

## BEBERAPA PERLINDUNGAN HUKUM KHUSUS BAGI BURUH WANITA

oleh : SULIATI RACHMAT, S.H.



Tenaga kerja wanita tetap memegang peranan penting di Indonesia. Persamaan derajat wanita dan pria menyebabkan perlunya perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita. Perlindungan hukum tersebut menyangkut kondisi kerja, hak-hak wanita sebagai karya wan, upah yang memadai, dan jaminan sosial. Ketentuan-ketentuan mengenai hal ini sudah sejak lama ada dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata kita. Setelah kemerdekaan berbagai ketentuan lainnya menyusul sesuai dengan perkembangan keadaan. Karang-an berikut ini secara lebih terperinci menguraikan hal-hal perlindungan tenaga kerja wanita dari sudut peraturan perundang-undangan kita.

### A. PENDAHULUAN

Meningkatnya jumlah wanita memasuki lapangan kerja dewasa ini, baik dalam hubungan kerja maupun secara mandiri disatu pihak memang cukup menggembirakan, sekalipun dilain pihak menimbulkan berbagai masalah, terutama mengenai penyediaan kesempatan kerja serta perlindungannya yang memadai. Istilah perlindungan yang biasanya dihubungkan dengan peraturan-peraturan tertentu serta pengawasannya, sangat erat pula kaitannya dengan faktor pembinaan, khususnya terhadap para pelaku proses produksi, baik berupa penyuluhan, bimbingan dan lain-lain. Lebih-lebih di negara-negara berkembang seperti Indonesia, pembinaan yang ditujukan untuk mampu melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku sangatlah penting, mengingat tingkat pendidikan buruh yang relatif masih sangat rendah.

Di Indonesia perlindungan tersebut secara garis besar dirumuskan dalam Undang-undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja (sering pula disebut Undang-undang Pokok Tenaga Kerja), dan dalam pasal 1 menyebut : "Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat," sehingga pengertian tenaga kerja dengan demikian memiliki cakupan yang sangat luas baik didalam atau di luar

hubungan kerja, juga meliputi tenaga fisik maupun rohani. Sedang ciri hubungan kerja umumnya dipandang "bekerja dibawah perintah pihak lain dengan menerima upah." Belakangan unsur perintah tersebut dipandang tidak lagi mutlak.

Terlihatlah dalam rumusan tersebut diatas bahwa pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada buruh, sebab biasanya yang disebut buruh ialah hanya mereka yang bekerja dalam hubungan kerja.

Selanjutnya pasal 2 Undang-undang tersebut menyatakan : "Dalam menjalankan Undang-undang ini serta peraturan-peraturan pelaksanaannya tidak boleh diadakan diskriminasi." Azas non diskriminasi inipun penting artinya bagi kaum wanita, sebab dalam menjalankan Undang-undang juga tidak boleh diadakan diskriminasi antara tenaga kerja pria dan wanita. Semua jenis perlindungan sebagai hak dasar tenaga kerja/buruh dijabarkan dalam ketentuan tersebut.

Masalah perlindungan tenaga kerja ini sejak tahun 1983 termasuk salah satu prioritas Departemen Tenaga Kerja untuk masa kerja tahun 1983 - 1988.

### Buruh Wanita

Wanita umumnya disamping sebagai ibu rumah tangga, mulai dari desa-desa sampai ke kota berperan aktif dalam masyarakat antara lain sebagai buruh/pekerja, petani, pedagang kecil, pekerja sosial dan sebagainya.

Diantara banyak peran tersebut, ingin kami mencoba menyoroti wanita sebagai buruh, terutama perlindungan hukumnya.

Sebagai buruh, wanita turut serta dengan rekan mereka kaum pria memberikan tenaga dan jasanya dalam proses produksi untuk melayani kebutuhan masyarakat. Hampir semua jenis produksi memperkerjakan tenaga kerja, bahkan di berbagai lapangan kerja tertentu, sementara perusahaan memandang lebih tepat menggunakan tenaga wanita, baik karena pembawaan alamnya maupun sifat pekerjaannya. Disinilah peranan wanita merupakan saingan yang tidak ringan bagi rekan-rekannya pria.

Dalam hubungan tersebut dinilai bahwa pada umumnya buruh wanita lebih banyak memiliki kesabaran, ketelitian, kesetiaan, kepatuhan, ketekunan dan sebagainya. Beberapa pekerjaan tertentu dipandang lebih tepat ditangani oleh wanita, misalnya : bidang pemintalan, pengepakan rokok, jasa wisata dan lain-lain.

