

**PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**
(Studi Pada Spbu Galangan Kapal Kota Makassar)

Nur Aslamia Amin¹, Andi Kasmawati², Imam Suyitno³

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar

¹nuraslamiaamin@gmail.com, ²kasmawatiamri@yahoo.co.id,

³imamsuyitno@unm.ac.id

Abstract. *This study aims, (1) To find out the fulfillment of the rights of women workers who work at the Makassar City Shipyard Gas Stations (2) To find out the procedures for the protection of women workers at the Makassar Shipyard Gas Stations are in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. (3) To find out the factors that determine the implementation of the protection of women workers at the Makassar City Shipyard Gas Station. This type of research is descriptive research and uses a qualitative research approach. The data sources used are primary data and secondary data. The primary data are 1 operational manager of shipyard gas stations and 7 female operators at shipyard gas stations. While secondary data are laws, books, journals, papers, and materials from the internet. Data collection techniques include: Observation, Interview and Documentation. Data analysis used in this qualitative research is data reduction, data display and decision making or verification. Based on the results of the study, namely: (1) the fulfillment of the rights of female workers has been fulfilled which includes the right to menstrual leave, the right to maternity leave, the right to miscarriage leave, the right to maternity leave, the provision of working time, and overtime time (2) the protection of female workers is also quite fulfilled in social aspects, technical aspects (occupational safety), occupational health aspects, but in the aspect of worker welfare still need optimization (3) the determining factor for the fulfillment of the protection of women workers is the harmony between the company and the women workers themselves.*

Keywords: *Protection, workers, women*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan, (1) Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja perempuan yang bekerja di SPBU Galangan Kapal Kota Makassar (2) Untuk mengetahui prosedur perlindungan pekerja perempuan di SPBU Galangan Kapal Kota Makassar sudah sesuai menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (3) Untuk mengetahui faktor yang menentukan terlaksananya perlindungan pekerja perempuan di SPBU Galangan Kapal Kota Makassar. Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu 1 orang manager operasional SPBU Galangan Kapal dan 7 orang operator perempuan di SPBU Galangan Kapal. Sedangkan data sekunder yaitu undang-undang, buku-buku, jurnal, *paper*, dan bahan dari internet. Teknik pengumpulan data meliputi: Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini yaitu reduksi data, display data dan pengambilan keputusan atau verifikasi. Berdasarkan hasil penelitian yaitu: (1) pemenuhan hak pekerja perempuan sudah cukup terpenuhi yang meliputi hak cuti menstruasi, hak cuti kehamilan, hak cuti keguguran, hak cuti melahirkan, pemberian waktu kerja, dan waktu lembur (2) perlindungan pekerja perempuan juga cukup terpenuhi pada aspek sosial, aspek teknis (keselamatan kerja), aspek kesehatan kerja, namun pada aspek kesejahteraan pekerja masih perlu pengoptimalan (3) faktor penentu terpenuhinya perlindungan pekerja perempuan adalah adanya keselarasan antara pihak perusahaan dan pekerja perempuan itu sendiri.

Kata Kunci: *Perlindungan, pekerja, perempuan*

I. PENDAHULUAN

Secara historis lahirnya hukum perburuhan/ketenagakerjaan terkait erat dengan Revolusi Industri yang terjadi di Eropa, keprihatinan utama yang mendasari lahirnya hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah buruknya kondisi kerja di mana buruh anak dan perempuan bekerja, terutama di pabrik tenun/tekstil dan pertambangan yang sangat membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka.¹

Pada Negara hukum liberalis atau Negara hukum klasik yang diutamakan ialah terjaminnya hak-hak asasi berupa kemerdekaan baik dalam bidang politik maupun dalam bidang sosial-ekonomi. Diakuinya dan adanya jaminan kebebasan individu (*individual freedom*), kemerdekaan mendapatkan hak milik (*ownership of property*). Sedangkan di Indonesia (Hindia Belanda) dalam literatur hukum ketenagakerjaan yang ada, riwayat hubungan perburuhan diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan *poenale* sanksi.²

Hubungan kerja dalam sebuah Negara adalah salah satu tonggak penopang dalam bidang ekonomi guna menunjang berdirinya suatu Negara. Semakin kuat perekonomian suatu bangsa maka semakin sejahtera rakyatnya, dan menyejahterahkan rakyat adalah salah satu tujuan Negara Indonesia yang termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat.

