**Perlindungan Pekerja Perempuan berdasarkan Konvensi ILO (*International Labour Organization*) dan Implementasinya di Indonesia**

**Oleh ;**

**Desy Churul Aini**

**Desia Rakhma Banjarani**

**Abstrak**

Data dari media elektronik Indonesia tahun 2016 menyebutkan bahwa buruh perempuan di berbagai daerah di Indonesia masih mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bentuk diskriminasi itu beragam, mulai dari kesenjangan hak kerja hingga pelecehan seksual. Berdasarkan hal tersebut, fokus penulisan ini membahas tentang perlindungan pekerja perempuan berdasarkan Konvensi ILO dan Implementasinya di Indonesia.

Perlindungan pekerja perempuan yang termuat dalam konvensi-konvensi ILO, meliputi; Kesetaraan upah; Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan; Perlindungan kehamilan; Pekerja dengan tanggung jawab keluarga; Aturan-aturan tertentu terkait dengan kerja malam, bawah tanah dan paruh waktu serta isu-isu kesehatan lainnya. Pemerintah Indonesia sendiri telah meratifikasi konvensi ILO untuk melindungi pekerja perempuan di Indonesia dengan UU No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO convention 111 mengenai Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan, dan dengan UU No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan konvensi ILO No. 100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Bentuk implementasi konvensi ILO terhadap perlindungan pekerja perempuan di Indonesia adalah dengan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 (1), (2), (3) dan (4), Pasal 81, 82 dan 83; Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah; Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00; Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8. Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari.

Selain itu, implementasinya diwujudkan dengan diadakannya pemberdayaan perempuan. Kerjasama yang dilakukan antara pemerintah Indonesia dan ILO untuk melakukan pengawasan terhadap penegakan Konvensi ILO dan kerjasama pemerintah Indonesia dengan organisasi serikat buruh untuk melindungi pekerja perempuan.

1. **PENDAHULUAN**

Pembangunan merupakan sebuah upaya suatu negara untuk mengubah keadaan tertentu menuju kondisi yang lebih baik untuk kesejahteraan masyarakat.[[1]](#footnote-2) Perubahan itu harus disertai adanya berbagai peningkatan dalam berbagai bidang dan aspek kehidupan. Pembangunan di Indonesia sendiri dilakukan dalam berbagai aspek baik infrastruktur maupun teknologi. Seperti pada tahun 2017 ini pemerintah Indonesia memiliki target untuk menjaga stabilitas pembangunan nasional secara konsisten. Salah satu caranya adalah dengan menghindari pembangunan yang mengandalkan sumber daya alam (SDA).[[2]](#footnote-3) Dengan demikian, jika SDA sudah tidak diandalkan dalam pembangunan maka bukan tidak mungkin sumber daya manusia (SDM) yang akan diandalkan bagi pembangunan Indonesia.

Salah satu bentuk pembangunan dalam bidang SDM adalah tenaga kerja.[[3]](#footnote-4) Tercatat pasar tenaga kerja di Indonesia terus mengalami perkembangan selama tahun 2014 dan 2015, di mana pekerjaan mengalami pertumbuhan sedangkan pengangguran terbuka mengalami penurunan.[[4]](#footnote-5) Namun, dalam pertumbuhan itu terdapat permasalahan yang berpotensi menggagalkan pembangunan SDM. Permasalahan itu adalah adanya diskriminasi gender tenaga kerja, dimana banyak perempuan yang bekerja dengan diberi upah yang rendah dan prospek pengembangan karir yang lebih terbatas. Hal tersebut membuat tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih sangat rendah jika dibandingkan dengan laki-laki.[[5]](#footnote-6) Sebagaimana diketahui, setiap orang dari lapisan manapun berhak memperoleh manfaat dari pembangunan. Bila salah satu mengalami ketertinggalan, maka pembangunan dianggap tidak sukses.[[6]](#footnote-7)

Berdasarkan hasil sensus penduduk Badan Pusat Statistik  atau BPS tahun 2010, jumlah penduduk perempuan di Indonesia 118.010.413 jiwa, sedangkan jumlah penduduk laki-laki 119.630.913. Jumlah yang hampir sama antara penduduk laki-laki dan perempuan ini mengindikasikan bahwa perempuan sebagai salah satu penyumbang kemajuan negara, terkhusus di bidang ketenagakerjaan.[[7]](#footnote-8) Cukup besar serta berimbangnya jumlah tenaga kerja perempuan ini mengharuskan pihak pemerintah negara Indonesia untuk mengadakan aturan-aturan berupa perundang-undangan untuk meminimalisir terjadinya diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja. Dalam rangka memenuhi kebutuhan peraturan tentang tenaga kerja, pemerintah Indonesia sendiri sudah bergabung menjadi anggota ILO yaitu Organisasi Buruh Internasional.

