



Analisa Perlindungan Hak Pekerja Perempuan pada Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja

Amanda Eliza, Sudarman

Universitas Teuku Umar, Aceh, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: June 03, 2021
Revised: August 30, 2021
Accepted: September 21, 2021
Available online: September 30, 2021

KEYWORDS

Employment, Protection, Women's Workers' Rights

CORRESPONDENCE

Phone: +6282166401521
E-mail: sudarman@utu.ac.id

A B S T R A C T

This study aims to analyze the fulfillment of the rights of women workers at the Department of Transmigration and Manpower. The rights of women workers are the focus of the research, because the rights of women workers should be fulfilled by the government to provide protection for women workers. The research method used in this study uses a qualitative method with a descriptive approach to answer the research problem. Research analysis techniques used are interviews, observation and documentation, triangulation and combinations, as well as regulations governing the protection of the rights of women workers. The conclusions obtained based on the research conducted in the research have applied regulations related to the protection of women's workers' rights to employees of the Transmigration and Manpower Office. In this case, the employee has received special rights for female employees as regulated in the labor law.

PENDAHULUAN

Tujuan penelitian untuk menganalisis peraturan yang dibangun atau ditegakkan terutama dalam peraturan perlindungan hak pekerja perempuan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan peraturan perundang-undang di bidang ketenagakerjaan dalam rangka memberikan perlindungan terhadap hak pekerja perempuan oleh pemerintah masih belum efektif. Perlindungan hukum merupakan adanya upaya dalam melindungi seseorang dalam kepentingan tertentu dengan cara mengalokasikan Hak Asasi Manusia untuk bertindak dengan melindungi kepentingannya. Dimana hak-hak pekerja wanita sering sekali diabaikan pada pemerintah maupun perusahaan.

Dari dalam kandungan hingga meninggal setiap orang sudah memiliki hak. Pekerja (pegawai) memiliki berbagai hak, berupa : Hak Asasi Manusia ialah hak atas pekerjaan yang melekat pada tubuh manusia (Sendari, 2021). Dalam merealisasikan diri, lingkungan yang baik dan memperbaiki hidup ialah perwujudan diri manusia yang disebut dengan kerja. Hak hidup yang layak terkait erat dengan hak hidup yang merupakan HAM mengenai hak atas kerja yang tercantum dalam UUD 1945 pasal 27 (2), yang berbunyi: "setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" (Latupono, 2011). Penghasilan yang didapatkan pada pekerja perempuan hanya 30% sampai 40% lebih sedikit dari pada pendapatan yang dimiliki pekerja pria untuk pekerjaan yang setara (Handayani, 2016). Pekerja mendapatkan perlakuan yang adil dan penempatan jabatan serta pemberian upah, hal ini sudah dijamin oleh negara (Susiana, 2017).

Dalam kenyataan kesetaraan gender di Indonesia mengalami area kunci tren penurunan, area kunci merupakan kesehatan dan pendidikan, kesempatan, dan voice serta agency (Rosyaadah & Rahayu, 2021). Perempuan merupakan kelompok yang rentan

dalam perlindungan secara hukum (Mareta, 2016). Hak pekerja perempuan telah di atur berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan tenaga kerja ialah hak yang dimiliki setiap warga negara yang telah dicantumkan dalam pasal 28D (2), berbunyi "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja" (Khoe, 2013).

Hak dan kewajiban merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, akan tetapi terjadinya ketidak seimbangan dalam hak dan kewajiban (Mistari, 2016). Dalam pemenuhan hak kita hidup dalam bermasyarakat apalagi di masa-masa era reformasi bahkan sebelum reformasi dimana sangat dijunjung tinggi oleh Hak Asasi Manusia (Prantiasih, 2012). Ada beberapa faktor dalam penegakan hukum seperti substansi, struktur dan budaya (Rochaethy, 2016). Ada pasal 3 undang-undang tersebut secara tegas melaporkan awal, orang yang hidup bermasyarakat akan dilahirkan secara sama dalam harkat, martabat dan derajat. Jika faktor politik dan ekonomi yang dikedepankan dari pada aturan hukum, seperti resolusi dan konvensi akan menjadi tulisan yang dituang dalam meja perjanjian (Gerungan, 2013).

