

**ANALISIS PRINSIP-PRINSIP HUKUM HAK ASASI MANUSIA
TERHADAP PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN
DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN**

***ANALYSIS OF LAW PRINCIPLES OF HUMAN RIGHTS PROTECTION
OF RIGHTS OF WOMEN WORKERS IN EMPLOYMENT LAW***

Oleh:

Mustari¹, Firman Umar², Bakhtiar³

^{1, 2, 3}Universitas Negeri Makassar

¹mustari6508@unm.ac.id; ²firman.umar@unm.ac.id; ³bakhtiar@unm.ac.id

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prinsip-prinsip hukum perlindungan hak-hak pekerja perempuan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan Fokus penelitian yaitu mengkaji substansi Undang-undang ketenagakerjaan dalam perspektif hak asasi manusia. Sumber data penelitian adalah data primer dan sekunder Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa muatan materi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja perempuan terkait dengan prinsip-prinsip kemanusiaan sudah tercermin dengan jelas dan tegas, baik yang di atur secara global maupun secara konstitusi, sedangkan prinsip keadilan dan kesetaraan jender dalam Undang-undang ketenagakerjaan belum diatur secara jelas dan tegas dalam undang-undang ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan dampak terhadap pekerja perempuan dengan banyak merugikan posisi pekerja perempuan dalam lingkungan kerja pada perusahaan.

KATA KUNCI : *Prinsip HAM, Hukum, Ketenagakerjaan*

ABSTRACT: This study aims to determine the legal principles of protecting the rights of women workers in the labor law. This type of research is descriptive qualitative, with the focus of the research, namely examining the substance of the labor law in the perspective of human rights. The sources of research data are primary and secondary data. The data analysis technique used is descriptive qualitative analysis. The results of the study indicate that the material content of the labor law in protecting women workers related to humanitarian principles has been clearly and firmly reflected, both globally and constitutionally regulated, while the principles of justice and gender equality in the labor law have not been regulated. clearly and unequivocally in the labor law, so that it has an impact on female workers by much to the detriment of the position of female workers in the work environment of the company.

KEYWORDS: *Human Rights Principles, Law, Employment*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disingkat dengan UUD NRI Tahun.

Pasal 28 D ayat (1) mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Selanjutnya

Pasal 28 I (2) juga diatur bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu¹.

UUD NRI Tahun 1945 mendudukkan persamaan bagi setiap warga negara baik perempuan maupun laki-laki dalam hukum dan pemerintahan, pekerjaan dan penghidupan yang layak, politik, memeluk agama dan beribadat, usaha bela negara, pendidikan, kebudayaan ekonomi dan kesejahteraan sosial.

Dalam rangka mewujudkan persamaan di depan hukum dan perlindungan HAM, khususnya penghapusan praktik diskriminatif yang didasarkan pada jenis kelamin, ras, usia, golongan, telah ditunjukkan dengan diratifikasinya *the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, selanjutnya disingkat dengan CEDAW ke dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984, dalam konvensi tersebut mengatur bahwa praktik diskriminasi terhadap perempuan merupakan pelanggaran HAM dan untuk melindungi, memajukan dan untuk memenuhi hak asasi perempuan perlu memasukkan prinsip kesetaraan antara perempuan dan laki-laki ke dalam sistem hukum yang ada². Berdasarkan uraian di atas maka fokus penelitian ini adalah mengkaji dan menganalisis prinsip kemanusiaan dan prinsip persamaan dan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan khususnya

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013.

METODE

Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian yaitu mengkaji substansi Undang-undang ketenagakerjaan dalam perspektif hak asasi manusia. Sumber data penelitian adalah data primer dan sekunder Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pelaksanaan Prinsip-prinsip Hukum dalam Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan.

Regulasi yang melandasi pelaksanaan hubungan kerja yang demikian tentu harus berlandaskan pada prinsip kemanusiaan, prinsip kesamaan atau kesetaraan, prinsip keadilan, dalam hubungan industrial pekerja perempuan.

Prinsip kemanusiaan

Manusia sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa, pada hakikatnya secara kodrat dianugrahi hak dasar yang disebut hak asasi, tanpa perbedaan satu dengan lainnya. Dengan hak tersebut manusia dapat mengembangkan diri pribadi, peranan dan sumbangannya bagi kesejahteraan hidup manusia.

Manusia baik sebagai pribadi maupun sebagai warga negara dalam mengembangkan diri, berperan dan memberikan sumbangan bagi kesejahteraan hidup manusia, ditentukan oleh pandangan hidup dan kepribadian bangsa. Pandangan hidup dan kepribadian bangsa Indonesia sebagai kristalisasi nilai-nilai luhur

¹R.I. *Undang-undang Dasar 1945*. Bab XA Pasal 28 D (1), Pasal 28 I (2)

²*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), adopted in 1979 by the UN General Assembly, is often described as an international bill of rights for women.*

bangsa Indonesia, menempatkan manusia pada keluhuran harkat dan martabat makhluk Tuhan yang Maha Esa, dengan kesadaran mengembangkan kodratnya sebagai makhluk pribadi dan juga makhluk sosial, sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Tahun 1945.