Berbicara masalah ekonomi, maka yang terlintas adalah usaha untuk memperoleh penghasilan, dimana penghasilan itu biasanya berupa uang yang lebih lazimnya disebut upah atau gaji. Usaha untuk memperoleh penghasilan adalah pengertian sederhana dari kata bekerja. Bekerja dan memperoleh pekerjaan adalah hak setiap orang sebagai-

mana termaktub dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yaitu: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.”³

Dari pasal di atas kita dapat menyimpulkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan, termasuk bagi perempuan. Dewasa ini, perempuan bekerja tak lagi menjadi hal yang tabu dan hal tersebut telah banyak ditemui di tempat umum, pada umumnya pekerjaan yang dikerjakan oleh perempuan tersebut adalah pekerjaan yang memang sesuai dengan tabiatnya, yaitu tabiat yang lembut sekaligus lemah.

Pekerja perempuan biasa kita jumpai pada pusat perbelanjaan, biasanya menjadi pramuniaga, kasir, ataupun sales toko. Namun, sekarang ini perempuan banyak yang terjun ke dunia kerja yang notabene pekerjaannya adalah pekerjaan berat dan didominasi oleh kaum laki-laki. Seperti profesi satpam, pekerja bangunan, dan operator pengisian bahan bakar di SPBU. Hal ini menimbulkan berbagai pandangan dalam masyarakat, karena sebagaimana diketahui bahwa secara kodrati perempuan memiliki tugas utama untuk mengurus rumah tangga sedangkan dalam persoalan mencari nafkah laki-lakilah yang memiliki tugas tersebut.

Kemajuan zaman dan peradaban seakan mengikis anggapan itu semua, ditambah dengan gaung “emansipasi perempuan” yang makin kuat bak menjadi angin segar bagi para perempuan dalam mengembangkan profesinya. Tapi sekuat apapun gaung emansipasi wanita tak bisa memungkiri bahwa perempuan memang tak pernah sejajar dengan laki-laki, karena laki-laki dan perempuan diciptakan dengan kelebihanannya masing-masing. Ini terlihat dari laki-laki yang lebih kuat dari segi fisik, sedangkan perempuan cenderung lemah dalam hal fisik namun kuat dalam hal non-fisik, seperti perasaan.

¹ Lalu, Husni. 2014. *Pengantar hukum Ketenagakerjaan: Edisi Revisi*. Cetakan Ke-12

Jakarta: Rajawali Pers. Hlm. 1

¹ Ibid, hlm 2-3

³ UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Serba Jaya: Surabaya

Dalam Islam bekerja adalah kewajiban seorang suami sebagai kepala rumah tangga, tapi Islam juga tidak melarang wanita untuk bekerja. Wanita boleh bekerja jika memenuhi syarat-syaratnya dan tidak mengandung hal-hal yang dilarang oleh syariat.”⁴ Syaikh Abdul Aziz Bin Baz mengatakan: “Islam tidak melarang wanita untuk bekerja dan bisnis, karena Allah Swt. mensyariatkan dan memerintahkan hambanya untuk bekerja dalam Firman-Nya yang artinya: “Katakanlah (wahai Muhammad), bekerjalah kalian! Maka Allah dan Rasul-Nya dan para mukminim akan melihat pekerjaanmu” (QS. At-Taubah [9]: 15)⁵