Apakah ada perspektif gender dalam hak manusia? Secara sempurna hak asasi manusia tidak mempunyai gender, namun tampaknya, secara umum, wanita tidak menikmati serta mempraktikkan hak wanita dalam dasar yang mendapatkan kebebasan atas seluruh yang sama dengan laki-laki. Pengertian gender merupan artian yang dibedakan secara jenis kelamin yang menentukan peran sosial dan konotasi dalam masyarakat menurut (Zulkifli, Eko Jokolelono, 2013). Komnas perempuan menyatakan ada 299.991 kasus terhadap kekerasan perempuan (Komnas Perempuan, 2020).

Dalam beberapa Dinas yang membahas mengenai hak pekerja wanita dikira sangat diikhtilafkan dan diperhatikan, karena hak pekerja wanita bukan menjadi topik yang hangat

untuk diperbincangkan. Maka dari itu seharusnya pemerintah juga melirik dalam meningkatkan perannya untuk menjamin dipenuhinya hak pekerja wanita. Hak yang dimiliki oleh wanita sudah diakui bahkan dilindungi dengan undang-undang khususnya yang berkaitan dengan perlindungan bagi wanita yang melekat dalam hak asasi wanita. Hak wanita bisa dikategorikan dalam kelompok rentang yang memperoleh tempat spesial dalam pengaturan jaminan proteksi hak asasi manusia. Pemberian hak terhadap wanita telah disebutkan dalam pasal-pasal, undang-undang, serta hak-hak asasi manusia inamun dengan sebagian alibi hingga lebih dipertegas lagi. Asas yang mendasari hak untuk wanita antara lain hak perspektif gender serta makna diskriminasi dalam artian mempunyai hak yang semacam kalangan pria dalam bidang pembelajaran, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan serta hak dalam pernikahan dan kewajiban.

Dalam bidang pendidikan, kewarganegaraan, pekerjaan, hukum, politik serta dalam hak menjalankan perkawinan dan kewajiban untuk para wanita mendapatkan hak yang setara terhadap pria (Flambonita, 2017). Ada beberapa kendala yang terjadi di lingkup ketenaga kerjaan yang memberi jaminan perlindungan hukum kepada tenaga kerja, khususnya hak atas cuti haid dan menyusui (Clinton, 2016). Maka dari itu perlindungan hak pekerja perempuan dapat dilindungi secara tuntunan maupun dengan cara meningkatkan pengakuan hak asasi manusia (Rosifany, 2019).

Menjamin hak dasar pekerja/buruh serta kesamaan dalam perlakuan yang adil tidak harus ada diskriminasi dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja serta kebutuhan industri (Latupono, 2011). Maka dari itu permasalahan yang terjadi pada lingkup tenaga kerja merupakan tanggung jawab bagi perusahaan maupun tenaga kerja dalam pemerintah (Firnanda, 2021 mengutip Andrian Sutedi, 2011) umum terdapat hak pekerja yang belum dieujudkan sepenuhnya (Sinaga & Zaluchu, 2017).

Ikatan yang setara untuk pria dan wanita dalam berbagai konsep kehidupan bersosial sudah diajarkan di dalam Al-Qur'an. (Noorhasanah, 2020). Maka dalam hal ini pengakuan atas hak perempuan dijadikan sebagai dasar perlindungan (Putri, 2020). Tujuan perlindungan tenaga kerja untuk menjamin dan meningkatkan perlindungan pekerja perempuan yang dasarnya protektif, korektif dan non diskriminatif (Firnanda, 2021). Berbagai pendapat artikel atau karya ilmiah di atas, maka dari itu menyimpulkan dimana perlindungan hak pekerja perempuan belum 100% terlaksanakan secara tepat dan masih rendahnya pengetahuan bagi pekerja wanita apabila perlindungan hak pekerja perempuan terlaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang sudah direncanakan oleh undang-undang nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan akan lebih efektif serta tercapainya tujuan yang diharapkan para pekerja.

Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat yang memiliki peraturan hak pekerja perempuan (pegawai) maka dari itu penulis menarik untuk mengangkat kasus perlindungan terhadap hak pekerja(pegawai) perempuan. Hingga diperlukan analisis untuk mengetahui seberapa banyak para pekerja(pegawai) perempuan yang tidak mengetahui hak mereka. Permasalahan yang diangkat oleh peneliti adalah seberapa terlindunginya hak pekerja wanita (pegawai) yang berdasarkan peraturan perundang-undang dan peraturan nomor

13 Tahun 2003 pada pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang dilakukan saat penelitian menggunakan metodologi kualitatif. Berdasarkan fokus masalah yang diteliti, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Kualitatif penelitian adalah penelitian yang dilakukan dengan menerjemahkan temuan lapangan ke dalam nilai yang bertujuan untuk memahami secara mendalam kompleksitas sosial (Sugiyono, 2011) dengan pendekatan deskriptif adalah pendekatan penelitian dengan cara mendeskriptif hasil penelitian secara umum (Sugiyono, 2017). Salah satu menggunakan metode kualitatif merupakan penjelasan yang melihat fenomena yang mendalam dan cara mengumpulkan data yang mendalam serta digunakan buat mempelajari objek yang alamiah dan merupakan selaku instrumen kunci, pengambil sumber informasi secara wawancara (snowball).

