

SKRIPSI

RECIA RESTHY KUSUMA

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI PEKERJA WANITA**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM
BAGI PEKERJA WANITA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing

Penyusun



Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366

Recia Resthy Kusuma
NIM. 039814758

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

Pada hari Selasa, tanggal 15 Juli 2003

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua

: Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



Anggota

: 1. Machsoen Ali, S.H., M.S.



2. Dr. M. L. Souhoka, S.H., M.S.



Mintalah, maka akan diberikan kepadamu;
carilah, maka kamu akan mendapat; ketoklah,
maka pintu akan dibukakan bagimu
(Matius 7 ayat 7)

**OJO RUMONGSO BISO, NENG BISO'O...
RUMONGSO!!!!**

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

- *Dapa Siswanto S.E. dan Mamaku tercinta Dyah Tri Hardaningih sebagai tanda bakti dan cintaku*
- *Eyangku Tersayang Simowiyato dan Danu Hadi Kusuma*
- *Tunanganku, Yudhistira Ardi Nugraha yang menyayangiku*
- *Adik-adikku terkasih, Reina Rani Kusuma dan Reviha Revani Kusuma yang manis-manis*

KATA PENGANTAR

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya, semuanya tidak lepas dari bantuan dan dorongan semua pihak yang dengan tulus hati dan penuh cinta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Airlangga tercinta. Tuhan menjadikan segala sesuatu Indah pada waktuNya, dan dalam keindahan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Dosen Pembimbing skripsi Bp. H. Machsoen Ali , S.H.,M.S. yang telah meluangkan waktu dan memberikan perhatian sehingga skripsi ini berhasil selesai dan mendapatkan hasil yang memuaskan bagi penulis
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.H Dan Dr. M.Sauhoka, S.H., M.S. Selaku Dosen penguji skripsi, terima kasih untuk kebijaksanaannya
3. Bp. Sukardi, S.H., M.H atas kesabaran dan perhatiannya selama menjadi Dosen Wali
4. Papa Siswantoro S.E yang kubanggakan, terima kasih untuk memberi kebebasan dan kepercayaan, cinta dan tanggung-jawabnya selama ini, papa sedikit bernafas lega kan ???
5. Mama Dyah yang cantik, terima kasih dorongan dan omelannya, mama berhasil menyemangatiku,.... Aku mencintaimu
6. Mas Yudhis, kesabaranmu membuatku dewasa dan tenang dalam menjalani hidup,... makasih untuk kesetiaan dan cintamu.... thanks God, I found you!! masih banyak yang musthi kita perjuangkan

7. malaikatku Reina Reni Kusuma, skripsi ini buat kamu dek, yang selalu mendoakan dan senantiasa memaafkanku,... ..Tuhan mengasihimu
8. my little angel Revika Revany Kusuma, penghibur yang selalu memeriahkan suasana,... banyak Cinta untukmu
9. Bapak dan Mama Toyo, Sylvi n si centil nino terima kasih untuk menyayangiku
10. My Beloved Friend, Wenny thanks nemenin aku di saat-saat sulit, My brother Fajar Anugrah, kamu bener-bener selalu ada di saat-saat penting dalam hidupku, thanks man ! Rerry Ediningtyas kamu membuat warna sendiri dalam hidupku, thanks untuk selalu setia. Erina Melani kita jauh di mata deket di hati kan ?
11. Louissa Sulistyorini, aku berhutang banyak padamu... thanks untuk doa, cinta dan kebaikanmu, I'll be your sister always ... kamu memberikan banyak hal berharga
12. Indah 'ucil' hayo.... Kapan nyusul?? Makacih untuk waktu dan cintamu padaku, aku tidak akan melupakan saat-saat indah bersamamu
13. Ima cuatik,... thanks untuk nganter-nganter, kapan traktir excellso lagi nih ?, desi "bu De" ratu jalan-jalan, makasih informasinya, Lutfi thanks "ayam barokah pandaannya", Temon untuk kemeja putihnya it's makes me lucky !!
14. Om Djon, makacih untuk pondok indahnyanya, tante ety untuk pecelnya n mbak ku yang paling centil n kucayang Mba Merlyn makacih ditemenin tiap malam, kita punya banyak rahasia !!! hehehe
15. arek-arek 98, santos, doni,arifin,didi, ferry, arif, gamanto, yoga, tama, ferry, prima, semuanya deh gerombolan 'si berat' raja cangkruk, karena kalian kuliah terasa tidak membosankan

16. Team 'garasi louhan', mas Iwan, mas Harun, Mas Dudung, Mblendus n Sigit bersama kalian hidup terasa menyenangkan dan penuh tawa, thanks untuk jagain 'maskoe'

17. Tanteuku yang Cuentil Lidya n Om Djodieku yang gaul, plus keponakanku tersayang ayu dan dek yusuf makasih untuk membuat hari-hari yang menyenangkan,

18. Yu Surip dan si 'mbok' makasih untuk setia merawatku dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang penulis kasihi dan mengasihi penulis, terima kasih untuk doa dan bantuannya, Tuhan memberkati kita semua

Akhirnya semoga skripsi ini sedikit banyak dapat memberi masukan dan dapat berguna bagi semua pihak, Tuhan Memberkati kita semua

Penulis

Recia Resthy Kusuma

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
1.1	Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2	Penjelasan Judul.....	8
1.3	Alasan Pemilihan Judul.....	10
1.4	Tujuan Penulisan.....	11
1.5	Metodologi Penulisan.....	12
1.5.1	Pendekatan masalah.....	12
1.5.2	Sumber Data.....	12
1.5.3	Tekhnik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	13
1.5.4	Analisa Data.....	13
1.5.5	Pertanggungjawaban Sistematika	13
 BAB II	 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA WANITA	
1.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	
1.1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sebagai Faktor Penting Dalam Menjalankan Pekerjaan.....	16
1.2	Syarat-Syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	21
1.3	Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja.....	25
2.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Tenaga Kerja Wanita	
2.1	Ketentuan tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita.....	32
2.3	Hak-Hak Tenaga Kerja karena mengalami Haid, melahirkan dan gugur kandungan.....	42