Karena perempuan pun memiliki hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan maka yang menjadi masalah selanjutnya adalah jenis pekerjaan apakah yang cocok untuk perempuan, lokasi pekerjaan yang bagaimanakah yang dapat membuat perempuan itu merasa aman dalam bekerja, dan apakah dengan bekerja perempuan tersebut dapat juga melaksanakan tugas utamanya di dalam keluarga dengan baik, dan berbagai masalah lainnya. Menyangkut masalah susila bagi pekerja perempuan berdasarkan observasi awal peneliti menemukan adanya beberapa masalah seperti perempuan yang bekerja melewati batas waktu kerja, timbulnya perbuatan tak menyenangkan oleh konsumen, dan hak istirahat yang tak diberikan sebagaimana mestinya maka diperlukanlah suatu regulasi yang membuat pekerja perempuan itu aman dan tenang dalam bekerja dan hal itu telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003). Di dalam regulasi tersebut

4 Dariny, Musyaffa. “Bolehkah Wanita Bekerja”. Diakses pada 28 Juli 2018 11.30 WITA. <http://konsultasisyariah.com/520-bolehkah-wanita-bekerja.html>

⁵Al-Qur’an 20 Baris Terjemah. 2014. CV. Mikraj Khazanah Ilmu: Bandung

terkandunglah aturan yang mengatur tentang perlindungan pekerja perempuan, hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian penelitian dalam rangka melihat realitas pelaksanaan pasal yang ada dalam regulasi tersebut.

Dengan adanya beberapa permasalahan yang kerap ditemui di lapangan sehingga peneliti hendak mengangkat judul “Perlindungan Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di SPBU Galangan Kapal Kota Makassar”. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan.

Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta social dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Hak yang diberikan pada pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak inilah yang wajib diketahui baik bagi pekerja perempuan itu sendiri maupun pihak pemberi kerja/pengusaha agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan saling menguntungkan. Berikut daftar hak-hak pekerja perempuan yaitu:⁶

⁶ Talenta. 2016. *Inilah Hak-Hak Pekerja Wanita Yang Penting Untuk Diketahui*. Diakses 3 Maret 2019 pukul 00.43 <https://blog.talenta.co/bahasa/inilah-hak-hak-pekerja-wanita-yang-penting-untuk-diketahui/>

1. Hak cuti hamil dan cuti melahirkan.
Berdasarkan pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun, dalam hal ini keluarga pekerja wajib memberi kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta memberikan bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.
2. Hak perlindungan selama masa kehamilan.
Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja perempuan yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan oleh karena itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih.
3. Hak cuti keguguran.
Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur dalam pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.
4. Hak menyusui.
Dalam pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja yang menyusui minimal diberi waktu untuk menyusui dan memompa ASI pada waktu jam kerja.
5. Hak cuti menstruasi
Pekerja perempuan memiliki hak untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan hari kedua periode haidhnya. Hal ini tercantum dalam pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003
6. Peraturan lembur
Menurut pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakana antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Perusahaan juga dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang hamil dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Selain itu, pihak perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan baik yang sedang hamil ataupun tidak bagi yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 2300 sampai pukul 05.00
7. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan khusus
Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989, mengatur tentang larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, atau melahirkan. Hal ini juga diatur dalam konvensi ILO No. 183/2000 pasal 8 bahwa sekembalinya ke tempat kerja, perusahaan dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerja perempuan yang baru saja kembali setelah cuti melahirkan. Mereka berhak menduduki kembali posisinya serta mendapatkan gaji yang sama dengan gaji yang diterima sebelum cuti melahirkan.
Pekerja bagi suatu perusahaan baik motor terlaksananya kelangsungan pekerjaan, baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan mereka memiliki peran yang sama pentingnya sehingga kedudukan mereka tak boleh disepelkan apalagi diperlakukan secara sewenang-wenang. Karena itulah dibentuk suatu aturan yang mengaturnya jalannya pemberian perlindungan bagi pekerja sebagai bentuk antisipasi akan hal-hal yang tidak diinginkan yang bisa saja terjadi.
Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi social ekonomis. Dari segi social ekonomis,

pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari Negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang.⁷

Berdasarkan ketentuan pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁸

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara social ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskill labour*).⁹

