

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi
Nomor : 2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ-SV-2020

**DISKRIMINASI GENDER DALAM PENGATURAN HAK DAN KEWAJIBAN
PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-
UNDANG NO.13 TAHUN 2003**

OLEH :

**Nama Penyusun: Irsyaad Daffa Lubis
NPM: 2015200227**

PEMBIMBING I

Prof. DR.DR. RR. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Ilmu Hukum

2020

DATA SKRIPSI/LM/SK

Nama Mahasiswa : Irsyaad Daffa

NPM : 2015200227

Judul S/LM/SK : Diskriminasi Gender dalam pengaturan Hak dan Kewajiban Pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Bidang Kajian : Hukum Ketenagakerjaan

Pembimbing I : Prof. DR.DR. RR. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.

Pembimbing II :

Penguji I : Dr. Ida Susanti, SH, LL.M.,CN.

Penguji II : Dr. Niken Savitri, S.H.,MCL

Tanggal Ujian : Kamis 16 Juli 2020

Nilai Akhir : A/B/C/D/E

Judul Bab I : Diskriminasi Gender dalam Pengaturan Hak dan Kewajiban Pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Judul Bab II : Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Judul Bab III : Diskriminasi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan

Judul Bab IV : Diskriminasi Gender Dalam Pengaturan Hak dan Kewajiban Pekerja Laki-Laki dan Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Judul Bab V : Kesimpulan dan Saran

Tanda tangan Mahasiswa,

ABSTRAK

Hukum Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pihak-Pihak yang terkait dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah Pekerja, Pengusaha, Serikat Pekerja, Organisasi pengusaha, dan badan-badan pemerintah. Pekerja yang terdiri dari pekerja perempuan dan pekerja laki-laki wajib memiliki kesetaraan hak yang sama sehingga diatur dalam pasal 5 dan 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini menegaskan agar setiap pekerja baik laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha maupun Undang-Undang. Maka Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menunjukkan komitemennya untuk menyediakan kesetaraan dalam kesempatan bekerja tanpa diskriminasi baik itu pekerja laki-laki dan perempuan. Namun dikarenakan laki-laki dan perempuan memiliki kodrat biologis yang berbeda dalam hal reproduksi maka terdapat peraturan yang berbeda. Perbedaan biologis membuat Undang-Undang No.13 tahun 2003 mengatur peraturan yang dikhususkan untuk pekerja perempuan dalam hal ini adalah Pasal 76 dan 82. Namun ternyata masih terdapat perbedaan peraturan yang menimbulkan diskriminasi terhadap pekerja perempuan dan pekerja laki-laki dikarenakan terdapat peraturan yang mengatur diluar ranah kodrat biologis yang seharusnya pekerja laki-laki juga mendapatkan kesempatan dan hak yang sama. Dengan hal ini peraturan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 harus melingkupi harmonisasi undang-undang dan kesetaraan hak diantara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan agar tidak adanya unsur diskriminasi dalam peraturan tersebut.

Abstract

Manpower Law is all matters relating to labor before, during and after the work period. The parties involved in the Manpower Law are workers, employers, trade unions, employers' organizations and government agencies. Workers consisting of female workers and male workers are required to have equal rights so that it is regulated in articles 5 and 6 of Law No.13 of 2003 concerning Manpower. This article emphasizes that every worker, both men and women, has the same opportunity and treatment without any discrimination from the employer or the law. So Law No.13 of 2003 shows its commitment to providing equal opportunities for work without discrimination for both male and female workers. However, because men and women have different biological natures in terms of reproduction, there are different rules. Biological differences make Law No.13 of 2003 regulate specific regulations for female workers, in this case, Articles 76 and 82. However, it turns out that there are still differences in regulations that cause discrimination against female workers and male workers because there are regulations that regulate outside the realm of biological nature where male workers should also get the same opportunities and rights. With this, the regulations of Law No.13 of 2003 must cover harmonization of laws and equal rights between male workers and female workers so that there is no element of discrimination in the regulation.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	1
DAFTAR GAMBAR	3
BAB I PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang Masalah	4
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
1.5 Tinjauan Pustaka.	11
1.5.1. Hukum Ketenagakerjaan.....	
1.5.2. Perlindungan Kerja.....	Tenaga
1.5.3. Diskriminasi.....	
1.5.4. Kesetaraan Gender.....	
1.5.5. Sikap Pekerja Perempuan terhadap penerapan Hak cuti Melahirkan.....	
1.5.6 Harmonisasi peraturan.....	
1.6. Metode Penelitian.....	17
1.7. Sistematika Penelitian	19
BAB II HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA.....	
2.1. Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.....	21
2.2. Hubungan Kerja	25
2.3. Perlindunganpekerja	31