ILO (*International Labor Organization*) sebagai organisasi buruh yang berskala internasional di bawah naungan PBB yang memiliki 183 anggota, berusaha membuat aturan-aturan dalam bentuk konvensi[[8]](#footnote-9) sebagai instrumen sah yang mengatur aspek-aspek administrasi perburuhan, kesejahteraan sosial atau hak asasi manusia.[[9]](#footnote-10) Bagi negara anggota yang meratifikasi, konvensi mengemban dua tugas sekaligus, yakni komitmen resmi untuk menerapkan aturan-aturan konvensi, dan kemauan untuk menerima ukuran-ukuran penerapan yang diawasi secara internasional.[[10]](#footnote-11) Indonesia pun sebagai anggota ILO juga turut meratifikasi 17 konvensi ILO diantaranya adalah konvensi-konvensi tentang kesetaraan gender dan perlindungan bagi perempuan yaitu Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 21 Tahun 1999, dan Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 80 Tahun 1957.Meskipun Indonesia sudah meratifikasi konvensi-konvensi ILO yang mengatur tentang keseteraan pekerja baik laki-laki maupun perempuan, namun faktanya masih banyak adanya berbagai pelanggaran-pelanggaran yang berkaitan dengan konvensi tersebut.

Seperti yang dilansir dalam media elektronik Indonesia tahun 2016 yang menyebutkan bahwa buruh perempuan di berbagai daerah di Indonesia masih mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bentuk diskriminasi itu beragam, mulai dari kesenjangan hak kerja hingga pelecehan seksual. Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) mencatat, pelecehan seksual banyak terjadi di pabrik garmen. Pasalnya 99 persen pekerja di pabrik garmen adalah perempuan. Pelecahan tersebut terjadi karena situasi yang tidak setara antara buruh perempuan dengan pekerja laki-laki. Tak hanya dilakukan sesama rekan buruh laki-laki, pelecehan juga dilakukan mekanik dan supervisor. Kalau buruh perempuan menolak, ancamannya diputus kontrak atau beban pekerjaan ditambah.[[11]](#footnote-12) Kasus lainnya terjadi pada buruh perempuan yang bekerja di perusahaan teknologi Keliner Perkins Caufiled & Byers. Beberapa buruh perempuan tersebut membawa kasus ini hingga pengadilan karena mereka mengalami pelecehan dan diskriminasi gender.[[12]](#footnote-13)

Beberapa kasus tersebut hanyalah sebagian kecil dari kasus lainnya yang menimpa buruh perempuan di Indonesia. Masih banyak tindak kejahatan seksual yang kerap diterima oleh para [buruh](http://www.tribunnews.com/tag/buruh) perempuan. Di Jakarta, terdapat sekitar 80.000 orang [buruh](http://www.tribunnews.com/tag/buruh). Sebanyak 90 persen dari angka tersebut merupakan [buruh](http://www.tribunnews.com/tag/buruh) perempuan dan 75 persen [buruh](http://www.tribunnews.com/tag/buruh) perempuan yang ada di Jakarta telah mengalami kekerasan seksual. Dari catatan tahunan yang dikeluarkan oleh Komnas Perempuan, terdapat 216.156 kasus kekerasan seksual. Di antaranya diterima oleh [buruh](http://www.tribunnews.com/tag/buruh) perempuan sebanyak 2.521. Angka itu berdasar kepada [buruh](http://www.tribunnews.com/tag/buruh) perempuan yang melaporkan kejadian yang dialaminya.[[13]](#footnote-14)

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka diperlukan adanya analisis tentang “Perlindungan Pekerja Perempuan berdasarkan Konvensi ILO dan Implementasinya di Indonesia” Persoalan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan pekerja perempuan berdasarkan Konvensi ILO dan Implementasinya di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif dan data yang diperoleh adalah data sekunder yang berasal dari sumber kepustakaan seperti literatur, artikel dan situs-situs internet.

