

## **Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita di PT. X Kota Depok Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Legal Protection of Woman Workers in PT. X Depok City Review From Law Number  
13 of 2003 On Employment

<sup>1</sup>Yuditha Khoirunnisa, <sup>2</sup>Deddy Effendy

<sup>1</sup>*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

*email: <sup>1</sup>yudithakh88@gmail.com, <sup>2</sup>deddyeffendy60@yahoo.com*

**Abstract.** This research is motivated because the number of women employee in the field of industry has increased quite rapidly. This happened about three hundred thousand workers in the garment factory were asked to work almost all day, or about 22 hours, without being calculated overtime at all. The purpose of this study is to determine the cause of PT. X Depok City employs female workers linked to Law Number 13 of 2003 concerning Employment and to find out the legal protection for women in PT. X Depok City is reviewed by Law Number 13 Year 2003 on Manpower. The research method used in this thesis is to use the normative juridical approach approach to study the secondary data obtained in connection with the problems studied. The data obtained are then analyzed qualitatively. The research specification used is analytical descriptive, followed by data collection method through library study and interview. Based on the results of research contained in the Law of the Republic of Indonesia 1945 Article 27, states that, Every citizen is entitled to work and livelihood that is suitable for humanity. In practice, there are still several terms and conditions in the Act that have been fulfilled by PT. X, but still some are violated. In addition, in fact, PT. X still applies working hours for 17 or 22 hours without overtime pay, this certainly violates the provisions in the Manpower Act. About the legal protection of women in PT. X that every worker has the right to work and the right to protection.

**Keywords:** Female Workers, Protection of Women, PT. X Depok City.

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi karena jumlah tenaga kerja wanita di bidang industri mengalami peningkatan yang cukup pesat. Hal ini terjadi sekitar tiga ratus ribu pekerja di pabrik garmen diminta bekerja nyaris seharian, atau sekitar 22 jam, tanpa dihitung lembur sama sekali. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab PT. X Kota Depok mempekerjakan pekerja wanita dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta untuk mengetahui perlindungan hukum bagi wanita di PT. X Kota Depok ditinjau Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah menggunakan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yang bertujuan untuk mengkaji data sekunder yang didapatkan dalam hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, dilanjutkan dengan metode pengumpulan data melalui cara studi kepustakaan dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian yang terdapat pada Undang – Undang Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat (2), menyatakan bahwa, Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam praktiknya, masih ada beberapa syarat dan ketentuan dalam Undang – Undang tersebut telah dipenuhi oleh PT. X, akan tetapi masih ada juga yang dilanggar. Selain itu, pada nyatanya PT. X masih menerapkan jam kerja selama 17 atau 22 jam tanpa uang lembur, hal ini tentu melanggar ketentuan dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan. Perihal mengenai perlindungan hukum terhadap wanita di PT. X bahwa setiap pekerja memiliki hak atas pekerjaan dan hak untuk perlindungan.

**Kata Kunci :** Pekerja Wanita, Perlindungan Wanita, PT. X Kota Depok.

### **A. Pendahuluan**

Peran terhadap wanita dalam kegiatan ekonomi di Indonesia sangat meningkat dalam mempekerjakan wanita di beberapa perusahaan. Setiap pekerja wanita wajib mendapatkan perlindungan hukum oleh pihak pengusaha dan pemerintah. Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun

lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi manusia (HAM).<sup>1</sup>

Peraturan yang berkaitan dengan pekerja wanita sudah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa kemudian mendapatkan upah, akan tetapi juga pekerja wanita mendapatkan hak-hak dan kewajiban yang didapatkan sebagai pekerja.<sup>2</sup> Sejumlah hak-hak perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada kenyataannya sebagian besar perusahaan masih banyak yang mengabaikan hak pekerja wanita dalam masalah-masalah spesifik yang sering dialami oleh wanita, seperti masalah cuti haid, cuti melahirkan, tunjangan kehamilan dan menyusui, dan fasilitas tempat penitipan anak.<sup>3</sup> Terkait perlindungan terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari, telah diuraikan lebih lanjut dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Wanita Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 adalah memberikan makanan bergizi dan mengatur mengenai penyediaan angkutan antar jemput.<sup>4</sup> Terdapat beberapa faktor pendukung terhadap keterlibatan wanita dalam sektor industri pabrik yaitu dikarenakan tekanan ekonomi atau kebutuhan ekonomi keluarga yang tidak terpenuhi. Pekerja wanita yang bekerja pada sektor industri pabrik dihadapkan dengan tuntutan peran seperti ibu rumah tangga dan pencari nafkah.<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apa penyebab PT. X di Kota Depok mempekerjakan pekerja wanita dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? Serta bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja wanita di PT. X Kota Depok ditinjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?”. Selanjtnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penyebab PT. X Kota Depok mempekerjakan pekerja wanita dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja wanita di PT. X Kota Depok ditinjau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## B. Landasan Teori

