

**PEMENUHAN HAK-HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN OLEH  
PERUSAHAAN (STUDI TERHADAP HAK-HAK PEREMPUAN YANG  
BEKERJA PADA APOTEK DI KOTA PEKANBARU)**

Oleh

*Ariestia Ayu Ananda*

Pembimbing : DR. Firdaus, SH., MH

: Rahmad Hendra, SH., M.Kn

Alamat : Pangeran Hidayat Gg. Abadi No. 3 RT. 005/ RW. 005 Kelurahan  
Tanah Datar Kecamatan Pekanbaru Kota, Pekanbaru Riau

Email : *Ariestia\_ananda@yahoo.com*

**ABSTRACT**

*In line with the growth speed of the Indonesian population, the labor and the labor force will increase. One of those opportunities or employment opportunities offered to people who have specific knowledge in the pharmaceutical field is to work in a pharmacy .. The purpose of this thesis namely; First, the legal protection of women workers who work in a pharmacy in the city of Pekanbaru, Second, the fulfillment of the rights of women workers who work in a pharmacy, Third, efforts to provide protection to child asylum seekers in Indonesia.*

*This type of research is a kind of sociological research. This research was conducted at the Department of Labor and the Pekanbaru city pharmacies in the city of Pekanbaru. While the overall population and the sample is related to the issues examined in this study. The data used are primary data and secondary data and data collection techniques using observation (observation), interviews, questionnaires, and literature.*

*Technical analysis of qualitative, inductive inference techniques. From the research, there are three main issues that can be inferred. First, the legal protection for women workers has been regulated in the Law on Employment and international conventions that have been ratified to Indonesian law. Second, the fulfillment of the rights of women workers who work in pharmacies are still many unmet, many rights are supposed to get but do not they get. Third, efforts made by the government for the rights of women workers to conduct routine surveillance kesetiap firms in the city of Pekanbaru and if at the time of Manpower conduct surveillance at the pharmacy. Suggestions author, Manpower as a governing body would be expected to increase the number of its members in order to provide optimal protection against the workers, especially women workers, and the need to socialize about Manpower Employment Act against the workers, so that workers can determine the rights to be acquired and obligations.*

*Keywords: Fulfillment Rights - Women Workers - Pharmacy Pekanbaru*

### A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan lajunya pertumbuhan penduduk Indonesia, maka tenaga kerja dan angkatan kerja akan meningkat. Tingginya pertumbuhan penduduk yang merupakan salah satu faktor utama dari kelebihan tenaga kerja yang secara umum menimbulkan beberapa masalah ketenagakerjaan, antara lain masalah perluasan lapangan kerja.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh<sup>1</sup> adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tersebut dapat diartikan telah terjadi hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja atau didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan istilah hubungan kerja. Kewajiban pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerjanya, kewajiban lain yang tak kalah pentingnya adalah memberikan perlindungan bagi pekerja.<sup>2</sup>

Perlindungan bagi pekerja secara umum mencakup ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Norma keselamatan kerja.
2. Norma kesehatan kerja

3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap pekerja yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan, dan menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral manusia.

4. Kepada pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, ahli waris berhak atas ganti kerugian.<sup>3</sup>

Berdasarkan pembagian diatas terdapat hak-hak bagi pekerja baik pekerja perempuan maupun pekerja laki-laki yaitu:

1. Perlindungan upah
2. Jam kerja
3. Tunjangan hari raya
4. Jaminan sosial tenaga kerja
5. Kompensasi PHK
6. Hak istirahat/cuti.<sup>4</sup>

Hak-hak pekerja perempuan secara khusus diatur dalam Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, dan Pasal 93 ayat 2 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>1</sup> Pekerja/buruh yang dimaksud dalam skripsi ini untuk selanjutnya dituliskan dengan pekerja.

<sup>2</sup> Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 18.

---

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 18-19.

<sup>4</sup> Editus Adisu dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, Tangerang, 2007, hlm. 5.

2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Hak yang mengatur mengenai jam kerja pekerja perempuan.
2. Hak untuk mendapatkan cuti haid apabila pekerja perempuan merasakan sakit pada hari pertama dan hari kedua haid dan memberitahukannya kepada pengusaha.
3. Hak untuk mendapatkan cuti pasca melahirkan atau cuti pasca keguguran.
4. Hak untuk diberi kesempatan terhadap pekerja perempuan untuk menyusui anaknya.<sup>5</sup>

Perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya perempuan berarti kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak dari pekerja perempuan tersebut sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Sesuai dengan amanat pada Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 mendeskripsikan bahwa dalam era globalisasi pembangunan sekarang ini pekerja tidak hanya dari kaum laki-laki saja yang mempunyai kesempatan kerja kaum perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan layaknya laki-laki. Perempuan mempunyai potensi yang besar terhadap pembangunan. Sehingga tidak

dapat dipungkiri bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan pembangunan bukan hanya terletak pada peran tenaga kerja laki-laki saja tetapi peran serta tenaga kerja perempuan dalam pembangunan secara aktif dan menyeluruh diberbagai bidang juga diperhatikan.

Salah satu peluang atau kesempatan kerja yang ditawarkan kepada masyarakat yang mempunyai spesifik ilmu di bidang farmasi adalah dengan bekerja di apotek.

Pada penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di apotek-apotek yang ada di Kota Pekanbaru khususnya ada apotek-apotek yang buka dari pagi sampai dengan jam 22.00 wib atau jam 23.00 wib. Jumlah apotek yang tersebar di Kota Pekanbaru lebih kurang sekitar 154 apotek.<sup>6</sup>

Pekerja yang bekerja di apotek terdiri dari tenaga kefarmasian (apoteker pengelola apotek, apoteker pendamping), tenaga teknis kefarmasian (asisten apoteker), dan tenaga non kefarmasian (petugas keuangan/kasir, petugas administrasi, petugas kebersihan, keamanan, dll).<sup>7</sup>

Banyaknya apotek yang tersebar di Kota Pekanbaru membuka lapangan pekerjaan untuk para pencari kerja khususnya dibidang ilmu

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, dan Pasal 93 ayat 2 huruf b.

<sup>6</sup> Sumber: Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru, ada tanggal 10 Maret 2014.

<sup>7</sup> <http://herusasongko.staff.mipa.uns.ac.id>, diakses tanggal 6 April 2014.

kefarmasian. Sebagian besar pekerja yang bekerja di apotek adalah perempuan, namun pekerja perempuan ini tidak sepenuhnya mendapatkan hak-haknya sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu pekerja perempuan yang bekerja di apotek, bahwa pekerja yang bekerja di apotek hanya memiliki perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis atau lisan, dimana isi dalam perjanjian kerja ini hanya membahas tentang jam kerja dan upah saja, dimana upah yang didapatkan pekerja tersebut masih dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp. 1.750.000,-, sedangkan hak-hak lainnya tidak dibahas dalam perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja, sehingga pekerja tersebut tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya pekerja tersebut dapatkan dari pengusaha apotek. Hak-hak yang tidak dididatkannya antara lain, hak mendapatkan jaminan kesehatan, hak untuk mendapatkan gaji/upah dan THR yang sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah, hak untuk mendapatkan cuti-cuti sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya cuti yang berhubungan dengan reproduksi wanita misalnya cuti hamil yang terlampau singkat, tidak adanya cuti haid dan masih

banyak hak-hak yang lain yang tidak terpenuhi.<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul ***“Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan Oleh Perusahaan (Studi Terhadap Hak-Hak Perempuan Yang Bekerja Pada Apotek Di Kota Pekanbaru)”***

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan?
2. Bagaimanakah pemenuhan hak pekerja perempuan oleh pengusaha apotek?
3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan untuk terpenuhinya hak-hak bagi pekerja perempuan yang bekerja pada apotek di Kota Pekanbaru?

## **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.
- b. Untuk mengetahui pemenuhan hak pekerja perempuan oleh pengusaha apotek.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk terpenuhinya hak-hak bagi pekerja perempuan yang bekerja pada apotek di Kota Pekanbaru.

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan *Rahmi Juwita*, Karyawan Apotek Permai, tanggal 10 Maret 2014.

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan manfaat bagi penulis sendiri untuk mengetahui hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada apotek.
- b. Sebagai bahan pedoman serta informasi bagi masyarakat tentang faktor-faktor yang menyebabkan perempuan menjadi tenaga kerja di Kota Pekanbaru.
- c. Sebagai bahan referensi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dalam pokok permasalahan yang sama.

