PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN

Yayuk Sugiarti
Universitas Wiraraja Sumenep
Jl. Trunojoyo No. 292 Sumenep
yayuksugiarti66@yahoo.com

ABSTRAK

Dalam pembangunan ekonomi tenaga kerja, sebagai bagian dari pembangunan nasional yang merupakan salah satu upaya untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Disamping itu pemerintah juga memberikan perhatian yang cukup serius terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan yang bekerja pada suatu perusahaan, baik yang besar, menengah, maupun perusahaan kecil. Hal ini dapat dilihat dengan dikeluarkannya berbagai peraturan perUndang-Undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji permasalahan mengenai bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan serta bagaimana upaya hukum tenaga kerja dalam melindungi hak-haknya sesuai dengan diatur dalam peraturan perUndang-Undangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-Undangan ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaan lainnya. Perlindungan tenaga kerja meliputi hak berserikat, berunding bersama, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemberian upah sesuai perjanjian kerja bersama. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi harus diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan oleh para pihak. Untuk melakukan upaya ini, pihak pengusaha atau gabungan perusahaan, demikian juga pekerja, harus tetap memainkan perannya, sehingga ketenangan bekerja tetap terjaga. Jika upaya yang dilakukan dalam perundingan tidak membawa hasil, maka para pihak perlu melakukan upaya atau menempuh jalur penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan secara non litigasi dan litigasi.

Kata kunci: *pekerja perempuan, perlindungan hukum.*

PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi merupakan bagian dari pembangunan nasional yang merupakan salah satu wujud untuk mencapai masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk mencapai tujuan tersebut pelaksanaan pembangunan ekonomi selain memperhatikan pertumbuhan ekonomi juga memperhatikan keserasian, keselarasan, dan keseimbangan dalam pemerataan pembangunan guna mencapai stabilitas nasional.

Dalam hal ini pembuat Undang-Undang dituntut untuk membimbing, memimpin perbuatan, perkembangan moral serta watak masyarakat sesuai dengan yang diharapkan

bangsa, guna untuk mencapai kepastian dan keadilan hukum yang searah dengan pembangunan ekonomi.

Pekerja perempuan juga mempunyai peranan dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja asalkan hubungan kerja antara pekerja perempuan dengan pengusaha secara konstitusional terlindungi akan hak-hak dan kewajibannya yang tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan", maka ini mengandung suatu pengertian adanya suatu kewajiban bagi negara (pemerintah) untuk mengatur penempatan bagi setiap pekerja perempuan untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, sehingga dapat memberikan kesejahteraan bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang untuk keberhasilannya pembangunan nasional, dimana tenaga kerja mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, sehingga sudah sewajarnya apabila kepada mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya. Sebab dalam hubungan kerja sering kita jumpai istilah yang berbunyi bahwa "pekerja adalah tulang punggung perusahaan", tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian pula perlu diusahakan keselamatan dan kesehatan pekerja agar tetap terjamin guna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Dengan demikian, maka perlindungan terhadap pekerja perempuan akan mencakup:

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan, dan proses pengerjaannya.
2. Norma kesehatan kerja dan *hygiene* kesehatan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, dan perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara, dan syarat kerja yang memenuhi *hygiene* kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial 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.
4. 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, ahli warisnya berhak mendapat ganti rugi kerugiannya.

Menurut Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, serta tidak wajib bekerja ada hari pertama waktu haid dan hari kedua pada waktu haid, serta seorang pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, disamping itu pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan".

Selain hak pekerja perempuan yang diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan juga memperoleh perlindungan akan keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
b. Moral dan kesusilaan; serta
c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Di sini yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, peralatan kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara untuk melakukan pekerjaan itu. Sedangkan obyek keselamatan kerja meliputi segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, permukaan air, maupun di udara.

Pelanggaran-pelanggaran sampai sekarang masih sering banyak dilakukan oleh pengusaha atau majikan terhadap pekerja perempuan, karena sampai saat ini belum ada keseimbangan mengenai hak dan kewajiban, baik dari pihak pengusaha atau majikan maupun dari pihak pekerja perempuan itu sendiri. Untuk itu atas dasar tersebut sebagaimana yang terurai di atas, maka penulis terdorong ingin menulis makalah ini sebagai permasalahannya.

