakui, masih terdapat berbagai hambatan yang harus dihadapi, antara lain:

1. **Kultur dan Norma Sosial:** Di banyak budaya, masih terdapat anggapan bahwa peran utama perempuan adalah sebagai pengurus rumah tangga. Stigma ini dapat membatasi kebebasan perempuan untuk mengejar karier dan berkontribusi di luar rumah.
2. **Regulasi Perusahaan:** Beberapa perusahaan masih menerapkan kebijakan yang tidak mendukung pekerja perempuan, seperti tidak memberikan cuti melahirkan atau fleksibilitas waktu kerja. Hal ini dapat menempatkan istri dalam posisi yang sulit ketika harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung

jawab keluarga.

3. **Tanggung Jawab Keluarga:** Istri seringkali dihadapkan pada ekspektasi untuk tetap menjalankan tugas-tugas rumah tangga, meskipun mereka juga bekerja. Beban ganda ini dapat menyebabkan tekanan psikologis yang berlebihan bagi istri.

#### **b. Perlindungan Hukum**

Untuk mengatasi hambatan tersebut, perlindungan hukum menjadi penting. Dalam konteks hukum keluarga, diperlukan beberapa langkah yang dapat diambil:

1. **Pendidikan dan Kesadaran Hukum:** Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak perempuan dan pentingnya dukungan terhadap karir istri dapat membantu mengubah pola pikir. Program-program edukasi mengenai hak dan kewajiban dalam keluarga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya kolaborasi dalam pengambilan keputusan.
2. **Perlindungan dari Diskriminasi:** Langkah-langkah perlu diambil untuk memastikan bahwa perempuan tidak mengalami diskriminasi di tempat kerja. Kebijakan anti-diskriminasi harus ditegakkan, dan perusahaan perlu diingatkan tentang tanggung jawab mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.
3. **Fasilitas untuk Pekerja Perempuan:** Pemberian cuti melahirkan yang memadai, fleksibilitas dalam jam kerja, dan dukungan fasilitas bagi ibu yang bekerja, seperti tempat penitipan anak, merupakan langkah konkrit yang dapat mendukung istri dalam menjalankan tanggung jawab ganda.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan menurut hukum positif Indonesia diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Konvensi CEDAW. 2. Faktor-faktor yuridis yang mempengaruhi perlindungan kerja bagi perempuan ada 5 (lima). Pertama, Faktor Hukumnya; berupa peraturan-peraturan tertulis yang didukung dengan sanksi yang tegas didalamnya. Kedua, Faktor Penegak Hukumnya; mencakup para petugas, lembaga, dan stakeholders yang bertanggung jawab dalam penegakan hukum di masyarakat khususnya terkait pekerja perempuan. Ketiga, Faktor Sarana dan Fasilitas Hukumnya; mencakup sarana dan peralatan/fasilitas yang memadai dalam mendukung efektivitas kerja dari perempuan. Keempat, Faktor Masyarakatnya; melihat sejauh mana tingkat kesadaran dan kepedulian masyarakat khususnya dalam membela hak-hak pekerja perempuan. Kelima, Faktor Kebudayaannya; berupa budaya patriarki yang masih kental hidup dalam masyarakat sehingga mempengaruhi perlindungan kerja bagi Perempuan.

Pekerja perempuan juga seharusnya lebih bisa mengedukasi diri mereka sendiri dan lebih sadar akan hak-hak mereka sebagai pekerja serta ikut andil dalam memperjuangkan segala bentuk ketidakadilan maupun kesewenangan yang mereka dapatkan baik dari pihak pengusaha maupun majikannya. Peran aktif dari pekerja perempuan dalam menuntut dan memperjuangkan hak-hak mereka tersebut sangat dibutuhkan agar perlindungan hukum bagi pekerja perempuan juga dapat ditegakkan secara efektif dan maksimal.

## REFERENSI

- Amiruddin, & Zainal Asikin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Amiruddin. "Diversi dalam Perspektif Keadilan Restoratif: Studi Kasus Pelaksanaan Diversi di Perkotaan dan Pedesaan." *Jurnal Peradilan Pidana* 10 (2020): 112-130.
- Depo Yulianto. "Peran Diversi dalam Mewujudkan Keadilan Restoratif bagi Anak." *Jurnal Peradilan Anak* 12, no. 1 (2022): 30-45.
- Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, 2006
- Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta Selatan: Transmedia Jakarta, 2016
- E. S. Margana. *Hukum Perlindungan Anak*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah

- Mada, 2011.
- H. F. Siahaan. *Hukum Pidana Anak*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Lili Rasjidi. "Diversi sebagai Alternatif Penyelesaian Kasus Pidana Anak." *Jurnal Hukum dan Keadilan* 5, no. 2 (2018): 92-104.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Peraturan Mahkamah Agung No. 4 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Diversi dalam Proses Peradilan Pidana Anak.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 65 Tahun 2015 tentang Tata Cara dan Prosedur Diversi dalam Sistem Peradilan Pidana Anak, Pasal 3.
- Soekanto, Soerjono & Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2004.
- Suparman, I. D. "Diversi dalam Sistem Peradilan Pidana Anak: Evaluasi dan Hambatan Implementasi." *Jurnal Hukum Anak* 4 (2021): 45-60.
- UU No. 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak.