

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Sejarah Lahirnya Regulasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Masa ini dimulai dari saat masih jaman kolonial Belanda hingga masa Reformasi, hanya diperlihatkan dalam mengelompokkan Sosio-Ekonomi Tenaga Kerja, elemen yang menjadi saka guru gerakan serta manfaat yang dirasakan oleh tenaga kerja di Indonesia.

1. Era Orde Lama

Saat memperjuangkan kemerdekaan Indonesia, tindakan buruh memegang posisi yang amat penting. Karakter baru atas keikutsertaannya pada perjuangan Kemerdekaan Nasional, lewat yang sering dinamai sebagai “Laskar Buruh, Kaum Buruh serta Serikat Buruh Indonesia”, yang giat untuk memperjuangkan Kemerdekaan Indonesia.

Kontribusi kesuksesan menggapai kemerdekaan selama Revolusi Fisik (1945-1949), memastikan perjuangan buruh memperoleh posisi dan kedudukan yang strategis selepas Indonesia Merdeka. Kondisi tersebut terlihat jelas pada pembentukan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Maka dari itu, tidak aneh apabila saat kemerdekaan Indonesia terdapat sejumlah determinasi pada Undang-

Undang Ketenagakerjaan yang dapat dikatakan progresif, atau tumbuh pada artian protektif alias menaungi tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1974 tentang Keselamatan Tempat Kerja dipublikasikan ketika rezim pemerintahan sedang dibawah Sjahrir, Undang-Undang tersebut tampaknya menandai perubahan baru dalam program ketenagakerjaan. Yang terlebih dahulu diatur oleh Pasal 1601 serta Pasal 1603 BW, yang umumnya liberal atau berdasarkan pada perubahan mendasar pada prinsip asas “*No Work No Pay*”.

Selanjutnya diterbitkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Perlindungan Buruh, serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan. Perundang-Undangan tersebut melengkapi berbagai perspektif perlindungan terhadap pekerja. Misalnya, tidak boleh ada deskriminasi dilokasi kerja, pemberian Empat Puluh jam kerja atau Enam hari bekerja dalam satu minggu, tidak mempekerjakan anak dibawah umur, dan hak perempuan guna cuti haid Dua hari satu bulan serta cuti melahirkan Tiga bulan. Undang-Undang tersebut bisa dibilang sangat terdepan di Asia saat itu, selanjutnya mendasar landasan dasar untuk program legislasi yang menjanjikan untuk Undang-Undang Ketengakerjaan Indonesia.

Tahun 1950-an, saat tengah suasana perjuangan pekerja yang dinamis, dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, menyertakan dengan

Undang-Undang Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang menjamin perlindungan teras bagi tenaga kerja dengan keharusan mengajukan izin ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) bagi Pemutusan Hubungan Kerja.

Pada awalnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Pekerja serta pengusaha, terkenal dengan kesan demokratis di pasal-pasalny, tercantum Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi, yang sudah diratifikasikan terhadap Undang-Undang Tahun 1956 agar memberikan status hukum bagi serikat pekerja. Sistem keserikat buruh Indonesia telah diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Gaya serikat pekerja Indonesia beralih dari Sistem Serikat Tunggal menjadi Sistem Serikat Ganda setelah Undang-Undang itu disahkan. Ini karena Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 menetapkan bahwa perusahaan harus memiliki minimal 10 pekerja. Meskipun lumayan berbeda dari dasar Konvensi ILO No. 87, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menggerakkan demokratis lingkungan kerja dari serikat pekerja dan serikat buruh. Undang-Undang ini memberikan pekerja peluang untuk ikut serta pada penyusunan kondisi kerja serta syarat-syarat kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemajuan dalam Hukumn Ketengakerjaan yang mengatur serikat pekerja memiliki manfaat yang baik.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan penerus Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 sudah sempat disahkan, namun tidak dianggap efektif penerapannya. Undang-Undang tersebut juga mengundang berbagai pertikaian, contohnya seperti masalah inkonsistensi suatu pasal pada Undang-Undang tersebut sehingga kepastian hukum dapat ditimbulkan.