Lokasi penelitian yang diambil pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat. Narasumber yang dipilih adalah yang bertanggung jawab dalam penegakan peraturan yang melindungi pekerja perempuan (pegawai). Narasumber yaitu kepala subbagian umum dan para pegawai wanita di berbagai bidang di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Fokus penulis dalam menganalisis dan mengumpulkan data yang ada sangat penting dalam memberikan batasan dalam melakukan penelitian. Maka dari itu fokus yang penulis adalah Analisis Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Riset ini memakai teori Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum yang memberikan hak asasi manusia serta hak-hak yang diberikan oleh hukum. Teknik penelitian yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu melakukan wawancara dengan observasi dan dokumentasi, triangulasi maupun gabungan (Sugiyono, 2017) serta peraturan-peraturan yang mengatur tentang perlindungan hak pekerja perempuan. Analisis informasi ialah langkah terakhir dalam riset sebelum melaksanakan penarikan kesimpulan (Arikunto, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menyatakan untuk terwujudnya penghidupan yang layak jaminan (perlindungan) kepada hak dasar wanita ialah suatu keharusan hukum untuk melindungi bagi pekerja/buruh wanita yang membuat hak dasar yang melekat. Dalam negara penghidupan yang layak dan tidak membedakan bagi warga negaranya adalah hal yang negara bisa lindungi untuk saling melindungi serta memiliki pekerjaan yang pantas sesuai pada identitas masing-masing bagi semua warga negaranya.

CEDAW (convention on elimination of all forms of discrimination against women) dinyatakan pada undang-undang nomor 7 tahun 1984 merupakan wujud diskriminasi untuk perempuan sudah tidak ada, seperti yang dijelaskan pekerjaan pada dunia kerja tidak memiliki diskriminasi antara pria dan wanita (Prantiasih, 2012). Seluruh dunia sudah mendapatkan perintah dari CEDAW untuk tidak mengizinkan diskriminasi terhadap wanita. Demi terwujudnya kesejahteraan serta keadilan harus memiliki hak yang sama antara pria dan perempuan, dalam hal ini wanita berhak bekerja sesuai dengan kemampuannya dan memiliki jabatan yang tinggi.

Dalam akses ekonomi, politik dan informasi sudah mendapatkan pembagian kerja untuk para pria sedangkan wanita hanya mendapatkan sektor domestik maka dari itu pembagian kerja sangat bertolak belakang jika ada proposisi yang besar oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Sementara itu hak atas kebebasan individu merupakan dasar hak bagi seluruh masyarakat, maka dari itu tidak bisa dilanggar dengan negara, kelompok ataupun individual. Dampaknya kekerasan terhadap wanita semacam wujud kekerasan intim, pemerkosaan, perdagangan wanita serta sebagian pelanggaran HAM (hak asasi manusia) tidak diakui oleh badan hukum, karena masih dianggap sebagai topik dalam negeri serta suatu permasalahan individu. Kepentingan seseorang merupakan cara untuk mendistribusikan pada hak asasi manusia dalam berupaya kekuasaan yang berindak bagi kepentingannya yang merupakan perlindungan hukum.

Hak Wanita Dalam Konvensi Internasional

Hak asasi manusia yang sudah disepakati tanpa perbandingan jenis kelamin nyatanya belum dinikmati oleh banyak wanita serta dinilai hak asasi wanita masih belum terlindungi. Contoh kasus baru-baru ini remaja 16 tahun diperkosa 17 pemuda bergiliran, umpamanya kasus ini belum terhapuskan pada ingatan masyarakat dimana sudah jadi aksi dehumanisasi akan tetapi disini paling teraniaya adalah perempuan yang diperlakukan secara tidak manusiawi (Haswar, 2021).