**BAB III PERLINDUNGAN KESEHATAN KERJA TERHADAP TENAGA
KERJA WANITA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13
TAHUN 2003**

1. Hak-Hak Tenaga Kerja Wanita yang berkaitan dengan
 pasal 81,82,83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.....49
2. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Kerja terhadap Tenaga
 Kerja Wanita Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003...53
3. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pelaksanaan
 Pasal 13 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.....57
4. Upaya Hukum Yang Dapat Ditempuh Pekerja Wanita
 Apabila Mengalami Sakit Akibat Kerja.....65

BAB IV PENUTUP

- 4.1 Kesimpulan.....66
- 4.2 Saran.....67

DAFTAR ISI

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Permasalahan

Jumlah Penduduk Indonesia yang sangat besar merupakan salah satu modal dasar dari pembangunan nasional. Apabila hal ini dibina dan diarahkan menjadi tenaga kerja yang efektif tentu saja akan sangat menguntungkan dan besar manfaatnya bagi usaha pembangunan di segala bidang.

Kunci dari keberhasilan Pembangunan di segala bidang adalah manusia atau tenaga kerjanya, sumber pembangunan yang sangat penting ini harus mendapatkan perhatian yang benar-benar serius dari pemerintah. Perhatian ini hendaknya diwujudkan dalam bentuk perlindungan kerja, ini dimaksudkan agar pekerja menjadi lebih dihargai. Pekerja berhak mendapatkan hak untuk dapat meningkatkan kualitas hidupnya, oleh karena itu kepentingan pekerja harus mendapatkan perhatian yang serius dan penanganan lebih lanjut, seperti yang termaktub pada pasal 27 (2) UUD 1945, yang berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi tenaga kerja diatur dalam UU No.13/2003 yaitu tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai Tenaga Kerja khususnya pasal 86 :

Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja ;
- b. moral dan kesusilaannya; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Sesuai asas dalam hukum, maka norma perlindungan Tenaga Kerja yang diatur dalam UU ini berlaku bagi tenaga Kerja laki-laki maupun wanita tanpa ada perbedaan.

Dewasa ini semakin banyak wanita yang mempunyai peranan-peranan penting dalam perusahaan, keberadaan wanita dalam memberikan keuntungan-keuntungan bagi perusahaan tidak dapat dipandang sebelah mata, secara kualitas pekerja wanita memiliki kelebihan dan kemampuan yang tidak kalah dibanding dengan pekerja laki-laki tetapi dibalik itu wanita tetap mempunyai keterbatasan-keterbatasan sesuai dengan kodratnya.

Bagi wanita untuk menjamin agar dalam melakukan berbagai fungsi kodrati , tidak memberikan dampak yang merugikan dalam hubungannya dengan pekerjaan maka perlu adanya perlindungan khusus. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa fungsi reproduksi pada wanita merupakan fungsi sosial.

“ Apakah benar bahwa wanita itu lemah badannya ? apakah wanita itu menurut kodrat alam harus lemah badannya ?

Memang ada kalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kodrat alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan anak atau gugur kandungan dan bagi beberapa wanita-tidak semua- pada waktu haid. Tetapi apakah apriori dapat dikatakan bahwa badan wanita itu lemah ? ”¹

Dari masalah tersebut dan mengingat perubahan-perubahan sosial dan politik akhir-akhir ini serta adanya kenyataan pekerja wanita menderita karena perlakuan tidak adil, maka perlu adanya tindakan dan pengaturan yang tegas tentang wanita dalam hubungannya menjalankan pekerjaan serta mengenai kedudukan wanita secara menyeluruh.

“ Soal kesusilaan mungkin erat hubungannya dengan perasaan halus itu daripada dengan kelemahan badan yang mengurangi kemampuan diri dari bahaya serangan fisik yang asusila. Kedua soal ini, kelemahan badan kehalusan perasaan wanita memang perlu diselidiki dalam hubungannya dengan menjalankan pekerjaan ” ²

Jangan karena ada pendapat bahwa hak pekerja wanita sama dengan pekerja laki-laki maka perusahaan dalam mempekerjakan wanita memberlakukan ketentuan-ketentuan sama dengan pekerja laki-laki karena wanita mempunyai kelemahan dan keterbatasan dalam menjalankan pekerjaannya apabila sedang mengalami haid, hamil dan melahirkan. Menurut Suma'mur, perbedaan antara pria dengan wanita meliputi segi –segi sebagai berikut :

¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, PT Pradnya Pramita Jakarta 1992, Hal. 55

1. fisik, yaitu ukuran dan kekuatan tubuh.
2. Biologis, yaitu adanya haid, kehamilan, menopause pada wanita.³

Hal inilah yang mendasari harus diadakannya aturan-aturan khusus tentang Tenaga Kerja Wanita yang memerlukan perlindungan sesuai dengan kodratnya sebagai seorang wanita tanpa melihat dimana mereka bekerja atau tidak melihat jenis dan atau macam pekerjaannya dalam melakukan hubungan kerja dengan pihak yang mempekerjakannya.

Menurut Pasal 81 Undang-Undang Kerja menetapkan bahwa bagi tenaga kerja wanita diadakan aturan tertentu sebagai berikut :

- a. buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.
- b. buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandung.

Pasal 82 Undang-undang Kerja

- c. buruh wanita yang anaknya masih menyusu, harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jikalau hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Undang-Undang Kerja juga menetapkan pembatasan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita, berdasarkan

² *ibid*, Hal 55

pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.

1. orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh orang wanita.

Kecuali hal-hal dimana pekerjaan wanita pada malam hari itu tidak dapat dihindarkan berhubung dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.

2. orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lubang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan lain dari dalam tanah.

Kecuali terdapat orang wanita yang berhubung dengan pekerjaannya kadang-kadang harus turun di bagian tambang di bawah tanah dan tidak melakukan pekerjaan tangan.

3. orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaannya.

Tujuan yang diinginkan dalam Undang-Undang Kerja ini yakni mengadakan perlindungan. Perlindungan ini didasarkan bahwa dalam kenyataannya pekerja wanita seringkali mendapatkan perlakuan yang tidak adil dan tidak dihormati hak-hak azasinya sebagai manusia.

