
Perlindungan Hak Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Cuti Haid Dan Cuti Melahirkan Di Pt. Lintas Riau Prima Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dwi Tya Ramadhana^a,Suhendro^b,Andrew Shandy Utama^c

^a Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: dwityarahma455@gmail.com

^b Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: suhendro@unilak.ac.id

^c Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: andrewshandyutama@unilak.ac.id

Article Info

Article History:

Received :
Revised :
Accepted :
Published :

Keywords:

Protection
Workers Women
menstruating

Abstract

Very rapid economic growth is marked by the growth of new industries which create opportunities for both the male and female workforce. The government and society's real concern for female workers can be seen in several regulations, including Employment Law No. 13 of 2003. This article is stated that private companies are obliged to provide transportation for their employees. People go to work and return home between 23.00 and 05.00 WIT. However, those who actually work at PT are female employees. Maruti Bintang Indonesia Niaga does not have transportation facilities so you need to use your own car to get home go. The research questions are: First, what is the legal protection for the rights of female workers based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment at PT? Maruti Bintang Indonesia Niaga Pekanbaru City? Second: What are the obstacles to legal protection of rights? -the rights of female workers based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment at PT Maruti Bintang Indonesia Niaga, Pekanbaru City? Third: How to overcome these obstacles? What are the rights of female Maruti Bintang Indonesia Niaga Pekanbaru City workers based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment in PT? This research method is Social and Legal in nature. The aim of this research is: First, we will explain how the rights of female workers are legally protected based on Law No.13 of 2003. Maruti Bintang Indonesia Niaga Pekanbaru City.

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Diterima :
Direvisi :
Disetujui :
Diterbitkan :

Kata Kunci:

Perlindungan
Tenaga kerja
Perempuan
Haid

Abstrak

Pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menciptakan peluang baik bagi angkatan kerja laki-laki maupun perempuan. Kepedulian nyata pemerintah dan masyarakat terhadap pekerja perempuan terlihat dalam beberapa peraturan, termasuk UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Pasal tersebut menyatakan bahwa perusahaan swasta wajib menyediakan transportasi bagi karyawannya. Orang yang berangkat kerja dan pulang ke rumah antara pukul 23.00 hingga 05.00 wib. Namun yang sebenarnya bekerja di PT adalah karyawan perempuan. Maruti Bintang Indonesia Niaga tidak memiliki fasilitas transportasi sehingga Anda perlu menggunakan mobil sendiri untuk pulang pergi. Pertanyaan penelitiannya adalah: Pertama, apa saja perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT? Maruti Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru? Kedua: Hambatan apa saja yang ada terhadap perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Maruti Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru? Ketiga : Bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut? hak-hak pekerja perempuan Maruti Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT? Metode penelitian ini Sosial Bersifat hukum akademis. Tujuan dari penelitian ini adalah: Pertama, kami akan menjelaskan bagaimana hak-hak pekerja perempuan dilindungi secara hukum berdasarkan UU No.13 Tahun 2003. Maruti Bintang Indonesia Niaga Pekanbaru Kota.

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional berdasarkan pancasila kita diindonesia tidak dapat dilepaskan dari peran manusia untuk memajukan kondisi masyarakat yang tentram dan tenang sehingga memajukan menjadi masyarakat yang baik dan berkeadilan. Salah satu nya yaitu mempunyai tenaga kerja yang memadai dan mempunyai skil yang baik agar yang mempunyai usaha tertarik memaki jasa pekerja lokal

Pengembangan ketenagakerjaan harus diatur agar hak-hak pekerja dan perlindungan mendasar tetap terjaga. Perlindungan terhadap pekerja dan pekerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan pekerja, serta menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan tetap mempertimbangkan perkembangan dan kemajuan dunia ekonomi diskriminasi dalam hal apa pun.

Hubungan kerja adalah situasi di mana seseorang bekerja di bawah tekanan dan sendiri-sendiri agar mencapai hasil yang baik, yang mempunyai lapak lainnya dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas jasa yang dilakukannya

Peran hukum dalam kehidupan bermasyarakat adalah untuk melindungi dan memberikan rasa aman, tenteram, dan tertib guna mencapai perdamaian dan keadilan bagi semua orang. Pekerja bukan sekadar seseorang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa dan menerima upah atau kompensasi. Ada hak-hak yang harus dimiliki pekerja, namun pengusaha dan pemberi kerja mungkin tidak menyadarinya. Peraturan yang diatur dalam tenaga kerja No 13 thn 2003, yang memberikan kerangka hukum bagi perlindungan pekerja/pegawai, mengatur bahwa setiap pekerja/pegawai, tanpa memandang jenis kelamin, ras, suku atau gender, berhak atas pekerjaan dan pekerjaan yang layak menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam mencari penghidupan. Aliran agama atau politik sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai yang terkena dampak

Faktanya, banyak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di pabrik tekstil dan perusahaan elektronik. Penggunaan pekerja malam perempuan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut pasal yang mengatur, pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja wanita pada pukul 00.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib menyediakan makanan dan minuman yang bergizi dan wajib menjaga kesopanan dan keselamatan. Kami menyediakan transportasi pulang pergi bagi karyawan mulai pukul 23.00 hingga 05.00. Selain itu, perusahaan juga harus mengubah jam kerja karyawannya minimal seminggu sekali.