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan UUD NRI 1945 diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materiil maupun sprituil.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil makmur dan merata, baik materiil maupun sprituil yang berlandaskan Pancasila dan UUD NRI 1945.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional, peran serta pekerja semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia (*to make more human*)

Bangsa Indonesia menghormati setiap upaya suatu bangsa untuk menjabarkan dan mengatur HAM sesuai dengan sistem nilai dan pandangan hidup masing-masing. Bangsa Indonesia menjunjung tinggi dan menerapkan prinsip-prinsip kemanusiaan sesuai dengan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa.

Sebagaimana yang dimaksudkan di atas, maka semua kebijakan peraturan perundang-undangan yang dibentuk materi muatannya harus mengandung prinsip atau asas kemanusiaan sebagaimana diatur dalam

asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 bahwa setiap pembentukan perundang-undangan harus memuat prinsip kemanusiaan yang mencerminkan perlindungan dan penghormatan HAM serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

Prinsip kemanusiaan pada hakikatnya menempatkan manusia sesuai dengan harkatnya sebagai makhluk Tuhan, sikap saling menghargai antara sesama manusia, untuk mewujudkan interaksi yang harmonis, serta mewujudkan kemanusiaan yang adil dan beradab. Prinsip kemanusiaan menuntun kearah kehidupan yang setinggi-tingginya dan dapat dicapai oleh manusia, menghendaki kebahagiaan rakyat yang melimpah lahir dan bathin.

Pembangunan masyarakat Indonesia didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan, oleh karena itu proses pembangunan masyarakat harus terjelma dalam segala aktivitas kehidupan manusia, termasuk dalam pembangunan ketenagakerjaan, bekerja dalam hukum ketenagakerjaan bukan hanya mengejar kepuasan lahiriah melainkan juga mengejar kepuasan rokhaniah dalam arti terciptanya keserasian, keselarasan dan keseimbangan kehidupan pekerja.

Dalam menciptakan keserasian, keselarasan dan keseimbangan dalam kehidupan pekerja perempuan sebagai wujud diakui dan dihormatinya *human dignity* / martabat kemanusiaan tanpa membedakan strata sosial, status politik etnik, agama, keyakinan politik, budaya, ras, golongan dan sejenisnya termasuk jenis kelamin, semestinya mendasarkan pada prinsip kemanusiaan yang adil dan beradab.

Konsepsi bangsa Indonesia mengenai kerja dalam suatu hubungan industrial mempunyai pandangan tersendiri dan membedakannya dengan konsepsi bangsa lain. Dalam konsep hubungan industrial di Indonesia, bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah semata, tetapi merupakan pengabdian manusia kepada Tuhan yang Maha Esa, bhakti kepada sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu bekerja harus dapat dipahami sebagai bentuk pengabdian kepada negara dan kepada Tuhan yang Maha Kuasa.

Prinsip kemanusiaan merupakan asas yang perlu diperhatikan dalam penyusunan muatan materi pembentukan perundang-undangan ketenagakerjaan. Jika ditelaah dari segi substansi pengaturan pekerja perempuan, dalam Undang-undang ketenagakerjaan, maka prinsip kemanusiaan sudah dijabarkan kedalam beberapa pasal yakni pada Pasal 76, antara lain mengatur bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun, perempuan hamil, menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00 pengusaha wajib memberi makanan dan minuman bergizi, serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput kepada pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Pekerja perempuan diberi waktu istirahat atau cuti (tidak wajib bekerja) dalam masa haidnya pada hari pertama dan kedua, sebelum dan saat melahirkan, serta perempuan yang mengalami gugur kandungan

Berkenaan dengan pengaturan yang diberikan kepada pekerja perempuan seperti dijelaskan di atas, menunjukkan bahwa muatan materi Undang-undang ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja perempuan, sudah mencerminkan hak-hak asasi perempuan, baik yang di atur secara global maupun secara konstitusi, sebagaimana ketentuan aturan global dalam DUHAM, pada mukaddimah bahwa bangsa-bangsa dan PBB. telah menegaskan kepercayaan mereka pada hak-hak dasar dari manusia, akan martabat dan nilai seseorang manusia dan akan hak-hak yang sama dari laki-laki maupun perempuan, demikian pula penegasan prinsip kemanusiaan tersebut dapat ditelaah dalam prinsip *CEDAW* yang mengakui adanya perbedaan biologis atau koodrati antara perempuan dan laki-laki, adanya perbedaan perlakuan yang berbasis gender yang dapat mengakibatkan kerugian pada perempuan, kerugian itu berupa subordinasi kedudukan dalam keluarga dan masyarakat, maupun pembatasan kemampuan dan kesempatan dalam memanfaatkan peluang yang ada. Peluang itu dapat berupa peluang untuk tumbuh kembang secara optimal, secara menyeluruh dan terpadu, peluang untuk berperan dalam pembangunan disemua bidang dan tingkat kegiatan, peluang untuk menikmati manfaat yang sama dengan laki-laki dari hasil-hasil pembangunan untuk mengembangkan potensinya secara optimal, adanya perbedaan kondisi dan posisi antara perempuan dan laki-laki, dimana perempuan berada dalam kondisi dan posisi yang lebih lemah karena mengalami diskriminasi atau menanggung akibat karena perlakuan diskriminatif dimasa lalu atau karena lingkungan, keluarga dan masyarakat tidak mendukung kemandirian perempuan.