³ Suma'mur, *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung,

Pernyataan Organisasi Perburuhan Internasional mengenai hak pekerja wanita menetapkan dalil sebagai berikut :

1. Adanya kesempatan yang sama di bidang pendidikan dan latihan serta kesempatan bekerja
2. Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya
3. Syarat-syarat kerja yang sama
4. Perlindungan untuk kehamilan
5. Kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesejahteraan bagi buruh wanita

Di Indonesia perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja wanita yang menyangkut persamaan hak, yang diterima selama melakukan pekerjaan diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : SE-04 / MEN / 1988, Tentang pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita, yang pada intinya mengharuskan adanya persamaan hak antara pekerja wanita dan pekerja laki-laki mengenai pemeliharaan kesehatan pekerja dan keluarganya.

Persamaan hak atas perlindungan tenaga kerja ini bukan berarti bahwa bentuk perlindungan tenaga kerja yang diberikan kepada pekerja laki-laki dan pekerja wanita harus sama. Perbedaan perlindungan perburuhan antara pekerja wanita dan pekerja laki-laki adalah

Jakarta, 1995, Hal. 270

disebabkan oleh perbedaan biologis, sehingga pekerja wanita memerlukan perlindungan perburuhan yang bersifat khusus.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting artinya bagi pekerja wanita dalam menjalankan pekerjaannya, selain merupakan penjagaan agar pekerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan juga dapat memberikan ketenangan dalam menjalankan pekerjaan. Bagi pengusaha sendiri kesehatan pekerja merupakan faktor yang penting apabila ingin meningkatkan dan mengembangkan mutu produksi perusahaannya.

Undang-Undang Kerja No. 13 Tahun 2003 adalah merupakan Undang-Undang Pokok tenaga Kerja, yang memuat aturan dasar mengenai pekerjaan anak, pekerjaan orang muda, orang wanita, waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerja. Kesehatan Kerja ini merupakan suatu bentuk perlindungan agar buruh dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras buruh, tetapi juga ditujukan terhadap pihak buruh itu sendiri, dimana dan bilamana buruh misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya. Selain tujuan kesehatan kerja diatas yang berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tujuan lain adalah untuk memberikan ketenangan kerja bagi pekerja termasuk di dalamnya tenaga kerja wanita. Jadi selain mematuhi dan menjalankan peraturan perundang-undangan tersebut diatas, diharapkan pula para pengusaha

yang di dalam usahanya ikut mempekerjakan tenaga kerja wanita, pada akhirnya dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, sehingga kesejahteraan hidupnya dan kesejahteraan pekerjanya semakin meningkat.

Berdasarkan pada hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka dapat dituliskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja wanita ditinjau dari aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengingat bahwa wanita mempunyai keterbatasan dan kelemahan dalam menjalankan pekerjaannya?
2. Bagaimana pelaksanaan pasal 81,82 dan 83 Undang-Undang No.13 tahun 2003 dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi pelaksanaan pasal tersebut ?

2. Penjelasan Judul

Judul dari skripsi ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Upaya Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita. Sehubungan dengan judul diatas, maka perlu dijelaskan mengenai pengertian dari judul tersebut demi menghindari terjadinya perbedaan penafsiran serta untuk membatasi permasalahan sehingga tidak meluas dari topik yang akan dibahas.

Keselamatan adalah perlindungan teknis, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga pekerja dari

bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Kesehatan Kerja adalah perlindungan sosial yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.⁴ Sedangkan menurut Kamus Bahasa Indonesia pengertian upaya adalah usaha atau syarat untuk menyampaikan sebuah maksud.⁵

Pengertian Perlindungan Hukum menurut Philipus Mandiri Hadjon adalah sebagai berikut ini :

Perlindungan Hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah , permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha, bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).⁶

Istilah pekerja menurut pasal 1 huruf c Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/MEN/1996 adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

⁴ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.Kedua, Rajawali Press, Jakarta, Hal. 77

⁵ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cet.Kelima, Balai Pustaka, Jakarta, 1984, Hal.1132

⁶ P.M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah, Disampaikan pada simposium tentang politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 Nopember 1994

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita memberi pengertian yaitu melindungi hak pekerja wanita sebagai pihak yang lemah dan memerlukan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja agar memperoleh keadilan sesuai peraturan yang berlaku, yaitu Undang-Undang Kerja No. 13 Tahun 2003.

3. Alasan Pemilihan Judul

Alasan pemilihan judul skripsi ini karena sesuai perkembangan jaman kaum wanita di Indonesia menunjukkan emansipasinya atau kedudukan yang sama dengan kaum laki-laki, hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya peran serta kaum wanita dalam sektor industri yang biasanya didominasi oleh kaum laki-laki. Bagi pengusaha pekerja wanita mempunyai peran yang sangat besar dalam proses produksi karena pekerja wanita mempunyai kelebihan dibanding dengan pekerja pria, yaitu ketelitian, kesabaran dan upah yang lebih rendah.

Walaupun demikian para pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita dalam bidang usaha atau perusahaannya belum dapat bertindak bijaksana dalam menetapkan aturan-aturan dalam hubungan kerja khususnya masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja Wanita, mengingat bahwa wanita itu lemah badannya dan

mempunyai kodrat yang berbeda dengan pria, yaitu : haid, hamil, melahirkan dan gugur kandungan.

Oleh karena itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi pekerja Wanita harus mendapat perhatian yang serius dan khusus dari pengusaha dan pemerintah, karena wanita mempunyai peran yang sangat besar dalam perkembangan Industri dewasa ini. Selain itu Pihak Pengusaha belum benar-benar memperhatikan masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena K3 masih dianggap sebagai biaya tambahan. Dalam proses produksipun banyak terjadi Kecelakaan Kerja yang menimpa pekerja sehingga perlu adanya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai salah satu hak pekerja.