Selain itu, perempuan sering menghadapi masalah pelecehan seksual di tempat kerja baik dari rekan kerja maupun majikan. Pelecehan ini dapat berupa komentar verbal, ucapan, tindakan, atau kontak fisik yang berkonotasi seksual. Meskipun dalam banyak kasus tindakan tersebut tidak tampak secara langsung merugikan korban, namun tindakan tersebut, yang mengandung unsur kekuasaan dan kendali, menyadarkan korban akan kewanitaannya dan kerentanannya terhadap pelecehan tersebut. Bentuk pelecehan seksual yang paling ekstrim adalah pemerkosaan, yang seringkali ditutup-tutupi dan diperlakukan sebagai kejadian pribadi semata tanpa mempertimbangkan pelanggaran hak asasi manusia.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan yang bekerja pada salah satu produsen minuman di Pekanbaru, yang menjadi acuan penelitian ini adalah PT. Maruti

Bintan Indonesia Niaga berlokasi di Jalan Raya Lintas Timur – Pasir Putih No.777 Kota Pekanbaru. Perusahaan ini memiliki berbagai macam posisi yang mempekerjakan karyawan perempuan, salah satunya di bidang marketing atau pemasaran atau yang disebut dengan Sales Promotion Girl (SPG). Ica SPG mengaku bekerja hingga pukul 02.00 dan pekerjaannya menjual produk minuman dengan pakaian yang dianggap minim dan memperlihatkan bagian tubuh yang sensual. Karena itu, SPG kerap mendapat perlakuan tidak senonoh dari masyarakat. Banyak orang memandang negatif perempuan yang bekerja sebagai senjata self-propelled di malam hari. Selain itu, PT juga mempertahankan karyawan perempuan karena pilihan transportasi karyawan yang seharusnya disediakan perusahaan bagi perempuan tidak tersedia. Maruti Bintan Indonesia Niaga menggunakan mobilnya sendiri untuk melakukan perjalanan antara rumah dan tempat kerjanya

ANALISIS PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP CUTI HALANGAN DAN CUTI MELAHIRKAN DI PT. LINTAS RIAUPRIMA BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Untuk tenaga kerja perempuan perlindungan kerja ini begitu sangat diharapkan untuk keselamatan, karena dilapangan kerja okemungkinan besar adanya kejadian yang tidak diinginkan. Apalagi bentuk pekerjaannya yaitu sebagai SPG dimana sebagian besar disini yang bekerja adalah wanita dan bekerja padao tengah malam, yang sangat buth perlindungan oleh pegawai yang bertanggung jawab untuk mengatasi keadaan, kesehatan and keselamatan kerja.

Untuk perlindungan keselamatan, keamanan, dan keseehatan tenaga kerja tidak lepas dari hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha, Keselamatan, keamanan, dan keseehatan tenaga kerja ini merupakan masalah esensial dalam suatu pelaksanaan yango berhubungan dengan pekerjaan, dikarenakan hal tersebut Jugao berhubungan dengan pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM). Tenaga kerja walaupun berbeda kedudukan statusnya sama denganoo pengusaha adalah juga yang harkat dan martabatnya oosebagai manusia wajib jug unutk dihormati danoo wajib untuk dijunjung tinggi.

Pentingnya kedadilan bagi setiap yang bekerja guna supaya individu yang tercipta sehingga eksistensiny harus senantiasa di akui dan dihargai apa saja yang telah dia kerjakan

selama dia berkerja dialam orang yang memberikan kerja itu, maka dengan itulah peran pemerintah agar adil dan tangkap memperjuangkan hak perempuan disana.