BAB III	DISKRIMINASI PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN.....	43
	3.1. Diskriminasi	43
	3.2. Kesetaraan Gender	45
		Halaman
	3.3 Harmonisasi Peraturan Guna mencegah Terjadinya Diskriminasi Pekerja.....	55
BAB IV	DISKRIMINASI GENDER DALAM PENGATURAN HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003.....	60
	4.1 Perbedaan Pengaturan Antara Pekerja Laki-Laki Dengan Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Ketentuan Mengenai Kesempatan Kerja Yang Sama Tanpa Diskriminasi ...	
	4.2 Perbedaan Pengaturan Antara Pekerja Laki-Laki Dengan Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Ketentuan Mengenai Diskriminasi	82
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	101
	5.1. Kesimpulan.....	
	5.2. Saran.....	
	DAFTAR PUSTAKA	104

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	JUDUL	HALAMAN
4.1	Perbedaan Peraturan Pekerja Laki-laki dan Perempuan Dalam Pasal 76 Ayat 1	64
4.2	Kondisi Biologis Sebagai Dasar Perbedaan	65
4.3	Perbedaan Peraturan pekerja Laki-laki dan Perempuan dalam Pasal 76 Ayat 2	67
4.4	Perbedaan Peraturan Pekerja Laki-laki dan Perempuan Dalam Pasal 76 Ayat 3	69
4.5	Perbedaan Peraturan Pekerja Laki-laki dan Perempuan Dalam Pasal 76 Ayat 4	71
4.6	Perbedaan Peraturan Pekerja Laki-laki dan Perempuan Dalam Pasal 82	74
4.7	Perbedaan Peraturan Pekerja Laki-laki dan Perempuan Dalam Pasal 81	76
4.8	Perbedaan Peraturan Pekerja Laki-laki dan Perempuan Dalam Pasal 83	78
4.9	Pasal Undang-Undang inharmonisasi antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan	81
4.10	Pertentangan pasal 76 dengan pasal 2 dan 5 Jo. Pasal 4 CEDAW	91
4.11	Pasal 82 dengan Pasal 4 CEDAW	97
4.12	Pasal 82 dikaitkan dengan Paternity Leave	98
4.13	Pasal 76 dan 2 UU Ketenagakerjaan	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Hukum Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹ Pihak-pihak yang terkait dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah Pekerja, Pengusaha, Serikat Pekerja, organisasi pengusaha, dan badan-badan pemerintah. Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain. Dimana Pekerja terdiri dari pekerja perempuan dan laki-laki mendapatkan hak untuk menerima upah dan imbalan lain. Pihak perempuan dan laki-laki sebagai pekerja wajib memiliki kesetaraan hak yang sama sehingga diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

“Setiap tenaga kerja wajib memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”

Serta Pasal 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”²

Maka Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menunjukkan komitmennya untuk menyediakan kesetaraan dalam kesempatan bekerja tanpa diskriminasi baik itu laki-laki dan perempuan.³

Namun pada realitanya Laki-laki dan Perempuan memiliki kodrat biologis yang berbeda dalam hal reproduksi. Dimana perempuan dapat mengalami hamil oleh karena itu lebih rentan lemah untuk bekerja. Dalam hal ini selaras dengan pendapat Iman Soepomo

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 (1)

² Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 5 dan 6

³ Fitri Lestari, Kesetaraan Gender bagi Pekerja Perempuan, <https://www.kompasiana.com/fitrilestariindonesia/556b6a88957e61c775709686/kesetaraan-gender-bagi-pekerja-perempuan>, (17 Juni 2015), (terakhir diakses: 27 Februari 2019)

bahwa “Pada Prinsipnya wanita diperbolehkan menjalankan semua pekerjaan, hanya saja dalam hal-hal tertentu diberi pembatasan. Pertimbangan untuk membatasi pekerjaan wanita adalah bahwa wanita itu lemah badannya untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya. Soal kesusilaan mungkin lebih erat dengan perasaan yang halus daripada kelemahan badan yang mengurangkan kemampuan membela diri dari serangan fisik dan asusila. Kedua soal ini yaitu kelemahan badan dan kehalusan perasaan wanita memang perlu diselidiki dalam hubungannya dengan menjalankan pekerjaan”⁴Oleh karena itu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan batasan kepada buruh perempuan untuk tidak melakukan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu-waktu tertentu. Pembatasan ini sehubungan dengan kondisi perempuan secara kodrati berbeda dengan pria, terhadap pembatasan melakukan pekerjaan bagi perempuan. Maka ada beberapa pengaturan yang khusus mengenai hak-hak pekerja wanita.