4. Tujuan penulisan

Penulisan skripsi ini mempunyai dua tujuan. Tujuan pertama adalah untuk Memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Tujuan kedua adalah untuk menyumbangkan sekelumit pengetahuan pada pekerja khususnya pekerja wanita tentang hak-hak dan jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

5. Metodologi Penelitian

A. Pendekatan Masalah

Bentuk kajian pendekatan masalah yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan yuridis sosiologis dimana pengkajian hukum yang dilakukan adalah atas permasalahan yang ada dengan didasarkan pada esensi sistematika serta isi atau substansi dari peraturan perundang-undangan yang ada.

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang berasal dari peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pokok masalah yang dibahas yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 selain itu juga Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 3 tahun 1982 tentang pelayanan kesehatan kerja dan lain-lain

Data sekunder diperoleh dari data-data kepustakaan dan data yang didapatkan dari internet. Data kepustakaan berasal dari buku-buku yang berkaitan dengan pokok permasalahan dari skripsi, artikel-artikel dari majalah-majalah dan makalah seminar. Lalu data dari internet yang diperoleh dengan cara browsing ke berbagai situs di internet.

C. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan dan pengolahan data adalah dengan mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan pokok permasalahan skripsi yang diperoleh dari berbagai sumber data yang ada, lalu data-data tersebut diolah dan disusun secara sistematis sehingga dapat menunjang serta melengkapi berbagai masalah yang dibahas dalam skripsi.

D. Analisa Data

Analisa yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan metode normatif kualitatif yakni dengan menghubungkan atau mengaitkan pokok-pokok permasalahan dalam skripsi dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang menyangkut permasalahan-permasalahan yang dibahas

Data dikumpulkan untuk kemudian diolah dengan menganalisa secara kualitatif yang merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan menggarap secara serrat unsur-unsur dalam pasal-pasal dikaitkan dengan substansi masalah yang dibahas.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terbagi menjadi 4 (empat) bab dan masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan yang disajikan untuk memberikan gambaran tentang garis besar skripsi pada bab-bab berikutnya. Pada Bab I berisikan latar belakang dipilihnya masalah, penjelasan judul dimaksudkan untuk memberikan batasan dalam pembahasan, serta alasan pemilihan judul, metodologi penelitian dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II, membahas tentang Tinjauan Umum Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang meliputi pembahasan tentang Tujuan Keselamatan dan kesehatan Kerja, Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Faktor-faktor terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan perlindungan hukum bagi para pekerja di tempat kerja ditinjau dari aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Bab III, membahas tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai upaya Perlindungan Hukum bagi pekerja wanita. Bab ini meliputi Hak-hak tenaga kerja wanita yang berkaitan dengan pasal 81,82 dan 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Kerja terhadap Tenaga Kerja Wanita berdasarkan Pasal 81,82 dan 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pasal tersebut dan upaya yang harus diambil tenaga kerja wanita apabila mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja

Bab IV, memuat kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah uraian singkat yang merupakan isi pokok dari pembahasan, sedangkan

saran dicantumkan dalam bab ini bertujuan untuk memberikan sumbangan pemikiran agar permasalahan-permasalahan yang ada dapat diatasi dengan baik.

BAB II

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA WANITA

BAB II

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA WANITA

1. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

1.1. Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai faktor penting dalam menjalankan pekerjaan

Sekitar 45% dari penduduk dunia atau sekitar 58% dari penduduk dunia yang berusia di atas 10 tahun dikategorikan bekerja. Pekerjaan mereka merupakan pilar penyangga kelangsungan ekonomi dan merupakan tempat bergantung masyarakat yang bergantung pada kapasitas kerja mereka. Untuk itu keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian produktivitas dan secara tidak langsung merupakan salah satu faktor bagi kelangsungan pembangunan sosial dan ekonomi.

Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai salah satu bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produksi dan produktivitas perusahaan dan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi. Untuk itu Pemerintah Indonesia telah berupaya mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja agar benar-benar menjadi naluri dan budaya masyarakat.

Keberhasilan program keselamatan dan kesehatan kerja disamping meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja juga dapat mengatasi masalah ketenagakerjaan seperti mempertahankan kesempatan berusaha dan memperluas kesempatan kerja. Mengingat pentingnya masalah ini di dalam kehidupan bangsa maka kebijaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah digariskan dalam GBHN 1998, menjadi komitmen nasional dan wajib dilaksanakan

Tempat kerja selalu mempunyai bahaya baik ancaman kesehatan pada tenaga kerja maupun ancaman terjadinya kecelakaan kerja. Diperkirakan 20 – 30% tenaga kerja di seluruh dunia tercatat mengalami pemaparan bahaya fisik, kimia, biologi, psikologi maupun kelebihan beban kerja yang dapat membahayakan kesehatan maupun keselamatan mereka. Kurang lebih sepertiga dari hidup manusia dewasa yang bekerja hidup dalam lingkungan yang penuh paparan bahaya. Di estimasikan kurang lebih 120 juta kecelakaan kerja dengan 2.000.000 kematian terjadi tiap tahun, sedangkan penyakit akibat kerja tercatat 68-157 juta tiap tahun.

Mulai tahun 2000 keselamatan dan kesehatan kerja dihadapkan pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknologi informasi dan otomatisasi mesin-mesin industri, zat-zat kimia baru, energi fisik, bahaya kesehatan yang berhubungan dengan bioteknologi, transfer teknologi yang berbahaya, penuaan populasi tenaga kerja, masalah-masalah kesehatan khusus dari kelompok-kelompok tenaga kerja yang

rentan dan tak berdaya, seperti migran dan pengangguran, peningkatan mobilitas tenaga kerja dari berbagai penyakit akibat kerja baru yang bervariasi asalnya.

Di beberapa wilayah negara berkembang hanya 5-10% tenaga kerja yang mempunyai akses pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja sedangkan di negara-negara industri antara 20-50% tenaga kerja yang mempunyai akses keselamatan dan kesehatan kerja meskipun kenyataan membuktikan bahwa tenaga kerja di wilayah tersebut sangat membutuhkan pelayanan keselamatan dan kesehatan kerja. Padahal jumlah tenaga kerja lebih banyak berada di negara-negara berkembang atau di negara-negara industri yang baru tumbuh (sekitar 80% dibanding jumlah tenaga kerja di negara maju). Jika pelayanan K3 di negara-negara tersebut ditingkatkan, diorganisasi secara tepat untuk mencapai sasaran tenaga kerja secara merata tentunya akan memberi kontribusi positif tidak saja pada tenaga kerja tetapi juga pada pembangunan sosioekonomi, produktivitas, kesehatan lingkungan dan kemakmuran bangsa, juga masyarakat keluarga dan semua yang bergantung secara ekonomi pada tenaga kerja yang produktif.