Dengan memperhatikan apa yang telah terurai pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi hak pekerja perempuan?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja perempuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?

METODE

Penulisan makalah ini menggunakan metode penelitian secara yuridis normatif, yang artinya yaitu dengan menggunakan asas hukum yang ada, guna meneliti permasalahan mengenai bentuk perlindungan terhadap pekerja perempuan.

Dalam pendekatannya menggunakan pendekatan perUndang-Undangan, yaitu yang dilakukan dengan cara meneliti berbagai peraturan perUndang-Undangan.

Sumber Bahan Hukum

Adapun yang menjadi acuan bahan hukum dalam penulisan makalah ini berupa:

a. Bahan Hukum Primer
   Yaitu bahan hukum yang dijadikan sebagai dasar petunjuk atau penjelasan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, yakni peraturan perUndang-Undangan.
b. Bahan Hukum Sekunder
   Yaitu bahan hukum yang meliputi beberapa literatur, diktat-diktat, makalah, dan sebagainya yang ada kaitannya dengan masalah ini.

Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini bahan hukum dikumpulkan dengan menggunakan riset kepustakaan, yaitu riset yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku dan literatur lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji, sehingga didapat bahan yang akurat untuk dijadikan sumber di dalam penulisan makalah ini.

Analisa Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh kemudian disusun dan dianalisa dengan menggunakan kualitas melalui logika berpikir, dimana dipelajari gelaja-gejala hukum yang meliputi asas hukum dan gejala masyarakat, langkah selanjutnya dikembangkan berdasarkan analisa teoritis dengan tidak terlepas dengan ketentuan-ketentuan hukum yang ada dan akhirnya menjadi suatu kesimpulan yang kemudian dapat digunakan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ada dan saling berkaitan antara satu dengan yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja perempuan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Waktu Kerja

   Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB yang dituangkan dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan selanjutnya disebutkan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang hamil dan menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.

   Apabila pengusaha yang masih tetap mempekerjakan pekerja perempuan bekerja dari pukul 23.00 WIB sampai pukul 07.00 WIB, maka pengusaha wajib memberikan yang antara lain:

   1. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi; serta
   2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

   Dalam hal pengusaha mempekerjakan pekerja perempuan dalam bekerja pada *shief* yang bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 05.00 WIB sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pengusaha wajib memberikan angkutan antar jemput bagi pekerja tersebut.

   Dengan seiring perkembangan zaman dan tuntutan hidup sekarang ini sudah waktunya antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan diberi kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifatnya dan kodratnya sebagai perempuan, oleh karena itu bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada waktu malam hari harus memenuhi katentuan dan peraturan sebagaimana diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan sebagai berikut: ayat (1) “Pekerja/buruh perempuan dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB”.

   Ayat (2) “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 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB".

Ayat 3 "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB wajib:

a. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi; serta
b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Ayat (4) "Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 05.00 WIB".

Ayat (5) "Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri".

2. Pengupahan

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja perempuan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, berdasarkan kesepakatan dan Undang-Undang yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja perempuan dan keluarganya.

Jadi berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Upah adalah hak pekerja sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Upah yang diterima pekerja harus dinyatakan dalam bentuk uang.
3. Upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perUndang-Undangan.
4. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangan-undangan.
5. Tunjangan bagi pekerja dan keluarganya merupakan komponen dalam upah.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan tingkat perekonomian bangsa Indonesia.

Adapun upah minimum itu terbagi 2 (dua) bagian, yaitu:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota.
   Besar upah itu untuk wilayah propinsi atau kabupaten tidak sama tergantung nilai Kebutuhan Hidup Minimun (KHM) di daerah yang bersangkutan. Setiap kabupaten/kota tidak boleh menetapkan upah minimum di bawah upah minimum propinsi yang bersangkutan.
2. Upah minimum berdasarkan sekitar/sub sektor wilayah propinsi atau kabupaten/kota.
   Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan propinsi dan/atau bupati/walikota. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja di bawah upah minimum daerah, dimana pekerja tersebut bekerja, termasuk kepada pekerja yang sedang dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan pertama.

Sedang untuk upah lembur, menurut Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jumlah waktu kerja lembur adalah sebagai berikut:

1. Ada persetujuan dari pekerja yang bersangkutan; dan
2. Waktu kerja lemburnya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam per hari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu.