## D. Kerangka Teori

### 1. Teori Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.<sup>9</sup>

Disamping hak-hak asasi manusia tersebut terdapat juga kewajiban-kewajiban asasi yaitu kewajiban-kewajiban pokok yang harus dijalankan oleh manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan adanya hak dan kewajiban ini, maka seseorang tidak hanya menuntut haknya saja, namun

juga sebaliknya ia juga harus melaksanakan kewajiban. Hal ini dilakukan untuk terjadinya keseimbangan antara hak dan kewajiban tersebut.

Peraturan-peraturan tentang HAM yang diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan maupun konvensi internasional juga membahas tentang tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan. Hak-hak perempuan atas pekerjaan masih banyak menghadapi berbagai benturan baik itu karena persoalan implementasi hukum yang tidak konsekuen maupun persepsi yang keliru. Hal ini membawa implikasi ditingkat implementasi, perempuan selalu termarginalisasi dan dihadapkan dalam berbagai tindakan diskriminatif kendati secara *de jure* hak-hak pekerja perempuan sebagian telah terlindungi oleh peraturan dan undang-undang.<sup>10</sup>

Isu ini perlu menjadi fokus perhatian mengingat CEDAW (*Convention on the Elimination of all forms Discrimination Against Women*) Pasal 11 menegaskan hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia.<sup>11</sup>

### 2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan aturan

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 187.

<sup>11</sup> Romany Sihite, *Perempuan, Kesetaraan, & Keadilan. Suatu Tinjauan Berwawasan Gender*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, hlm. 186.

<sup>9</sup> Zainuddin Ali, *Filsafat Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 146.

hukum, baik itu yang bersifat *preventif* (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat *represif* (pemaksaan), baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.<sup>12</sup>

Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat (pengusaha) kepada pihak yang lemah (pekerja). Untuk itu perusahaan diwajibkan melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha.
- b. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerja dalam bekerja di

Negara yang masih berkembang seperti di Indonesia ditujukan pada perlindungan pekerja atas perlakuan dari pihak majikan terhadap para pekerjanya, yaitu perlakuan yang semena-mena yang kadang-kadang tidak berperikemanusiaan dalam menyuruh pekerja melakukan pekerjaan.<sup>13</sup>

### 3. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian berdasarkan Pasal 1313 KUHPerduta adalah suatu perbuatan hukum dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian kerja menurut Prof. Subekti adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya hubungan atas bawah (*dietsverhouding*), yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.<sup>14</sup>

Unsur-unsur perjanjian kerja berdasarkan pengertian-pengertian diatas adalah: Adanya pekerjaan, dibawah perintah, adanya upah tertentu, dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).<sup>15</sup>

<sup>12</sup> Maidin Gultom, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dalam Sistem Peradilan Pidana Anak di Indonesia*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2010, hlm. 33.

<sup>13</sup> Djumadi, *Op. Cit.*, hlm. 79.

<sup>14</sup> Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm. 46.

<sup>15</sup> Asri Wijayati, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 36.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan.

Akibat adanya perjanjian kerja, para pihak yang terkait dalam perjanjian kerja tersebut memikul hak dan kewajiban. Pekerja berkewajiban untuk melaksanakan kerja dan berhak untuk memperoleh upah. Sedangkan pengusaha berkewajiban untuk membayar upah dan berhak menerima hasil kerja pekerja.

#### E. Metode Penelitian

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penelitian dengan sistem sebagai berikut:

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis.

##### 2. Lokasi Penelitian

Apotek-apotek yang berada di Kota Pekanbaru dan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

##### 3. Populasi dan Sampel

###### a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang hendak diteliti berdasarkan pada lokasi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>16</sup>

###### b. Sampel

Sampel merupakan himpunan atau sebagian dari populasi.<sup>17</sup> Sampel yang penulis gunakan adalah *Metode Purposive Sampling* yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada yang kategori sampelnya itu ditetapkan berdasarkan ciri-ciri dan karakteristik tertentu dari populasi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Populasi dan Sampel**

No	Responden	Populasi	Sampel
1	Pimpinan atau Pemilik Apotek	100	20
2	Pekerja Perempuan	250	50
3	Kepala Seksi Norma Kerja Perempuan dan Anak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1	1

Sumber data olahan lapangan pada Februari, 2014.