Hak-hak khusus pekerja wanita ini meliputi cuti haid, hamil dan melahirkan. Kesemua hak-hak khusus tersebut telah ditetapkan dalam beberapa rangkaian peraturan antara lain Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), Undang-Undang RI No. 13 Tahun 1993 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Pekerja No. 03/Men/1989 dan lain-lain.⁵ Seperti halnya dalam Pasal 76 UU No.13 Tahun 2003 mengenai pasal yang dikhususkan untuk Perempuan, yang berbunyi pada Ayat (1) “Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.” 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 sampai dengan pukul 07.00.” Ayat (3) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a. memberikan makanan dan minuman bergizi dan b. menjaga kesusilaan dan

⁴ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, (PT. Pradnya Paramita, Jakarta. 1988). hlm. 55

⁵ Joupy G.Z. Mambu, *Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita*, de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 2 Nomor 2, Desember 2010, hal. 150-161

keamanan selama di tempat kerja.” dan Ayat (4) “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”⁶

Hak-hak khusus pekerja wanita apabila sedang atau sesudah melahirkan juga diatur di pasal 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Ayat (1) menyebutkan bahwa:

“Pekerja/Buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”

Serta Ayat (2) menyebutkan bahwa:

“Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”⁷ .

Hal ini membuat Pasal 76 dan 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dikhususkan untuk perempuan merupakan adanya perbedaan hak dan perlindungan antara pekerja laki-laki maka terdapat adanya unsur diskriminasi. Dimana prinsip non-diskriminatif melingkupi pandangan bahwa orang tidak dapat diperlakukan secara berbeda dan merupakan satu kesatuan dengan konsep kesetaraan.⁸

Dalam hal ini terdapat masalah dimana ternyata Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih ada ketidaksetaraan hak antara laki-laki dan perempuan. Hal ini tidak selaras dari adanya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Kesetaraan Gender Pasal 1 angka 3 yang menyebutkan “Diskriminasi Gender adalah segala bentuk perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, pemanfaatan, atau penggunaan hak asasi manusia, yang didasarkan atas jenis kelamin”. Di mana pasal 76 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 seharusnya juga memberikan perlindungan yang

⁶ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76

⁷ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82

⁸ Eko Yulianto, Vina Ainin Salfi Yanti, “Perspektif Pancasila terhadap asas non diskriminasi dalam penanganan kasus ham di Indonesia”, (Semarang, 8 Oktober 2017) Hal.11

sama terhadap laki-laki, bahwa laki-laki yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjaan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Dikarenakan menurut Undang-Undang No.23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak pasal 1 ayat (1) yang berbunyi “ Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan”.⁹ Dimana setiap anak yang belum berusia 18 tahun belum dikategorikan sebagai dewasa dan masih dalam jangkauan perlindungan orangtuanya.

Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga tidak memberikan perlakuan yang adil dimana undang-undang tidak berpihak kepada laki-laki karena tidak ada kewajiban untuk memberikan makanan dan minuman bergizi. Makanan dan Minuman bergizi dimaksudkan agar pekerja yang bekerja pada malam hari dapat selalu menjaga kesehatannya karena sebenarnya tidak sesuai dengan kesehatan tubuh yang biasanya pada malam hari tubuh harus istirahat setelah melakukan aktifitas. Makanan dan minuman bergizi yang mengandung zat-zat yang berguna dan diperlukan oleh tubuh supaya tetap sehat dan merupakan salah satu faktor penunjang di antara faktor lain dalam mencapai tujuan keselamatan kerja yang sehat dan produktif dengan efisiensi dan produktivitas kerja yang tinggi.¹⁰ Hal ini sangat berguna dan seharusnya diperlakukan untuk semua pekerja tanpa membedakan gender agar pekerja mempunyai kesehatan yang maksimal.