Dalam pasal yang diatur oleh undang-undang tenaga kerja no 13 th 2003 dibagi fasilitas bagi pekerja perempuan atau pekerja tidak terampil. Bantuan ini membantu melindungi pekerja perempuan, karena perempuan secara alami mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat: reproduksi. Karyawan yang berusia di bawah 18 tahun dilarang bekerja mulai pukul 23.00 hingga 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja yang sedang hamil apabila menurut dokter, bekerja antara pukul 23.00 hingga 07.00 dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan rahim atau dirinya sendiri. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada pukul 23.00 hingga pukul 07.00 wajib menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesopanan dan keselamatan kerja, serta memastikan pekerja pulang kerja antara pukul 23.00 hingga pukul 05.00. Namun kenyataannya, makanan dan minuman yang disediakan seringkali kurang memadai, hanya puding (makanan penutup) saja yang tidak memenuhi kebutuhan 1.400 kalori.

Dimana orang yang ngasih kerja, sering kali mengabaikan apa yang telah yang harusnya diatur di lalaikan, seperti yang diatur dalam Undang-Undang NO 13 thn 2003 t. Misalnya, tidak mengasih transportasi malah pergi sendiri pulang pergi kerjanya, tidak patuh pada jam dan tidak mengasih uang dari apa yang telah dikerjakan sesuai uang lembur ideal yang ditetapkan. Meski orang yang bekerja itu apalagi perempuan katanya sanggup, karna mereka butuh makan, karna itulah orang mau berkerja banting tulang.

Perlindungan hukum kepada pekerja perempuan pada malam hari di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru belum diberikan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Fasilitas dalam pekerjaan, seperti antar jemput karyawan, dan perhatian terhadap norma sosial serta kesetaraan perlakuan dengan pekerja laki-laki, tidak dipenuhi. Hal ini disebabkan oleh kepentingan produksi dan keuntungan perusahaan. Pengusaha tidak mau merugi karena norma yang mengatur hak pekerja perempuan pada malam hari, termasuk waktu kerja dan fasilitas lainnya yang seharusnya dipenuhi, tidak dipenuhi sesuai amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 76.:

Majikan yang menyuruk kerja orang bunting, yang menurut keterangan yang menegerti dapat membahayakan diri bayi yang dikandungnya atau individu itu jika ia bekerja tengah malam Hal tersebut dilarang.

ANALISIS HAMBATAN DALAM PERLINDUNGAN HAK YANG BERKERJA YAITU WANITA TERHADAP CUTI HALANGAN, MELAHIRKAN DI PT. LINTAS RIAU PRIMA BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Orang yang dilindungi hukum merupakan suatu pendekatan sistematis yang dilakukan oleh individu maupun lembaga negara dan swasta yang bertujuan untuk menjamin, mengelola dan memenuhi kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Hak Asasi Manusia No.39 Tahun 1999. Menurut Imam Soepomo, perlindungan hukum terhadap pekerja adalah dengan melakukan pengawasan agar dapat melakukan pekerjaan secara layak. Salah satu bentuk perlindungan hukum adalah standar ketenagakerjaan yang mencakup perlindungan terhadap pekerja mengenai jam kerja, sistem pengupahan, waktu istirahat, hari libur, moral, dan hak menjalankan agama sesuai agama dan kepercayaannya masing-masing.

Pasal lima puluh menyatakan kerja itu terjadi karna orang butuh kerja dan makan, diikatlah dalam perjanjian yang dibuat agar ada hubungan yang sama sama mengikat digaji atau tidak ada digaji dan sudah ada yang megatur nya, makanya hubungan kerja itu berjalan baik dan majikan itu jelas agar majikan mendapatkan hak dan hak yang wajib kepada orang yang bekerja

Jika perjanjian tidak dibuat dengan baik dan benar maka perjanjian antara kedua belah pihak itu tidak sah dan batal karna tidak ada yang nama nya memenuhi hak dan kewajiban yang telah diatur bersama dan yang betugas itu.

Hambatan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru meliputi beberapa aspek. Pengusaha menyimpang dan tidak memperhatikan hak dalam membuat kontrak untuk bekerja dan tidak memperhatikan hak hak orang yang berkerja . hal ini membuat pihak perusahaan menjadi sewenang-wenang dalam mempekerjakan karyawan perempuan. Di Kota Pekanbaru, masalah diskriminasi tenaga kerja perempuan telah mencapai level tertinggi karena semakin banyaknya kebutuhan masyarakat, sehingga potensi pekerja perempuan yang bekerja karena terpaksa semakin besar. Hal ini tentunya sangat dimanfaatkan oleh perusahaan.

Belum adanya kesadaran dari pihak pekerja mengenai risiko bekerja pada malam hari menyebabkan mereka sering tidak menuntut perlindungan yang seharusnya, seperti antar jemput untuk bekerja dan penyediaan makanan serta minuman bergizi. Akibatnya, pekerja selalu mencari pekerjaan yang lebih fleksibel. Saat bekerja di lapangan untuk memasarkan

produk rokok, rata-rata pekerja tidak mendapatkan fasilitas yang disediakan oleh PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru.

