



KEDUDUKAN BURUH WANITA
DALAM PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU DI INDONESIA

Oleh :

S O N H A J I, SH. MS.

Naskah disampaikan sebagai bahan diskusi Bagian Hukum
Administrasi Negara tanggal 11 Januari 1995

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
1995

KEDUDUKAN BURUH WANITA DALAM PERUNDANG - UNDANGAN YANG BERLAKU DI INDONESIA

PENDAHULUAN

Seperti kita sadari bersama Indonesia sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang kehidupan, yang dalam memasuki abad 21 ini sektor industri menjadi titik beratnya. Dalam proses pembangunan tersebut yang menjadi andalan utama bukan kekayaan alam yang cukup banyak melainkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya. Kualitas manusia itulah yang akan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan pembangunan tersebut.

Di negara Indonesia pelaksanaan pembangunan tidak hanya menjadi monopoli kaum pria saja tetapi kaum wanita pun sudah banyak yang terjun langsung didalamnya. Dalam era industrialisasi ini makin banyak industri- industri baru bermunculan, baik industri kecil, menengah, maupun besar. Keadaan ini menyebabkan makin besarnya jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi. Jumlah buruh yang direkrut industri raksasa tidak hanya ratusan orang tetapi mencapai jumlah ribuan. Dan dari jumlah tersebut ternyata jumlah buruh wanitanya pun cukup tinggi. Apalagi bagi industri-industri pengolahan bahan makanan, konveksi, dan rokok, mayoritas buruhnya adalah wanita. Ini menunjukkan bahwa potensi dan tanggung jawab para wanita dalam proses pembangunan tersebut cukup mempunyai arti penting.

Tetapi apakah artinya kalau potensi yang dimiliki kaum wanita tersebut tidak didukung oleh kepastian hak dan kepastian kedudukan mereka.

PERMASALAHAN

Permasalahan disekitar perburuhan terutama buruh wanita merupakan masalah yang cukup serius. Masalah perlakuan yang berbeda antara buruh pria dan buruh wanita terhadap pemberian upah, sulitnya bersaing dengan pria dalam mendapatkan posisi kerja yang lebih baik, hak cuti dan lain lain merupakan masalah yang sering dialami buruh wanita. The International Code mengatakan bahwa mengingat perubahan - perubahan sosial dan politik pada tahun - tahun terakhir ini serta kenyataan bahwa buruh wanita menderita karena pemerasan dan perlakuan tidak sama (exploitation and discrimination) pada jaman yang lalu, perlu diadakan penyelidikan mengenai kedudukan buruh wanita secara menyeluruh.¹⁾

Melihat kenyataan tersebut timbul permasalahan bagaimana sebenarnya kedudukan buruh wanita Indonesia dalam peraturan perundang - undangan yang ada pada saat ini.

1) Iman Soepomo, Hukum Perburuhan, Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh), Pradnya Paramita, Jakarta, 1988, hal. 56

PEMBAHASAN

1. Pengertian

Untuk membahas permasalahan tersebut diatas perlu dijelaskan terlebih dahulu apa pengertian dari buruh wanita itu.

Buruh adalah orang yang bekerja pada orang lain atau suatu badan dengan menerima upah, dalam suatu hubungan kerja yang "zakelijk".²⁾ Jadi buruh wanita adalah wanita yang bekerja pada orang lain atau suatu badan dengan menerima upah, dalam hubungan kerja yang "zakelijk".

2. Konvensi ILO (International Labour Organization)

Masalah kedudukan buruh wanita sebenarnya telah mendapat perhatian dunia internasional. Dalam rangka menegakkan hak - hak asasi manusia khususnya pelaksanaan persamaan hak antara wanita dan pria, dewan khusus PBB yaitu ILO (International Labour Organization), telah banyak berjasa dalam memajukan hak dan kedudukan buruh wanita.

Komisi Kedudukan wanita yang dibentuk tahun 1946, telah melakukan penelitian dan membuat rekomendasi dan rancangan perjanjian (Draft Convention), dalam rangka memperbaiki kedudukan wanita dalam lapangan politik, perdata, sosial, ekonomi, dan pendidikan serta berusaha menghilangkan segala diskriminasi terhadap wanita dalam bidang - bidang tersebut.

²⁾ Penjelasan Undang - Undang No.12 Tahun 1948

Draft convention yang telah dibuat diserahkan kepada Dewan Ekonomi dan sosial untuk disetujui dan diteruskan kepada Majelis Umum PBB. Konvensi yang bersangkutan kemudian terbuka untuk ditandatangani dan diratifikasi oleh negara - negara anggota PBB, termasuk Indonesia. Dari semua konvensi tersebut Indonesia telah menandatangani dan meratifikasi konvensi mengenai hak - hak politik (yaitu dengan UU No.68 tahun 1958) dan konvensi no.100 mengenai upah yang sama bagi buruh pria dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama, yaitu dengan UU No.80 tahun 1957.