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus (Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum dalam Negara Pancasila, makalah disampaikan pada symposium tentang politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum Dalam Rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994), yakni: "Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan

kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹⁰ Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu: "Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja. Tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis."¹¹

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta social dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:¹²

¹⁰*Ibid* hlm. 10

¹¹Zainal, Asikin. dkk. 2016. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Cetakan Kesebelas. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta hlm. 5

¹² Zaeni, Asyahdie. 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Edisi Revisi 2 Jakarta : Rajawali Pers hlm 95-96

⁷ Asri, Wijayanti. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. h. 8

⁸ *Ibid*, hlm. 6

⁹ *Ibid*, hlm. 7

- a. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja dan Heigene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, system pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban social kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:¹³

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada perkerja suatu peng-

hasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan social.

- b. Perlindungan social, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembang prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:¹⁴

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negative dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban

¹⁴Zaeni, Asyahdie. 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Edisi Revisi 2 Jakarta : Rajawali Pers hlm 95-96

¹³ Zainal, Asikin. op, cit hlm. 76-77

rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu pendekatan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus, dimana hasil dari data deskriptif yang diperoleh, didapatkan melalui proses penelitian lapangan langsung yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan, menjelaskan, menganalisis, dan menggali informasi terkait fokus penelitian. Lokasi penelitian terletak di SPBU Galangan Kapal Kota Makassar yang berada di Jalan Galangan Kapal No.1.

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dimana peneliti akan melakukan wawancara dengan pihak yang terkait dengan kajian penelitian. Adapun instrumen pendukung adalah kamera dan rekaman (HP), pedoman wawancara, pedoman observasi dan alat tulis (buku dan pulpen). Prosedur pengumpulan data yakni observasi, wawancara dan dokumentasi.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengecekan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data pada penelitian kualitatif yaitu menganalisis data yang ditemukan untuk diolah dan menghasilkan suatu kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara kodrati perempuan memang berbeda dengan laki-laki. Berbeda dari segi fisik, kekuatan jasmaniah, dan sifat dasarnya. Karena itulah perlu adanya pemberian hak yang sedikit berbeda dengan para pekerja laki-laki, hal ini

menjadi keistimewaan tersendiri bagi para pekerja perempuan.

Pemberian hak ini bukanlah bentuk diskriminasi bagi pekerja laki-laki tapi merupakan bentuk toleransi yang telah legal diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa betapa pentingnya hal tersebut, di dalam regulasi ini diatur segala aspek hubungan pekerja dan pihak perusahaan, serta apa-apa saja yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Terkhusus masalah perlindungan pekerja perempuan maka hal ini pun telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan inilah yang menjadi acuan dasar hukum sebuah perusahaan dalam menciptakan perlindungan bagi para pekerja perempuan.

Adapun menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan bagi pekerja perempuan meliputi:¹⁵

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 07.00 (Pasal 76 ayat 1)
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 (Pasal 76 ayat 2)
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi, dan menjaga kesusilaan selama di tempat kerja (Pasal 76 ayat 3)
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat

¹⁵ Ketenagakerjaan, op. cit (Pasal 76-81 ayat 2)

- dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00 (Pasal 76 ayat 4)
- e. Waktu kerja pekerja/ buruh (Pasal 77 ayat 1-2)
 - f. Penambahan waktu kerja (Pasal 78 ayat 1-2)
 - g. Waktu istirahat dan cuti bagi pekerja/buruh (Pasal 79 ayat 1-4)
 - h. Pemberian waktu untuk melaksanakan ibadah bagi pekerja/buruh (Pasal 80)
 - i. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81 ayat 1)
 - j. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1)
 - k. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2)

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83). Ini adalah perlindungan yang berkaitan denganantisipasi kondisi fisik para pekerja dengan memperhatikan pekerjaan yang sedang dikerjakan, apakah pekerjaan itu mampu ia selesaikan atau tidak, dan jika tidak maka pihak perusahaan harus memberikan pekerjaan tersebut kepada yang lebih mumpuni contohnya yaitu kepada pekerja laki-laki.