Pentingnya kesetaraan jenis kelamin (gender) sudah lama dibahas dalam forum konferensi PBB yang diadakan pada tahun 19975 hingga 1985. Namun, ternyata hanya isu politik yang diperbincangkan dari pada isu perempuan. Di dalam konferensi telah dibahas prinsip dasar dan segala masalah perempuan sedikit tertampung dan ini merupakan titik baru untuk setiap perempuan di dunia yang dirayakan tiap tahun, sering disebut tahun perempuan internasional.

Mengatakan kalau Hak merupakan kuasa guna menerima ataupun melaksanakan sesuatu yang memanglah semestinya diterima ataupun dicoba berulang kali oleh pihak tertentu serta tidak bisa dicoba oleh pihak lain ataupun dalam hak ini, tidak dapat dicoba ataupun diterima oleh pihak yang lain. (Profesor. Dokter. Notonegoro, 2010; 30).

Jaminan Bagi Tenaga Kerja

Kebutuhan diri sendiri serta untuk masyarakat merupakan pekerjaan yang mampu setiap manusia lakukan untuk menghasilkan barang dan/jasa baik dalam pekerjaan atau bermasyarakat. Yang dimaksud dalam perlindungan tenaga kerja merupakan terjaminnya dengan segera dalam sistem ikatan yang harmonis tanpa adanya dari pihak yang lemah ditekan oleh pihak yang kuat. (menurut Abdul Hakim dan Yusuf). Menurut Soepomo dalam tulisan Susi Susiana (2017) membagi perlindungan pekerjaan menjadi 3 bagian Jaminan ekonomis, ialah jaminan kepada pekerja guna mendapatkan upah yang setimpal, termasuk pekerjaan yang tidak dapat menguasai pekerjaannya karena sesuatu diluar tekatnya.

Jaminan sosial, ialah jaminan yang terkait pada saat wujud tanggungan kenyamanan kerja, serta keleluasaan bersatu dan tanggungan hak buat berkelompok ataupun berorganisasi. Jaminan teknis, ialah jenis jaminan dalam bentuk keamanan serta keselamatan para pekerja bagi yang berjaln dalam usaha untuk menjaga pekerja lain (Susiana, 2017).

Perlindungan Secara Ekonomis Atau Jaminan Sosial

Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan kepada tenaga kerja yang mendapatkan upah yang cukup untuk kebutuhan pokok serta untuk keluarganya yaitu sesuatu yang berkaitan dalam usaha bagi tenaga kerja, terhitung bagi tenaga kerja yang tidak mampu melakukan pekerjaan di karenakan sesuatu diluar pemikirannya. Jaminan jenis ini bisa disebut sebagai perlindungan jaminan sosial.

Tanggungan Insiden Saat Bekerja

Insiden saat bekerja merupakan kejadian diakibatkan pekerjaan yang beresiko yang sedang melakukan pekerjaan bagi tenaga kerja tersebut. Guna mengatasi berkurangnya separuh ataupun segala pendapatanya yang disebabkan akibat wafat ataupun hilangnya anggota tubuh sebab insiden kerja baik raga maupun mental sehingga butuh adanya jaminan saat terjadinya insiden saat kerja.

Tanggungan Kematian

Jika pekerja wafat (meninggal) dunia bukan diakibatkan oleh pekerjaan tetapi menyebabkan terputusnya pemasukan, akan beresiko terhadap kehidupan ekonomi sosial untuk keluarga yang ditinggalkan. Sehingga, tanggungan ini sangat diperlukan untuk meringani keluarga yang ditinggalkan, mau dalam bentuk bayaran makam bahkan berbentuk dana tunai.

Tanggungan Masa Tua

Masa tua bisa mengakibatkan terhalangnya rezeki disebabkan tidak dapat bekerja. Maka terputusnya upah untuk tenaga kerja mengakibatkan kegelisahan serta memunculkan trauma untuk mendapatkan penghasilan yang sedikit. Oleh karena itu, sangat mendapatkan kepastian tanggungan hari tua, bagi tenaga kerja yang sudah mengambil pensiun

Perlindungan Bersosial Dan Kesehatan Pekerja

Kenyamanan pekerja tercantum tipe tanggungan untuk bersosial sebab syarat pekerja untuk mendapatkan kenyamanan bekerja sangat dikaitkan dalam sosial masyarakat, merupakan batasan pada kekuasaan yang bertujuan memperlakukan pekerja/buruh selayaknya untuk tidak melanggar pada norma yang berlaku, makhluk tuhan mendapatkan hak asasi untuk tidak melihat secara pekerjaan ataupun fisik. bermaksud dalam melindungi tenaga kerja dari kejadian yang mengakibatkan tenaga kerja terganggu kesehatan dalam ikatan pekerjaan, merupakan perlindungan kesehatan serta kesesuaian bagi sikap tenaga kerja yang mengerjakan pekerjaannya dipertegas "dengan suatu hubungan kerja" melihatkan kepada semua pekerja yang tidak melakukan kaitan kerja kepada industri tidak akan mendapatkan perlindungan sosial.

