

Perlindungan terhadap Hak Reproduksi Bagi Pekerja Wanita berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Hak Atas Kesehatan yang Optimal

Protection Against Reproductive Rights For Women Workers Based On Law No. 13 Year 2003 About Employment In Connect With Rights To Optimal Health (A Case Study On Private Companies In Bandung Regency)

¹Safira Assyifa Seba, ²Rini Irianty Sundry,
^{1,2}*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹Assyifasseba@gmail.com, ²rinisundry@gmail.com*

Abstract. This study in background by women who have the right for the protection of specifically in accordance with the function of reproduction. The women where the women in category of in the group vulnerable got a special place in the setting guarantees of human rights. The purpose of this research to determine the reproductive in one of the private firms in the district Bandung based on the law No. 13 year 2003 about labor in connect with the rights of health optimal work. This study using the juridical normative with examines the data secondary consisting of the material primary law, the data obtained by using analyz qualitative namely conducting the interview and implicate article in law. Based on the results of research and discussion of generated the conclusion that the protection of particulary reproductive rights against women workers are still experiencing discrimination by the differentiation wage as a contract workers in particular women got the same without is distinguished.

Keywords : Reproductive Rights, Protection, Woman.

Abstrak. penelitian ini dilatarbelakangi oleh wanita yang mempunyai hak atas perlindungan yang khusus sesuai dengan fungsi reproduksinya, hak wanita dimana wanita di kategorikan dalam kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hak reproduksi bagi pekerja wanita pada salah satu perusahaan swasta di kabupaten bandung berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dihubungkan dengan hak atas kesehatan kerja yang optimal. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan mengkaji data data sekunder yang terdiri dari bahan-bahan hukum primer. Metode pengumpulan data sendiri dilakukan dengan studi kepustakaan. Dalam menganalisis data menggunakan analisis kualitatif. Kesimpulannya adalah masih ada salah satu perusahaan swasta di kabupaten bandung yang belum mentaati peraturan dan membedakan hak khususnya terhadap pekerja wanita.

Kata Kunci : Hak Reproduksi, Perlindungan, Wanita.

A. Pendahuluan

Wanita mempunyai hak atas perlindungan yang khusus sesuai dengan fungsi reproduksinya. pemberian hak bagi pekerja wanita sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan dalam Pasal-Pasal Undang-Undang Hak Asasi Manusia namun dengan alasan tadi maka lebih dipertegas lagi.

UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa, pekerja atau buruh wanita berhak memperoleh istirahat cuti selama 1,5

bulan atau kurang lebih 45 hari kalender, sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut dokter kandungan atau bidan.

Tenaga kerja juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja tetapi dalam hal kebutuhan, wanita memiliki kebutuhan yang berbeda dengan pria sehingga memperoleh hak-hak khusus yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 sebagai berikut:

1. Tidak ada larangan hamil bagi tenaga kerja wanita

2. Tidak boleh ada perjanjian yang mewajibkan tenaga kerja mengundurkan diri karena hamil.

Meskipun hak-hak reproduksi sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, tapi dalam kenyataannya masih saja ada hak-hak yang dijamin oleh UU tidak dipenuhi oleh pengusaha atau dikurangi hak-haknya.

B. Landasan Teori

para pelaku hubungan industrial sebenarnya mengharapkan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan. Dalam hubungan industrial perlu dilakukannya pengawasan karena pengawasan berfungsi untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi kerja.

Pengawasan adalah upaya agar sesuatu dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan intruksi yang dikeluarkan.

Hak atas reproduksi terhadap pekerja wanita dilindungi oleh UUD yang menyebutkan bahwa kesehatan adalah bagian daripada hak asasi manusia.¹ Hak asasi manusia telah termuat dalam UUD 1945, kemudian dijabarkan dalam hak reproduksi pekerja wanita dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu memberi hak istimewa pada wanita misalnya cuti hamil, cuti melahirkan, dan cuti menstruasi. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum kedalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif. Perlindungan terhadap pekerja

wanita sebagaimana diatur dalam UU No 13 tahun 2003 itu dimaksudkan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja bagi fungsi reproduksi yang melekat pada dirinya, kodrat wanita sebagai ibu yang melahirkan dan menyusui anak dapat mempengaruhi kelancaran kerja yang menjadi tanggung jawabnya, meskipun dari sisi kemampuan untuk mencapai prestasi tidak ada perbedaan antara pekerja wanita dan pekerja laki-laki.²