Umumnya motif utama mereka bekerja kecuali karena kemajuan pendidikan, bagi yang bersuami untuk menutup biaya hidup keluarga, sedang bagi yang tidak bersuami untuk mencari nafkah. Diantara para pencari nafkah tersebut, banyak karena ditinggalkan suami sedang menganggur, lebih lebih mengingat sulitnya memperoleh pekerjaan tetap dewasa ini. Masih pula terdapat diantaranya yang bekerja hanya karena mengisi waktu luang, menambah pergaulan atau senang akan melakukan jenis pekerjaan tertentu dan sebagainya. Pendeknya kegiatan wanita diluar rumah tangga, bukanlah masalah baru untuk masyarakat umumnya. Sebagai buruh, wanita selalu memikul tugas ganda, sebagai isteri/ibu dan sebagai pekerja ditempat kerja.

Kewajiban serta tanggung jawab yang cukup berat ini dapat mereka penuhi, jika kebutuhan-kebutuhan dasarnya terjamin seperti makanan bergizi, pemeliharaan kesehatan, waktu istirahat, ketenangan serta keselamatan kerja dan lain-lain.

Kegairahan kerja bukanlah semata-mata persoalan upah, akan tetapi tidaklah kurang pula pentingnya suasana hubungan perburuhan ditempat kerja, keserasian dalam keluarga, juga

seluruh kebutuhan-kebutuhan dasar seperti tersebut diatas ikut pula menentukan.

Guna menjamin perlindungan sebagian kepentingan buruh, khususnya buruh wanita, pemerintah memberlakukan seperangkat ketentuan-ketentuan perburuhan yang sifatnya khusus, disamping peraturan-peraturan perburuhan yang berlaku umum bagi seluruh buruh. Belum seluruh pasal UU Kerja No. 12/Th. 1948 sudah berlaku, seperti pasal 7 dan 9 yang melarang wanita bekerja pada waktu malam, dan melakukan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya. Sedang pasal 8 dan 13 yang melarang wanita bekerja dalam tambang serta mengatur pemberian cuti khusus, yaitu cuti melahirkan dan haid, telah dinyatakan berlaku.

Undang-undang kerja No. 12/Th. 1948 itu sendiri secara keseluruhan telah dinyatakan berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia dengan UU No. 1/Th. 1951 pada tanggal 6 Januari 1951.

Almarhum Mr. Soetiksno, bekas Sekjen Departemen Perburuhan RIS menyebut dalam hukunya "Hukum Perburuhan" bahwa UU Kerja No. 12/Th. 1948 itu selain merupakan UU Pokok, juga merupakan pernyataan politik sosial negara Republik Indonesia. Mengenai pekerjaan buruh, UU bertujuan untuk menjamin pekerjaan dan kehidupan yang layak, sehingga selaras dengan Pasal 27 (2) UU 1945, sebagai sumber hukum perburuhan meteriil. Seterusnya beliau menjelaskan bahwa UU tersebut bersifat publik, karena :

1. Aturan-aturan yang termuat didalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan perseorangan saja, melainkan untuk kepentingan masyarakat;
2. Buruh Indonesia belum memiliki kesadaran/kemampuan untuk melindungi hak-hak sendiri.

Untuk tujuan perlindungan tersebut diperlukan campur tangan pemerintah dalam hubungan perburuhan melalui peraturan perundang-undangan. Diluar UU Kerja No. 12/Th. 1948, masih pula dapat kita jumpai perlindungan hukum khusus untuk buruh wanita, misalnya UU No. 80/Th. 1957 Tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100, mengenai pengupahan yang sama bagi wanita dan pria untuk jenis pekerjaan yang sama nilainya (L.N. No. 171/Th. 1957), dan P.P. No. 8/Th. 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Demikian juga "Peraturan Tentang Pembatasan Pekerjaan Anak dan Pekerjaan Wanita Pada Malam Hari", Ordonantie 17 Desember 1925, Stbl No. 647, suatu ketentuan yang berasal dari zaman Hindia Belanda, yang masih tetap berlaku.

Dari seluruh ketentuan hukum yang berlaku khusus bagi buruh wanita tersebut, akan kita tinjau secara garis besar satu demi satu.

## **B. TENTANG PEKERJAAN WANITA**

### **1. Kerja malam**

Ditempatkan kerja tertentu, wanita sering diperlukan untuk melakukan pekerjaan diwaktu malam, baik karena pekerjaan itu sendiri, kepentingan umum, maupun kebutuhan perusahaan secara tetap atau berkala.