Perlindungan Sistem Maupun Keamanan Pekerja

Tanggungan teknis mencantumkan keamanan bagi pekerja, merupakan tanggungan bagi tenaga kerja agar tidak terjadinya kecelakaan dan melindungi dari bahaya yang diakibatkan dari perlengkapan tenaga kerja ataupun benda-benda dalam pekerjaan. Maka dari itu, selaku pekerja, buruh wanita mempunyai wewenang yang setara dan juga buruh pria buat mendapatkan 3 tipe tanggungan tercantum dari tanggungan murah, tanggungan sosial, maupun tanggungan bersistem. Dari kesepakatan perlindungan yang disepakati oleh CEDAW sepatutnya dimiliki bagi buruh wanita. Selain itu peraturan dalam pasal 11 ayat (1) huruf d, e serta huruf f, ialah:

Pasal II Ayat (1) Persamaan antara pria dan wanita didalam hubungan kerja harus memiliki jaminan untuk menghapuskan terjadinya diskriminasi terhadap wanita di dunia kerja yang dilakukan oleh negara yang berpartisipasi dalam membuat peraturan, terutama: Huruf d, wewenang dalam memberikan upah yang setara, termasuk tunjangan, baik dalam perlakuan yang setara dengan ikatan pekerjaan yang bernilai sama maupun tingkah serta nilai mutu pekerjaan yang bernilai sama. Huruf e, wewenang dalam tanggungan sosial, yang tidak cukup dalam bekerja, memiliki hak cuti yang diupayakan terutama untuk peristiwa pensiun, pengangguran, lumpuh, usia lanjut, dan lain sebagainya. Huruf f, tanggungan kepada tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan merupakan tanggungan dalam reproduksi.

Para pekerja wanita, tanggungan (perlindungan) pada fungsi reproduksi dimana peraturan sudah diatur dalam huruf f merupakan bentuk tanggungan teknis untuk para pekerja baik secara keselamatan maupun kesehatan. Mengikuti pasal II ayat (1) menyatakan ada 3 tipe perlindungan yang sudah mengakomodasikan, berikut perlindungan murah, sosial, serta perlindungan teknis.

Undang-Undang Dan Peraturan Yang Menyatakan Perlindungan Pekerja Wanita melindungi para pekerja perempuan pemerintah Indonesia membuat hukum yang terdapat dalam pasal 5 dan 6 undang-undang nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi: tenaga kerja baik pria maupun perempuan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi semacam seperti: "tiap pekerja mempunyai peluang yang setara tanpa membedakan untuk mendapatkan kegiatan" yang dikutip dalam pasal 5. "tiap pekerjaan berwenang mendapatkan sikap yang setara tanpa membedakan kepada wanita" dikutip dalam pasal 6.

Syarat dari undang-undang ketenagakerjaan tersebut lebih detail dalam jaminan upah atau disebut pp perlindungan upah terdapat pada aturan nomor 8 tahun 1981. Di dalam perlindungan peraturan pemerintah pasal 3 menyatakan industri dalam menyatakan pembayaran yang tidak bisa mengadakan perbedaan antar pekerja pria serta pekerja wanita dalam melakukan pekerjaan yang setara nilainya. Terdapat pasal 3 sudah menegaskan bahwasannya upah diberikan untuk buruh dan tunjangan lainnya tidak boleh membedakan upah dan tunjangan terhadap buruh pria serta buruh wanita buat pekerjaan yang sama nilainya.

Terkait dengan upah yang sama antara laki-laki dan perempuan, tidak hanya konvensi CEDAW dalam pasal II ayat (1) huruf d, syarat yang tercantum sudah ditentukan dan UU ketenagakerjaan internasional yang sudah diratifikasi baik pria maupun wanita pekerja nilainya sama. (undang-undang nomor. 80 tahun 1957 diratifikasi) menyatakan tanpa perbedaan dalam pekerjaan maupun jabatan yang disepakati nomor III tentang diskriminasi (undang-undang Nomor. 21 tahun 1999 yang diratifikasi)

Pekerja wanita memiliki beberapa isu tidak hanya berkaitan dengan gaji dan diskriminasi adalah mengenai tanggungan sosial, cuti mengandung/melahirkan, melakukan pekerjaan dimalam hari, pemutusan ikatan kerja, keselamatan serta kesehatan kerja. Didalam berita tersebut sudah dicantumkan kedalam UU Ketenagakerjaan, seperti Cuti melahirkan [pasal 82 (1)]; dan masa haid [pasal 81].