Dalam praktiknya, perlindungan pekerja perempuan di SPBU Galangan sudah dilaksanakan baik itu pada perlindungan keselamatan kerja, perlindungan kesehatan, perlindungan kesejahteraan, dan perlindungan sosial. Hal ini tentunya dapat mendorong terciptanya

lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja perempuan.

Pada perlindungan keselamatan kerja pihak SPBU Galangan Kapal telah melaksanakannya dengan membekali para pekerja dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini juga sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 86 ayat 1 dan 2. Pada pasal 86 ayat (1) disebutkan “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, a) keselamatan dan kesehatan kerja, b) moral dan kesusilaan, dan c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.¹⁶ Selanjutnya dalam pasal 86 ayat (2) dinyatakan bahwa “untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.¹⁷

Keselamatan dan kesehatan kerja biasanya digabung menjadi satu aspek yang saling berkaitan, pun terkait masalah keselamatan kerja maka hal ini harus diantisipasi kemungkinan terjadinya dengan cara menjaga agar lingkungan kerja tetap aman dan dilakukannya pengawasan berkala saat waktu kerja.

Berlanjut pada perlindungan kesejahteraan pekerja maka hal ini adalah berkaitan dengan pengupahan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak pekerja. Pada SPBU Galangan Kapal dikemukakan oleh Ardiyansyah bahwa:” Untuk masalah kesejahteraan pekerja kami pihak perusahaan telah mengupayakan sebaik mungkin dengan cara memberikan gaji sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) dan juga memberikan bonus kepada pekerja yang berhak mendapatkannya, misalnya untuk pekerja yang lembur atau untuk pekerja yang menunjukkan perkembangan yang produktif dalam melakukan

¹⁶ Ibid

¹⁷Ibid

pekerjaannya.¹⁸

Kebijakan pengupahan bagi para pekerja ini pun diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada pasal 88 ayat 1-4, yaitu:¹⁹ Ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ayat (2) “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Ayat (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ada ayat (2) meliputi: a) upah minimum, b) upah kerja lembur, c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan, d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, e) upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya, f) bentuk dan cara pembayaran upah, g) denda dan potongan upah, h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional, j) upah untuk pembayaran pesangon, dan k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Ayat (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dengan demikian, pihak SPBU Galangan Kapal telah memberikan pengupahan yang sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan pengupahan yang seperti ini diharapkan mampu memenuhi kebutuhan para pekerja dan pihak perusahaan pun berhasil untuk menyejahterakan para pekerjanya. Selanjutnya terkait masalah perlindungan sosial bagi para pekerja perempuan, pada perlindungan ini menitikberatkan pada jam kerja perusahaan yang harus sesuai sehingga

tetap memberikan waktu bagi para pekerja untuk berinteraksi dengan dunia luar baik dengan keluarga atau dengan masyarakat yang lain. Pada SPBU Galangan Kapal waktu kerja yang diterapkan adalah 8 jam kerja dengan pembagian 2 *shift* waktu, yaitu pagi dan malam.

Sebagaimana diatur dalam pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:²⁰ Ayat (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja Ayat (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Berdasarkan hasil uraian di atas maka SPBU Galangan Kapal sudah cukup baik dalam pembagian waktu kerja, sehingga para pekerja bisa tetap memiliki waktu untuk berinteraksi dengan keluarga maupun masyarakat karena adanya pembagian *shift* kerja.

Perlindungan sosial bagi pekerja pun sebenarnya meliputi pada kewajiban perusahaan untuk memberikan waktu beribadah yang cukup bagi para pekerja disela-sela waktu kerjanya. Sebagaimana dalam pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, “pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.²¹

Terkait masalah waktu untuk melaksanakan ibadah di SPBU Galangan Kapal memberikan keluasaan untuk hal tersebut dengan catatan tetap melihat kondisi yang ada, dikarenakan konsumen yang tetap berdatangan meski sudah waktunya shalat misalnya, maka pekerja harus melaksanakan shalat secara bergantian yaitu sebagian pergi shalat lalu sebagian lagi melayani konsumen.