2. Era Orde Baru

Serikat buruh dianggap sebagai sumber gerakan komunisme di Indonesia oleh rezim Orde Baru ketika mereka dituduh memasuki dunia politik. Akibatnya, karyawan beserta organisasinya wajib dipantau, diubah, serta mengganti organisasi yang baru. Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) didirikan untuk mempersatukan semua organisasi buruh di Indonesia di awal pemerintahan baru. MPBI merupakan organisasi tunggal yang pemerintah akui, dengan berganti nama menjadi Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) pada Februari 1973. Kemudian berubah menjadi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) tahun 1985. Setiap serikat buruh di Indonesia wajib berpautan terhadap KSPSI. Pemerintah membuat program Hubungan Industri Pancasila (HIP) untuk mengontrol KSPSI. HIP melarang berserikat kecuali organisasi yang dibentuk pemerintah serta melarang mogok dikarenakan berlawanan dengan Pancasila. Menurut sistem HIP, pemerintah memiliki tanggung jawab agar mengelola distribusi juga pendayagunaan pekerja, melalui ditekankan terhadap produktifitas atas

pencapaian manfaat yang besar. Di satu sisi, Indonesia mendapatkan banyak investasi asing, tetapi hak-hak sosial dan sipil buruh dan organisasinya masih kurang. Keleluasaan berorganisasi dibatasi, posisi dan organisasi buruh dikuasai, hak upah buruh terbatas, perlindungan buruh kurang, dan acap kali pekerja kritis ditangkap juga dibunuh. Kasus marsinah, yang dibunuh karena berpartisipasi dalam demonstrasi yang menuntut UMR adalah contohnya.

Instrumen hukum perburuhan biasanya dibagi menjadi dua oleh pemerintah Orde Baru. Yang pertama berkaitan dengan hak ekonomi dan politik buruh.

Secara total, peraturan ini tidak bersifat undang-undang, melainkan sangat diskriminatif akan karyawan dan perusahaan mereka. Dalam era orde baru, aturan perburuhan sering bertolak belakang atas Undang-Undang di atasnya, serta instrumen HAM dan konvensi ILO. Instrumen politik ini digunakan oleh kaum buruh. Berikut instrumen hak politik kaum buruh di era orde baru:

- a. PERMENAKER 1/MEN/1975, mengatur pembatasan serikat buruh yang dapat didaftarkan di Departemen Tenaga Kerja. Mengatur transmigrasi dan koperasi yaitu gabungan serikat buruh yang mempunyai pengurus di daerah minimal di 20 daerah tingkat I dan beranggotakan 15 serikat buruh.
- b. PERMENAKER 1/MEN/ 1977, mengatur iuran serikat buruh dipungut melalui pengusaha serta ketentuan serikat buruh wajib

mempertanggungjawabkan keuangan organisasi tingkat basis pabrik kepada Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi

- c. PERMENAKER 5/MEN/1984, mengatur Iuran buruh dipungut secara kolektif oleh perusahaan.
- d. PERMENAKER 1/MEN/1985, mengatur penyeragaman Pola KKB dan syarat yang membatasi serikat buruh dapat membuat KKB yaitu memiliki anggota sekurang-kurangnya 50% dari jumlah buruh di perusahaan.
- e. PERMENAKER 5/MEN/ 1987, mengatur persyaratan organisasi yang bisa didaftarkan ke Depnaker.
- f. KEPMENAKER 15 A/MEN/1994, mengatur pengakuan tunggal negara pada FSPSI untuk perundingan perselisihan perburuhan.
- g. PERMENAKER 5/MEN/1998, mengatur pendaftaran serikat pekerja yang sebenarnya bentuk peridzinan dan penyeragaman asas organisasi.

Selain yang disebutkan, menteri juga membuat sekitar tiga belas keputusan; delapan di antaranya berkaitan dengan upaya pemerintah atas menghegemoni kaum buruh, dan lima lainnya menegaskan pembatasan, pelarangan, dan tekanan kepada kaum buruh. Salah satunya adalah undang-undang seperti Kepmen No. 645/Men/1985 tentang Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP). HIP melarang konflik dan mogok karena bertentangan dengan prinsip kekeluargaan Pancasila. Keputusan Kepmen 4/Men/1986 membatasi

hak mogok dan pembentukan serikat buruh, dan Keputusan Kepmen 342/Men/1986, yang paling diskriminatif dari keduanya, mewajibkan aparat keamanan (Korem, Kodim, dan Kores) untuk terlibat dalam penyelesaian sengketa perburuhan. Hak-hak politik dan hak ekonomi buruh adalah contoh diskriminasi terhadap kaum buruh. Berikut tabel instrumen hukum hak-hak ekonomi kaum buruh yang diproduksi di era orde baru, yaitu;