Prinsip kemanusiaan dalam konvensi *CEDAW* merupakan prinsip kewajiban negara dimana negara harus menjalankan kewajiban pemenuhan HAM dalam bentuk penghormatan (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*), kewajiban-kewajiban negara tersebut adalah menjamin hak perempuan melalui hukum dan kebijakan serta menjamin hasilnya, menjamin pelaksanaan praktis dari hak itu melalui langkah-langkah-tindak atau aturan khusus sementara, menciptakan kondisi yang kondusif untuk meningkatkan kesempatan dan akses perempuan pada peluang yang ada, dan menikmati manfaat yang sama/adil dari hasil menggunakan peluang itu, menjamin hak perempuan secara *de-jure* dan *de-facto*, negara tidak saja harus bertanggung jawab dan mengaturnya disektor publik, tetapi juga melaksanakannya terhadap tindakan orang-orang dan lembaga disektor privat (keluarga) dan sektor swasta.

Selanjutnya Undang-undang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan kemanusiaan dan moral agama. Oleh karena itu sesuai dengan asas yang dianut makna perlindungan kerja di Indonesia adalah berlaku secara umum baik bagi pria maupun bagi perempuan.

Berdasarkan pandangan yang telah diakui secara universal, maka fungsi reproduksi perempuan merupakan fungsi sosial, oleh karena itu bagi pekerja perempuan diperlukan perlindungan khusus, sebagaimana perlindungan khusus tersebut diatur di dalam Undang-undang HAM, khususnya pada perlindungan fungsi reproduksi perempuan. Pasal 49 ayat (2) mengatur bahwa perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus

dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi Reproduksi perempuan. Selanjutnya pada ayat (3) hak khusus yang melekat pada diri perempuan dikarenakan fungsi reproduksi dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Akan tetapi jika ditelaah hakikat dasar pembentukan Undang-undang ketenagakerjaan, tampaknya ketentuan-ketentuan tersebut di atas tidak menjadi dasar pertimbangan dalam pembentukan undang-undang ketenagakerjaan, menurut peneliti ketentuan-ketentuan tersebut di atas seharusnya menjadi acuan utama dalam mempertimbangkan dan merumuskan kedudukan pekerja perempuan dalam Undang-undang ketenagakerjaan serta menjadi acuan dalam pelaksanaan hak-hak asasi pekerja perempuan dalam lingkungan perusahaan.

Prinsip persamaan atau kesetaraan

Hakikat persamaan atau kesetaraan merupakan pilar bagi setiap masyarakat demokratis yang bercita-cita mencapai keadilan sosial dan HAM dalam setiap masyarakat dan lingkup kegiatan. Persamaan hak bagi perempuan merupakan prinsip dasar bagi tujuan pembukaan piagam PBB, yaitu dengan menanamkan kepercayaan terhadap hak asasi pokok manusia dan kehormatan harga diri seseorang, terhadap persamaan hak bagi kaum laki-laki dan perempuan, serta dengan memajukan dan meningkatkan penghormatan terhadap HAM dan kemerdekaan bagi seluruh manusia dengan tidak mempertentangkan masalah ras, gender, bahasa atau agama. Universalitas merupakan prinsip penting untuk mengarahkan visi HAM dan kebebasan dasar manusia, walaupun

perbedaan sejarah, budaya, dan agama harus selalu diperhatikan, oleh karena itu menjadi tugas setiap negara, apapun sistem politik, ekonomi dan budayanya untuk memajukan dan melindungi seluruh HAM termasuk hak asasi kaum perempuan. Piagam PBB tersebut merupakan dokumen hukum yang pertama-tama secara tegas memuat prinsip persamaan hak dari semua orang dan menyatakan bahwa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin adalah bertentangan dengan hukum. Selanjutnya disusun suatu instrumen yang secara hukum mengikat yaitu suatu konvensi tentang penghapusan diskriminasi terhadap perempuan. Di Indonesia konvensi ini diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 sehingga menjadi tanggung jawab negara membuat dan merumuskan berbagai peraturan perundang-undangan, kebijakan-kebijakan yang jelas dan tegas berdasarkan pada penghapusan diskriminasi terhadap perempuan.