¹⁸Wawancara dengan Manager Operasional SPBU Galangan Kapal 15 februari 2019 pukul 09.30

¹⁹ Ketenagakerjaan, op cit

²⁰ Ibid

²¹ Ibid

Dengan demikian, terlihat bahwa pihak perusahaan tidaklah membatasi untuk melaksanakan ibadah, tetapi harus tetap melihat lingkungan pekerjaan sehingga dalam melaksanakan ibadah pun dilakukan secara bergantian. Jadi, menurut peneliti hal ini dapat diterima karena ini tetap dalam koridor yang tidak ada pihak yang dirugikan. Berdasarkan hasil observasi yang mendalam, peneliti dapat melihat bahwa kegiatan kerja yang ada di SPBU Galangan Kapal berjalan wajar tanpa ada gangguan yang berarti. Peneliti juga mengamati bahwa pada *shift* kerja pagi yang dominan bekerja adalah para pekerja perempuan sedangkan pada *shift* kerja malam hari memang didominasi oleh pekerja laki-laki. Dari ini, peneliti menyimpulkan bahwa hal ini adalah salah satu upaya perlindungan yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan agar keamanan dan kesesuaiannya tetap terjaga.

Adapun mengenai perlindungan sosial, yaitu dimana ketika bekerja ataupun di luar jam kerja maka pekerja perempuan tetap mampu untuk mengembangkan kehidupannya. Maka hal ini harus didukung dengan waktu kerja yang sesuai ketentuan dari pihak perusahaan.

Membahas mengenai faktor, maka yang menjadi acuan adalah sebab agar perlindungan pekerja perempuan itu terlaksana. Di SPBU Galangan Kapal ada dua subjek utama yang terlibat yaitu pihak perusahaan dan pihak pekerja perempuan itu sendiri. Maka faktor yang paling utama adalah adanya keselarasan antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Keselarasan yang dimaksud adalah di mana perusahaan yang mengeluarkan aturan maka aturan itu harus memperhatikan perempuan, dan setelah adanya aturan tersebut maka pekerja perempuan itu harus taat pada aturan tersebut.

Adapun beberapa faktor lainnya maka ini adalah faktor pendukung yang tidak boleh dikesampingkan juga. Faktor ini terbagi 2, yaitu untuk pihak perusahaan dan pihak pekerja perempuan. Faktor dari Pihak Perusahaan, yaitu:

- a. Aturan yang dikeluarkan berpihak pada pekerja perempuan
- b. Melakukan pengawasan selama waktu kerja
- c. Menampung saran dan kritik dari pekerja perempuan
- d. Memberikan pengarahan yang baik bagi para pekerja

Selanjutnya, terkait faktor dari pekerja perempuan antara lain:

- a. Mampu menjaga dirinya dengan menampakkan tata krama yang baik
- b. Taat pada aturan perusahaan
- c. Senantiasa berkonsultasi dengan pihak perusahaan jika ada hal yang tidak disukai
- d. Meningkatkan kemampuan kerjanya agar lebih produktif

Berdasarkan beberapa faktor di atas maka itu akan menjadi sarana terlaksananya perlindungan bagi para pekerja perempuan. Tentunya hal ini harus ada saling kerjasama di dalamnya, pihak perusahaan tidak boleh bersikap cuek kepada kerjanya, akan tetapi harus sering melakukan pengawasan saat waktu kerja agar dapat melihat langsung di lapangan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan Perlindungan Pekerja Perempuan di SPBU Galangan Kapal Kota Makassar maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaannya di SPBU Galangan Kapal Kota Makassar sudah berjalan efektif, ini berdasarkan beberapa indikator yang diteliti dengan dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemenuhan hak pekerja perempuan pada SPBU Galangan Kapal meliputi pemberian hak cuti saat haidh, cuti saat hamil dan setelah melahirkan, cuti keguguran, dan waktu lembur. Hal ini menurut peneliti telah terpenuhi karena jika pekerja perempuan mengalami salah satu dari kondisi ini maka pihak perusahaan akan memberikannya izin cuti dengan syarat ia melapor dan melampirkan surat keterangan