- a. No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, mengatur tentang perlindungan pembayaran upah, Asas No Work No Pay, dan ketentuan daluwarsa tuntutan yang berkaitan dengan hubungan kerja selama 2 tahun.
- b. Permenaker/Men/1985, tentang Aturan Pekerja Harian Lepas.
- c. Permenaker 5/Men/1986 diganti dengan Permenaker 2/Men/1993 mengenai Aturan mengenai kesepakatan kerja waktu tertentu (pekerja kontrak).
- d. Permenaker 4/Men/1986 diganti dengan Permenaker 3/Men/1996 akhirnya menjadi Kepmenaker 150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Pasangon, Uang Jasa, dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta, mengatur tentang mangkir bagi buruh, reduksi kewajiban untuk menjalankan hak dan kewajiban buruh majikan selama proses PHK dalam UU dengan adanya skorsing terhadap buruh. Juga mengenai aturan PHK karena kesalahan berat, tidak

akan mendapatkan pasangon. Aturan pemberian surat peringatan bagi buruh serta mengatur tentang besarnya uang pasangon.

- e. Permenaker 5/Men/1989 diganti dengan Permenaker 1/Men/1996 akhirnya menjadi Permenaker 3/Men/1997 tentang aturan upah minimum. Beberapa muatan instrumen tentang hak ekonomi di atas dianggap para buruh tidak melindungi posisi dan hak-hak mereka.

Hak ekonomi kaum buruh sudah dikurangi oleh beberapa aturan, diantaranya aturan tentang pekerja harian lepas. Bukan saja mengizinkan pekerjaan harian lepas, tetapi pula menentukan berapa banyak bulan dan hari yang dapat dipekerjakan satu bulan. Tidak boleh ada lebih dari dua puluh hari kerja dalam tiga bulan terakhir. Karena ketentuan ini, pengusaha memanfaatkan karyawan harian lepas. Perusahaan dapat mempekerjakan pekerja selama bertahun-tahun untuk pekerjaan dan jenis pekerjaan yang sama, namun tidak boleh lebih dari tiga bulan berturut-turut. Terakhir, buruh harian lepas yang sudah bekerja selama bertahun-tahun memiliki status yang sama dan menerima hak-hak yang lebih rendah daripada buruh tetap.

3. Era Reformasi

Banyak gugatan diajukan karena hukum perburuhan di era Orde Baru yang dianggap diskriminatif bagi para pekerja. Sebelum kejatuhan Soeharto, para pekerja terlihat berkumpul di jalan-jalan untuk menggugat ketidakadilan yang menimpa mereka. Pemerintah Orde Baru akhirnya membuat UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

sebagai pengganti segala paket undang-undang buruh karena situasi sulit dan krisis ekonomi yang parah. Namun, organisasi buruh telah menegaskan bahwa undang-undang baru UU No. 25 tahun 1997 dibuat akibat desakan lembaga keuangan internasional demi menjaga stabilitas pasar dan rekayasa ideologi neoliberal dalam berbagai Undang-Undang di Indonesia. Akibatnya, kaum buruh kembali menolak undang-undang tersebut. Aturan UU No. 25 tahun 1997 dibuat sebagai prasyarat untuk mendapatkan dana talangan dari IMF sesuai dengan perjanjian Letter of Intent (LOI). Pemerintah memutuskan untuk membuat undang-undang baru (UU) sebagai tanggapan dari UU No. 25 tahun 1997, yang kemudian berkembang menjadi UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI), dan UU No. 41 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan perburuhan setelah reformasi sangat berbeda. Kebebasan berserikat diatur dalam Pasal 21 UU No. 21 tahun 2000. Kemudian UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat. UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) merupakan instrumen hukum ketiga. Selain menggunakan metode penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, instrumen hukum terbaru ini juga meminta pengadilan hubungan industrial yang dibentuk di PN untuk menyelesaikan kasus

daripada kewenangan P4D/P4P. Puncak penyelesaian konflik antara pengusaha, serikat buruh, dan pekerja adalah penyelesaian jalur Pengadilan Hubungan Industrial. UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI), instrumen keempat, banyak dikritik oleh kelompok serikat buruh migran dan lembaga swadaya masyarakat. Mereka menyatakan bahwa undang-undang tersebut hanya mengatur pengiriman buruh migran ke luar negeri, yang kemudian ditanggung oleh perusahaan swasta, yaitu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKKIS) dan Perusahaan Jasa TKI (PJTKI). Karena undang-undang ini tidak memuat sanksi bagi PJTKI yang melakukan pemerasan atau penindasan hak-hak buruh, undang-undang ini menempatkan PJTKI sebagai penguasa dalam urusan pengerahan buruh ke luar negeri.