Hakikat persamaan dalam kaitan hubungan industrial pekerja perempuan, dapat ditelaah dengan adanya prinsip *equality and equity* yaitu persamaan hak dan kesempatan serta penikmatan manfaat disegala bidang kehidupan dan segala kegiatan.

Pekerja perempuan pada kenyataannya ada perbedaan biologis atau kodrati dengan pekerja laki-laki, dengan perbedaan itu melahirkan pembatasan kemampuan dalam memanfaatkan peluang yang ada, peluang itu dapat berupa peluang untuk tumbuh kembang secara optimal, secara menyeluruh dan terpadu, peluang untuk berperan dalam pembangunan disemua bidang dan tingkat kegiatan, peluang untuk menikmati manfaat yang sama dari hasil-hasil pembangunan untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Memperhatikan keadaan dan kondisi pekerja perempuan, maka perlu menetapkan prinsip persamaan atau kesetaraan dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk mengahapus kesenjangan, subordinasi serta tindakan yang merugikan hak dan kedudukan pekerja perempuan dalam hukum. Prinsip persamaan ini telah dipertegas oleh Wendy W. Williams penganut pandangan "*perlakuan setara*" menjelaskan bahwa untuk mewujudkan kesetaraan dalam hukum maka perempuan memiliki hak hukum (*legal Rights*) yang sama dengan pria untuk dapat mengatasi masalah pembagian kerja secara seksual di tempat kerja yang selama ini tidak adil bagi perempuan.²

Mencermati dan menelaah prinsip persamaan atau kesetaraan dalam Undang-undang ketenagakerjaan khususnya pada konsideran menimbang, maka terdapat indikasi ketidakjelasan dan ketidaktegasan rumusan tersebut yang merugikan posisi pekerja perempuan, sebagaimana rumusan tersebut dinyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kalimat yang dimaksud dalam konsideran menimbang yaitu "atas dasar apapun" menunjukkan bahwa tidak ada alasan pengusaha untuk tidak mempertimbangkan prinsip persamaan atau kesetaraan terhadap pekerja perempuan. Akan tetapi jika disimak pada kalimat "memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha". Maka hal itu dapat ditafsirkan oleh pengusaha sebagai alasan yang

mendasar untuk mengabaikan prinsip persamaan atau kesetaraan pekerja perempuan, sehingga menurut peneliti prinsip persamaan atau kesetaraan tersebut, pada konsideran menimbang dalam undang-undang ketenagakerjaan tidak jelas kepastian hukumnya, sebagaimana dalam asas *The rule of law* bahwa hukum yang baik adalah harus memenuhi unsur kepastian hukum dan dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum, bukan berdasarkan putusan-putusan sesaat untuk hal-hal tertentu. Oleh karena itu menurut peneliti seharusnya undang-undang ketenagakerjaan dirumuskan secara tegas dengan menghilangkan kalimat “memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha” sehingga tidak melahirkan penafsiran yang dapat merugikan pekerja perempuan dalam memperoleh persamaan atau kesetaraan.

Selanjutnya pada konsideran mengingat, juga terdapat beberapa ketentuan perundang-undangan lain yang relevan mengatur prinsip persamaan tidak dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pembentukan Undang-undang ketenagakerjaan, ketentuan-ketentuan tersebut seperti Undang-undang Nomor 80 Tahun 57 sebagai ratifikasi konvensi *ILO* Nomor 100, pengupahan bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 sebagai ratifikasi dari konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 sebagai ratifikasi dari konvensi *ILO* Nomor. 111 Tentang penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, dan Undang-undang HAM.

Jika merujuk kepada prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan menurut Pasal 6 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011, mengatur bahwa dalam merumuskan

perundang-undangan harus mencerminkan asas persamaan, maka menurut peneliti tampaknya orientasi pembentukan Undang-undang ketenagakerjaan kurang memperhatikan asas persamaan atau kesetaraan, dan rumusan dalam ketentuan tersebut lebih banyak bersifat politis yang menguntungkan pihak pengusaha.

Prinsip persamaan atau kesetaraan dalam Undang-undang ketenagakerjaan juga belum terdefiniskan secara eksplisit, Jika ditelaah secara mendalam Pasal 5, yang mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan Pasal 6 mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedua pasal tersebut telah menyebut kata diskriminasi, akan tetapi tidak jelas dan tegas diskriminasi yang berkaitan dengan pekerja perempuan.

Penjelasan Pasal 5 dan Pasal 6 di atas, jika dianalisis maka cenderung mengasumsikan kondisi pekerja laki-laki dan perempuan adalah sama, dan menganut teori model persamaan dengan pendekatan model model formal atau aturan standar tunggal (*single standar rule*) yang menjelaskan bahwa perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki serta perbedaan jender tidak merupakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dan bukan faktor yang menentukan.