- dokter ataupun rumah sakit kepada pihak perusahaan.
2. Perlindungan pekerja perempuan pada SPBU Galangan Kapal ini mencakup perlindungan keselamatan kerja, perlindungan kesehatan, perlindungan kesejahteraan, dan perlindungan sosial. Hal ini juga menurut peneliti sudah cukup terpenuhi karena telah dilaksanakan dan tidak bertentangan dengan pasal-pasal yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga yang diperlukan adalah pengoptimalan dari perlindungan tersebut.
 3. Faktor yang paling utama adalah adanya keselarasan antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Keselarasan yang dimaksud adalah di mana perusahaan yang mengeluarkan aturan maka aturan itu harus memperhatikan perempuan, dan setelah adanya aturan tersebut maka pekerja perempuan itu harus taat pada aturan tersebut. Realitas dari penelitian ini sudah terlihat adanya keselarasan antara pihak perusahaan dan pekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan aman.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an 20 Baris Terjemah*. 2014. CV. Mikraj Khazanah Ilmu: Bandung
- Aloysius, Uwiyono. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Armansyah, Koesparmono Irsan. 2016. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga
- Asri, Wijayanti. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Daniel Moehar. 2005. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Cetakan Ke-5. Jakarta: Bumi Aksara
- Djunaidi, Ghony Fauzan, Almanshur. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan Kedua. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Husnaini, Usman. Setiady, Akbar Purnomo. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lalu, Husni. 2014. *Pengantar hukum Ketenagakerjaan: Edisi Revisi*. Cetakan Ke-12. Jakarta: Rajawali Pers
- Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri
- Makassar Suwartono. 2017. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Zaeni, Asyahdie. 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Edisi Revisi 2 Jakarta: Rajawali Pers
- Zainal, Asikin. dkk. 2016. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Cetakan: 11. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta Ayatina
- Nurhidayati. 2014. *Fenomena Petugas SPBU Perempuan di Kabupaten Sleman, Yogyakarta*. Skripsi (Sleman: Yogyakarta)
- Dewi Angraeni. *Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Gowa di Kelurahan Sungguminasa Kecamatan Sombaopu*. Skripsi (Makassar: Universitas Negeri Makassar).
- UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Serba Jaya: Surabaya
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Alihamdan. "Pengertian Implementasi Secara Umum". Diakses pada 29 Juli 2018 20.05 Wita. <http://alihamdan.id/implementasi/amp/>
- Dariny, Musyaffa. "Bolehkah Wanita Bekerja". Diakses pada 28 Juli 2018 11.30 Wita. <http://konsultasisyariah.com/520-bolehkah-wanita-bekerja.html>
- Ramadhan, Gibran. 2016. *Pengertian Instrumen Penelitian dan Macam-Macamnya*. Diakses pada 1 Agustus 2018 19.20 Wita.

<http://gibrandeleonardo.blogspot.co.id/2016/10/pengertian-instrumen-penelitian-dan.html?m=1>

Talenta. 2016. *Inilah Hak-Hak Pekerja Wanita Yang Penting Untuk Diketahui*. Diakses 3 Maret 2019 pukul 00.43 <https://blog.talenta.co>

[/bahasa/inilah-hak-hak-pekerja-wanita-yang-penting-untuk-diketahui/Wayan, Suparno. 2013. Jenis-Jenis SPBU. Diakses pada 27 Februari 2019 pukul 11.00 <https://wyn-suparno.blogspot.com/2013/09/codo-dodo-codo-adalah-jenis-jenis-spbu.html?>](/bahasa/inilah-hak-hak-pekerja-wanita-yang-penting-untuk-diketahui/Wayan,Suparno.2013.Jenis-JenisSPBU.Diaksespada27Februari2019pukul11.00https://wyn-suparno.blogspot.com/2013/09/codo-dodo-codo-adalah-jenis-jenis-spbu.html?)