4. Era Sekarang

Aturan ketenagakerjaan sudah berkembang dengan 4 Undang-Undang, yakni:

- 1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, sudah mengalihkan program perserikatan buruh di Indonesia. Bersama ditetapkannya Undang-Undang tersebut sehingga bentuk perserikatan buruh di Indonesia beralih dari Single Union menjadi Multi Union Sistem. Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, paling sedikit 10 orang buruh mendirikan serikat buruh dalam perusahaan. Walaupun lumayan berbelok arah dengan isi Konvensi ILO No. 87, akan tetapi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 telah memaksa berlangsungnya demokratis di lingkungan kerja lewat serikat pekerja / serikat buruh. Pekerja diberikan peluang terhadap keterlibatannya guna merumuskan persyaratan kerja serta kondisi kerjanya. Hal itu menggambarkan jika perkembangan Hukum Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai seputar serikat buruh memiliki nilai berguna.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selaku pembaharuan terhadap Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 yang sudah diundangkan namun belum meman dalam penerapannya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyimpan persoalan bukan sedikit, seperti terkait terhadap problematikan ketidak seragaman antara aturan pasal

tertentu dengan aturan pasal lainnya sehingga menghadirkan ketidak pastian atas hukum.

B. Perlindungan Hukum Pada Umumnya

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Dalam bahasa asing, perlindungan hukum disebut *legal protection*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *rescht bascherming*. Secara etimologi perlinudangan hukum terdiri dari dua suku kata yakni Perlindungan dan Hukum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan diartikan (1) tempat berlindung, (2) hal (perbuatan dan sebagainya), (3) proses, cara, perbuatan melindungi. Hukum merupakan peraturan yang dibuat untuk melindungi kebutuhan masyarakat, dan hukum harus ditegakkan dengan profesional. Dalam artinya, perlindungan hukum ialah tindakan/perbuatan tertentu yang dilaksanakan sesuai Undang-Undang atau aturan yang berlaku.

Karena perlindungan hukum adalah hak seluruh warga negara, dan negara juga bertanggung jawab mempersembahkan perlindungan hukum kepada warga negaranya, negara bertanggung jawab juga meberikan perlindungan hukum terhadap warga negaranya. Intinya konsep pengakuan dan perlindungan harga diri dan kedudukan manusia sebagai manusia adalah dasar dari perlindungan hukum terhadap masyarakat. Mengakui dan melindungi Hak Asasi Manusia, termasuk hak untuk hidup tanpa deskriminasi.

Perlindungan hukum adalah segala upaya untuk melindungi hak dan membantu saksi atau korban merasa aman. Ini dapat dicapai dengan resitusi, kompensasi, perawatan medis, dan bantuan hukum.

Menurut Sotiono, perlindungan hukum adalah Tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman, sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. (Soekanto, 1984, hal. 133)

Sedangkan Sajipto Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Karena sifat sekaligus tujuan hukum menurutnya adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat, yang harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum. Perlindungan hukum merupakan Tindakan bagi yang bersifat preventif dan represif (Setiono, 2004, hal. 3) (Raharjo, 2000, hal. 53) (Hadjon, 1987, hal. 2)

Dengan demikian, dari penjabaran diatas juga pandangan para ahli, dapat dikatakan bahwasanya perlindungan hukum yaitu tindakan yang bertujuan menyayomi orang dari perbuatan melanggar hukum yang dilaksanakan pemerintah melalui aparat penegak hukumnya melalui upaya khusus yang didasarkan pada Undang-Undang atau ketentuan perundang-undangan yang berjalan sebagai cara demi melengkapi hak

seuluruh warga negara. Termasuk perlakuan sewenang-wenang penguasa (aparatus penegak hukum).

2. Macam-Macam Perlindungan Hukum

Dalam kaitannya dengan perlindungan hukum bagi rakyat, Philipus M. Hdjon membedakan dua macam sarana perlindungan hukum, yakni:

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Dalam perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum memiliki kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapat mereka sebelum keputusan pemerintah menjadi keputusan final. Tujuannya adalah untuk mencegah konflik.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif digunakan dengan tujuan untuk menyelesaikan perselisihan. Termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini adalah penggunaan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia. Prinsip negara hukum adalah yang kedua yang mendorong perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah. Dalam hal pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, itu sangat penting dan dapat dikaitkan dengan tujuan negara hukum.