Ada beberapa alasan bagi pekerja perempuan untuk tetap berhak menerima upah dari pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah diatur sebagai berikut:

1. Jika pekerja sakit, termasuk pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haid sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan, diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Jika pekerja mengalami sakit (maksudnya sakit biasa, bukan akibat kecelakaan kerja) terus-menerus sampai 12 (dua belas) bulan, maka upah yang dibayarkan pengusaha diatur dalam Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya mengatur mengenai hal-hal sebagai berikut:
   a. 100% (seratus persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama.
   b. 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan kedua.
   c. 50% (lima puluh persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan ketiga.
   d. 25% (dua puluh persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan keempat.
3. Jika pekerja tidak masuk kerja karena kepentingan khusus yang diatur dalam Pasal 93 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hal-hal sebagai berikut:
   a. Pernikahan pekerja itu sendiri memperoleh izin untuk masuk kerja selama 3 (tiga) hari.
   b. Pernikahan anak memperoleh izin untuk tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari.
   c. Khitanan atau *baptis* anak memperoleh izin untuk tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari.
   d. Istri melahirkan atau gugur kandungan memperoleh izin untuk tidak masuk kerja selama 2 (dua) hari.
   e. Meninggalkan anggota keluarga (suami/istri) orang tua/mertua. Anak/menantu memperoleh izin untuk tidak masuk kerja selama 1 (satu) hari.
4. Jika menjalankan kewajiban negara diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan maksimal 1 (satu) tahun, ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Upah.
5. Jika pekerja memenuhi kewajiban dalam menjalankan ibadah diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan, memperoleh maksimal 3 (tiga) bulan, Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Upah.
6. Jika pekerja tidak bekerja karena kesalahan pengusaha atau berhalangan lain diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf e Undang-Undang Ketenagakerjaan.
7. Jika pekerja melaksanakan hak istirahat diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan.
8. Jika pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf g Undang-Undang Ketenagakerjaan.
9. Jika pekerja melaksanakan pendidikan dari perusahaan diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf h Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Upaya Hukum

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Dalam melaksanakan tugasnya pegawai pengawas berhak dan wajib melakukan:

1. Memasuki semua tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.
2. Jika terjadi penolakan memasuki tempat-tempat tersebut, pegawai pengawas berhak meminta bantuan Polri.
3. Mendapatkan keterangan sejelas-jelasnya dari pengusaha atau wakilnya dan pekerjaan mengenai kondisi hubungan kerja kepada perusahaan yang bersangkutan.
4. Menanyai pekerja tanpa hadirnya pihak ketiga.
5. Harus melakukan koordinasi dengan serikat pekerja/buruh.
6. Wajib merahasiakan segala keterangan yang didapat dari pemeriksaaan tersebut.
7. Wajib mengusut pelanggaran.

Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pegawai pengawas wajib:

1. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
2. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Fungsi pengawas ketenagakerjaan adalah:[15]

1. Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Mamberikan penerangan teknis nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja agar terciptanya pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan secara efektif.
3. Melaporkan kepada pihak yang berwenang atas kecurangan dan penyelewengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Sosialisasi norma ketenagakerjaan.
2. Tahapan pelaksanaan pengawasan.
   a. Upaya pembinaan (preventif educatif) yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, menyebarluaskan informasi ketentuan ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi, dan lain-lain.
   b. Tindakan represif non yustisial, yang ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pemimpin perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Disamping itu juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.
   c. Tindakan represif yustisial, sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya ini ditempuh bila pegawai pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut.
3. Pengawasan ketenagakerjaan pengembangan pengawasan ketenagakerjaan ditempuh dengan memberdayakan kelembagaan yang ada, seperti LKS Bipartit di setiap perusahaan. Dalam hal ini peranan serikat pekerja/serikat buruh sangatlah strategis

[15] Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hal. 98.

dalam membantu pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di semua sektor. Disamping tumbuhnya LSM-LSM kiranya dapat didorong untuk melakukan kontrol secara tidak langsung. Mereka dapat mengkritisi setiap peristiwa pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan yang merugikan pekerja atau masyarakat.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman Nomor: 4-18.PA.07.03/1983, bahwa kedudukan pegawai pengawas sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Status hukum pegawai pengawas ketenagakerjaan diperkuat lagi dengan Pasal 182 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku. Dalam kapasitas ini pegawai pengawas dapat menerima pengaduan dari pekerja/buruh, serikat kerja/serikat buruh, atau pengusaha terhadap setiap peristiwa pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Selanjutnya memproses pengaduan tersebut sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku, dengan melimpahkan perkara kepada kejaksaan setempat untuk disidang di pengadilan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Jalur Non Litigasi