1. **PEMBAHASAN**

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja. ILO adalah badan global yang bertanggungjawab untuk menyusun dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional. Bekerjasama dengan 181 negara anggotanya, ILO berupaya memastikan bahwa standar-standar ketenagakerjaan ini dihormati baik secara prinsip maupun praktiknya.[[14]](#footnote-15) Sejak didirikan tahun 1919, sebagai bagian dari Perjanjian Versailles yang mengakhiri Perang Dunia Pertama, ILO telah banyak menghasilkan perjanjian internasional.[[15]](#footnote-16)

Perjanjian internasional yang dihasilkan ILO merupakan kerangka susunan sistem ketenagakerjaan internasional yang diwujudkan dalam bentuk konvensi, rekomendasi dan kaidah. Sistem standar ketenagakerjaan internasional bertujuan untuk mempromosikan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif, dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan bermartabat. Sistem standar ketenagakerjaan internasional tersebut disusun pada saat pertemuan Konferensi Perburuhan Internasional (*International Labour Conference*) bersama dengan negara anggota ILO yang diadakan setiap tahun. Hingga saat ini, ILO telah mengadopsi lebih dari 180 Konvensi dan 190 Rekomendasi yang mencakup semua aspek dunia kerja.[[16]](#footnote-17) Untuk mencapai tujuan dari sistem standar ketenagakerjaan tersebut, maka ILO membentuk beberapa konvensi tentang kesetaraan gender anti diskriminasi pria dan perempuan, dan beberapa ketentuan dikhususkan untuk melindungi perempuan.

1. **Perlindungan Pekerja Perempuan berdasarkan Konvensi ILO**

Sebagaimana telah disebutkan bahwa sistem ketenagakerjaan internasional bertujuan untuk menerapkan kesetaraan bagi laki-laki dan perempuan, sistem tersebut tertuang dalam sebagian konvensi ILO. Namun demikian beberapa Konvensi secara khusus memberi perhatian pada masalah yang dialami oleh pekerja perempuan. Terdapat beberapa acuan standar ILO bagi norma-norma hukum yang berdampak kepada pekerja perempuan yakni sebagai berikut:[[17]](#footnote-18)

1. Kesetaraan upah;
2. Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan;
3. Perlindungan kehamilan;
4. Pekerja dengan tanggung jawab keluarga;
5. Aturan-aturan tertentu terkait dengan kerja malam, bawah tanah dan paruh waktu serta isu-isu kesehatan lainnya.

Empat Konvensi utama ILO yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan promosi kesetaraan adalah: Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100), Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111), Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156) dan Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183).