##### 4. Sumber Data

Berdasarkan metode penelitian sosiologis, maka alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

###### a. Data Primer

<sup>16</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm. 44.

<sup>17</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1996, hlm. 119.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan pengumpulan data, instrumen penelitian dengan kuisisioner dan wawancara dengan para pihak yang ada hubungannya dengan permasalahan yang penulis teliti.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari berbagai studi kepustakaan serta peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini, yang terdiri dari:

- 1) Bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan.
- 2) Bahan hukum sekunder yaitu buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang akan penulis teliti.
- 3) Bahan hukum tertier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus-kamus yang berkaitan dengan hal-hal yang akan diteliti.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara berupa tanya jawab kepada pimpinan atau pemilik apotek, Kepala Seksi Norma Kerja Perempuan dan Anak Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru.
- b. Kuisisioner (*questioner*), yaitu alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih melalui wawancara pribadi atau melalui daftar pertanyaan.<sup>18</sup> Responden dalam kuisisioner penelitian ditunjukkan kepada pekerja perempuan di apotek yang ada di Kota Pekanbaru.
- c. Studi kepustakaan yaitu mengkaji, menelaah, dan menganalisis berbagai literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

### 6. Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kualitatif artinya data yang berdasarkan uraian kalimat atau data tidak dianalisis dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya, yaitu apa yang dinyatakan responden

<sup>18</sup>

<http://www.kamusbesar.com/21493/kuisisioner>, diakses tanggal 20 Februari 2014

secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.<sup>19</sup> Serta dengan menggunakan metode deduktif dengan cara menganalisis dari permasalahan yang bersifat umum terhadap hal-hal yang bersifat khusus.

## F. Pembahasan

### 1. Tinjauan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan

Perlindungan terhadap pekerja yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan cara membuat Peraturan Perundang-undangan dan membuat suatu badan pemerintahan penentu dan pelaksana guna melindungi maupun mengawasi sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Selama lebih dari setengah abad sejak kemerdekaan Republik Indonesia sampai dengan sekarang pemerintah Indonesia telah menghasilkan sejumlah Undang-Undang di bidang perburuhan dengan tujuan utama untuk melindungi dan memperbaiki kehidupan pekerja. Beberapa diantaranya adalah:<sup>20</sup>

- a. Undang-Undang Kecelakaan Nomor 33 Tahun 1947.
- b. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Undang-Undang Kerja Tahun 1948.

- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan.
- d. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dengan Majikan.
- e. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- f. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing.
- g. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Tentang Wajib Kerja Sarjana.
- h. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1961 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
- i. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- j. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- k. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- l. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- m. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.
- n. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebagian besar Undang-Undang di atas tidak berlaku lagi.

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta: 1982, hlm. 32.

<sup>20</sup> Abdul R. Budiono, *Op. cit.*, hlm.2.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lah yang berlaku saat ini, akan tetapi Indonesia sebagai salah satu anggota PBB juga meratifikasi peraturan-peraturan yang telah dikeluarkan oleh PBB salah satunya peraturan khusus perempuan termasuk didalamnya pekerja perempuan yaitu CEDAW (*Convention on the Elimination of all forms Discrimination Against Women*), dan pemerintah juga melakukan ratifikasi terhadap konvensi-konvensi dasar ILO (*International Labor Organization*) guna untuk melindungi tenaga kerja yaitu antara lain meratifikasi:<sup>21</sup>

- a. Konvensi ILO No. 29 tentang Kerja Paksa (*Forced Labour*), diratifikasi dengan Stbl Nomor 26, 1993.
- b. Konvensi ILO No. 98 tentang Berlakunya Dasar-Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama (*The Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively*) diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956.
- c. Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan Yang sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*) diratifikasi

dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957.

- d. Konvensi ILO No.87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Bernegosiasi (*Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise*) diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 83 Tahun 1998.
- e. Konvensi ILO No.105 tentang Penghapusan Kerja Paksa (*The Abolition of Forced Labor*) diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999.
- f. Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (*Minimum Age for Admission to Employment*) diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999.
- g. Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (*Discrimination in Respect of Employment and Occupation*) diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999.
- h. Konvensi ILO No. 182 tentang Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (*The Prohibition and Immediate Action for the Worst Forms of Child Labor*) diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000.