Tentang perlindungan pekerja perempuan yang dikecualikan dari beberapa ketentuan dalam undang-undang pelaksanaannya.

Dalam undang-undang 1945 sudah dinyatakan Jika tiap orang mendapatkan imbalan dan perlakuan adil serta mempunyai hak untuk bekerja sesuai keahlian dan hubungan kerja. Terkait disimpulkan tenaga kerja laki-laki dan wanita mendapatkan wewenang yang setara. Undang-Undang Dasar diatas adalah salah satu bentuk peraturan untuk melindungi para pekerja wanita. Yang tercantum dalam pasal 27 serta 33. Peraturan undang-undang tenaga kerja nomor 13 tahun 2003 yang penjelasan diatas tercantum dalam peraturan tersebut.

Perlindungan upah yang diatur dalam undang-undang nomor 8 tahun 1981. Syarat kerja malam serta tata cara mempekerjakan buruh wanita di malam hari yang diatur dalam peraturan menteri Tenaga Kerja Nomor 8 per 04/Men/1989. Dalam pasal 76, 79 ayat (2), 82, 83 dan pasal 93 yang diatur dalam peraturan undang-undang nomor 13 tahun 2003 pernyataan ini merupakan beberapa wujud perlindungan hak pekerja wanita. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Pasal 76 menegaskan bahwa Pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari mendapatkan perlindungan yang berbunyi: Pada malam hari pukul 23:00 sampai dini hari pukul 07:00 dilarang untuk pekerja wanita yang beumur kurang 18 tahun (delapan belas). Pada pekerja yang sedang hamil industri tidak boleh mempekerjakan pada pukul 23:00 sampai dini hari 07:00 dimana menyatakan surat dari dokter akan membahayakan kesehatan serta keselamatan kehamilannya. Pada malam hari pukul 23:00 s/d pukul 07:00 keamanan kesucilaan, makanan beserta minuman wajib industri berikan kepada tenaga kerja. Angkutan transportasi wajib diberikan kepada tenaga kerja wanita dari pukul 23:00 s/d 05:00. Bahkan pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja perempuan tidak boleh melebihi pasal 77 ayat (2). Dalam ketentuan diatas yang seharusnya industri berikan kepada pekerja wanita yang merupakan makan dan minum yang bergizi, sring digantikan berupa upah.

Pada Pasal 79 ayat (2) Yang meliputi hak dalam waktu istirahat: Dalam waktu rehat jam kerja, mendapatkan separuh jam yang dimana minimal empat jam secara menerus. Dalam satu pekan memiliki waktu istirahat selama 6 hari bekerja, yang bekerja dalam 5 hari diberikan waktu 2 hari istirahat. Jika sudah bekerja selama dua belas tanpa libur diberikan cuti tahunan paling sedikit 12 hari. Jika sudah pekerja 6 tahun tanpa libur dapat mengambil istirahat panjang paling sedikit 2 bulan dimana cuti tersebut dapat diambil di tahun ke 7 dan ke 8 ia bekerja dan ini berlaku setiap masa kerja 6 tahun.

Dalam pasal 81 yang menyatakan perlindungan dalam masa haid. Pekerja/buruh perempuan jika dalam situasi haid diberikan perlindungan dengan syarat mengabarkan kepada industri dan waktu haid pertama serta kedua tidak diwajibkan untuk bekerja. Pada kenyataannya demi menghindari absensi hadir pekerja perempuan tidak menggunakan hak mereka.

Tertuang dalam pasal 82 jika cuti mengandung tetap diberikan dengan syarat keluarga pegawai berhak memebritahukan kepada atasan selama 7 hari setelah melahirkan. Wajib mengeluarkan surat dokter/bidan untuk pegawai wanita terhadap kelahirannya. Dan cuti diberikan saat 1.5 sebelum dan 1.5 sesudah melahirkan. Hak dan lama nya cuti juga berlaku jika pekerja perempuan mengalami keguguran. Sebagaimana pekerja laki-laki juga mendapatkan hak cuti apabila istrinya mengalami keguguran

Pasal 83 menegaskan walaupun masih dalam masa jam kerja tetap diberikan waktu luang untuk menyusui anaknya. Pasal ini

juga tertuang dalam aturan hukum internasional dan nasional. Peruntuk menyerahkan ASI kepada anak seharusnya perusahaan dan instransi pemerintah menyediakan tempat kusus buat para ibu menyusui. Dalam pemberian asi selama 2 tahun bagi pekerja perempuan juga di atur dalam Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000. Pada Pasal 93 Didalam ayat 2(b) pekerja perempuan tetap berhak mendapatkan upahnya jika tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid.