Isi dari Konvensi ILO NO.100 tersebut memberikan arti yang penting bagi kepastian hak dan kedudukan buruh wanita dalam soal pemberian upah, antara lain :

Pasal 1

Untuk maksud konvensi ini :

- a. Istilah "pengupahan" meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatata - pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh majikan kepada buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh.
- b. Dengan istilah "pengupahan yang sama bagi buruh laki - laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya" dimaksud nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Pasal 2

1. Dengan jalan yang sepadan dengan cara yang berlaku untuk menetapkan nilai pengupahan, tiap anggota harus memajukan dan sekedar sesuai dengan cara itu, menjamin pelaksanaan asas pengupahan yang sama bagi buruh laki - laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua

buruh.

2. Asas ini dapat dilaksanakan :
 - a. Dengan UU atau peraturan nasional
 - b. Oleh badan penetapan upah yang didirikan menurut peraturan yang berlaku
 - c. Dengan perjanjian perburuhan
 - d. Dengan menggabungkan cara - cara tersebut

Pasal 3

1. Dimana tindakan demikian akan membantu pelaksanaan ketentuan konvensi ini, tindakan harus diambil untuk memajukan penilaian pekerjaan yang obyektif berdasarkan pekerjaan yang dijalankan.
2. Cara yang akan ditempuh dalam penilaian ini dapat diputuskan oleh pengusaha yang bertanggung jawab untuk menetapkan nilai pengupahan atau bila nilai pengupahan itu ditetapkan dengan perjanjian perburuhan, oleh pihak - pihak yang bersangkutan.
3. Nilai pengupahan yang berlainan antara buruh yang tanpa memandang jenis kelamin, sesuai dengan perbedaan, sebagai ditetapkan dengan penilaian obyektif demikian, dalam pekerjaan yang akan dijalankan tidak akan dianggap sebagai bertentangan dengan asas pengupahan yang sama bagi buruh laki - laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dengan meratifikasi konvensi ILO tersebut pemerintah Indonesia berupaya mewujudkan persamaan hak antara pria dan wanita, khususnya dalam upaya meningkatkan kedudukan dan memberikan kepastian hak bagi para buruh wanita.

3. Undang - Undang Kerja No.12 Tahun 1948

Undang - undang kerja ini, seperti tercantum dalam penjelasannya, dimaksudkan sebagai undang - undang pokok yang memuat aturan dasar tentang pekerjaan anak, pekerjaan orang muda, dan pekerjaan wanita, waktu kerja, waktu istirahat, tempat kerja, dan perumahan buruh.

Undang - undang pokok ini dimaksudkan pula sebagai suatu pernyataan politik sosial negara Indonesia yang mengenai pekerjaan buruh untuk menjamin pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi buruh, selaras dengan pasal 27 ayat 2 Undang - Undang Dasar 1945.3)

Seperti telah disebutkan diatas bahwa Undang - undang Kerja memuat aturan dasar tentang pekerjaan orang wanita, dimana tujuan pengaturannya adalah untuk melindungi harkat dan martabat kaum wanita, khususnya wanita pekerja.

1. Larangan Pekerjaan Orang Wanita

Pertama - tama Undang - undang Kerja menetapkan bahwa orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari. Kecuali pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan seorang wanita. Selanjutnya dengan peraturan - peraturan dapat dikecualikan dari larangan tersebut hal dimana pekerjaan wanita di malam hari tidak dapat dihindarkan berhubung dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.

3). Iman Soepomo, op.cit., hal.22

Larangan wanita menjalankan pekerjaan pada malam hari masih belum berlaku. Oleh karena itu pembatasan pekerjaan wanita pada malam hari masih digunakan peraturan *Maatregel- lenter Baperking van de Kinderarbeid en de Nachtarbeid van de Vrouwen* (Peraturan tentang Pembatasan Pekerjaan Wanita pada Malam Hari).

Larangan kedua adalah wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan didalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan - bahan dari dalam tanah (pasal 8 ayat 1).

Larangan ini tidak berlaku terhadap orang wanita yang berhubung dengan pekerjaannya kadang - kadang harus turun di bagian tambang di bawah tanah dan tidak melakukan pekerjaan dengan tangan.

Jadi melakukan pekerjaan di bawah tanah tetapi tidak untuk mengambil logam dan bahan dari dalam tanah tidak dilarang.

Larangan tersebut telah dinyatakan berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia dengan Peraturan Pemerintah No.4 Tahun 1951.

Larangan ketiga adalah wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya, demikian juga pekerjaan bagi kesusilaannya (pasal 9).

Larangan ini masih belum diberlakukan.