<sup>21</sup> Adrian Sutedi, *Op. cit.*, hlm. 253.

Dengan adanya semua peraturan Perundang-undangan diatas seharusnya perlindungan terhadap para pekerja dapat terpenuhi, akan tetapi perlindungan yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja khususnya pekerja perempuan masih banyak yang belum terpenuhi sebagaimana perlindungan-perlindungan terhadap pekerja perempuan yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Seperti sebagian lapangan pekerjaan yang ditekuni oleh pekerja perempuan masih belum terbebas dari diskriminasi, feminisasi pekerjaan, dan kendala kultural. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya pekerja perempuan yang masih mendapatkan upah dan kedudukan yang lebih rendah serta kesempatan kerja yang lebih sedikit dari pekerja laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, apotek-apotek yang ada di Kota Pekanbaru sebagian besar pekerjanya adalah perempuan. Pekerja perempuan yang bekerja di apotek-apotek tersebut belum sepenuhnya mendapatkan perlindungan yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .

Bedasarkan hal ini perlu peran pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) untuk menuntaskan permasalahan perlindungan terhadap pekerja perempuan,

Disnaker harus aktif menyelesaikan pemasalahan ini dengan terus mengawasi setiap pekerja maupun pengusaha yang melakukan pelanggaran, melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan, dan menjalankan semua peraturan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kasi Norma Perempuan dan Anak Disnaker bahwasanya Disnaker sebagai lembaga yang menaungi pekerja selalu memberikan perlindungan terhadap para pekerja khususnya pekerja perempuan, akan tetapi dengan banyaknya jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kota Pekanbaru sedangkan jumlah para pengawas yang mengawasi semua perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru hanya 6 orang, sehingga Disnaker tidak dapat melakukan perlindungan dan pengawasan secara penuh terhadap pekerja, mereka hanya bisa memberikan perlindungan terhadap pekerja tersebut apabila ada yang memberikan laporan kepada mereka.<sup>22</sup>

### **1. Pemenuhan Hak Bagi Pekerja Perempuan**

Hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada apotek belum dipenuhi oleh pengusaha apotek

<sup>22</sup> Wawancara Dengan *Bapak Surya Mart*, Kasi Norma Perempuan dan Anak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Hari Senin, Tanggal 27 Oktober 2014, Bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pekanbaru.

tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan sebagian besar hak-hak pekerja perempuan masih belum terpenuhi. Dimana pada saat perempuan tersebut diterima bekerja di apotek oleh pengusaha apotek tersebut, pengusaha apotek sebagian besar tidak membuat suatu perjanjian tertulis. Melihat dari berbagai peraturan yang ada penulis tidak menemukan adanya larangan dalam praktek perjanjian kerja secara tidak tertulis selama syarat sah perjanjian kerja tersebut terpenuhi dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang telah berlaku. Tetapi perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis tidak punya kekuatan hukum, sedangkan perjanjian kerja yang tertulis memiliki kekuatan hukum.

Berdasarkan penjelasan di atas pengusaha apotek masih banyak yang tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis, sehingga para pekerjanya yang sebagian besar adalah perempuan tidak mengetahui hak-hak yang didapatkannya dari pengusaha apotek tersebut sehingga mereka tidak mendapatkan hak-haknya secara penuh sebagaimana yang telah ditetapkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan hal ini juga dikarenakan kurangnya pengetahuan para pekerja perempuan tersebut mengenai hak-hak pekerja perempuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>23</sup>

Hak-hak yang tidak mereka dapatkan antara lain: gaji/upah yang pekerja perempuan terima masih di bawa UMK, cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi masih belum sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang, cuti tahunan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang, tidak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan.

## **2. Upaya yang Dilakukan Untuk Terpenuhinya Hak Pekerja Perempuan**

Disnaker melakukan upaya untuk melindungi pekerja agar hak-hak pekerja tersebut dengan melakukan pengawasan secara secara rutin kesetiap perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru, Disnaker Mengharapkan kepada pekerja supaya mengadukan kepada Disnaker apabila ada hak-haknya yang tidak terpenuhi, dan Disnaker juga mengharapkan kepada para pengusaha untuk dapat memenuhi hak-hak para pekerjanya.