Prinsip persamaan atau kesetaraan dalam Pasal 5 dan Pasal 6, Undang-undang ketenagakerjaan pada hakikatnya mengacu pada konvensi *ILO* C 100 tentang kesetaraan upah bagi laki-laki dan perempuan pada pekerjaan yang sama, menurut peneliti hal itu dapat melahirkan diskriminasi terselubung, karena sesungguhnya upah bagi laki-laki dan perempuan untuk

pekerjaan yang sama nilainya, menurut konvensi *ILO C 100* harus dibaca dengan seksama. Pekerja perempuan dan laki-laki mendapatkan pekerjaan sesuai peran-peran gender yang berlaku dalam masyarakat yang membedakan tugas dan tipe pekerjaan perempuan dan laki-laki. Jadi, kalimat *work for equal value* atau pekerjaan yang sama nilainya itu bisa menyelubungi diskriminasi terhadap pekerja perempuan.

Menurut peneliti sesungguhnya penetapan upah bagi pekerja perempuan, hendaknya menganut teori HAM relativitas kultural, dimana nilai-nilai yang spesifik harus dipertimbangkan seperti dengan kondisi tertentu yang dimiliki oleh seorang manusia termasuk kekhususan yang dimiliki oleh pekerja perempuan, yakni fungsi reproduksi dan fungsi-fungsi sosial lainnya.

Prinsip teori HAM relativitas kultural ini, sejalan dengan prinsip konvensi *CEDAW* yang telah diratifikasi dalam Undang-undang 7 Tahun 1984,, sebagai standar perlindungan terhadap perempuan, yang memandang bahwa pekerja laki-laki dan perempuan tidak berarti harus sama, tetapi perlu langkah-langkah perlakuan khusus terhadap perempuan, sekalipun sesungguhnya prinsip konvensi *CEDAW* dengan sendirinya menimbulkan konsekuensi terhadap pelaksanaan hak-hak asasi manusia. Akan tetapi konvensi *CEDAW* sebagai konvensi yang sudah diratifikasi harus menjadi acuan utama dalam menilai suatu kebijakan atau peraturan perundang-undangan yang dapat merugikan pekerja perempuan, sehingga kebijakan tersebut terimplementasi sebagai bentuk kewajiban negara untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak-hak individu pekerja perempuan.

Prinsip keadilan

Prinsip keadilan bertalian dengan moralitas universal manusia yang menempatkan keadilan sosial sebagai salah satu cita-cita tertinggi peradaban manusia. Masyarakat manusia dimanapun senantiasanya menghayalkan keadilan sosial sebagai sasaran tertinggi perjalanan masyarakatnya. Di Indonesia dari waktu ke waktu terus menciptakan kelembagaan-kelembagaan yang menjalankan fungsi distributif, pemerataan, pemberdayaan dan lain-lain.

Dalam perkembangan konsep negara ditemukan bahwa mensejahterakan negara di dalamnya tercakup makna keadilan sosial yang merupakan landasan legitimasi keberadaan negara. Mulai dari pemikiran klasik hingga pemikir-pemikir modern tentang negara, menempatkan keadilan sosial sebagai jantung yang meligitimasi keberadaan negara. Negara secara ideal, hanya bisa tetap dibenarkan keberadaannya karena fungsinya untuk menjamin kesejahteraan masyarakat. Cita-cita membangun masyarakat adil dan makmur menjadi *mission scare* bangsa Indonesia, salah satu contoh komitmen universal atas keadilan sosial ini juga menjadi komitmen para pendiri negara kita, dalam kalimat terakhir Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mengamanatkan hal itu yakni dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan demikian keadilan sosial telah menjadi moral politik yang melandasi semua gerak langka sebagai bangsa dalam pengelolaan ekonomi, politik negara.

Pada tingkat pengelolaan ekonomi bangsa, salah satu strategi

untuk menciptakan tumbuhnya keadilan sosial, adalah mengendalikan yang kuat dan mendorong yang lemah, meletakkan dasar-dasar strategi pembangunan yang menekankan pada pemerataan menuju perwujudan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dalam kaitan dengan konsep hubungan industrial, pekerja dan pengusaha adalah keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*) tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Oleh karena itu prinsip-prinsip keadilan sosial dalam merumuskan berbagai peraturan perundang-undangan serta kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan khususnya perlindungan pekerja perempuan menjadi nilai tersendiri dalam menciptakan keadilan sosial seutuhnya. Prinsip keadilan yang tertuang dalam berbagai peraturan menciptakan rasa kebersamaan yang dapat diterima semua pihak, baik pada pihak pekerja maupun pada pihak pengusaha. Oleh karena itu menurut peneliti prinsip keadilan yang fundamental oleh Rawls perlu menjadi pertimbangan dalam merumuskan atau menetapkan aturan ketenagakerjaan yakni prinsip kesamaan dan prinsip ketidaksamaan, prinsip ini harus menjelma dalam substansi pengaturan perlindungan pekerja perempuan, karena hakikat prinsip kesamaan dan ketidaksamaan ini dalam merumuskan substansi pengaturan perlindungan pekerja perempuan mengandung nilai-nilai keseimbangan, sehingga bagi mereka yang lemah (pekerja perempuan) tidak menjadi korban ketidakadilan, hal ini mengandung arti bahwa prinsip keadilan yang fundamental tersebut dapat menciptakan kepastian hukum, kemamfaatan hukum dalam perlindungan pekerja perempuan.