Pekerja laki-laki juga seharusnya mendapatkan fasilitas pada Pasal 76 Ayat (4) Undang-Undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan mengenai penyediaan angkutan antar jemput sebagai proteksi perlindungan. Bagaimana dengan laki laki yang pulang kerja pada malam hari sedangkan bertempat tinggal di tempat yang rawan hal ini akan membahayakan keselamatan pekerja pada saat pulang pada malam hari. Walaupun tidak menjamin sepenuhnya keamanan dan keselamatan tetapi minimal dapat mencegah dari terjadinya tindakan kejahatan di jalan pada waktu pulang. Perlindungan proteksi ini akan mencegah adanya kejahatan seperti pembegalan bagi laki-laki yang masih tinggal di daerah yang rawan.

⁹ Undang-Undang No.23 tahun 2002 tentang Perlindungan Anak

¹⁰ Mukmin zakie, *Op.Cit*, hal.136

Meskipun kodrat laki-laki dan perempuan berbeda perlakuan kesetaraan gender tetap harus diterapkan sebaik mungkin agar tidak ada perbedaan hak. Dalam hal ini Pasal 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seharusnya juga memberikan hak untuk pihak laki-laki dalam hal kewajiban sebagai suami isteri. Sebagai suami laki-laki seharusnya diberikan hak untuk memperoleh istirahat dari pekerjaan dalam tujuan untuk menjaga istrinya yang baru sesudah melahirkan anak. Paternity leave dapat diartikan dimana seorang laki-laki berhenti berkerja untuk sementara karena baru memiliki anak bayi.¹¹ Regulasi mengenai Paternity Leave perlu diatur di pasal 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dikarenakan ayah dan ibu memiliki peran yang sama pentingnya dalam proses tumbuh kembang anak dari sejak anak tersebut lahir. Riset mengindikasikan bahwa ada keterkaitan antara paternity leave yang diambil oleh pekerja laki-laki dengan perkembangan anak. Anak akan merasakan manfaat dari kedekatannya dengan ayah di usia dini, dan akan tumbuh dengan lebih baik secara fisik, mental maupun emosional. Ayah yang terlibat lebih banyak dengan anaknya cenderung lebih bahagia dan merasakan kepuasan yang lebih tinggi dalam kehidupan dan profesionalnya. Sedangkan ibu akan menikmati well being yang lebih baik dan memiliki prospek karir yang lebih cerah.¹²

Paternity leave dimana Badan Kepegawaian Negara (BKN) regulasi No.24/2017 mengenai prosedur memberikan cuti untuk pekerja dimana ketua BKN mengatakan "Setiap pekerja laki yang memiliki istri yang baru melahirkan diberikan cuti". Regulasi BKN No.24/2017 mengatakan bahwa pekerja laki bisa mendapatkan cuti apabila mempunyai surat keterangan dari dokter. Juru bicara agensi BKN, Mohammad Ridwan mengatakan cuti paternitas adalah bagian dari upaya pemerintah untuk mempromosikan kesetaraan gender dengan memberi karyawan laki-laki kesempatan untuk mengurus keluarga mereka.

"Peraturan tersebut juga menetapkan bahwa cuti ayah tidak memotong cuti tahunan. Pegawai negeri sipil laki-laki masih akan menerima pendapatan bulanan mereka"

¹¹ Fairygodboss, *Paternity leave 101: Laws, rights and Other basic things you should know*, <https://fairygodboss.com/career-topics/paternity-leave-101-laws-rights-and-other-basic-things-you-should-know>, 26 Februari 2019

¹² Willy Saelan, Direktur Human Resources PT Unilever Indonesia Tbk, Unilever Perpanjang Paternity Leave Hingga 3 Minggu untuk pegawainya", (<https://www.unilever.co.id/news/press-releases/2018/paternity-leave-2018.html>), dibuat: Tangerang, 24 Oktober 2018 diakses: 2 Maret 2019)

kata Ridwan dimana menambahkan bahwa pendapatan terdiri dari gaji dan tunjangan. Sebelumnya, belum ada peraturan cuti ayah di Indonesia, Ridwan mengakui, menambahkan bahwa Pasal 93 ayat (3) huruf e Undang-Undang No.13 Tahun 2003 hanya mengizinkan pekerja laki laki untuk mengambil cuti dua hari untuk menemani istri mereka ketika melahirkan.¹³

Dalam hal ini pasal 76 dan 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 harus terdapat peraturan yang melingkupi harmonisasi kesetaraan hak diantara Laki-laki dan perempuan agar tidak adanya unsur diskriminasi dalam peraturan tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul:

“DISKRIMINASI GENDER DALAM PENGATURAN HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA LAKI-LAKI DAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003”