ANALISIS UPAYA MENGATASI HAMBATAN DALAM PERLINDUNGAN HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN TERHADAP CUTI HAID DAN CUTI MELAHIRKAN DI PT. LINTAS RIAU PRIMA BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Keselamatan dan kesejahteraan terutama pada wanita sangat penting karena secara fisik, perempuan umumnya dianggap lebih lemah. Selain itu, kesusilaan perempuan di lingkungan kerja juga perlu dijaga karena terdapat kemungkinan terjadinya tindakan mesum yang dapat membahayakan keselamatan maupun kesusilaan mereka. Oleh karena itu, perlindungan tersebut perlu di perhatikan

Selain itu, orang yang butuh kerja lebih tak berdaya dari pada orang kaya. Oleh karena itu, sudah seharusnya pekerja mendapatkan perlindungan atas hak-haknya, terutama bagi perempuan yang kerja sampai tengah malam untuk meneuhi standar hidup yang kian hari kian meninggi, juga wanita itu juga membantu ekonomi atau pun memnabntu orang tua nya ada yang adiknya butuh biaya masuk sekolah, maka dari itu majikan harus mengerti tertuma memanusia kan manusia yang ada.

Sangat banyak celah yang telah di ambil dan tidak adanya pengawasan yang tidak efektif dan tidak ada nya sanksi oleh para pelaku usaha yang sudah diatur dalam peraturan undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang tenagakerjaan, maka dari itu perlunya dilihak dari prinsp prinsip pengawasan yang di atur dalam undang undang tersebut antara lain

1. Layanan Publik;
2. Akuntabilitas;
3. Efesiens
4. Layanan Pegawaiian
5. Transparansi
6. Konsitensi
7. Kesetaraan
8. Kerja sama
9. Kolaborasi

Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru dapat dilakukan dengan memperkuat peran pemerintah sebagai pelindung hukum bagi pekerja. Pemerintah harus lebih aktif dalam memberikan pembinaan kepada perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah memaksimalkan fasilitas sarana dan prasarana dalam proses pengawasan oleh dinas ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru tidak terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ada. Fasilitas seperti antar jemput karyawan tidak disediakan, norma sosial dan kesusilaan tidak diperhatikan, dan tidak ada kesetaraan dalam pemberlakuan porsi pekerjaan antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Hambatan yang dihadapi dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru antara lain adalah himpitan kebutuhan ekonomi pekerja yang sulit, serta kenyataan bahwa pekerja perempuan sering kali menandatangani perjanjian kerja tanpa memahami aturan mengenai perlindungan hak-hak mereka. Selain itu, belum ada kesadaran dari pekerja perempuan mengenai risiko yang mereka hadapi jika bekerja pada malam hari. Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Multi Bintang Indonesia Niaga Kota Pekanbaru mencakup peningkatan peran pemerintah sebagai pelindung hukum bagi pekerja. Pemerintah perlu lebih aktif dalam memberikan pembinaan kepada perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari. Selain itu, perlu juga dimaksimalkan fasilitas sarana dan prasarana dalam proses pengawasan oleh dinas ketenagakerjaan..

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

AdnanlBuyung Nasution, *lAkses Masyarakat Marginal TerhadapKeadilan, Tinjauan, Sejarah, Konsep, Kebijakan, Penerapandan Perbandingan di BerbagaiNegara*, Jakarta: Lembaga Bantuan Hukum, 2007.

AL. Wisnubroto dan G. Widiartana, *PembaharuanHukum AcaralPidana*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2005.

Barda Nawawi. *Masalah Penegakan Hukumdan Kebijakan Hukum Pidananldalam PenanggulanganKejahatan*. Jakarta: lPrenada Media Group, 2008.

MartimanlProdjohamindjojo, *lKedudukan Tersangka, Terdakwa DalamPemeriksaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.

Oemar Seno Adji, *lKitab Undang-undanglHukum AcaralPidana*, Jakarta: Erlangga, 1994.

JURNAL

Rinal Melisa, Kewajiban Penunjukan Pendampingan Hukum terhadap Terdakwaldalam Proses Persidanganlyang AncamanlHukuman Pidanaldiatas 5 Tahun, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Pidana Vol.2(1) Februari 2018, pp.190-197 ISSN: 2597-6893 (Online)*

Sunaryo, Bantuan Hukum Terhadap TersangkalYang Diancam Pidana Lima Tahun atau Lebih Dalam Proses Penyidikan, *Jurnal Universita Borneo Tarakan*.