Jika dalam substansi pengaturan perlindungan pekerja perempuan menciptakan keseimbangan hukum yang berkeadilan jender maka sangat menentukan tingkat kesejahteraan pekerja perempuan.

Berdasarkan hasil telaah peneliti terhadap substansi undang-undang ketenagakerjaan, prinsipnya sudah mengakomodasi prinsip keadilan dalam perlindungan pekerja, khususnya dalam sistem pengupahan seperti yang diatur dalam Pasal 89, bahwa pengupahan berdasarkan hidup yang layak, sebagaimana diatur lebih lanjut dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor : per-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak, bahkan sejak Tahun 1981, dalam PP. Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 3 tentang Perlindungan upah, mengatur bahwa pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi ialah upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya (Penjelasan Pasal 3 PP 8/1981)

Pemberian upah yang sama antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki pertama kali ditetapkan dalam *Equal Pay Act*. (Undang-undang kesamaan upah) Tahun 1963 di Inggris. Peraturan ini melarang para pengusaha membedakan pembayaran upah pekerja untuk pekerjaan yang sama dipandang dari segi keahlian, hanya karena perbedaan jenis kelamin.

Selanjutnya ketentuan tersebut juga berdasarkan pada konvensi *ILO*

Nomor 100/1951 tentang pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yang diratifikasi melalui Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957.

Akan tetapi jika ditelaah ketentuan pemberian upah sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, Pasal 89. tentang pemberian upah minimum, maka sesungguhnya hal itu belum dapat menyentuh pada nilai-nilai pengupahan yang adil khususnya bagi pekerja perempuan, karena sistem pengupahan masih menghitung-hitung upah minimum dengan standar kebutuhan seseorang pekerja selama satu bulan, tanpa memperhatikan kondisi hidup layak yang sesungguhnya baik secara fisik, non fisik, dan sosial, dan menurut hemat peneliti bahwa ketentuan hidup layak adalah sesuatu yang sifatnya kondisional bagi pekerja perempuan, dan jika hal itu diberlakukan maka dapat merugikan pekerja perempuan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa bias laki-laki dalam standar kebutuhan hidup minimum tidak mencantumkan kebutuhan khas perempuan seperti pakaian dalam dan pembalut haid, padahal, seseorang pekerja/buruh perempuan harus menyisihkan 16% dari pendapatannya setiap bulan untuk kebutuhan khususnya.⁴

Demikian pula dalam ketentuan peraturan pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang persamaan upah yang sama nilainya, menurut hemat peneliti justru menimbulkan suatu ketidakadilan bagi pekerja perempuan, karena hal itu tidak memperhatikan Konvensi perempuan yang menganut pendekatan koreksi (*corrective approach*), memandang bahwa perempuan mengandung adalah fungsi khusus yang dipikul oleh perempuan dan merupakan fungsi sosial yang tidak dapat digunakan sebagai

dasar untuk melakukan diskriminasi. Demikian pula bahwa konvensi perempuan dalam Pasal 1 merupakan definisi kerja arti diskriminasi, dalam melihat pengaruh jangka pendek atau jangka panjang yang dianggap merupakan diskriminasi terhadap perempuan. Hal itu mengandung arti bahwa perempuan dalam konvensi CEDAW diperlukan *Affirmative actions* langkah-langkah khusus sementara yang dilakukan untuk mencapai persamaan kesempatan dan perlakuan bagi perempuan dan laki-laki, dan mempercepat persamaan *defacto* antara laki-laki dan perempuan, sebagaimana telah disebutkan dalam Pasal 4 ayat 1 konvensi tersebut, tetapi sekarang dikenal sebagai tindakan khusus sementara (*temporary special measures*). Di Indonesia dikenal dengan perlakuan khusus menurut UUD NRI Tahun 1945 Pasal 28 H ayat 2.