1.2. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas maka penulis merumuskan rumusan masalah yang akan menjadi batasan untuk ruang lingkup penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah Perbedaan Pengaturan antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan ketentuan mengenai kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi?
2. Bagaimanakah perbedaan pengaturan antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dikaitkan dengan ketentuan mengenai diskriminasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari pemaparan latar belakang di atas maka dapat diajukan tujuan penulisan ini adalah:

¹³ Ivany Atina Arbi, “Jakarta applies paternity leave for male employees” (The Jakarta Post, Selasa Maret 13 2018)

1. Mengkaji dan menganalisa perbedaan pengaturan antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta mengkaji dan menganalisa harmonisasi ketentuan tersebut dengan ketentuan mengenai kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi.
2. Mengkaji dan menganalisa perbedaan pengaturan antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta mengkaji apakah terjadi adanya tindakan diskriminasi dengan diberlakukannya ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dikaitkan dengan ketentuan mengenai diskriminasi?

1.4. Kegunaan Penelitian

Berbagai kegunaan yang diharapkan oleh penulis dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk perkembangan studi mengenai ilmu hukum terutama hukum ketenagakerjaan. Serta untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan tentang perlindungan hukum bagi para pekerja.

2. Kegunaan praktis

Selain untuk kegunaan teoritis, ditinjau dari kegunaan praktisnya penelitian ini berguna untuk digunakan dalam praktek, terutama berkaitan dengan praktek ketenagakerjaan.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1 Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan itu adalah seluruh peraturan-peraturan yang dibuat oleh pihak atau Instansi yang berwenang, mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Terdapat beberapa Pendapat dari ahli hukum mengenai Pengertian Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia:

Menurut Soetiksno, Pengertian Hukum Ketenagakerjaan merupakan Keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut. Kemudian menurut Imam Soepomo, pengertian Hukum Ketenagakerjaan diartikan sebagai himpunan dari Peraturan-peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut Molenaar Pengertian dari Hukum Ketenagakerjaan ialah bagian dari hukum yang berlaku di suatu negara, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan buruh dan antara buruh dan Penguasa. Sedangkan menurut NEH Van Asveld, beliau menegaskan bahwa pengertian Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang bersangkutan dengan pekerjaan di dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja.

Mereka mempunyai pendapat yang berbeda-beda tapi tetap memiliki arti yang sama.

Hukum Ketenagakerjaan semakin lama semakin berkembang seiring perkembangan Lapangan kerja dan kesempatan kerja. Awalnya, Lapangan pekerjaan terbatas pada sektor pemenuhan kebutuhan primer, seperti pertanian, namun secara perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah Industri dan Perdagangan, dan akhirnya kesempatan kerja semakin terbuka lebar. Pertumbuhan sektor industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja. Hubungan antara perusahaan tersebut dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja (Hubungan antara pemberi kerja dengan pekerjanya atau calon pekerja). Dengan demikian diperlukan adanya suatu Hukum yang dapat mengontrol hubungan tersebut, jika suatu saat terjadi perselisihan dalam hubungan kerja tersebut.

Payung Hukum utama bagi urusan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Secara umum, Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (2), Pasal 28, dan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 juga menjadi payung hukum utama. Berdasarkan pondasi tersebut, maka terbentuklah Undang-Undang nomor

13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU ketenagakerjaan) yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan.¹⁴

1.5.2 Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁵

Berkaitan dengan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan kerja maka merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja di tempat kerja. Tujuannya adalah mencegah, mengurangi, menihilkan resiko kecelakaan, agar:¹⁶

Tenaga kerja dan setiap orang yang ada ditempat kerja dalam keadaan sehat dan selamat.

- a. Sumber-Sumber produksi dapat dipakai secara efisien
- b. Proses produksi berjalan lancar

Kesehatan kerja yaitu bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Tujuan Kesehatan Kerja:

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat tenaga kerja baik fisik, mental dan sosial

¹⁴ Admin Hukum corner, Pengertian Hukum Ketenagakerjaan, <http://www.hukumcorner.com/pengertian-hukum-ketenagakerjaan/>, diakses 8 Maret 2019, Loc.Cit

¹⁵ M Luthfi Chakim, *Perlindungan Hukum Tenaga kerja*, (<http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>, 1 maret 2019)

¹⁶ Suripno, Perlindungan kerja, <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/suripno-sh-mpd/bahan-ajar-perlindungan-tenaga-kerja.pdf>, diakses 10 Maret 2019