2. Pembatasan Pekerjaan Wanita Pada Malam Hari

Undang - undang Kerja pada dasarnya melarang secara mutlak pekerjaan orang wanita pada malam hari di semua perusahaan, yaitu perusahaan perindustrian, pertanian, perniagaan, dan lain - lain. Malam hari adalah dari pukul 18.00 sampai 06.00.

Tidak demikian halnya dengan *maatregelen* yang hanya membatasi pekerjaan wanita pada malam hari, tegasnya antara pukul 10 malam dan pukul 5 pagi wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di perusahaan tertentu.

Dalam Undang - undang Kerja masih terdapat beberapa ketentuan yang semata - mata ditujukan bagi orang wanita. Ketentuan tersebut tidak semata - mata mengatur larangan atau pembatasan pekerjaan wanita, melainkan berdasarkan keadaan - keadaan tertentu seorang wanita harus diberi istirahat tertentu.

Disamping bermacam - macam istirahat yang berlaku bagi semua buruh, khusus bagi buruh wanita diadakan istirahat - istirahat tertentu. Diantaranya sebagai berikut :

1. Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1948 pasal 1 ayat 2 ditentukan bahwa dalam menjalankan aturan tersebut majikan dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid seorang buruh wanita, bila buruh tersebut tidak memberitahukan hal itu kepadanya. Dengan demikian, dengan adanya pemberitahuan itu maka majikan tidak boleh memaksa buruhnya untuk bekerja. Dan ini berarti pula bahwa buruh wanita memiliki kebebasan untuk secara sukarela atas kemauan sendiri melakukan pekerjaan atau tidak. Yang sering menjadikan ketidak puasan buruh wanita adalah adanya perusahaan yang memotong upah mereka bila buruh wanita tersebut mengambil hak cuti haid.

2. Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan setelah melahirkan anak atau gugur kandungan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1948 ditetapkan kepada buruh

wanita yang mengambil hak istirahat melahirkan anak harus diberi upah penuh. Menurut Prof. Iman Soepomo, Sh, Istirahat melahirkan dengan upah penuh ini menimbulkan keseganan pada pihak majikan untuk mempekerjakan wanita yang bersuami dan mendorongnya untuk melarang buruh wanita kawin atau untuk memberhentikan buruh wanita yang mempunyai suami.⁴⁾ Ini yang sering menjadikan buruh wanita merasakan adanya diskriminasi hak atas persamaan hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

KESIMPULAN

Perhatian pemerintah Indonesia akan arti penting kedudukan dan hak - hak kaum wanita khususnya para buruh wanita sebenarnya sudah cukup baik. Terbukti dengan diratifikasinya konvensi ILO tentang persamaan hak antara buruh laki - laki dan buruh wanita, dan dibuatnya berbagai peraturan perundangan mengenai kedudukan buruh wanita.

Kedudukan buruh wanita dilihat dari sudut peraturan yang ada memang sudah cukup kuat. Tentang hak - hak apa saja yang memang seharusnya diperoleh sudah tegas - tegas digariskan dalam Undang - undang Kerja. Demikian juga dengan sikap pemerintah yang nyata - nyata menjamin hak - hak asasi bagi warga negaranya tanpa membedakan hak antara kaum pria dan kaum wanitanya.

4) Iman Soepomo, op.cit., hal.106

Namun dari beberapa peraturan perundangan seperti yang telah diuraikan dalam pembahasan diatas, masih banyak terdapat celah - celah yang digunakan oleh pengusaha atau pihak majikan untuk membedakan kedudukan buruh wanita dengan buruh pria. Seperti adanya praktek cuti haid, menyebabkan pengusaha enggan untuk mempekerjakan buruh wanita. Juga adanya peraturan perusahaan yang memotong upah buruh wanita bila buruh tersebut mengambil hak cuti haid. Demikian juga halnya dengan adanya peraturan pemerintah yang mengharuskan pemberian upah penuh bagi buruh yang cuti hamil, menyebabkan pengusaha menolak buruh wanita yang sudah bersuami atau melarang buruh wanita untuk menikah.

Berdasarkan kenyataan itu, kedudukan buruh wanita yang kuat sulit untuk didapatkan meskipun sebenarnya sudah banyak sekali peraturan perundangan yang memberikan kedudukan maupun hak yang jelas bagi buruh wanita.

Untuk itu perlu kiranya pemberlakuan peraturan perundangan tentang hak dan kedudukan buruh wanita yang tegas disertai dengan sanksi - sanksi yang tegas pula bagi pelanggarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadiwardojo, Bc.AP.,SH, *Kitab Himpunan Undang - Undang Hukum Perburuhan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983
- Iman Soepomo,SH,Prof, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1991
- Nani Soewondo, SH, *Hukum dan Kependudukan di Indonesia*,Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman, 1982