1. **Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100)**
2. Upah yang setara untuk jenis pekerjaan yang memiliki nilai yang setara berarti suatu standar upah yang baku tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.
3. Memberikan upah sebagai imbalan dan honorarium baik dalam bentuk tunai maupun natura.
4. Melakukan penilaian terhadap pekerjaan secara obyektif berdasarkan isi dari pekerjaan tersebut.
5. **Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111)**
6. Mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.
7. Melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (artinya, setiap pembedaan, pengabaian atau preferensi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, pencabutan kewarganegaraan atau asal muasal yang mengakibatkan lemahnya atau batalnya untuk memperoleh kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pelatihan, akses ke pekerjaan dan atau jabatan tertentu, keamanan dan kondisi terkait dengan pekerjaan.
8. Persyaratan yang melekat pada pekerjaan bukan merupakan diskriminasi.
9. Perlunya adopsi suatu kebijakan nasional tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.
10. Perlunya mencabut atau merevisi peraturan perundangan dan merubah segala instruksi-instruksi administrasi atau praktik-praktik, yang tidak sesuai dengan kebijakan tersebut.
11. Pemberian konsultasi oleh pemerintah kepada perwakilan pengusaha dan pekerja untuk mempromosikan tujuan konvensi
12. **Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156)**
13. Semua upaya yang mungkin dilakukan untuk membantu pekerja-pekerja dalam menggunakan haknya untuk bebas memilih pekerjaan dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan terkait dengan kondisi kerja dan keamanan sosial serta membangun pelayanan masyarakat seperti tempat penitipan anak dan pelayanan keluarga serta fasilitas-fasilitas.
14. Pendidikan dan informasi hendaknya diberikan untuk memastikan pemahaman yang lebih luas tentang prinsip-prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga. Tindakan khusus juga harusnya diambil di bidang pelatihan dan panduan kejuruan.
15. Tanggung jawab keluarga tidak dapat menjadi suatu alasan pemecatan
16. **Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183) (Direvisi)**
17. Mencakup empat elemen utama dari perlindungan kehamilan:
18. Cuti melahirkan;
19. Tunjangan finansial dan kesehatan;
20. Perlindungan kesehatan;
21. Menyusui
22. Memperpanjang jangka waktu cuti dari 12 minggu menjadi 14 minggu, dengan cuti wajib enam minggu setelah kelahiran anak, selama itu si ibu tidak diijinkan untuk bekerja.
23. Mengeluarkan kebijakan adanya suatu hak untuk cuti tambahan jika mengalami sakit, komplikasi atau resiko dari komplikasi tersebut yang membahayakan kehamilan.
24. Pemberian tunjangan finansial pada tingkat dimana perempuan dapat menjaga dirinya dan anaknya dalam kondisi sehat dan dengan suatu standar kehidupan yang layak. Tunjangan finansial tersebut hendaknya seperti yang diterima oleh kebanyakan perempuan yang bekerja.
25. Memberikan tunjangan kesehatan termasuk sebelum kelahiran,pada saat kelahiran dan setelah kelahiran serta perawatan dirumah sakit jika diperlukan.
26. Mengakui hak atas perlindungan kesehatan untuk memastikan bahwa tidak ada kewajiban bekerja karena sedang hamil atau menjalani perawatan keperempuanan karena akan merugikan kesehatan ibu dan anaknya atau telah diketahui sebelumnya bahwa pekerjaan tersebut akan beresiko terhadap kesehatan ibu atau anaknya.
27. Memberikan perempuan satu jam atau lebih istirahat sehari-hari untuk menyusui atau mengurangi jam kerjanya.
28. **Implementasi Konvensi ILO di Indonesia**

Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, yang tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota. Indonesia merupakan negara pertama di Asia dan ke-lima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi pokok ILO. Sejak menjadi anggota tahun 1950, Indonesia telah meratifikasi 17 konvensi.[[18]](#footnote-19) Diantaranya konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia adalah konvensi tentang kesetaraan gender yaitu Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 21 Tahun 1999, dan Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 80 Tahun 1957. Peraturan-peraturan tersebut mengatur tentang hak dan kewajiban dari buruh atau pekerja perempuan serta bagaimana seharusnya pekerja perempuan diperlakukan oleh pihak pengusaha.

Setelah meratifikasi konvensi ILO untuk melindungi pekerja perempuan, langkah selanjutnya pemerintah Indonesia membuat peraturan hukum lainnya untuk melindungi pekerja perempuan yaitu UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan pekerja perempuan khususnya pada Pasal 76 (1), (2), (3), dan (4), serta Pasal 81, Pasal 82 dan Pasal 83.

Jenis-jenis Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berdasarkan Pasal 76[[19]](#footnote-20) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

**1. Bagi pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun**

Pekerja/buruh perempuan tersebut dilarang untuk dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

**2. Bagi pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.**

Pengusaha dilarang untuk mempekerjakannya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

**3. Bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.**

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 keamanan selama di tempat kerja.

**4. Bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.**

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, wajib untuk menyediakan angkutan antar jemput.

**5. Bagi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid**

Bagi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan hal tersebut kepada pengusaha, ia tidak wajib untuk bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut berlaku dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

**6. Bagi pekerja/buruh perempuan yang akan melahirkan dan setelah melahirkan**

Pekerja/buruh perempuan memiliki hak untuk 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.

**7. Bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan**

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.

**8. Bagi pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu**

Pekerja/buruh perempuan harus diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal tersebut harus dilaksanakan selama waktu kerja.