Pasal 153 menerangkan dilarang pemutusan ataupun PHK secara sepihak dalam hubungan pekerjaan yang menyangkut kepada tenaga kerja perempuan yang telah tercantum dalam pasal 153 ayat 1(c). Jadi dalam pasal tersebut jika ada pemutusan/PHK secara sepihak perusahaan atau dinas harus mempekerja kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Diatur dalam Permentaker nomor. 03/Men/1989; Sedang menikah; Sedang hamil; Sedang melahirkan.

Sehubungan dengan peraturan yang menjamin dalam perlindungan hak pekerja bagi perempuan dari beberapa peraturan perundang-undang maupun konvensi internasional, akan tetapi implementasi sampai saat ini masih sangat belum diharapkan. Syamsuddin (2004) sudah terjadi proses rekrutmen yang dinyatakan pekerja wanita mendapatkan diskriminatif yang dikutip oleh Uli (2000). Disamping peraturan sebagaimana disebut di dalamnya dapat dilihat dari beberapa pengumuman untuk persyaratan masuk kerja bagi pekerja perempuan yang harus memenuhi syarat sebagai ketentuannya seperti mencari berpenampilan bagus, pendidikan minimal S1 (bagi pekerjaan yang tinggi), tidak bersedia untuk menikah dalam kurun waktu yang ditentukan dan belum menikah. Bentuk syarat seperti itu biasanya ditentukan untuk para pekerja perempuan. Menurut penulis, bentuk ketentuan seperti itu akan membatasi bagi wanita diluar sana yang sedang mencari pekerjaan dan tidak ada peluang untuk mereka yang tidak melanjutkan perguruan tinggi, sudah menikah, dan tidak menarik yang membutuhkan pekerjaan.

Terdapat diskriminasi dalam wujud terdapatnya pembatasan persyaratan jabatan yang menuju pada disriminasi tipe kelamin ataupun gender. Persyaratan yang menyangkut dalam pekerjaan masih banyak yang menyangkut dalam tipe kelamin tertentu, misalnya semacam aparat negara, meski dikasi lebih lanjut akan tetapi keberibadian pekerjaan ataupun sertifikasi tidak menentukan gender tertentu. Hasil dari wawancara kepada pegawai perempuan dan kasubag umum di Dinas Transmigrasi berdasarkan Tenaga Kerja menyatakan penggunaan Peraturan perlindungan hak pekerja perempuan (pegawai) diambil dan undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pegawai wanita Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja menyatakan bahwasan dari pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang cuti haid tidak ada/ tidak tahu akan cuti haid di Dinas Transmigrasi dan Tenaga kerja.

Kasubag Umum Menyatakan bahwasannya di dalam pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Cuti haid dinyatakan berlaku didalam di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja akan tetapi sampai saat ini belum ada pegawai wanita yang mengambil cuti haid.

Pegawai wanita dalam pasal 82 tentang cuti hamil dan melahirkan menyatakan bahwasannya pegawai wanita mengambil 1 (satu) hari sebelum melahirkan dikarenakan mereka ingin mengambil cuti lebih panjang dan cuti melahirkan dihitung dari pasca melahirkan, saat pasca melahirkan anak keluarga pegawai wanita berhak memberitahukan kepada Dinas

bahwasannya pegawai wanita sudah melahirkan dan dalam keterangan surat dokter.

Kasubag Umum menyatakan dalam pasal 82 Tentang cuti hamil dan melahirkan saat hamil dan melahirkan peraturan yang dilakukan hanya boleh mengambil cuti selama satu bulan sebelum dan dua bulan sesudah melahirkan yang diterapkan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja oleh karena itu pegawai wanita mengambil 1 hari sebelum melahirkan untuk mendapatkan cuti 3 bulan penuh akan tetapi pernyataan dari Kasubag Umum jika pegawai wanita mengambil cuti 1 hari sebelum melahirkan pegawai wanita hanya mendapatkan 2 bulan saja dan 1 bulan itu hangus atau tidak bis diambil dikarena sudah dalam peraturan.