- b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan kondisi lingkungan kerja
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja
- d. Meningkatkan produktivitas kerja

1.5.3 Diskriminasi

Diskriminasi adalah: “pembedaan apapun, pengecualian atau pemilihan yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal-usul sosial, yang berdampak pada menghilangkan atau menghambat kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.”¹⁷

Diskriminasi di tempat kerja berarti perlakuan yang berbeda terkait dengan pekerjaan atau kesempatan kerja, yang biasanya merugikan tanpa ada pembenaran yang obyektif atau sah. Misalnya, diskriminasi timbul ketika ada dua orang dengan prestasi yang sama tapi berbeda ras, warna kulit, atau jenis kelamin dibayar dengan jumlah gaji yang berbeda atau diperlakukan berbeda untuk jenis pekerjaan yang sama atau pekerjaan dengan nilai yang setara. Akan tetapi, jika pembayaran yang berbeda menunjukkan perbedaan produktivitas atau kualifikasi awal para pekerja, pengusaha dapat memiliki alasan yang sah untuk membayar seorang karyawan lebih tinggi dibanding yang lainnya.

Diskriminasi berasal dari bias, persepsi dan pandangan serta pendapat yang subyektif, preconsepsi atau prasangka tentang kemampuan atau tingkah laku yang melekat pada seorang individu dari kelompok tertentu, dan bukan dari fakta. Contoh-contohnya termasuk penggeneralisasian tentang kemampuan laki-laki, perempuan, orang dengan disabilitas atau usia atau latar belakang berbeda; asumsi tentang “pekerjaan laki-laki” dan “pekerjaan perempuan” dan ide stereotip tentang jenis pekerjaan yang cocok dan tidak cocok bagi pekerja migran dari pedesaan atau kelompok etnis minoritas. Semua orang memiliki prasangka/bias karena merupakan hal yang alami bagi orang untuk merasa simpati dan menerima hal-hal yang “dikenal” dan menyukai orang-orang “mirip” dengan

¹⁷ Pasal 1(1)(a) Konvensi No.111) ILO Convention Pasal 1(1)(a) Konvensi No.111)

dirinya, tidak ada orang yang akan percaya dan mengaku bahwa mereka memiliki perasaan bias tetapi bukti berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan, kalau tidak dapat dikatakan semua, orang memiliki prasangka pada tingkat tertentu. Bias tersembunyi yang tidak dipahami dapat dengan mudah menyebabkan terjadinya diskriminasi.¹⁸

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Kesetaraan Gender Pasal 1 angka 3 yang menyebutkan “Diskriminasi Gender adalah segala bentuk pembedaan, pengucilan atau pembatasan yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, pemanfaatan, atau penggunaan hak asasi manusia, yang didasarkan atas jenis kelamin”.

1.5.4 Kesetaraan dan Keadilan Gender

Gender merupakan isu utama yang menjadi sorotan publik. Gender merupakan kajian tentang tingkah laku perempuan dan hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan. Gender berbeda dari seks atau jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang bersifat biologis. Ini disebabkan yang dianggap maskulin dalam satu kebudayaan bisa dianggap sebagai feminim dalam budaya lain. Dengan kata lain, ciri maskulin atau feminim itu tergantung dari konteks sosial-budaya bukan semata-mata pada perbedaan jenis kelamin. Ketidakseimbangan berdasarkan gender (gender inequality) mengacu pada ketidakseimbangan akses sumber-sumber yang langka dalam masyarakat. Sumber-sumber yang penting itu meliputi kekuasaan barang-barang material, jasa yang diberikan orang lain, prestise, perawatan medis, otonomi pribadi, kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan, serta kebebasan dari paksaan atau siksaan fisik.

Sejarah perbedaan gender antara manusia jenis laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang. Oleh karena itu perbedaan-perbedaan gender dikarenakan banyak hal, diantaranya dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksi secara sosial atau kultural, melalui ajaran keagamaan maupun negara.