Adapun cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi (di luar pengadilan) diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

a. Penyelesaian Melalui Bipartit

Cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial memalui bipartit yaitu sebagai berikut:

1. Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat yang dilakukan oleh para pihak harus mencapai mufakat yang dilakukan oleh para pihak harus dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
2. Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan, penyelesaian dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
3. Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
4. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial dan pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.
5. Dalam hal permohonan eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tentang pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan pengadilah hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi adalah proses negoisasi proses konsensus yang digunakan para pihak untuk memperoleh kesepakatan diantara mereka, atau komunikasi yang dilakukan dua arah menurut Fisher dan Ury.[16]

Pemecahan masalah dimana pihak luar tidak memihak bekerja sama dengan pihak yang bersengketa untuk memperoleh kesempatan perjanjian yang memuaskan.

Menurut Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

[16] Basuki Prawirodipuro, *Penyelesaian Sengketa dan Alternative Dispute Resolution*, Surabaya, 2005.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Yaitu penyelesaian permasalahan apabila pihak yang bersangkutan tidak mampu merumuskan sautu kesepakatan dan pihak ketiga mengajukan usulan jalan keluar dari sengketa yang dihadapi para pihak. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi yang dilakukan oleh konsiliator yang terdapat pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenegakerjaan kabupaten/kota. Untuk menjadi konsiliator diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Jika dalam penyelesaian ini dapat tercapai, maka dapat dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator pada pengadilan negeri wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti perdamaian.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perantara di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Dalam penyelesaian melalui arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 33 para pihak dapat menunjukkan arbitrase tunggal atau beberapa arbiter dalam jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Seorang atau beberapa arbiter wajib menjelaskan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih dan apabila pendamaian telah tercapai, maka arbiter (majelis arbiter) membuat perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Apabila upaya perdamaian yang dilakukan oleh seorang arbiter (majelis arbiter) gagal, maka majelis arbiter meneruskan sidang arbiter dan putusan ditetapkan berdasarkan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku, yang sesuai di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang disebut bahwa putusan arbiter mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Jalur Litigasi

Tugas pokok dari pengadilan adalah menerima, memeriksa, dan mengadili, serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya dan perkara-perkara tersebut adalah perkara yang merupakan wewenangnya. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan pengadilan umum (Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari pengadilan hubungan industrial dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun yakni pengadilan hubungan industrial yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus hal-hal sebagai berikut:

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengakomodir bahwa yang menjadi para pihak dalam perselisihan hubungan industrial adalah pekerja/buruh perorangan maupun serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan kepentingan pada tingkat pertama dan terakhir

diputus oleh pengadilan hubungan industri pada pengadilan umum dan tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung, hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah.

KESIMPULAN

Dari permasalahan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menekankan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang kurang dari 18 (delapan belas) tahun bekerja pada malam hari dari 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB juga melarang pada pekerja perempuan hamil yang menurut dokter atau bidan berbahaya bagi kesehatannya. Jika hal ini dilaksanakan, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput, bila hal ini tidak dilaksanakan akan dikenai sanksi. Pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus membayar upah kerja lembur yang kedua belah pihak sudah ada kata sepakat, lembur bisa dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu, juga apabila pekerja perempuan mengalami haid merasakan sakit pada hari pertama dan kedua, maka pekerja perempuan tidak wajib bekerja asalkan ada laporan ke perusahaan, serta mengenai cuti dan waktu istirahat pengusaha wajib memberinya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Jika dalam hal ini penerapannya belum dilaksanakan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan, maka perusahaan bisa dilaporkan kepada instansi yang berwenang sebagai badan pengawas ketenagakerjaan guna untuk melakukan upaya dalam mempertahankan dan melindungi hak-haknya, baik secata litigasi maupun non litigasi.

DAFTAR PUSTAKA

Husni, Lalu. 2005. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Prawirodipuro, Basuki. 2005. *Penyelesaian Sengketa dan Alternative Dispute Resolution*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.