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase, ketika itu bangsa Indonesia terdiri dari beberapa fase, ketika itu bangsa Indonesia sudah mulai mengenal adanya sistem gotong royong, antara anggota masyarakat. Gotong royong

<sup>1</sup> Imam Soepomo, 1968 “*Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*”, Bhayangkara, Jakarta, Hlm. 45

<sup>2</sup> Fitri Anasari. “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Disertasi*, Universitas Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2016.

<sup>3</sup> Omega Kusuma Persadha, “Peran Buruh Perempuan Pabrik Rokok Sampoerna Dalam Memenuhi Kebutuhan Ekonomi Keluarga”, *Disertasi*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

<sup>4</sup> [https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/Kepmentras\\_KEP224\\_2003.pdf](https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/Kepmentras_KEP224_2003.pdf), diakses pada 15 Februari 2018, pada pukul 20.30 wib.

<sup>5</sup> Aristya Rahmaharyati (dkk.), “Peran Ganda Buruh Perempuan Sektor Industri Dalam Keluarga”, *Jurnal Penelitian & PKM*, Vol.4 No.2 Juli 2012.

merupakan suatu sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga yang dimaksudkan untuk mengisi kekurangan tenaga, pada masa sibuk dengan tidak mengenal suatu balas jasa dalam bentuk materi.

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian sangat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), bukan Undang-Undang Perburuhan.

Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur, yaitu :

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.<sup>6</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dengan demikian, tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menjadikan tenaga kerja Indonesia sebagai subjek pembangunan, bukan sebaliknya objek pembangunan.

Menurut Pasal 1 angka 3 UUK, bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini lebih umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>7</sup>

Selain kewajiban pekerja/ buruh yang diatur dalam KUHPerdara, adapula kewajiban pekerja/ buruh yang diatur dalam UUK, diantaranya yaitu :

1. Tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, (Pasal 85 ayat (1)).
2. Melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama (Pasal 126 ayat (1)).
3. Mendapatkan waktu istirahat bekerja.
4. Mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Mendapat upah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.<sup>8</sup>

Objek perlindungan tenaga kerja menurut UUK, diantaranya meliputi:<sup>9</sup>

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, dan

<sup>6</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

<sup>8</sup> Sendjum W. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

<sup>9</sup> Abdul Khakim, *op.cit.*, Hlm. 103

## 5. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Disnaker Depok, Diah Sadiyah menuturkan, pihaknya sudah mendatangi pabrik garmen PT. X itu, pada hari Senin, 22 Februari 2017, untuk melakukan pemeriksaan, menyusul pemberitaan di media. Menurut Diah Sadiyah, bahwa PT. X juga bersedia menandatangani surat pernyataan untuk mentaati aturan jam kerja dan jam lembur bagi buruh. Selain itu, PT. X dalam pemeriksaan oleh Disnaker, setidaknya memiliki itikad baik untuk tidak lagi menerapkan jam kerja panjang, serta memberi upah lembur.

PT. X dalam mempekerjakan para pekerja baik pria maupun wanita dalam praktiknya menerapkan jam kerja tak manusiawi di hari-hari tertentu terutama setiap Jumat yang jam kerjanya selama 22 jam, mulai pukul 07.00 sampai pukul 05.30 esok harinya, tanpa uang lembur. Berdasarkan hasil di lapangan, bahwa PT. X mempekerjakan para pekerja paling cepat, bekerja mulai pukul 07.00 sampai pukul 20.00. Yang cukup sering, para buruh bekerja dari pukul 07.00 sampai pukul 24.00 atau sekitar 17 jam, hal ini dialami oleh pekerja wanita di PT. X tersebut. Meski jam bekerja panjang, para buruh tidak mendapat upah lembur atau upah tambahan.