Pasal 7 UU Kerja No. 12/Th. 1948 jo UU No. 1/Th. 1951, pada dasarnya melarang wanita bekerja pada malam hari, kecuali dalam dua hal, yaitu:

- (1) jikalau pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita;
- (2) dimana pekerjaan wanita pada malam hari itu tidak dapat dihindarkan berhubungan dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.

Akan tetapi berhubung pasal 7 ketentuan tersebut diatas belum dinyatakan berlaku, maka

masih berlakulah ketentuan lama yaitu, "Peraturan Tentang Pembatasan Pekerjaan Anak dan Pekerjaan Wanita Pada Malam Hari" Ordonansi 17 Desember 1925, Sibl. No. 647.

Peraturan ini tidaklah melarang, akan tetapi hanya membatasi wanita bekerja pada waktu malam. Pasal 3 peraturan tersebut memuat ketentuan, bahwa seorang wanita antara pukul sepuluh malam dan pukul lima pagi tidak boleh menjalankan pekerjaan, sepanjang untuk hal itu tidak ada izin dari atau berdasarkan surat keputusan Pemerintah untuk perusahaan tertentu pada umumnya atau untuk pabrik, tempat kerja atau perusahaan tertentu pada khususnya, sesuatunya berhubungan dengan kepentingan khusus dari perusahaan.

Regeringsbesluit No. 12 Th. 1941 (Keputusan 21 Februari 1941 Sibl. No. 45) melaksanakan aturan dalam "Maatregelen/Peraturan Tentang Pembatasan" mengenai pemberian izin penyimpangan tersebut diatas.

Pembatasan pekerjaan wanita pada waktu malam bertujuan untuk menjaga kesehatan dan kesucilaan wanita.

## 2. Larangan Pekerjaan dalam Tambang

Pasal 8 (1) UU Kerja No. 12/Tahun 1948 jo U.U. No. 1/Th. 1951 melarang wanita menjalankan pekerjaan didalam tambang, lobang didalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan dari dalam tanah.

Sedang pasal 8 (2) menjelaskan bahwa larangan tersebut tidak berlaku terhadap orang wanita yang berhubungan dengan pekerjaannya, kadang-kadang harus turun dibagian tambang dibawah tanah dan tidak menjalankan pekerjaan tangan.

Pasal 8 bersama beberapa aturan dalam UU Kerja No. 12/Tahun 1948 tersebut sudah berlaku, serta dilaksanakan dengan P.P. No. 7/Tahun 1948. Sedang Peraturan Pemerintah ini dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia dengan P.P. No. 14/Tahun 1951 (LN. NO. 7/Th. 1951).

Lebih jauh larangan terhadap wanita untuk bekerja dalam tambang ini dapat terlihat juga pada Peraturan Tentang Pengawasan di Tambang (Mynpolitie-Reglement, Regeringsverordening 3 September 1930 Sibl. No 341), mengenai pekerjaan pada bangunan dibawah tanah, pasal 17 menyatakan bahwa pekerjaan dibawah tanah hanya boleh diperintahkan kepada orang laki-laki yang berusia lebih dari enam belas tahun.

## 3. Larangan Pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan.

Pasal 9 (1) melarang wanita menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesucilaannya.

Pasal ini belum berlaku, sehingga peraturan pelaksanaan yang dimaksud oleh ayat 2 sampai sekarang belum ada.

## C. CUTI/ISTIRAHAT KHUSUS BAGI WANITA

### 1. Cuti hamil/bersalin.

Pasal 13 (2) dan 3) UU Kerja No. 12/Th. 1948 jo U.U. No. 1/Th. 1951 mengatur pemberian cuti hamil/bersalin. Pasal inipun telah dinyatakan berlaku.

Pengertian cuti/istirahat mengandung arti, bahwa buruh tidak melakukan pekerjaan dengan menerima upah penuh. Wanita dalam keadaan hamil, pendapat ahli memang memerlukan istirahat, yaitu umumnya 1½ bulan sebelum dan 1½ bulan sesudah melahirkan.

Kiranya perlu dalam hubungan ini disebut suatu konvensi ILO "United Nations Convention

on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women" yang telah diratifikasi oleh sejumlah negara, termasuk Indonesia dalam UU No. 7/Th. 1984. Pasal 11 convention tersebut khusus mengenai tenaga kerja wanita, yang dalam ayat 1a menyatakan bahwa, "Hak atas pekerjaan merupakan hak azazi manusia yang tidak bisa dicabut".

Sedang ayat 2a pasal yang sama melarang dengan sanksi suatu pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil, serta diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan.

Dan pasal 11 ayat 2b mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar kehamilan/cuti hamil; dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, mewajibkan kepada negara peserta membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk memberikan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula, senioritas atau lain-lain jaminan sosial.