Pengusaha yang melanggar ketentuan dalam nomor 1, 2, 3, dan 4 diberikan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

Pengusaha yang melanggar ketentuan dalam nomor 6 dan 7 diberikan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Secara garis besar ketentuan Pasal 76, 81[[20]](#footnote-21), 82[[21]](#footnote-22) dan 83[[22]](#footnote-23) dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja perempuan dalam usaha pemenuhan beberapa hak sebagai berikut;

1. Hak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 untuk buruh perempuan berusia kurang dari 18 tahun dan buruh yang sedang hamil;
2. Hak memperoleh perlindungan dan asupan gizi bagi buruh perempuan yang bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;
3. Hak mendapatkan fasilitas angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00;
4. Hak memperoleh cuti haid;
5. Hak memperoleh cuti sebelum dan saatnya melahirkan;
6. Hak untuk mendapatkan waktu menyusui anaknya.

Selain UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Indonesia memiliki peraturan hukum lainnya sebagai bentuk perlindungan pekerja perempuan dan sebagai bentuk implementasi Konvensi ILO yaitu dibentuknya Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00. Pada dasarnya Keputusan Menteri ini merupakan bentuk pelaksanaan pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur lebih lanjut kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Sehingga untuk itu ditetapkan dengan Keputusan Menteri; Aturan lain yang yaitu Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8. Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Peremuan pada Malam Hari. Semua peraturan tersebut secara jelas memberikan perlindungan kepada perempuan.

Selanjutnya, implementasi Konvensi ILO sebagai bentuk perlindungan pekerja perempuan diwujudkan dengan diadakannya pemberdayaan perempuan, perwujudan keadilan gender dan penghapusan diskriminasi diberbagai bidang dilakukan pemerintah melalui bidang hukum.[[23]](#footnote-24) Sudah menjadi tanggung jawab Pemerintah, dalam hal ini pihak Departemen Tenaga Kerja, untuk memperhatikan nasib tenaga kerja pekerja perempuan. Perhatian tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan secara langsung pada pekerja perempuan. Segala upaya ini dilaksanakan demi terselenggaranya pelaksanaan Pasal 81 hingga Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 secara baik dan efektif, sehingga tidak terjadi masalah mengenai hak istimewa tenaga kerja perempuan tersebut yang tidak pernah dimiliki oleh laki-laki.[[24]](#footnote-25)

Meskipun pemerintah telah membuat aturan-aturan untuk melindungi pekerja perempuan namun pada kenyataannya masih banyak kasus penyimpangan-penyimpangan yang terjadi terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang diatur didalam peraturan-peraturan tersebut. Penyimpangan tersebut mulai dari kesetaraan gender, diskriminasi perempuan di tempat kerja dan diskriminasi upah pekerja perempuan. Hal tersebut di dasarkan pada laporan Komnas Perempuan yang mencatat kasus kekerasan seksual 90% dialami oleh buruh perempuan.[[25]](#footnote-26) Dalam hal ini bukanhanya peran pemerintah yang dibutuhkan, karena berdasarkan fakta yang ada peraturan yang dibentuk oleh pemerintah tidak ditaati sepenuhnya. Sehingga dibutuhkan kerjasama oleh beberapa pihak untuk menegakkan peraturan-peraturan tersebut baik itu oleh ILO, pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi-organisasi pekerja lainnya.

Setelah dibentuknya beberapa peraturan untuk melindungi pekerja perempuan, langkah selanjutnya sebagai bentuk implementasi dari peraturan tersebut adalah pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dan ILO. ILO di Indonesia memiliki tugas untuk membantu pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi-organisasi pekerja lainnya (dalam hal ini disebut Tripatrit) untuk melaksanakan konvensi-konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia. Pelaksanaan konvensi termasuk didalamnya promosi dan pembangunan kesadaran dari Tripatrit mengenai isi dan substansi konvensi, memastikan hukum nasional sejalan dengan konvensi, penerapan yang efektif dari hukum nasional dan konvensi ILO, termasuk pengawasannya. ILO juga membantu membangun kapasitas Tripatrit melalui pelatihan-pelatihan maupun riset dan penelitian. Indonesia dalam hal ini juga wajib untuk mengirimkan laporan pelaksanaan dari konvensi-konvensi tersebut kepada ILO.[[26]](#footnote-27)