Perubahan yang cepat pada dinamika pekerjaan berhubungan dengan peningkatan permintaan akan pembelajaran ketrampilan baru, adaptasi tipe pekerjaan baru, tekanan pada produktivitas dan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi, tekanan waktu dan tugas yang melelahkan dengan penambahan beban psikologi kerja dan stress yang dialami

oleh tenaga kerja. Perkembangan seperti di atas mensyaratkan adanya prioritas yang lebih tinggi akan peningkatan kualitas psikologi kerja, kualitas lingkungan kerja serta psikososial dalam lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja serta lingkungan kerja yang sehat merupakan asset yang sangat tinggi nilainya bagi individu, masyarakat dan negara. Jadi kontribusi keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi pada seluruh peningkatan kualitas hidup individu dan masyarakat bahkan negara

Untuk mendukung manajemen perusahaan dalam melaksanakan penetapan K3, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, setiap perusahaan diwajibkan untuk membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau P2K3. Keberhasilan pelaksanaan K3 di perusahaan selain ditentukan oleh komitmen manajemen juga ditentukan oleh peranan P2K3.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dalam hal ini, yang dimaksud pekerjaan adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi sehat dan selamat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga dapat hidup layak sesuai dengan martabat manusia.

Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 merupakan bagian integral dari perlindungan pekerja dan perlindungan perusahaan.

Pekerja adalah bagian integral dari perusahaan. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pemerintah berkepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan semua usaha-usaha masyarakat. Pemerintah berkepentingan melindungi masyarakatnya termasuk para pekerja dari bahaya kerja. Sebab itu Pemerintah mengatur dan mengawasi pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sebagai undang-undang yang mengatur masalah keselamatan dan kesehatan kerja berfungsi untuk menjamin:

- a. Agar pekerja dan setiap orang yang berada di tempat kerja selalu berada dalam keadaan sehat dan selamat,
- b. Agar faktor-faktor produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien.
- c. Agar proses produksi dapat berjalan secara lancar tanpa hambatan.

Peningkatan Kesejahteraan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja khususnya Undang-undang atau Peraturan Pemerintah yang bertalian dengan hiperkes dan keselamatan Kerja sangat perlu untuk memaksakan kehendaknya apabila perusahaan tidak menghiraukan semua nasehat ataupun peringatan yang diberikan.

Pengertian kesadaran pengusaha dan karyawan tentang Hiperkes dan keselamatan kerja serta peningkatan pembinaan

hubungan Industrial Pancasila sama pentingnya dan bahkan lebih penting dari undang-undang atau peraturan pemerintah dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas tenaga kerja.

Tujuan utama perundang-undangan di bidang Hiperkes dan Keselamatan Kerja secara umum dapat digariskan sebagai berikut

- a. melindungi tenaga kerja dari bahaya penyakit dan keselamatan kerja.
- b. Memberi status hukum mengenai hak buruh/karyawan akan jaminan sosial baik untuk hari tua atau akibat sakit dan kecelakaan
- c. Menetapkan kewajiban majikan/pengusaha dalam upaya perlindungan tenaga kerja
- d. Menetapkan instansi yang menangani implementasi hal-hal tersebut diatas.

1.2. Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ruang lingkup keamanan kerja dalam UU No. 1 Tahun 1970, adalah Keselamatan Kerja, dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara yang berada di dalam wilayah kekuasaan pemerintah RI.

Keselamatan kerja yang diatur di dalam UU No. 1 Tahun 1970 adalah merupakan suatu perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk

phisik. Yang mana hal-hal yang perlu dilindungi yang mencakup norma keselamatan kerja adalah :

- a. mesin kerja dan alat perlengkapannya
- b. pesawat, baik yang dijalankan tenaga uap ataupun listrik beserta alat perlengkapannya.
- c. sarana perlengkapan kerja lainnya beserta perlengkapannya.
- d. lingkungan kerja yang sesak atau kurang teratur
- e. cara-cara menangani pekerjaan
- f. sifat-sifat fisik dan mental daripada pekerjaan.⁷

Sedangkan syarat-syarat keselamatan kerja tercantum pada pasal 3 UU

No. 1 Tahun 1970 yaitu :

- a. untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b. untuk mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. untuk mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d. untuk memberi kesempatan atau jalan bagi penyelamatan daripada waktu terjadinya kebakaran atau kejadian lain yang dianggap berbahaya.
- e. untuk memberi alat perlindungan diri bagi para buruh.
- f. untuk memberi pertolongan pada kecelakaan
- g. untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya atau menyebarnya suhu, kelembaban, pengotoran dan kotoran yang berdebu-berasap-beruap-bergas, penyinaran atau radiasi, gemerisik dan mendengungnya suara serta getaran.
- h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
- m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang
- o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
- p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya

⁷ G. Kartasaputra, dkk, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Bina Aksara, 1986, hal 117