Sedangkan Muchsin, membedakan perlindungan hukum menjadi dua bagian, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran. (Muchsin, 2003, hal. 20)

Oleh karena itu, kedua pendapat para ahli diatas berpendapat bahwa subjek hukum menerima perlindungan hukum melalui aturan hukum dan tindakan pencegahan atau represif. Ini menunjukkan bagaimana hukum berfungsi untuk menyediakan keadilan, ketertiban, kepastian, keuntungan, dan kedamaian. Sangat tepat bagi penulis untuk menggunakan kedua teori perlindungan hukum tersebut sebagai referensi dalam penelitian hukum ini.

C. Hukum Ketenagakerjaan dan Ketenagakerjaan

1. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya.

Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda. (Husni, 2013, hal. 20)

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut. (Khakim, 2014, hal. 4)

Hukum Perburuhan (Ketenagakerjaan), menurut Imam Soepomo, adalah himpunan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang sesuai dengan situasi di mana seseorang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apa pun yang terjadi dengan pekerja sebelum, selama, dan sesudah mereka bekerja dianggap sebagai ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan adalah undang-undang yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dengan berbagai konsekuensinya. Sudah jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakupi kondisi berikut:

- a. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab atau resiko sendiri)

- b. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi atau perkumpulan. (Wahyudi, 2016, hal. 6)

Ruang lingkup ketenagakerjaan sangat luas. Sangat bermanfaat apabila hukum ketenagakerjaan mengatur bukan hanya hubungan kerja melainkan hubungan diluar pekerjaan, juga pihak pemerintah, yang berarti pemerintah memiliki hak untuk melindungi pihak-pihak yang dirugikan.

Berdasarkan pengertian di atas, pengertian hukum ketenagakerjaan dapat didefinisikan sebagai seluruh aturan hukum terkait dengan pekerja baik awal mula, selama, atau dalam hubungan kerja, maupun setelah memulai pekerjaan.

2. Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata,

baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). (Rusli, 2004, hal. 9)

"Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja", Pasal 1 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003. Bisa ditafsirkan bahwasanya yang diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan semua hal yang berhubungan tentang pekerja/buruh, termasuk yang berhubungan dengan sebelum masa kerja mereka.

3. Pengertian Tenaga Kerja

Istilah tenaga kerja memiliki pengertian bersifat umum dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat"

Menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang ingin, bersedia, dan memiliki kemampuan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur karena tidak memiliki kemampuan untuk bekerja meskipun mereka ingin bekerja.

4. Pengertian Pekerja/Buruh

"Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain," menurut Pasal 1 Ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksudkan

ialah barang atau benda yang nilainya ditentukan oleh perjanjian antara pengusaha dan pekerja.

Meskipun pengertiannya agak umum, lantaran mampu melingkupi siapa saja yang bekerja untuk siapapun, baik itu orang perseorangan, persekutuan badan hukum, ataupun badan hukum lain seraya mendapat kompensasi dalam bentuk apapun. Penekanan imbalan berupa apapun ini diperlukan, meskipun ada pekerja yang menerima imbalan berupa uang, adapula pekerja yang mendapat imbalan dalam bentuk barang.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-Undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai "*Bule Callar*". Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai "Karyawan/Pegawai" (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya memecah belah orang-orang pribumi. (Husni, 2008, hal. 33)

Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pekerja ataupun buruh mempunyai definisi serupa, namun bagi buruh mengacu pada pekerjaan

rendahan juga kasar, sementara pekerja adalah istilah bagi pekerja/buruh tingkat atas yang lebih tinggi dan mengarah terhadap pekerjaan tanpa menggunakan otot namun otaklah yang menjalankan pekerjaan. Pada hakekatnya sebenarnya memiliki arti yang sama yaitu pekerja.

5. Pengertian Pengusaha

Menurut Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha disebut sebagai:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

6. Pengertian Perusahaan

Pasal 1 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Perusahaan adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Pengertian Tenaga Kerja Perempuan

Tenaga Kerja Perempuan adalah setiap wanita yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pertumbuhan ekonomi yang mendesak dan kurangnya pendapatan ditambah dengan kemungkinan bekerja di sektor industri telah menarik pekerja perempuan. Banyak alasan utama mengapa perempuan wajib bekerja adalah demi mencukupi keperluan finansial keluarga mereka sebab tidak adanya anggota keluarga lain yang mencari rezeki. Namun, terdapat juga orang-orang yang bekerja sebab mereka benar-benar mau menggapai kemajuan dalam karir mereka.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja perempuan adalah perempuan dewasa, perempuan yang dikatakan dewasa ialah perempuan yang telah berusia 18 (delapan belas) tahun keatas. Perempuan dibawah usia 18 (delapan belas) dianggap belum dewasa.