Adapun pemerintah Indonesia juga melakukan pengawasan dalam penerapan konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia, yakni sebagai berikut:[[27]](#footnote-28)

1. Pemerintah diminta melaporkan pelaksanaan konvensi dan rekomendasi ILO secara berkala berdasarkan konstitusi ILO dan standar ILO Reporting Obligation;
2. Konvensi dan rekomendasi ILO yang dilaporkan pelaksanaannya berdasarkan waktu tahunan, dua tahunan dan lima tahunan;
3. Pelaporan yang disampaikan kepada ILO di konsultasikan atau dikomunikasikan terlebih dahulu kepada perwakilan Tripatrit Indonesia.

Selain dari pemerintah dan ILO, upaya perlindungan pekerja perempuan juga dilakukan oleh organisasi-organisasi buruh lainnya. Dengan dukungan dari pemerintah Indonesia, organisasi-organisasi tersebut melakukan berbagai kegiatan dan terobosan sebagai langkah untuk melindungi pekerja perempuan. Salah satu terobosan tersebut yakni didirikannya Sekolah Buruh Perempuan oleh organisasi Federasi Buruh Lintas Pabrik. Tujuan dibangunnya sekolah ini adalah untuk memunculkan para pimpinan-pimpinan dari kalangan perempuan. Selain itu, dalam sekolah ini para buruh perempuan akan diajarkan berbagai macam hal seperti metode belajar, metode bertutur dan metode bermain. Dengan metode seperti itu, diharapkan para buruh dapat menyampaikan pengalaman mereka bekerja di pabrik.[[28]](#footnote-29)

1. **PENUTUP**

Acuan perlindungan pekerja perempuan yang termuat dalam konvensi-konvensi ILO, meliputi Kesetaraan upah; Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan; Perlindungan kehamilan; Pekerja dengan tanggung jawab keluarga; Aturan-aturan tertentu terkait dengan kerja malam, bawah tanah dan paruh waktu serta isu-isu kesehatan lainnya. Adapun pemerintah Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi ILO untuk melindungi pekerja perempuan Indonesia yaitu Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 21 Tahun 1999, dan Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 80 Tahun 1957.

Bentuk implementasi konvensi ILO terhadap perlindungan perempuan di Indonesia adalah dengan terbentuknya UU No 13 tahun 2003 yang mengatur tentang perlindungan pekerja perempuan dalam Pasal 76, Pasal 81 sampai Pasal 83. Serta Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00. Selain itu, implementasilainnya diwujudkan dengan diadakannya pemberdayaan perempuan, perwujudan keadilan gender dan penghapusan diskriminasi diberbagai bidang dilakukan pemerintah melalui bidang hukum. Adapun kerjasama yang dilakukan antara pemerintah Indonesia dan ILO untuk melakukan pengawasan terhadap penegakkan Konvensi ILO yang diratifikasi oleh Indonesia. Selain dengan ILO pemerintah Indonesia juga melakukan kerjasama dengan organisasi serikat buruh untuk melindungi pekerja perempuan dengan didirikannya Sekolah Buruh Perempuan.

Dengan adanya regulasi dan berbagai upaya maupun kerjasama yang dilakukan pemerintah dalam rangka memberi perlindungan bagi pekerja perempuan, diharapkan mampu meniadakan kasus-kasus pelecehan maupun diskriminasi yang dialami para pekerja perempuan di Indonesia. Selain itu, adapun saran agar pemerintah Indonesia semakin meningkatkan perlindungan bagi pekerja perempuan dengan meratifikasi Konvensi ILO 183 tentang Perlindungan Maternitas. Hal ini juga telah disuarakan oleh para pekerja perempuan karena dalam konvensi tersebut memuat perlindungan yang lebih baik bagi pekerja perempuan dalam hal mengajukan hak cuti melahirkan dan cuti haid. Dengandemikian, diharapkan pemerintah untuk selalu mengaspirasi suara pekerja perempuan agar hak-hak mereka dapat terlindungi dan terpenuhi dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku**

ILO Indonesia. 2006. *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Indonesia*. Jakarta: ILO Publishers

ILO Indonesia.2007. *Sekilas tentang ILO*. Jakarta: ILO Publishers

ILO Indonesia. 2015. *Tren Tenaga Kerja dan Sosialdi Indonesia 2014 – 2015 Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak.* Jakarta: ILO

Oetama, Jakob. 2004. *Pers Indonesia: berkomunikasi dengan masyarakat tidak lulus*Jakarta: Media Kompas Nusantara

Situni, F.A. Whisnu. 1989. *Identifikasi dan Reformulasi Sumber-Sumber Hukum Internasional*. Bandung: Mandar Maju

**Peraturan-Peraturan**

Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan

Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8. Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Peremuan pada Malam Hari.