Konvensi memandang bahwa kehamilan mempunyai arti sosial untuk melanjutkan keturunan, sehingga layak mendapat perlindungan.

Sekalipun perlindungan hukum khusus bagi buruh ini telah diakui secara internasional, namun dalam praktek penerapannya masih banyak mempunyai hambatan. Adanya sinyalmenten bahwa sementara perusahaan di Ibu Kota membuat peraturan/ketentuan yang secara tidak langsung bertindak memberhentikan buruh wanita karena menikah/hamil; pernah dicoba untuk dapat diungkapkan dalam suatu penelitian awal Fakultas Hukum UI, yang berusaha untuk memperoleh jawaban masalah tersebut, dan hasilnya cukup merangsang untuk mengembangkan lebih lanjut penelitian tersebut.

Perwujudan isi konvensi bagi negara-negara anggota tentu berlainan satu sama lain, masing-masing tidak terlepas dari pandangan hidup yang dianutnya.

Misalnya di negara-negara liberal, dimana kedudukan hukum majikan cenderung dipandang sama dengan buruh, suatu azas "persamaan kedudukan dalam hukum (equality before the law)", menilai upah penuh selama cuti hamil tiga bulan, sangat memberatkan beban majikan, sehingga oleh sebab itu perlindungan nafkah tidak diberikan sepenuhnya, akan tetapi sebagian menjadi risiko buruh yang bersangkutan, dan dilaksanakan lewat sistim asuransi.

Pemberian upah penuh dipandang kurang adil, suatu perlindungan yang agak berat sebelah menurut mata azas yang mereka anut. Seringkali perlindungan ini memberikan dampak negatif, yaitu keengganan perusahaan untuk menerima tenaga kerja wanita.

Liberalisme diikuti pula B.W., yang masih pula berlaku di negeri kita sebagai pedoman. Almarhum Prof. Iman Soepomo dalam bukunya "Hukum Perburuhan bidang Hubungan Kerja" secara luas menggambarkan bahwa sekalipun B.W. telah mencapai kemajuan yang sangat berarti pada saat lahirnya, yaitu masuknya unsur kemanusiaan dalam hukum perburuhan, namun sifat liberal tetap tercermin dalam keseluruhan pasal-pasalannya, yang berarti perlindungan hukum yang sama diberikan kepada pihak-pihak buruh dan pengusaha yang berbeda kekuatan sosial ekonominya.

Namun dengan berlakunya U.U. Kerja No. 12/Th. 1948 jo U.U. No. 1 Th. 1951 dan U.U. No. 14/Th. 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Kerja, liberalisme telah ditinggalkan dan diganti dengan prinsip keadilan sosial.

Azas Pancasila, kecuali memuat unsur kemanusiaan yang berkaitan dengan sila-sila lainnya secara keseluruhan, mempunyai tujuan yang lebih jelas, yaitu masyarakat Indonesia yang berkeadilan sosial berdasarkan Pancasila. Dasar ini menentukan pola pikir/pandangan yang

kelas berbeda, dalam seluruh arah kegiatan negara dan rakyat. Keadilan sosial merupakan norma seluruh sikap-tindak sekaligus tujuan serta arah perjuangan bangsa dan negara yang bakal diwujudkan. Azas tersebut merupakan langkah maju yang lebih konkrit daripada unsur kemanusiaan semata-mata.

Perumusan pasal 27 (2) UUD, 1945, yang menjamin/melindungi buruh terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak di Indonesia, kiranya sudah selaras dalam penjabarannya antara lain dalam pasal 13 UU Kerja No. 12/Th. 1948 tersebut. Sedangkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02/Men/1984, Tentang Pertanggungsaan Sakit-Hamil dan Bersalin bagi Tenaga Kerja dan Keluarganya, sebagai peraturan pelaksanaan yang membatasi penggantian biaya persalinan bagi tenaga kerja/isteri tenaga kerja hanya sampai anak ketiga, adalah dalam rangka menunjang kebijaksanaan penduduk.

Untuk berhasilnya program nasional keluarga berencana, pemerintah memandang perlu membatasi laju pertumbuhan penduduk dengan menerapkan norma keluarga kecil. Ketentuan senadapun diberlakukan pula terhadap pegawai negeri, yaitu P.P. No. 24/Th. 1976 Tentang Peraturan Cuti Pegawai Negeri yang mengatur bahwa cuti hamil dengan upah penuh hanya diberikan kepada Pegawai Negeri Wanita s/d anak ketiga. Untuk anak ke-4 dan seterusnya pegawai negeri wanita dapat mengambil cuti diluar tanggungan negara. Pembatasan tersebut tidak terdapat pada UU. Kerja No. 12/Th. 1948.