- r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Untuk memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja di atas, seyogyanya pihak pengusaha melakukan pendekatan atau menanyakan langsung kepada teknisi yang ahli yang berkaitan dengan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi di perusahaannya, agar dengan demikian dapat dilakukan pencegahan pemborosan dalam pengadaan alat atau sarana bagi pelaksanaan keselamatan kerja tersebut dan pihak tenaga kerja wajib menggunakan alat bagi pencegahan bahaya yang telah disediakan perusahaan atau wajib memelihara peralatan atau perlengkapan pencegahan bahaya tersebut. Sedangkan akibat hukum bagi tenaga kerja maupun bagi pengusaha yang tidak mematuhi akan syarat-syarat keselamatan kerja adalah : bahwa setiap ketentuan dari perundang-undangan harus ditaati agar dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, ketentuan yang mengandung larangan harus diikuti atau diturut sebaik-baiknya, agar keselamatan kerja dapat terjamin, dan bagi mereka yang melakukan pelanggaran atau tidak tunduk pada ketentuan tersebut menurut pasal 15 ayat 2 dikenakan hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah), tindakan pidana ini adalah pelanggaran. Demikian halnya apabila terdapat pihak tenaga kerja yang tidak mematuhi peraturan tersebut, sebagai langkah awal perusahaan hendaknya melakukan tindakan peringatan dahulu terhadap tenaga

kerja tersebut sebanyak tiga kali, namun apabila tenaga kerja tersebut masih tetap melakukan tindakan yang membahayakan diri sendiri maupun karyawan lain dan perusahaan, maka dilakukan sanksi tambahan yaitu denda ganti rugi di mana buruh harus memperbaiki atau membayar atau mengganti rugi kerusakan tersebut.

1.2 Faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja

Keselamatan kerja bertalian dengan kecelakaan kerja yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri ini secara umum dapat diartikan : "suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas". Suatu kejadian atau peristiwa tertentu ada sebab musababnya demikian pula kecelakaan industri/kecelakaan kerja ini, di mana ada 4 faktor penyebabnya yaitu :

a. Faktor manusia

Misalnya karena kurangnya keterampilan atau kurangnya pengetahuan, juga karena salah penempatannya misalnya si tenaga kerja lulusan Sekolah Tenaga Menengah (STM) akan tetapi ditempatkan di bagian pembukuan.

b. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya

Misalnya bahan yang seharusnya terbuat dari besi, akan tetapi supaya lebih murah dibuat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah dapat menimbulkan kecelakaan.

c. Faktor bahaya/sumber bahaya, ada dua sebab :

1. Perbuatan berbahaya; misalnya karena metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, sikap kerja yang tidak sempurna dan sebagainya.

2. Kondisi/keadaan berbahaya; yaitu keadaan yang tidak aman dari mesin/peralatan-peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.
- d. Faktor yang dihadapi; misalnya kurangnya pemeliharaan/perawatan mesin-mesin/peralatan sehingga tidak dapat bekerja dengan sempurna⁸

Faktor-faktor yang menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

- a. Kondisi dan lingkungan kerja
- b. Kesadaran dan kualitas pekerja
- c. Peranan dan kualitas manajemen⁹

Kecelakaan dan penyakit kerja sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta ketrampilan pekerja yang relatif rendah. Banyak pekerja yang meremehkan resiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah disediakan oleh pengusaha. Demikian juga banyak kecelakaan dan penyakit kerja terjadi karena karyawan yang bersangkutan tidak mampu atau kurang terampil menggunakan atau mengoperasikan alat-alat produksi.

Karena itu kesadaran dan komitmen pimpinan perusahaan sangat penting dalam menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman

⁸ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipita 2001, hal.87

⁹ Dr. Soekarno, *Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Penggunaan Gedung Perkantoran Sebagai Tempat Kerja*, Seminar Sehari Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Rangka 25 Tahun Undang-Undang No. 1 Th. 1970, Surabaya, 25 Januari 1995, hal 2-3

dan sehat. Pimpinan perusahaan seharusnya menyediakan ruangan kerja dan peralatan kerja yang memadai dan mengandung resiko kecil. Pimpinan perusahaan perlu menyediakan alat-alat pengaman. Pimpinan perusahaan juga perlu menciptakan iklim kerja yang menumbuhkan kesadaran dan kerjasama para pekerja sehingga dapat menghindari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penugasan karyawan mengoperasikan alat-alat kerja di luar kemampuannya perlu dihindari, supaya tidak menimbulkan kecelakaan kerja.

Setiap kecelakaan kerja dapat menimbulkan berbagai macam kerugian, yaitu kerusakan alat produksi, bahan produksi atau perlengkapan kerja, biaya pengobatan atau kompensasi kepada pekerja yang cidera atau meninggal dunia, waktu kerja selama produksi terganggu, serta penurunan kualitas dan kuantitas hasil produksi. Semua kerugian langsung dan kerugian tak langsung menjadi beban pekerja itu sendiri juga pengusaha dan masyarakat pada umumnya.

Sebab itu, usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan dengan meningkatkan kesadaran dan komitmen pengusaha, penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta dengan meningkatkan kesadaran dan ketrampilan kerja karyawan. Memang dalam usaha tersebut diperlukan biaya tetapi dengan kemajuan teknologi sekarang ini, biaya-biaya tersebut sudah dapat ditekan sehingga lebih kecil daripada kerugian yang diderita pengusaha bila kecelakaan kerja harus terjadi. Usaha peningkatan

keselamatan dan kesehatan kerja juga memerlukan partisipasi semua pihak, termasuk pemerintah, instansi terkait, para pengusaha, asosiasi profesional dan serikat pekerja.

Di samping ada sebabnya maka suatu kejadian juga akan membawa akibat. Akibatnyalah adalah dari kecelakaan industri ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. Kerugian yang bersifat ekonomis, antara lain :

- 1) kerusakan/kehancuran mesin, peralatan, bahan dan bangunan
- 2) biaya pengobatan dan perawatan korban
- 3) tunjangan kecelakaan
- 4) hilangnya waktu kerja
- 5) menurunnya jumlah maupun mutu produksi

b. Kerugian yang bersifat non ekonomis

Pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cedera berat maupun luka ringan.

Menurut International Labour Organization (ILO) ada beberapa cara atau langkah yang perlu diambil untuk menanggulangi kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, yaitu antara lain melalui :

- Peraturan perundang-undangan
- Standarisasi
- Inpeksi

- Riset teknis
- Riset medis
- Riset psikologis
- Riset statistik
- Pendidikan
- Latihan
- Persuasi
- Asuransi¹⁰

Menteri Tenaga Kerja berwenang membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja guna mengembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha dan atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka usaha berproduksi.

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

Tujuan kesehatan kerja, adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.