Pegawai wanita menyatakan pasal 83 Tentang pemberian izin oleh Kabit (Kepala Bidang) untuk beristirahat memberikan Asi kepada anaknya. Akan tetapi didalam Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja tidak berlakunya peraturan tersebut. Yang dinyatakan Kasubag Umum bahwasannya tidak menerapkan peraturan memberi asi anak selama jam kerja. Terkait pasal 84 pegawai perempuan menyatakan jika mengambil cuti hamil dan melahirkan tidak ada pemotongan gaji atau pun upah. Hal dikonfirmasi oleh Kasubag Umum menyatakan dalam pasal 84 Tentang Upah tidak ada pemotongan Upah atau gaji selama pegawai perempuan mengambil cuti haid, hamil dan melahirkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang peneliti lakukan, terkait dengan perlindungan hak pekerja perempuan dapat ditarik kesimpulan bahwa telah diterapkan peraturan terkait dengan perlindungan hak pekerja perempuan pada pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Dalam hal ini pegawai perempuan sudah mendapatkan hak yang di atur dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja. Hak pekerja wanita tersebut antara lain: hak jam kerja; mengandung; melahirkan, dan masa keguguran. Dinas Transmigrasi serta Tenagakerja telah memenuhi perlindungan hak pekerja untuk perempuan (pegawai) ketentuan yang diresmikan dalam undang-undang dan dijalankan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Clinton, B. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Hukum*, 3(2), 11-12.
- Firnanda, S. I. F. B. (2021). *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN ATAS HAK CUTI HAID DAN MENYUSUI MENURUT UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di PT Bentoel Malang). Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 27(17), 1762-1780.
- Flambonita, S. (2017). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. Simbur Cahaya*, 24(1), 4397-4424.
- Gerungan, L. K. G. (2013). *Perlindungan Terhadap Perempuan dan Anak Ketika Perang Dalam Hukum Huminitier Internasional. Jurnal Hukum UNSRAT*, 21(3), 76-85.
- Handayani, Y. (2016). *Perempuan dan Hak Asasi Manusia. Jurnal RECHTSVINDING: Media Pembina Hukum Nasional*, 9(7), 1-7.
- Haswar, A. M. (2021). *Remaja 16 tahun Diperkosa 17 pemuda*

- Beergiliran, 1 di Antaranya pacar, 9 Pelaku Ditangkap. Kompas.Com.
- Komnas Perempuan, 1 (2020).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 34 (2003).
- Khoe, F. N. (2013). HAK PEKERJA YANG SUDAH BEKERJA NAMUN BELUM MENANDATANGANI PERJANJIAN KERJA ATAS UPAH DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1), 1–12.
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>
- Mareta, J. (2016). Mekanisme Penegakan Hukum dalam Upaya Perlindungan Hak Kelompok Rentan (Anak dan Perempuan). *Jurnal Penelitian HAM*, 7(2), 141–155.
- Mistari. (2016). HAK ATAS PEKERJAAN DENGAN UPAH YANG SEIMBANG. *Jurnal Supremasi*, 9(2), 108–117.
- Noorchasanah, N. (2020). Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an. *Khazanah Theologia*, 2(2), 111–118. <https://doi.org/10.15575/kt.v2i2.9207>
- Prantiasih, A. (2012). Hak Asasi Manusia Bagi Perempuan. *Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 25(1), 10–15.
- Putri, C. P. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(1), 226–230.
- Rochaethy, N. (2016). Menegakkan HAM Melalui Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Korban Kekerasan Di Indonesia. *PALESTREN Jurnal Studi Gender*, 7(1), 1–24.
- Rosifany, O. (2019). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN MENURUT KETENTUAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN. *Jurnal LEGALITAS*, 4(2), 36–53.
- Rosyaadah, R., & Rahayu. (2021). Perlindungan Hak Asasi Manusia Perempuan Terhadap Kasus Kekerasan dalam rumah Tangga dalam Perspektif Hukum Internasional. *Jurnal HAM*, 12(2), 261–272.
- Sendari, A. A. (2021). Pengertian Hak dan Kewajiban dalam Kehidupan, Hubungan serta Jenisnya. Liputan6.Com.
- Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal SM*, 1(4), 67–68.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*.
- Susiana, S. (2017). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–222.
- Zulkifli, Eko Jokolelono, dan M. L. (2013). Analisis Konsumsi Rumah Tangga Nelayan di Kelurahan Boneoge Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala. 71, 73–85.