Berbagai peraturan pemerintah tentang sistem pengupahan masa lalu juga telah terdapat nilai-nilai ketidakadilan, seperti halnya dalam:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 1967 sistem pengupahan bagi tenaga kerja diperusahaan menyatakan bahwa isteri dan anak-anak diakui sebagai tanggungan tenaga kerja laki-laki. Oleh sebab itu tenaga kerja perempuan yang menikah dianggap lajang sedangkan suami tidak dianggap sebagai tanggungan.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 2/P/M/Mining Tahun 1971 menyatakan bahwa seluruh perempuan menikah yang bekerja diperusahaan pertambangan asing diakui sebagai lajang dan seluruh penghasilan akan diberikan kepada mereka dan bukan kepada keluarganya. Perempuan menikah dianggap sebagai pencari nafkah utama hanya bila dinyatakan sebagai

janda atau jika suaminya tidak mampu untuk bekerja.

Ketentuan dalam peraturan pelaksanaan tersebut tidak mencerminkan keadilan bagi pekerja perempuan, karena pekerja perempuan selalu dianggap berstatus lajang, meski telah berkeluarga mempunyai anak dan suami tidak memperoleh jaminan sosial apapun, karena berstatus lajang maka pekerja perempuan tidak mendapat tunjangan keluarga maupun jaminan sosial bagi suami dan anak-anaknya. Akan tetapi ketentuan tersebut dinyatakan tidak berlaku, tetapi saat ini Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-17/Men/VIII/2005. Tentang Komponen pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak. sebagai penjabaran dari Pasal 89 ayat (4), menganggap pekerja perempuan dianggap lajang. Sehingga menurut peneliti, masih terdapat ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang belum mencerminkan prinsip keadilan bagi pekerja perempuan, demikian pula pada kenyataan di lapangan pun masih terjadi ketimpangan keadilan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan seorang pekerja perempuan mengungkapkan bahwa pekerja perempuan masih dianggap pekerja lajang oleh perusahaan dengan menyatakan bahwa selama setahun bekerja pada perusahaan, yang bersangkutan belum pernah menerima tunjangan apapun selain upah semata.⁵ Sementara hasil angket mengungkapkan bahwa terdapat 75 responden atau 83% (n=90) menyatakan perusahaan menganggap pekerja perempuan sebagai pekerja lajang, dan 15 atau 17% menyatakan tidak tahu, bahkan jika ditelaah perhatian perusahaan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan khusus bagi pekerja perempuan masih sangat

kurang, hal itu tampak dari pernyataan responden sebanyak 85 responden atau 94 % (n=90) menyatakan perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan khusus perempuan dalam memberikan upah, sementara hanya 15 responden atau 6% menyatakan ada perhatian perusahaan.

Mencermati pernyataan dan hasil analisis angket di atas, maka perlu dipahami bahwa kewenangan perusahaan dalam mengimplementasikan ketentuan dalam Undang-undang ketenagakerjaan dalam membuat PP dan PKB masih didominasi oleh kepentingan pengusaha dan belum mencerminkan nilai dan prinsip-prinsip keadilan bagi pekerja perempuan.

Jika mencermati penetapan upah oleh dewan pengupahan dalam menetapkan upah yang layak bagi pekerja perempuan, tampaknya belum memperhatikan prinsip pengupahan yang adil dan menguntungkan, sebagaimana diatur dalam DUHAM bahwa setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri, maupun keluarganya, jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya. Selanjutnya jika dikaitkan dengan teori HAM yaitu teori relativitas kultural yang memandang perlunya nilai-nilai moral dan budaya bersifat patikular yang bersifat lokal dan spesifik, maka penetapan upah pekerja perempuan di Indonesia yang bersifat spesifik seharusnya menggunakan pandangan teori relativitas kultural yang mencerminkan prinsip-prinsip kemanusiaan.

Jika permasalahan di atas dikaitkan dengan Kovenan hak ekosob yaitu hak atas pekerjaan yang adil dan baik, maka hak atas pekerjaan

merupakan elemen martabat kemanusiaan, demikian pula pemberian pembayaran upah yang demikian penting sebagai pemastian standar hidup yang layak. Hak atas pekerjaan adalah suatu mekanisme di mana negara dapat menunaikan tugasnya untuk memenuhi (*to fulfill*) standar kehidupan yang layak bagi warganegaranya, termasuk pekerja perempuan.

Pada sisi lain menurut peneliti yang menimbulkan ketidakadilan adalah Pasal 56 dan Pasal 64, dengan lahirnya sistem kontrak atau *outsourcing* yang memicu maraknya PHK dengan motif mengganti pekerja tetap dengan pekerja kontrak atau *outsourcing* serta menimbulkan pelanggaran hak-hak pekerja selama hubungan kerja, khususnya pekerja perempuan. Sistem kerja *outsourcing* dalam Undang-undang ketenagakerjaan sangat merugikan pekerja perempuan, sebagai tenaga kerja *outsourcing*, pekerja perempuan tidak mendapatkan hak-hak normatifnya seperti tunjangan melahirkan yang membutuhkan dana besar, pengusaha cukup senang dengan sistem *outsourcing*, karena akan mengurangi sejumlah pengeluaran/biaya produksi. Demikian pula sistem kerja *outsourcing* ini yang melibatkan penyedia tenaga kerja berdasarkan Pasal 65 ayat (3) bertanggungjawab memberikan perlindungan pekerja termasuk K3, tetapi ayat tersebut tidak memberikan kejelasan sanksi jika penyedia tenaga kerja tidak memberikan perlindungan kerja. Pada Pasal 66 ayat (2) poin b hanya mengatur perselisihan tentang perlindungan adalah tanggungjawab perusahaan penyedia jasa. Jadi pengawasan dan sanksi terhadap perusahaan penyedia jasa jika melakukan pelanggaran UU ketenagakerjaan tidak diregulasi secara jelas dan tegas.