Dalam pelaksanaannya PT. X mempekerjakan para pekerja baik pria maupun wanita dalam praktiknya menerapkan jam kerja tak manusiawi di hari-hari tertentu terutama setiap Jumat yang jam kerjanya selama 22 jam, mulai pukul 07.00 sampai pukul 05.30 esok harinya, tanpa uang lembur. Berdasarkan hasil di lapangan, bahwa PT. X mempekerjakan para pekerja paling cepat, bekerja mulai pukul 07.00 sampai pukul 20.00. Yang cukup sering, para buruh bekerja dari pukul 07.00 sampai pukul 24.00 atau sekitar 17 jam, hal ini dialami oleh pekerja wanita di PT. X tersebut. Meski jam bekerja panjang, para buruh tidak mendapat upah lembur atau upah tambahan.

Aktifitas kerja yang sangat melelahkan membuat para pekerja wanita di PT. X ingin berhenti bekerja. Pekerja wanita yang pulang sangat larut malam bahkan sampai pagi, walaupun diantar pihak PT. X tidak menjamin perlindungan jiwa dan diri dari pekerja wanita tersebut. Tapi, kebutuhan ekonomi dari para pekerja wanita memang dirasa menjadi kendala untuk tetap bertahan bekerja di PT. X. Jadi untuk berhenti, para pekerja wanita di Pt. X masih banyak berpikir, hal tersebut dipaparkan oleh RS.

Dalam praktiknya, tanggung jawab perusahaan di PT. X dalam hal ini tidak memperhatikan kesejahteraan para pekerja yang bekerja di perusahaannya, baik segi jam kerja, upah, jaminan sosial, dan perlindungan terhadap tenaga kerja di PT. X, dimana PT. X mempekerjakan 1200 karyawan, yang kebanyakan di duduki oleh pekerja wanita.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu staff HRD di PT. X, bahwa dalam memberikan upah terhadap para pekerja nya yaitu selalu tetap yakni, sebesar Rp 2.750.000 per bulan. Besaran ini jauh dari Upah Minimum Regional (UMP) Kota Depok 2017 yang ditetapkan sebesar Rp 3,2 Juta. Hal ini tentu tak sebanding dengan kenaikan sembilan bahan pokok setiap tahunnya, jelas sangat tidak mensejahterakan para pekerja, apalagi pekerja wanita.

### D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan dari penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

1. Penyebab PT. X di Kota Depok mempekerjakan pekerja wanita karena sesuai dengan Pasal 2 dan 7 UUD 1945 setiap orang berhak memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan perlindungan termasuk pekerja wanita yang diatur di dalam

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-224/Men/2003 Tahun 2003.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di PT. X Kota Depok yang bekerja lebih dari 22 jam telah diatur dalam ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-224/Men/2003 Tahun 2003, bahwa dalam pelaksanaannya PT. X telah mempekerjakan wanita tidak sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga bertentangan terhadap Perundang-Undangan.

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil penulis, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Penyebab PT. X di Kota Depok mempekerjakan pekerja wanita, sebaiknya mengenai pekerja wanita tetap dipertahankan karena didalam UUD 1945 terdapat ketentuan bahwa setiap orang memiliki hak atas pekerjaan dan dapat hak untuk perlindungan, sehingga tidak ada salahnya untuk mempekerjakan wanita dalam perusahaan tersebut.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di PT. X Kota Depok yang bekerja lebih dari 22 jam telah melanggar Perundang-Undangan yang berlaku sehingga menyebabkan PT. X tersebut dinilai telah mempekerjakan wanita melebihi batas waktu yang telah ditentukan dan mengambil hak pekerja wanita untuk bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Imam Soepomo, 1968 “Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja”, Bhayangkara, Jakarta, Hlm. 45.
- Khusnul Khotima, *Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan*, Purwokerto, 2009.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Sendjurn W. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.

### Perundang – undangan

- Undang –Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh wanita

### Jurnal

- Fitri Anasari. “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Disertasi*, Universitas Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2016.
- Omega Kusuma Persadha, “Peran Buruh Perempuan Pabrik Rokok Sampoerna Dalam Memenuhi Kebutuhan Ekonomi Keluarga”, *Disertasi*, Universitas Sebelas Maret,

Surakarta.

Aristya Rahmaharyati (dkk.), “Peran Ganda Buruh Perempuan Sektor Industri Dalam Keluarga”, Jurnal Penelitian & PKM, Vol.4 No.2 Juli 2012.

**Internet**

[https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/Kepmentras\\_KEP224\\_2003.pdf](https://peraturan.bkpm.go.id/jdih/userfiles/batang/Kepmentras_KEP224_2003.pdf), diakses pada 15 Februari 2018, pada pukul 20.30 wib.