**Skripsi, Jurnal, Artikel dan Sumber Internet lainnya**

Ni Luh Pramita Dewi, *Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Perempuan dalam Suatu Perusahaan Ditinjau Dari Pasal 81 s/d Pasal 83 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* Bali: Universitas Udayana

Shafira Khairunnisa, Agus Pramono, dan Sonhaji, “Analisis Hukum dan Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia”, *Diponegoro Law Review,* Volume 5, Nomor 2, 2016

SintaUli, “PekerjaPerempuan di Perusahaan dalamPerspektifHukumdanJender”*, Jurnal Equality,* Vol. 10, N0. 2, 2005

Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan ,* vol 17 no 6, 2011

<http://sp2010.bps.go.id/>, diakses pada 23 September 2017, jam 21:28 WIB

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>, diakses pada 23 September 2017, jam 21:40 WIB

[http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour%09standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm), diakses pada 23 September 2017, jam 21:42 WIB

[http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour standards/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour%09standards/lang--en/index.htm), diakses pada 24 September 2017, jam 17:59 WIB

<http://www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/jakarta/download/faktailojkt.pdf>, diakses pada 24 September 2017, jam 20:56 WIB

[http://www.tribunnews.com/nasional/2013/04/21/75-buruh-perempuan-alami kekerasan-seksual](http://www.tribunnews.com/nasional/2013/04/21/75-buruh-perempuan-alami%09kekerasan-seksual), diakses pada 24 September 2017, jam 20:38 WIB

[https://news.detik.com/berita/d-3374038/buruh-perempuan-luncurkan-sekolah buruh-perempuan](https://news.detik.com/berita/d-3374038/buruh-perempuan-luncurkan-sekolah%09buruh-perempuan), diaksespada 26 September 2017, jam 10:15 WIB

[https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20170103025248-85 183663/pembangunan-tahun-2017-pemerintah-tak-lagi-andalkan-sda/](https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20170103025248-85%09183663/pembangunan-tahun-2017-pemerintah-tak-lagi-andalkan-sda/), diakses pada 23 September 2017, jam 20:27 WIB

[https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161124152933-20-175048/buruh pabrik-garmen-sering-alami-kekerasan-seksual/](https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161124152933-20-175048/buruh%09pabrik-garmen-sering-alami-kekerasan-seksual/), diakses pada 23 September 2017, jam 22.00 WIB

[https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20150330095201-185-42877/cerita diskriminasi-perempuan-di-perusahaan-teknologi/](https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20150330095201-185-42877/cerita%09diskriminasi-wanita-di-perusahaan-teknologi/), diakses pada 23 September 2017, jam 22.10 WIB

Ratna P Tjaja, Perempuan Bekerja dan Implikasi Sosial, Naskah No. 20, Juni-Juli 2000 diakses pada [www.bappenas.go.id](http://www.bappenas.go.id)

1. Jakob Oetama, *Pers Indonesia: berkomunikasi dengan masyarakat tidak lulus,* Jakarta: Media Kompas Nusantara, 2004, hlm. 283 [↑](#footnote-ref-2)
2. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20170103025248-85-183663/pembangunan-tahun-2017-pemerintah-tak-lagi-andalkan-sda/>, diakses pada 23 September 2017, jam 20:27 WIB [↑](#footnote-ref-3)
3. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan ,* vol 17 no 6, 2011, hlm. 708 [↑](#footnote-ref-4)
4. ILO Indonesia, *Tren Tenaga Kerja dan Sosialdi Indonesia 2014 – 2015 Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak,* Jakarta: ILO, 2015, hlm. X [↑](#footnote-ref-5)
5. *Ibid* [↑](#footnote-ref-6)
6. Ratna P Tjaja, Perempuan Bekerja dan Implikasi Sosial, Naskah No. 20, Juni-Juli 2000,