Dalam keadaan normal, lama istirahat sebelum saatnya buruh menurut perhitungan akan melahirkan dan sesudahnya, tidak dapat diubah dalam arti ditambah/dikurangi menurut kehendak sendiri tanpa keterangan seorang dokter/seorang yang dipandang ahli.

Pasal 13 (H) memberikan kesempatan kepada buruh wanita untuk menyusui anaknya selama waktu kerja, jika hal tersebut sepatutnya harus dilakukan.

## 2. Cuti Haid

Lain halnya dengan cuti haid, yang disebut pasal 13 (1) sbh. "Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid".

Menurut Almarhum Prof. Iman Soepomo, SH bekas Sekjen Kementerian Perburuhan RIS dan Guru Besar Hukum Perburuhan di Fakultas Hukum Universitas Indonesia semasa hayatnya, pernah menyatakan dalam penjelasan-penjelasan kuliahnya, bahwa cuti haid bukanlah merupakan hak, tetapi adalah suatu kebolehan.

Keadaan haid buruh, majikan dianggap tidak mengetahui apa bila tidak diberitahu. Dengan demikian, bila buruh wanita merasa perlu menggunakan kesempatan cuti haid, siburuh wajib memberitahukan kepada majikan. Pihak majikan dalam hal ini, tidak boleh mewajibkan buruh untuk melakukan pekerjaannya.

Akan tetapi apabila buruh tidak menggunakan kesempatan istirahat/cuti haid tersebut, ia tidak dapat menuntutnya atas dasar hak.

Dalam praktek ditempat-tempat kerja, dimana buruh wanita melakukan pekerjaan yang relatif ringan, seperti dikantor-kantor, banyak diantara mereka tiak menggunakan cuti haid tersebut. Ada semacam keengganan umumnya dipihak buruh, untuk memberitahukan keadaan haid tersebut kepada pihak majikan. Kecuali itu dalam kenyataan mereka memang masih mampu melakukan kewajiban untuk bekerja.

Telah dapat diketahui secara umum, bahwa kesehatan wanita pada hari ke 1 dan ke 2 masa haid memang tidaklah sama, sebagian wanita tidaklah selalu dalam keadaan sehat sepenuhnya.

Lebih-lebih bagi para buruh wanita yang harus melakukan kerja berat, seperti di pabrik-pabrik dan lapangan kerja lain, kiranya bentuk perlindungan berupa kesempatan untuk istirahat haid pada hari ke 1 dan ke 2 ini dapat digunakan seperlunya.

Tentang terjadinya berbagai penyalahgunaan kesempatan tersebut, oleh pihak majikan dengan berbagai upaya dapat dihindarkan. Dewasa ini banyak perusahaan yang telah menyediakan klinik kesehatan bagi buruhnya. Klinik tersebut dilayani oleh perawat dan selama beberapa jam setiap harinya oleh tenaga dokter. Laporan tentang haid buruh wanita dapat diawasi kebenarannya oleh klinik tersebut, dan apabila perlu buruh yang bersangkutan dapat diberi obat.

Dengan demikian buruh wanita tidak perlu cuti selama sehari/dua hari penuh, cukuplah istirahat beberapa jam diklinik.

#### D. PERLINDUNGAN

Dalam hubungan kerja upah merupakan salah satu unsur pokok, dan untuk tujuan itu pulalah buruh melakukan pekerjaan.

Majikan wajib membayar upah kepada buruh yang bekerja atau dianggap melakukan pekerjaan bagi kepentingannya. Dengan upah tersebut, buruh memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga yang ditanggung.

Sejarah hukum perburuhan adalah pula sejarah perlindungan buruh, sebagai pihak yang sosial ekonomi lemah terhadap majikan yang lebih kuat. Suatu perlindungan yang bermula dengan keselamatan kerja, dan kemudian dengan perlindungan sosial, serta pada pertumbuhannya lebih lanjut melahirkan perlindungan hubungan kerja secara luas. Perlindungan upah adalah pula salah satunya, disamping bentuk yang lain.

Banyak hal sangat berpengaruh terhadap upah, antara lain : keadaan ekonomi, penggunaan teknologi maju terutama dalam industri, perubahan nilai-nilai sosial serta berbagai pandangan tentang upah dan lain-lain.

#### 1. Upah sebagai imbalan kerja.

Pandangan ini sangat dominan dibanyak negara maju, yang pada umumnya beraliran liberal. Fungsi upah adalah imbalan yang sesuai terhadap nilai kerja/jasa yang diberikan oleh seorang buruh, dengan kata lain bahwa buruh akan menerima upah sebesar nilai kerja yang diberikan.