Berkaitan dengan hak perempuan di bidang profesi dan ketenagakerjaan, terdapat hak-hak yang harus didapatkan baik sebelum, saat, maupun sesudah melakukan pekerjaan. Sebelum mendapat

pekerjaan, seorang perempuan mempunyai hak untuk diberikan kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga mereka perempuan harus dapat dilakukan seleksi terhadapnya tanpa ada diskriminasi apapun. Saat mendapat pekerjaan, seorang perempuan juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi, yaitu mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya, mendapatkan kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, termasuk juga hak untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. (Khakim, 2003)

D. Ketidaksetaraan Gender

1. Pengertian Ketidaksetaraan

Ketidaksetaraan dapat didefinisikan sebagai kualitas yang membuat sesuatu unik dari yang lain atau membedakan dirinya dari yang lain dengan memiliki karakteristik, nilai, atau sifat yang membedakan mereka satu sama lain.

Ketidaksetaraan juga dapat berarti tidak ada kesetaraan, tidak ada keseimbangan, atau tidak ada kesetaraan antara dua atau lebih orang, objek, peristiwa, atau fakta. Ini dapat dikaitkan dengan masalah sosial (sosial, ekonomi, pendidikan, dan ketidaksetaraan gender) dalam sosiologi.

2. Pengertian Gender

Para ilmuwan sosial menggunakan istilah gender dengan menerangkan perbedaan dari perempuan dengan laki-laki karena mereka diciptakan oleh Tuhan dan dibentuk oleh kebiasaan yang ditekuni dan diajarkan semenjak usia dini. Perbedaan tersebut berpengaruh sebab semasa bertahun-tahun, karakter manusia yang merupakan kodrati dan bukan kodrati (*gender*) sering dicampur. Perbedaan kedudukan gender tersebut menunjang untuk merenungkan lagi pembagian peran yang ada antara perempuan dan laki-laki. Ini membantu kita menciptakan representasi pertautan gender yang dinamis, relevan dan cocok pada masyarakat saat ini.

Teori *gender* yang berbeda ditingkat sosial telah menghasilkan kedudukan yang berbeda bagi perempuan dan laki-laki didalam masyarakat. Pada umumnya, gender sudah melahirkan peran, tanggungjawab, kegunaan, dan hingga ruang gerak yang berbeda bagia manusia. Akibatnya, perbedaan gender merekat dalam pandangan kita hingga kita seringkali mengabaikan kalau hal tersebut merupakan entitas yang permanen dan abadi seperti ciri biologis perempuan dan laki-laki yang permanen dan abadi.

Jenis kelamin, atau *sex*, sering dikaitkan dengan gender, tetapi gender tidak sama dengan jenis kelamin. Selain itu, gender seringkali dianggap sebagai pemberian Tuhan atau Kodrat Ilahi. Namun, gender bukanlah satu-satunya konsep. Sebagaimana dinyatakan oleh John M.

Echols dan Hassan Shadily, kata "gender" berasal dari kata Inggris "gender", yang berarti jenis kelamin. Sebaliknya, Victoria Neufeldt mengatakan bahwa "gender" merujuk pada perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dalam hal nilai dan perilaku. Gender dapat didefinisikan sebagai sifat, karakteristik, peran, tanggung jawab, dan posisi yang diciptakan oleh masyarakat.

Gender adalah perbedaan yang tampak pada laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Gender merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial. Gender adalah kelompok atribut dan perilaku secara kultural yang ada pada laki-laki dan perempuan. (Narwoko, 2004, hal. 334)

Sejalan dengan itu, gender merupakan konsep hubungan sosial yang membedakan (memisahkan atau memisahkan) fungsi dan peran antara perempuan dan laki-laki itu tidak ditentukan karena keduanya terdapat perbedaan biologis atau kodrat, melainkan dibedakan menurut kedudukan, fungsi dan peranan masing-masing dalam berbagai kehidupan dan pembangunan. (Narwoko, 2004, hal. 335)

Dengan mempertimbangkan berbagai keterangan gender yang disebutkan, disimpulkan bahwasanya gender ialah sifat yang digunakan agar menentukan perbedaan laki-laki dan perempuan. Faktor-faktor ini termasuk situasi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, serta aspek psikologis dan emosional.