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perlindungan hak reproduksi pada perusahaan swasta di kabupaten Bandung berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dihubungkan dengan hak atas kesehatan kerja yang optimal

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia.³ Menurut Pasal 5 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” pekerja wanita pun mendapat perlindungan yang sudah diatur Undang-Undang yaitu sebagai berikut:

1. Pekerja wanita yang merasakan sakit saat haid dan memberitahukannya kepada pengusaha berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haidnya (pasal 81

¹ Sulthon Miladiyanto (dkk.), “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif UU Ketenagakerjaan RI dan Malaysia), Jurnal panorama hukum, Vol.2, No.1 Juni 2017, Hlm.58

² Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, 1987, Hlm. 3

³ Asikin H. Zainal, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, PT. raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, Hlm. 96

U No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

2. Pekerja wanita yang bekerja pada pukul 23.00-07.00 berhak mendapat fasilitas antar jemput dari pihak pelaku usaha (diatur dalam pasal 79 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan .

Pasal 82 ayat (1) juga menyatakan setaip pekerja wanita berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan menurut keterangan dokter, namun ternyata di salah satu perusahaan swasta di Kabupaten Bandung ada yang masih belum taat dengan peraturan yaitu melakukan diskriminasi terhadap pekerja wanita khususnya pekerja kontrak. Jika pekerja kontrak yang ingin melakukan cuti hamil maka ia tidak akan mendapat upah penuh seperti pekerja tetap, padahal dalam UU baik pekerja kontrak atau penuh tetap mendapatkan haknya.

Pengawasan pemerintah terhadap panasia group dan para pekerjanya

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tujuan dari dilakukannya pengawasan sendiri ialah menjamin terlaksananya peraturan ketenagakerjaan, maka perlu adanya suatu sistem pengawasan untuk mengawasi pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tugas tersebut menjadi tanggung jawab pemerintah, dalam hal ini adalah departemen tenaga kerja yang diubah menjadi dinas tenaga kerja.

Pengawasan dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Pengawasan preventif

Pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat pencegahan sebelum

terjadinya pelanggaran.

2. Pengawasan represif

Pengawasan yang bersifat penindakan bagi mereka yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran dan kemungkinan telah menimbulkan kerugian pada pihak lain dengan menjatuhkan sanksi. Sudah ditargetkan sekitar 21 ribu perusahaan yang menerapkan norma-norma ketenagakerjaan dan kementerian ketenagakerjaan sudah mencatat sekitar 15.020 perusahaan yang telah menerapkan norma ketenagakerjaan pada tahun 2015 dan pada tahun 2016 jumlahnya meningkat, khususnya di Jawa Barat dan Kabupaten Bandung, jadi sebenarnya pengawasan sudah maksimal dilakukan baik di kota maupun kabupaten, tapi ternyata masih saja ada yang belum mentaati peraturan yang sudah diberlakukan oleh Undang-Undang.

D. Kesimpulan

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

1. Panasia group sendiri sebenarnya sudah memenuhi standar Undang-Undang ketenagakerjaan untuk hak-hak pekerja yang lain khususnya laki-laki, tetapi untuk memperhatikan hak pekerja khususnya wanita panasia masih kurang karena masih adanya diskriminasi yang dialami oleh pekerja wanita karena pada dasarnya wanita memiliki hak kodrati yang sudah ada sejak ia lahir yaitu haid dan melahirkan, jadi hak kesehatan khususnya reproduksi yang diterima oleh oleh pekerja wanita tersebut masih belum optimal, hal diskriminasi yang dialami oleh pekerja wanita tersebut ialah

khususnya untuk pekerja kontrak mereka tidak mendapat penuh jika mengambil cuti hamil sedangkan pekerja tetap mendapat upah penuh, baik itu pekerja kontrak maupun tetap harus mendapat haknya sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang. Dalam pasal 79 sudah dijelaskan setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak untuk istirahat tetap mendapatkan upah penuh.

2. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan secara preventif yaitu pengawasan yang bersifat pencegahan sebelum terjadinya pelanggaran dan represif yaitu pengawasan yang bersifat penindakan bagi mereka yang telah melakukan pelanggaran. Tujuan pengawasan ketenagakerjaan ialah menjamin terlaksananya peraturan ketenagakerjaan, maka perlu adanya suatu sistem pengawasan untuk mengawasi pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan, jika masih saja ada perusahaan yang melanggar peraturan maka pihak badan pengawas akan memberikan sanksi kepada mereka yang melanggar dengan menindak lanjuti seperti pemberian spa tau pencabutan usaha karena perusahaan tersebut tidak memenuhi peraturan perundang-undangan.

E. Saran

1. Seharusnya panasia group melaksanakan perlindungan terhadap pekerja wanita sebagai mana dimaksud dan sudah ditentukan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karena bagi

panasia group yang hendaknya memiliki pekerja wanita hendaknya memberikan perlindungan karena itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Dinas ketenagakerjaan sendiri khususnya pengawasan di kota Bandung harus lebih meningkatkan pengawasan dan ketegasannya dalam menerapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada tenaga kerja sehingga menimbulkan hubungan yang baik dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan karena kesalah pahaman.

Daftar Pustaka

- Asikin, H.Zainal, et.al, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IX, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Abd Rahman, *perempuan: Antara Idealitas dan Realitas Masyarakat Perspektif Hukum Islam*, ed. Awaliah Musgany (Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014)
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, 2010.
- Bambang Waluyo, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.
- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Bandung, 1997.
- Editus Adisu & Lebertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, Tangerang, 2007.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor: 2011.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan bidang Kesehatan Kerja*, PT.

- Pradnya Paramita, 1979, Jakarta. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PR Raja Grafindo Persada, 2003).
- Murtadlo Muthahari. *Hak-hak Wanita dalam Islam* (Jakarta: Lentera, 1995).
- Phlipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*.
- Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Persepektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.*, 2012.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 1993, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zohra Andi Baso dan Judi Raharjo, *Kesehatan Reproduksi*, (Yogyakarta: Yayasan Lembaga Konsumen Sulawesi Selatan, 1999).
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Andi Bahri S, “Perempuan Dalam Islam (Mensinerjikan antara Peran Sosial dan Peran Rumah Tangga)”, Vol. 8, No. 2, Jurnal Al-Maiyyah.
- Een Suhayati, “Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan, Kesehatan, Dan Hak-Hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia Di Hubungkan Dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Universitas Padjadjaran, *Skripsi*, 2005, Hlm. 17.
- Jihan Al Hanim, “Hak-Hak Reproduksi Perempuan Dalam Pemikiran Husein Muhammad Dan Asghar Ali Engineer”, *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2017.
- Sulthon Miladiyanto (dkk.), “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Malaysia)”, *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 2, No.1, Juni 20.
- Wina puspitasari, “Perlindungan Hukum terhadap Pengetahuan Tradisional dengan sistem perijinan : Perspektif Negara Kesejahteraan”, *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1 No. 1, tahun 2014.
- Sri Rahayu Sanusi (dkk.), “Hak Kesehatan Reproduksi, Definisi, Tujuan, Permasalahan, dan Faktor-Faktor Penghambatnya”, *Fakultas Kesehatan, Universitas Sumatera Utara*.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, di akses pada hari Selasa, 14 Mei 2018.
- <http://www.panasiagroup.co.id/new/index.php/about/company-profile>, di akses pada 21 Mei 2019.
- <http://kertasputih15.blogspot.com/2012/06/pengertian-dan-jenis-hak-hak-reproduksi.html>, di akses pada 17 Mei 2019.

Rwblog, “Jenis-Jenis Perlindungan Tenaga Kerja”, di akses dari <https://www.rwblog.id/2015/08>, hari Selasa 9 April 2019.

Artikelrunalshukum, “Apa Tujuan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja”, di akses dari <https://www.google.com/amp/s.wordpress>, pada hari Selasa 9 April 2019.

<https://www.kompasiana.com/khumairoh/57fb8b09d17a61c81d18afbd/banyaknya-tenaga-kerja-wanita-indonesia-dalam-era-globalisasi>, di akses pada 17 Mei 2019.