¹⁸ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Panduan Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia (Jakarta, 2012), hal. 23

Melalui proses panjang sosialisasi gender tersebut akhirnya dianggap menjadi ketentuan Tuhan, seolah-olah bersifat biologis yang tidak bisa diubah lagi, sehingga perbedaan-perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan perempuan.¹⁹

1.5.5 Sikap Pekerja Perempuan terhadap penerapan Hak cuti Melahirkan

Mengenai Sikap Pekerja Perempuan terhadap penerapan Hak cuti Melahirkan Pasal 82:

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Seluruh tenaga kerja di tiga provinsi pada umumnya menyetujui terhadap ketentuan hak cuti melahirkan. Alasan yang diberikan karena sudah merupakan hak tenaga kerja dan sudah merupakan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Selain itu ada anggapan bahwa selama cuti tenaga kerja akan mempunyai cukup waktu untuk memulihkan kesehatan, dan merawat bayi. Adanya kesadaran yang cukup tinggi tersebut sebetulnya harus diikuti dengan ketentuan sebagai haknya. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Balqis bahwa buruh sudah mempunyai kesadaran yang tinggi tentang hak-haknya namun dalam implementasinya perlindungan maternitas dan pelayanan kesehatan reproduksi masih belum dilaksanakan.

Tenaga Kerja Perempuan di tiga provinsi pada umumnya menyatakan setuju terhadap pemberian cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, alasannya karena dapat dimanfaatkan untuk persiapan melahirkan dan mengasuh anak setelah lahir. Adapun keuntungan lain yang diperoleh mereka dapat

¹⁹ Hervina Puspitosari, Andina Elok Puri Maharani, Pengarusutamaan Gender di Bidang Ketenagakerjaan Jakarta, <https://media.neliti.com/media/publications/220788-pengarusutamaan-gender-di-bidang-ketenag.pdf>, diakses 26 Februari 2019

istirahat untuk memulihkan kondisi kesehatan. Namun ada juga tenaga kerja yang menyatakan tidak setuju di Bali ada sejumlah 4% Jawa Tengah 2% dan di Lampung 6%. Dengan alasan lebih suka mengambil cuti beberapa hari menjelang melahirkan, agar bayi tidak terlalu kecil apabila ditinggal bekerja. Mengenai Penggantian hak cuti melahirkan dengan bonus jika hak tersebut tidak dimanfaatkan, hampir seluruh tenaga kerja menyatakan tidak setuju. Alasan yang diberikan karena setelah kondisi tubuh masih lemah dan belum kuat untuk bekerja.²⁰

1.5.6 Harmonisasi peraturan

Harmonisasi peraturan perundang-undangan adalah proses penyerasian dan penyelarasan antar peraturan perundang-undangan sebagai suatu bagian integral atau subsistem dari sistem hukum guna mencapai tujuan hukum. Dimana Sistem hukum suatu negara sehinggalah peraturan perundang-undangan tersebut dapat saling terkait dan tergantung serta dapat membentuk suatu kebulatan yang utuh.²¹

1.6 Metode Penelitian

Dalam penyusunan tugas penelitian ini menggunakan sifat penelitian, metode pendekatan, teknik pengumpulan data, dan jenis data dan teknik analisa sebagai berikut:

1. Sifat Penelitian

Sifat Penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif analitis yaitu metode yang berusaha mengumpulkan data yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan dan menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas

²⁰ VG. Tinuk Istiarti, Penerapan Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal: The policy of Women Labors", Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia Vol 11 No.2, Oktober 2012, hal. 105

²¹ Setio Sapto Nugroho, "Harmonisasi pembentukan peraturan perundang-undangan", Dokumentasi dan informasi hukum, bagian hukum, biro hukum dan humas, Jakarta 2009, hal.4

atas objek yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan.²² Dalam penelitian ini, penulis akan mencoba menggambarkan situasi dan kondisi mengenai kewajiban dan tanggungjawab hukum Ketenagakerjaan terhadap pihak laki-laki terhadap yang dikaitkan dengan pasal 76 dan 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Metode Pendekatan

Penyusunan tugas ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, Dalam pendekatannya dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka untuk memahami adanya hubungan antara ilmu-ilmu hukum dengan hukum positif serta penelaahan terhadap unsur-unsur hukum.²³ Metode yuridis normatif yaitu metode dengan pendekatan konseptual dilakukan dengan menjabarkan konsep mulai dari hak-hak dan perlindungan ketenagakerjaan hingga pertanggungjawaban hukum ketenagakerjaan yang berupa pengertian, doktrin dan pengertian. Pendekatan undang-undang yaitu dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan peraturan terkait Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan melakukan penelitian sistematis hukum untuk mengetahui hak yang dimiliki Pekerja Laki-laki dan Perempuan dalam hal bekerja. Pendekatan yuridis normatif akan dilakukan dengan harmonisasi peraturan agar mencapai tujuan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan proses dalam mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan terhadap berbagai jenis dan bentuk data yang ada di lapangan kemudian data tersebut dicatat dan dianalisis. Teknik pengumpulan data dalam mengerjakan tugas ini dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yaitu dengan menggunakan Literatur dan Perundang-Undangan. Literatur, doktrin, dan perundang-undangan menjadi parameter dalam melakukan penelitian ini. Mengenai Literatur, berisi mengenai prinsip dasar dari

²² Andra Kusumadiyanto, Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Pada Kelompok Industri Rokok, <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/10364/450/0102234.pdf?sequence=1> (terakhir diakses 10 maret 2019)

²³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Cetakan Ke-13 14 (Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000).