Apabila pada saat Disnaker melakukan pengawasan di apotek dan mengetahui pengusaha apotek tersebut tidak, maka Disnaker akan memberikan sanksi terhadap pengusaha apotek tersebut, dengan memberikan sanksi berupa teguran, maupun sanksi administrasi yang dapat menutup tempat usaha yang dimiliki pengusaha apotek tersebut

---

Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Hari Senin, Tanggal 27 Oktober 2014, Bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pekanbaru.

<sup>23</sup> Wawancara Dengan *Bapak Surya Mart*, Kasi Norma Perempuan dan Anak Dinas

sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **G. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

- a) Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, dan Pasal 93 ayat 2 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga diatur didalam konvensi-konvensi yang sudah diratifikasi kedalam hukum nasional.
- b) Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pemenuhan hak bagi pekerja perempuan sebagian besar masih belum terpenuhi. Hak-hak yang tidak didapatkan pekerja perempuan seperti gaji masih dibawah UMK, hak untuk mendapatkan cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, hak untuk mendapatkan cuti tahunan, hak untuk mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan.
- c) Upaya untuk melindungi pekerja yang dilakukan Disnaker, agar hak-hak pekerja tersebut dengan melakukan pengawasan secara secara rutin

kesetiap perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru, Disnaker Mengharapkan kepada pekerja supaya mengadakan kepada Disnaker apabila ada hak-haknya yang tidak terpenuhi, dan Disnaker juga mengharapkan kepada para pengusaha untuk dapat memenuhi hak-hak para pekerjanya.

### **2. Saran**

- a) Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perlu ada penerapan dari berbagai pihak, khususnya Disnaker sebagai Badan Pemerintahan yang menaungi bidang ketenagakerjaan, lebih aktif dalam menegakan peraturan perundang-undangan ini dengan cara memberikan sanksi yang tegas berupa teguran, maupun sanksi administratif yang dapat menutup tempat usaha yang dimiliki pengusaha apotek tersebut apabila melakukan pelanggaran-pelanggaran.
- b) Pemenuhan hak bagi pekerja perempuan yang bekerja pada

- apotek di Kota Pekanbaru dapat terpenuhi apabila pengusaha dan pekerja melakukan hubungan kerja dari perjanjian yang dibuat secara tertulis, yang dibuat berdasarkan kesepakatan bersama,
- c) Kepada Disnaker agar dapat menambah anggotanya untuk melakukan pengawasan dan perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada apotek-apotek yang ada di Kota Pekanbaru, hal ini diharapkan mampu memberikan upaya yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak bagi pekerja perempuan yang bekerja pada apotek di Kota Pekanbaru.

## H. Daftar Pustaka

- Adisu Editus dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, Tangerang, 2007.
- Ali Zainuddin, *Filsafat Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Asyhadie Zaeni, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Gultom Maidin, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dalam Sistem Peradilan Pidana Anak di Indonesia*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2010.
- <http://www.kamusbesar.com/21493/kuesioner>, diakses tanggal 20 Februari 2014
- <http://www.herusasonoko.staff.mipa.uns.ac.id>, diakses tanggal 6 April 2014.
- Khakim Abdul, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Sihite Romany, *Perempuan, Kesetaraan, & Keadilan. Suatu Tinjauan Berwawasan Gender*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007.
- Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- Waluyo Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.
- Wawancara dengan *Rahmi Juwita*, Karyawan Apotek Permai, tanggal 10 Maret 2014.
- Wawancara Dengan *Bapak Surya Mart*, Kasi Norma Perempuan dan Anak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Hari Senin, Tanggal 27 Oktober 2014, Bertempat di Kantor Dinas

Tenaga Kerja Kota  
Pekanbaru, Pekanbaru.

Wijayati Asri, *Hukum  
Ketenagakerjaan Pasca  
Reformasi*, Sinar Grafika,  
Jakarta, 2010.

Soekanto Soerjono, *Pengantar  
Penelitian Hukum*, UI-Press,  
Jakarta: 1982.

Sunggono Bambang, *Metode  
Penelitian Hukum*, PT. Raja  
Grafindo Persada, Jakarta,  
1996.