Apabila produktivitas buruh rendah, ia akan menerima imbalan yang rendah pula. Dinegara-negara maju, dimana latarbelakang pendidikan buruh sudah relatif tinggi dengan sarana produksi yang efisien, golongan buruh yang produktivitasnya rendah juga sedikit.

Bagi mereka itu telah tersedia macam-macam jaminan sosial dari pemerintah dalam bentuk tunjangan-tunjangan seperti : tunjangan perbaikan gizi anak-anak, biaya penitipan anak agar si ibu dapat bekerja, maupun makanan dan lain-lain.<sup>1)</sup>

Di Indonesia pengaruh B.W. masih besar, terutama dalam pengupahan, misalnya: PP. No. 8/Th. 1981 Tentang Perlindungan upah telah mengambil alih sejumlah pasal-pasal (Pasal 1601 p/s/d 1601 t, 1601 x, 1601 v, 1602 a s/d 1602 t, 1602 v alinea 5 1969 - anilinea 3 dan 1971 sepanjang menyangkut upah). Dengan berlakunya peraturan tersebut, dalam Ketentuan

1). Prasaran Dr. Payaman Y. Simanjuntak pada diskusi panel HPP LIPI, Oktober 1981 di Jakarta

Penutup dinyatakan bahwa, "Ketentuan-Ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan upah, sejauh telah diatur dalam Peraturan ini tidak berlaku" (PP. No. 8/Th. 1981 Tentang Perlindungan Upah ini menyingkirkan B.W. sebagai UU, suatu hal secara hukum yang tidak dapat dibenarkan).

Kiranya kekalutan dalam menentukan pengaturan upah ini dapat dipahami, mengingat bahwa semula Bab 7A Buku III B.W. berdasarkan ketentuan Sub. A Pasal VI (Ketentuan Penutup) Koninklijk Besluit 12 Juni 1926 No. 33 (Sibl. Indonesia 1926 No. 335) hanya berlaku bagi golongan Eropa, tidak berlaku bagi buruh golongan Indonesia, Tionghoa, Orang Timur asing bukan Tionghoa. Bagi mereka dari ketiga golongan ini berlakulah hukum adat/adatrecht masing-masing. Menurut Van Vollenhoven "Adatrecht, ialah keseluruhan tingkah laku yang berlaku bagi orang Indonesia asli dan orang Timur Asing, yang mempunyai upaya pemaksa lagi pula tidak dikodifikasikan".<sup>2</sup>

Tentang adatrecht dalam bidang perjanjian kerja, termasuk pengupahan, belum pernah dipelajari secara mendalam, sehingga bagi pihak pembuat peraturan tidak memiliki ketentuan-ketentuan sebagai petunjuk yang jelas, selain peraturan-peraturan B.W. yang dalam praktek memang sudah diberlakukan.

## 2. Azas keadilan sosial dalam pengupahan.

Pasal 3 UU No. 14/Th. 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja berbunyi :

"Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan." U.U. yang secara garis besar memuat hak-hak dasar buruh ini, adalah penjabaran lebih lanjut Pasal 27 (2) UUD. 1945, yang pada hakekatnya menjamin tiap warga negara akan haknya atas pekerjaan, dan dari padanya memperoleh penghasilan guna menjamin penghidupan yang layak sebagai manusia. Oleh sebab itu pengupahan di Indonesia mempunyai fungsi sosial di samping ekonomis. Azas tersebut selaras pula dengan suatu ketentuan dasar ILO yang menyatakan bahwa "Tiap buruh berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian, sasaran sistem pengupahan di Indonesia menjadi jelas, bukan semata-mata hanya produktivitas kerja, tetapi lebih jauh untuk mencapai keadilan sosial bagi seluruh buruh. Dapat dilihat dalam hal ini bahwa pemerintah dan sebagian besar perusahaan swasta memberikan berbagai macam tunjangan, seperti tunjangan keluarga, tunjangan sakit, dan lain-lain.

Pada umumnya buruh di Indonesia berpendidikan rendah tidak memiliki ketrampilan siap pakai, sehingga berproduktivitas rendah dan berpenghasilan rendah pula. Sebagai negara berkembang, pemerintah Indonesia belum mampu memberikan bantuan terhadap golongan masyarakat berpenghasilan rendah ini.

Dengan penghasilan rendah, mereka tidak mampu memperoleh gizi serta kebutuhan hidup dasar lain yang baik, sehingga tidak mampu berproduktivitas tinggi, karena daya kerja yang rendah. Dalam keadaan ini, banyak waktu dan tenaga digunakan untuk usaha mencukupi biaya hidup keluarga.