Ketenagakerjaan terhadap pekerja Laki-Laki dan Perempuan dalam hal Pasal 76 dan 86 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

4. Jenis Data dan Teknik Analisa

Jenis data dan teknik analisa yang dilakukan di dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik analisa kualitatif dalam hal menganalisis adanya suatu problematika hukum. Dalam penelitian ini didasarkan pada data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan dari data sekunder yang di maksud adalah:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang berasal dari hukum yang mengikat dan terdiri atas peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan hierarki dalam hukum positif Indonesia. Dalam hal ini adalah Peraturan Perundang-undangan yang di dalam masyarakat diakui sebagai sumber hukum positif di Indonesia. Dalam penelitian kali ini, bahan hukum primer yang akan digunakan oleh penulis adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Dasar 1945. Bahan hukum sekunder, yaitu merupakan penjelasan lebih lanjut dari bahan-bahan hukum primer. Termasuk ke dalam bahan hukum sekunder yaitu buku-buku, jurnal-jurnal hukum, makalah-makalah, dan juga artikel-artikel pendukung.
- b. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang menjadi penunjang dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Di mana di dalamnya mencakup Kamus Besar Bahasa Indonesia dan informasi hukum yang tersaji melalui halaman-halaman Internet.

1.7 Sistematika Penelitian

Penelitian ini akan dibagi menjadi beberapa bab dengan sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB I – PENDAHULUAN

Pada bab ini akan ditulis mengenai hal apa yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian ini, serta akan ditunjukkan pula masalah hukum yang akan dijawab melalui penelitian ini. Selain itu, dalam bab ini akan dijelaskan metode penelitian mana yang akan digunakan, juga berikut dengan tujuan dan manfaat dari penelitian ini. Tak lupa juga dicantumkan mengenai sistematika penulisan secara keseluruhan dari penelitian.

BAB II – PEMBAHASAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN SECARA UMUM

Bab ini akan membahas teori, mengenai Hukum Ketenagakerjaan secara umum yang ada pada UU no.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB III – PEMBAHASAN PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA LAKI-LAKI DALAM PASAL 76 DAN 82 UU NO.13 TAHUN 2003 DAN PRINSIP NON DISKRIMINASI.

Bab ini akan membahas teori, serta konsep perbedaan mengenai hak dan perlindungan pekerja laki-laki dan perempuan dalam pasal 76 dan 82 yaitu mengenai pemberian hak makanan bergizi dan fasilitas kerja.

Serta paternity leave yang harus diterapkan dalam pasal 82 di Indonesia serta membandingkan dengan negara negara lain yang sudah menggunakan konsep paternity leave. Membahas urgensi pasal mengenai hak memberikan fasilitas kerja dan makanan bergizi pada pasal 76 terhadap pekerja laki-laki serta membandingkan dengan negara lain.

BAB IV – HASIL PENELITIAN TERHADAP PEMBAHASAN PERLINDUNGAN HAK PEKERJA LAKI LAKI

Bab ini akan membahas hasil penelitian pasal 76 dan 82 UU No.13 Tahun 2003 terhadap pekerja laki-laki dikaitkan dengan asas Non Diskriminatif dalam perbedaan hak yang ada pada pekerja perempuan. Bagaimana pemerintah dapat memperbaiki ketentuan pasal 76 dan 82 undang-undang nomor 13 tahun 2003 untuk pekerja laki-laki. Serta memberikan solusi dan rekomendasi untuk ketentuan yang akan diberlakukan kedepannya.

BAB V – PENUTUP

Bab ini adalah bagian penutup dari hasil penelitian ini. Penulis akan menyimpulkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, yang akan menghasilkan jawaban atas pertanyaan hukum yang sebelumnya telah dirumuskan dalam Bab I. Penulis pun akan menuliskan saran untuk permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