¹⁰ ibid hal.88

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

Sumber-sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja, adalah :

a. Faktor fisik, yang dapat berupa :

- 1) suara yang terlalu bising
- 2) suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
- 3) penerangan yang kurang memadai
- 4) ventilasi yang kurang memadai
- 5) radiasi
- 6) getaran mekanis
- 7) tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
- 8) bau-bauan di tempat kerja
- 9) kelembaban udara

b. Faktor kimia, yang dapat berupa :

- 1) gas/uap
- 2) cairan
- 3) debu-debuan
- 4) butiran kristal dan bentuk-bentuk lain
- 5) bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun

c. Faktor biologis, yang dapat berupa :

- 1) bakteri virus
- 2) jamur, cacing dan serangga
- 3) tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan tempat kerja

d. Faktor faal, yang dapat berupa :

- 1) sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja
- 2) peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja
- 3) gerak yang senantiasa berdiri atau duduk
- 4) proses, sikap dan cara kerja yang monoton
- 5) beban kerja yang melampaui batas kemampuan

e. Faktor psikologis, yang dapat berupa :

- 1) kerja yang terpaksa / dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan
- 2) suasana kerja yang tidak menyenangkan
- 3) pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai
- 4) pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.

Kesehatan kerja ini merupakan penjagaan agar tenaga kerja melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak pengusaha yang hendak memeras tenaga buruh dari tenaga kerja yang bersangkutan tetapi juga ditujukan

terhadap pihak tenaga kerja itu sendiri, dimana dan bilamana tenaga kerja misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.

Penyakit yang dapat ditimbulkan akibat kerja menurut Permenakertrans No. PER 01/MEN/1981 antara lain :

- a. Pnemokoniosis oleh debu mineral
- b. Penyakit paru-paru dan saluran pernapasan yang disebabkan debu logam
- c. Asma akibat kerja
- d. Penyakit yang disebabkan oleh bahan kimia atau persenyawaan kimia beracun
- e. Kelainan pendengaran yang disebabkan kebisingan
- f. Penyakit yang disebabkan oleh getaran mekanik
- g. Penyakit yang disebabkan oleh radiasi
- h. Penyakit-penyakit infeksi dari parasit

2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Tenaga Kerja Wanita

2.1 Ketentuan tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita

Pengurangan subsidi makanan, upah riil, dan lapangan pekerjaan di sektor pemerintah memaksa wanita untuk bekerja lembur demi kelangsungan hidup keluarganya. Status nutrisi menurun secara drastis, fenomena ini sejalan dengan naiknya harga kebutuhan pokok, wanita terpaksa beralih mengkonsumsi makanan yang murah meskipun

kurang bergizi, agar memenuhi kebutuhan keluarganya. Penurunan anggaran kesehatan, perawatan anak, keluarga berencana dan pendidikan tidak hanya berarti meningkatkan beban kerja wanita, namun juga berarti tidak terpenuhinya kebutuhan kesehatan wanita. Bekerja lebih keras, makan lebih sedikit, serta berkurangnya pelayanan sosial menyebabkan wanita miskin semakin rentan terhadap penyakit. Pengorbanan yang dilakukan dan kesulitan-kesulitan yang dihadapi tenaga kerja wanita ini seringkali luput dari perhatian pemerintah sehingga kepentingan tenaga kerja wanita sebagai tenaga kerja potensial seringkali terabaikan. Oleh karena itu supaya hak-hak wanita tidak semakin terlupakan, perlu pengawasan sungguh-sungguh terhadap Undang-undang yang melindungi hak tenaga kerja wanita dalam menjalankan pekerjaannya.

Pasal 27 ayat 1 UUD 1945 menegaskan bahwa wanita dalam kedudukan hukum sama dan sederajat dengan pria. Dan juga pada dasarnya tidak dilarang melakukan pekerjaan tetapi hanya dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya. Dengan demikian wanita dalam hal ini dapat mengadakan perjanjian kerja atau melakukan hubungan kerja dengan pihak lain (pengusaha)

Ketentuan-ketentuan perlindungan hukum bagi pekerja wanita adalah sebagai berikut :

1. Kerja Malam Wanita

Ketentuan yang mengatur tentang kerja wanita pada malam hari di sektor industri atau jenis pekerjaan tertentu sudah diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 76 dinyatakan bahwa seorang pekerja / buruh perempuan kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 malam hingga pukul 07.00

Beberapa alasan yang digunakan pengusaha untuk mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari antara lain :

a. alasan teknis

Proses produksi, ataupun bahan-bahan yang dipergunakan memerlukan kerja yang terus-menerus untuk menjaga kualitas produk

b. alasan ekonomis

Pencapaian target produksi, bagi suatu periode tertentu juga memungkinkan pengambilan keputusan untuk bekerja terus menerus

c. alasan sosial

Adanya kepentingan dan kesejahteraan masyarakat mendorong usaha pelayanan melakukan kegiatan secara terus menerus.

Dalam rangka mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari, pengusaha harus memiliki ijin kerja malam dari departemen Tenaga Kerja, dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. pekerja wanita tidak dalam keadaan hamil
 2. pekerja wanita berumur sekurang-kurangnya 18 tahun atau sudah kawin
 3. menyediakan angkutan antar jemput
 4. memberi makan dan minum yang bergizi
 5. mendapat persetujuan dari suami/orang tua/wali
2. Cuti Haid

Untuk melindungi wanita pada saat haid maka ditetapkan perlindungan yang menyatakan pekerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. pekerja yang akan menggunakan haknya harus memberitahukan kepada pengusaha

Maksud daripada cuti ini adalah untuk melindungi pekerja wanita yang pada waktu haid merasa terganggu kesehatannya, sehingga perlu istirahat.