   diakses pada www.bappenas.go.id [↑](#footnote-ref-7)
7. <http://sp2010.bps.go.id/>, diakses pada 23 September 2017, jam 21:28 WIB [↑](#footnote-ref-8)
8. Konvensi atau *Convention* merupakan sebagai salah satu instrumen biasanya digunakan dalam perjanjian-perjanjian multilateral baik terbatas maupun terbuka yang mengatur hal-hal yang dianggap sangat penting, dan biasanya hal-hal tersebut bukan hal yang sederhana dan diatur secara mendetail. F.A. Whisnu Situni, *Identifikasi dan Reformulasi Sumber-Sumber Hukum Internasional*, Bandung: Mandar Maju, 1989, hlm.49 [↑](#footnote-ref-9)
9. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>, diakses pada 23 September 2017, jam 21:40 WIB [↑](#footnote-ref-10)
10. <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>, diakses pada 23 September 2017, jam 21:42 WIB [↑](#footnote-ref-11)
11. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161124152933-20-175048/buruh-pabrik-garmen-sering-alami-kekerasan-seksual/>, diakses pada 23 September 2017, jam 22.00 WIB [↑](#footnote-ref-12)
12. [https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20150330095201-185-42877/cerita-diskriminasi-perempuan-di-perusahaan-teknologi/](https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20150330095201-185-42877/cerita-diskriminasi-wanita-di-perusahaan-teknologi/), diakses pada 23 September 2017, jam 22.10 WIB [↑](#footnote-ref-13)
13. <http://www.tribunnews.com/nasional/2013/04/21/75-buruh-perempuan-alami-kekerasan-seksual>, diakses pada 24 September 2017, jam 20:38 WIB [↑](#footnote-ref-14)
14. ILO Indonesia, *Sekilas tentang ILO*, Jakarta: ILO Publishers, 2007, hlm. 1 [↑](#footnote-ref-15)
15. *Ibid.,* hlm. 3 [↑](#footnote-ref-16)
16. <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>, diakses pada 24 September 2017, jam 17:59 WIB [↑](#footnote-ref-17)
17. ILO Indonesia, *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Indonesia*, Jakarta: ILO Publishers, 2006, hlm. 10 [↑](#footnote-ref-18)
18. <http://www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/jakarta/download/faktailojkt.pdf>, diakses pada 24 September 2017, jam 20:56 WIB [↑](#footnote-ref-19)
19. *Pasal 76: (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00; (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; (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 keamanan selama di tempat kerja; (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. (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.* [↑](#footnote-ref-20)
20. *Pasal 81: Pekerja /buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua setelah waktu haid.* [↑](#footnote-ref-21)
21. *Pasal 82: Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, dan Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.*  [↑](#footnote-ref-22)
22. *Pasal 83: Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilaksanakan selama waktu kerja.*

    [↑](#footnote-ref-23)
23. Sinta Uli, “PekerjaPerempuan di Perusahaan dalam Perspektif Hukum dan Jender”*, Jurnal Equality,* Vol. 10, N0. 2, 2005, hlm 91 [↑](#footnote-ref-24)
24. Ni LuhPramitaDewi, *Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Perempuan Dalam Suatu Perusahaan Ditinjau Dari Pasal 81 s/d Pasal 83 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,* Bali: UniversitasUdayana, hlm. 4 [↑](#footnote-ref-25)
25. <http://www.tribunnews.com/nasional/2013/04/21/75-buruh-perempuan-alami-kekerasan-seksual>, diakses pada 24 September 2017, jam 20:38 WIB [↑](#footnote-ref-26)
26. Shafira Khairunnisa, Agus Pramono, dan Sonhaji, “Analisis Hukum dan Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia”, *Diponegoro Law Review,* Volume 5, Nomor 2, 2016, hlm. 7 [↑](#footnote-ref-27)
27. *Ibid.,* hlm.12 [↑](#footnote-ref-28)
28. <https://news.detik.com/berita/d-3374038/buruh-perempuan-luncurkan-sekolah-buruh-perempuan>, diaksespada 26 September 2017, jam 10:15 WIB [↑](#footnote-ref-29)