PENUTUP

Kewenangan perusahaan dalam mengimplementasikan ketentuan dalam Undang-undang ketenagakerjaan dalam membuat PP dan PKB masih didominasi oleh kepentingan pengusaha dan belum mencerminkan nilai dan prinsip-prinsip keadilan bagi pekerja perempuan, belum memperhatikan prinsip pengupahan yang adil dan menguntungkan, sebagaimana diatur dalam DUHAM bahwa setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri, maupun keluarganya, jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya. Selanjutnya jika dikaitkan dengan teori HAM yaitu teori relativitas kultural yang memandang perlunya nilai-nilai moral dan budaya bersifat patikular yang bersifat lokal dan spesifik, maka penetapan upah pekerja perempuan di Indonesia yang bersifat spesifik seharusnya menggunakan pandangan teori relativitas kultural yang mencerminkan prinsip-prinsip kemanusiaan. Hak atas pekerjaan merupakan elemen martabat kemanusiaan, demikian pula pemberian pembayaran upah yang demikian penting sebagai pemastian standar hidup yang layak. Hak atas pekerjaan adalah suatu mekanisme di mana negara dapat menunaikan tugasnya untuk memenuhi (*to fulfill*) standar kehidupan yang layak bagi warganegaranya, termasuk pekerja perempuan. Dengan lahirnya sistem kontrak atau *outsourcing* yang memicu maraknya PHK dengan motif mengganti pekerja tetap dengan pekerja kontrak atau *outsourcing* serta menimbulkan pelanggaran hak-hak pekerja selama hubungan kerja, khususnya pekerja perempuan. Sistem kerja *outsourcing*

dalam Undang-undang ketenagakerjaan sangat merugikan pekerja perempuan, sebagai tenaga kerja *outsourcing*, pekerja perempuan tidak mendapatkan hak-hak normatifnya seperti tunjangan melahirkan yang membutuhkan dana besar, pengusaha cukup senang dengan sistem *outsourcing*, karena akan mengurangi sejumlah pengeluaran/biaya produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 1990. *Kampanye Dunia Untuk HAM (Lembar Fakta)*. PBB Nomor E. 90 XVII.3
- _____. 2001. *Hak Asasi Perempuan*. Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.
- _____. 2001. *Keadilan Dalam Masa Transisi*, Komnas HAM Jakarta
- _____. 2002. *Peta Kekerasan Pengalaman Perempuan Indonesia*. Amelpro, Jakarta (KOMNAS Perempuan).
- _____. 2007. *Hak Asasi Perempuan, Instrumen Hukum untuk mewujudkan Keadilan Jeder*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- _____. 2011. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Edisi lengkap* CV. Nuansa Aulia Bandung
- Achmad Ali, 2009. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory dan Teori Peradilan (judicialprudence)*. Kencana Prenda Media Group Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta
- Agnes Widanti, 2005. *Hukum Berkeadilan Jender*. Buku Kompas, Jakarta.
- Agusmida, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*, PT. Ghalia Indonesia
- Agustinus Edy Kristianto, 2008, *Panduan Bantuan Hukum Di Indonesia*, YLBHI Jakarta.
- Alma Manuputy dkk, 2008. *Hukum Internasional*, Rech-ta, Makassar
- Anshori Ilyas. 2007. *Ringkasan Disertasi. Hak Mogok Sebagai Sarana Perjuangan Dalam Peningkatan Kesejahteraan, Ringkasan Disertasi Universitas Hasanuddin*.
- Arief, S, 1986. *Hukum Perburuhan Indonesia (Himpunan Peraturan Perundang-undangan)*. Tinta Mas, Surabaya
- Asri Wijayanti, , 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Jakarta.
- Asgar Ali Engineer.199. *Pembebasan perempuan*. LKIS Jakarta.
- Azyumardi Azra, 2003, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia, Masyarakat Madani*, Tim ICCE Jakarta.
- Bambang Sunggono, 2009, *Bantuan Hukum dan HAM*, Mandar Maju Bandung.
- Baharuddin Lopa, 2000, *Al-Quran dan Hak-HAM, Dirjen Pendidikan Dasar dan menengah*, Departemen Pendidikan Nasional.
- Bernard L. Tanya dkk, 2010, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing Yogyakarta.