Buruh tidak lagi memiliki ketenangan kerja, dan tidak mampu memusatkan perhatian pada pekerjaannya. Oleh karena itu sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas,

<sup>2</sup> Van Vollenhoven, *Adatrecht en Wetgeving in Nederlandsch Oost Indië*, 1926, hal. 10.

yaitu melindungi dan menaikkan penghasilan. Bukanlah hanya upah riil, tetapi meliputi juga semua hal yang menyangkut perlindungan upah, seperti tempat maupun waktu pembayaran, jumlah potongan upah yang diizinkan, bentuk upah, masa kedaluwarsa tuntutan atas upah dan seterusnya.

Gagasan sistim upah minimum yang sudah diterapkan dan dikembangkan di Indonesia, serta didasarkan pada kebutuhan minimum buruh, bertujuan agar buruh tidak berpenghasilan dibawah ketentuan yang ada, sekalipun dalam pelaksanaan masih terbatas sejumlah sektor tertentu. Departemen Tenaga Kerja guna kepentingan tersebut telah menghitung kebutuhan hidup minimum buruh untuk seluruh wilayah Indonesia; serta dari sini ternyata bahwa besar upah buruh memang masih dibawah kebutuhan hidup minimum.

Menyimak berbagai upaya pemerintah untuk mencapai tujuan perlindungan upah, kiranya masih jauh dari apa yang diharapkan buruh sendiri, sebelum penjabaran hubungan perburuhan Pancasila berhasil dirumuskan dalam sistim pengupahan. Sudah barang tentu berbagai faktor diluar hubungan perburuhan masih banyak turut serta menentukan, seperti keberhasilan pembangunan ekonomi, stabilitas politik, dan sebagainya.

### 3. Hak yang sama atas upah bagi buruh wanita.

Dijuar dua ketentuan tentang upah, baik PP. No. 8/Th. 81 Tentang Perlindungan Upah, maupun Ketentuan Upah minimum yang berlaku secara sektoral; bagi buruh wanita berlaku perlindungan upah khusus dalam UU No. 80 Th. 1957 Tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 100 mengenai persamaan hak atas upah untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Pasal 3 PP No. 81/Th. 1981 Tentang Perlindungan Upah yang memuat ketentuan, bahwa "Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya", adalah merupakan peraturan pelaksanaan dari ratifikasi konvensi tersebut.

Sebagai suatu kemajuan, hal tersebut diatas tidaklah terpisahkan dari sejarah perjuangan hak-hak azasi pada umumnya, serta perjuangan wanita khususnya dalam mencapai persamaan derajat dengan pria sebagai manusia.

Kedudukan wanita dalam sejarah dipandang lebih rendah dari pria. Perubahan secara bertahap tercapai serta merupakan langkah penting menuju persamaan hak untuk wanita dan mencapai puncaknya ketika Sidang Majelis Umum PBB menyetujui konvensi mengenai

Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap wanita pada tanggal 18 Desember 1979. Suatu konvensi yang luas ruang lingkungnya, terdiri atas 30 pasal dalam bentuk yang mengikat menurut hukum.

Isinya mencerminkan pembatasan-pembatasan yang dilakukan terhadap wanita semata-mata hanya atas dasar jenis kelamin, serta menyerukan persamaan hak untuk wanita disegala bidang: politik, ekonomi, sosial budaya dan sipil tanpa dipengaruhi status kawin mereka. Konvensi menghendaki supaya peraturan perundang-undangan nasional melarang segala bentuk diskriminasi, bahkan mendorong terbentuknya ketentuan-ketentuan sementara untuk mempercepat tercapainya persamaan de facto antara wanita dan pria, serta mengubah pola-pola sosial dan budaya yang mengabadikan diskriminasi.

Diantaranya, persamaan hak wanita dalam kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pilihan kurikulum yang sama, tidak adanya diskriminasi dalam pekerjaan dan upah, jaminan atas kepastian pekerjaan jika yang bersangkutan kawin, hamil dan sebagainya.

Pasal 11 Konvensi tersebut menyatakan dalam perumusannya bahwa :

1). Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita khususnya :

- a. Hak untuk bekerja sebagai hak azasi manusia;
- b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
- c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan dan fasilitas kerja dan hak untuk memperoleh latihan kejuruan dan latihan ulang, termasuk masa kerja sebagai magang latihan kejuruan lanjutan dan latihan ulang;
- d. Hak menerima upah yang sama, termasuk tunjangan tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai-nilai kualitas pekerjaan;
- e. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidak mampuan untuk bekerja, maupun hak atas masa cuti yang dibayar;
- f. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk hak perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan;

2). Untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja.

Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat :

- a. Untuk melarang dengan dikenakan sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;
- b. Untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula, senioritas atau lain-lain jaminan sosial;
- c. Untuk menganjurkan mengadakan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggungjawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat-tempat penitipan anak;
- d. Untuk memberi perlindungan khusus kepada kaum wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

3). Perundang-undangan yang bersifat melindungi sehubungan dengan hal-hal yang tercakup dalam pasal ini wajib ditinjau kembali secara berkala berdasar ilmu pengetahuan dan teknologi serta direvisi, dicabut atau diperluas menurut keperluan.

Pasal tersebut diatas kecuali memuat perlindungan upah (11d), mencakup pula semua bentuk perlindungan wanita sebagai buruh. Seberapa jauh hal ini terealisasi disuatu negara, sangat ditentukan pula oleh pandangan serta pola kebudayaan masyarakatnya. Kenyataan membuktikan bahwa tidak jarang negara-negara maju belum siap menerima persamaan hak buruh wanita tersebut, walaupun secara formal negara yang bersangkutan telah menerima isi konvensi, sebagai contoh, perusahaan-perusahaan di Jepang umumnya tidak suka menerima tenaga kerja wanita, sekalipun pendidikan serta ketrampilan mereka sudah memadai kebutuhan, dan masih banyak lagi contoh lain. Kedudukan hukum wanita dan

sikap masyarakat di Indonesia lebih menguntungkan, oleh karena itu penerapan Undang-undang No. 7/Th. 1984 tersebut tidak mengundang kesulitan/hambatan yang berarti.

### E. Penutup

Dari uraian tersebut diatas dapatlah kita simpulkan bahwa perlindungan wanita sebagai buruh, umumnya bertujuan untuk menjaga kesehatan, keselamatan dan kesulitaannya.

Perlindungan tersebut bersifat khusus, terutama sangat erat berkaitan dengan pembawaan alam/kodratnya baik jasmani maupun rohani, dalam mengemban tugas alamnya: misalnya tugas wanita untuk melahirkan; keadaan alam fisik/rohani wanita yang memerlukan perlindungan.

Sejumlah negara di dunia telah menerima pandangan tersebut, juga mendukung secepat mungkin berakhirnya diskriminasi hak wanita, yang semata-mata disebabkan oleh jenis kelamin. Namun demikian dalam pelaksanaan sangat dipengaruhi oleh pandangan hidup serta pola kebudayaan masing-masing, P.B.B serta lembaga-lembaga internasional lainnya seperti ILO banyak turut serta memainkan peranan dalam mencapai tujuan kemanusiaan tersebut. Indonesia sebagai negara dan bangsa dalam keikutsertaannya mendukung pelaksanaan, baik dari pandangan Pancasila maupun kebudayaan bangsa, tidak mengalami hambatan yang berarti.

Departemen Urusan Peranan Wanita selaku instansi resmi, dapat berfungsi sebagai saluran untuk penggerak kegiatan/peranan kaum wanita guna mengambil bagian dalam usaha tersebut. Hal ini sangat penting, mengingat besarnya jumlah tenaga kerja wanita, serta peranannya dalam pembangunan bangsa dan negara.

### DAFTAR BACAAN

1. Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan cet. ke-6, Jakarta Jembatan, 1983.
2. Soepomo, Iman, Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja, cet ke-6, Jakarta, Jembatan, 1987.
3. Soepomo, Iman, Hukum Perburuhan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan Kerja, cet ke-10, Jakarta, Jembatan, 1986.
4. Soepomo, Iman, Hukum Perburuhan, Bidang Kesehatan Kerja cet ke-3, Jakarta, Pradnya Paramita, 1979
5. Soetiksno, Hukum Perburuhan, Jakarta.
6. United Nations on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.
7. Y.T.K.I., Friedrich Ebert Stiftung, Perhimpunan Studi Ilmu Hubungan Perburuhan "Masalah Perlindungan Buruh Wanita dan Anak-anak" hasil seminar, Jakarta, 4-5 Februari 1986.
8. Salyo, Suwarni, "Beberapa Peraturan Mengenai Tenaga Kerja Wanita" Makalah disampaikan pada seminar Fakultas Hukum UI, Jakarta Nopember 1985.
9. Soetopo, Yuwono, "Pokok-pokok Kebijakan Ketenagakerjaan khususnya wanita Dalam Repelita IV" Makalah disampaikan pada seminar Nasional Wanita Indonesia, Fakta dan Citra, Jakarta, 23-25 Agustus 1984.