Tentang keadaan haid pekerja tersebut dianggap tidak diketahui pengusaha bila yang berkepentingan tidak mengatakannya

3. Cuti Hamil, Melahirkan dan Gugur Kandung

Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja wanita dan anaknya diberikan cuti hamil sesuai dengan bunyi ketentuan pasal 82 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatakan : Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulamn sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja wanita untuk mendapatkan hak tersebut adalah :

- a. mengajukan permohonan dilampiri surat keterangan Dokter, atau Bidan
- b. permohonan tersebut selambat-lambatnya 10 hari sebelum waktu cuti dimulai
- c. aturan tempo 10 hari ini tidak berlaku terhadap gugur kandungan. (Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 1951 pasal 1 ayat 3)

Perpanjangan cuti sebelum melahirkan dimungkinkan bagi pekerja wanita yang menurut

keterangan dokter harus diberikan untuk menjaga kesehatan dan keselamatannya

4. Kerja Dalam Tambang

Pekerjaan di dalam tambang pada umumnya merupakan pekerjaan berat di samping tempat kerja yang kurang nyaman oleh karena itu pekerjaan ini dilarang bagi wanita

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur masalah pekerjaan wanita di dalam tambang ini, pada Undang-undang No. 12 tahun 1948 yang dinyatakan sudah tidak berlaku lagi, dikatakan bahwa tenaga kerja wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan dari dalam tanah

5. Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita

Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang ratifikasi Konvensi PBB mengenai Penghapusan segala bentuk diskriminasi tercantum dalam Pasal II menetapkan penghapusan diskriminasi di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan wanita yaitu :

- a. hak untuk bekerja sebagai hak azasi manusia

- b. hak atas kesempatan kerja yang sama dalam penerimaan pegawai
- c. hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan hak untuk memperoleh latihan kejuruan dan latihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang
- d. hak untuk menerima upah yang sama dan tunjangan-tunjangan, atas pekerjaan yang sama;
- e. hak atas jaminan sosial khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit cacat, hari tua/lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, maupun hak atas masa cuti yang harus dibayar.

Jika dalam KKB maupun dalam Peraturan Perusahaan terdapat persyaratan mengenai usia pensiun maka agar batas usia pensiun antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita disamakan dengan hak pekerja laki-laki kecuali apabila suami pekerja wanita telah memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan untuk dirinya dan keluarganya baik dari perusahaan yang sama maupun dari perusahaan / instansi yang berbeda. Dengan adanya penghapusan diskriminasi terhadap wanita maka diharapkan adanya suatu perlindungan yang wajar

6. Perlindungan Upah Bagi Wanita

Dalam perlindungan upah bagi wanita, pemerintah telah meratifikasi konvensi ILO No. 10 Tahun 1954, dengan Undang-Undang No. 80 tahun 1957, Peraturan Pelaksana dengan PP No. 8 Tahun 1981 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE. 01/ Men/1982, ketentuan yang utama bahwa pengusaha dilarang dalam menetapkan upah mengadakan diskriminasi antara laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

7. Larangan Bagi Pekerja Wanita Yang Menjalankan Pekerjaan Yang Berbahaya Bagi Kesehatan atau Keselamatannya

Ketentuan-ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja wanita, karena adanya pekerjaan-pekerjaan yang diperkirakan dapat memberi pengaruh buruk bagi berperannya fungsi reproduksi wanita. Oleh karena itu untuk menjamin berlangsungnya fungsi reproduksi yang aman dan sehat orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi Kesehatan dan Keselamatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi keseusilaannya.

8. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil, atau melahirkan

Pengusaha dilarang mengadakan pemutusan hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja wanita, karena menikah hamil atau melahirkan baik untuk waktu kerja tertentu maupun untuk waktu kerja tidak tertentu

Kewajiban pengusaha adalah membuat rencana dalam rangka pengalihan pekerja tanpa mengurangi hak—haknya sehubungan dengan sifat dan jenis pekerjaan tersebut tidak mungkin dikerjakan oleh wanita yang hamil (Permenaker RI Nomor 03/MEN/1989 pasal 3)

Bagi perusahaan yang tidak memungkinkan melaksanakan hal tersebut diatas wajib memberikan cuti bagi pekerja wanita yang hamil, diluar tanggungan perusahaan yang lamanya tidak lebih dari 7,5 bulan (pasal 4 ayat 1 dan 2)

Tentang hal sanksi, diberikan kepada pengusaha dan pegawai yang mengawasi pelaksanaan tugas sehubungan dengan adanya undang-undang di atas, yang tidak menepati atau tidak tunduk kepada ketentuan-ketentuan di atas, yaitu berupa :

- hukuman kurungan selama-lamanya dua belas (12) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) pasal 187 Undang-undang No.13 tahun 2003

Perlakuan yang sewenang-wenang dari pihak pengusaha terhadap tenaga kerja yang kadang-kadang tidak berperikemanusiaan

dalam menyuruh tenaga kerja melakukan pekerjaan, Mengharuskan pemerintah Indonesia harus menaruh perhatian yang serius pada masalah perburuhan. Perhatian ini harus ditindak lanjuti dengan diadakannya aturan-aturan kerja yang memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara rinci, tegas dan adil bagi semua pihak baik tenaga kerja maupun pengusaha. Aturan-aturan kerja yang harus mendapatkan perhatian yang serius dari pemerintah adalah masalah Diskriminasi dan Kesehatan Kerja bagi Wanita.

Aturan-aturan mengenai kesehatan kerja ini pada dasarnya ditujukan pada pengusaha, yaitu pengusahalah yang harus melaksanakan atau bertanggung jawab atas dilaksanakannya aturan-aturan itu.

Kesehatan kerja ini merupakan penjagaan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak pengusaha yang hendak memeras tenaga buruh tetapi juga ditujukan kepada pihak buruh itu sendiri, dimana buruh hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan tenaga atau kekuatan jasmani dan rokhaninya.¹¹

Ketentuan tentang perlindungan kesehatan kerja terutama bagi tenaga kerja wanita masih belum memenuhi kebutuhan hak-hak keselamatan dan kesehatan kerja wanita bekerja karena adanya ketidaktegasan pemerintah dalam menerapkan aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada pengusaha.

1.3. Hak-hak Tenaga Kerja Wanita karena Mengalami Haid, Melahirkan dan Gugur Kandungan

Gerakan emansipasi wanita di tanah air kita telah berhasil dalam memperjuangkan tujuannya, sehingga kaum wanita dapat bekerja di lapangan apa saja, setahap dan mempunyai hak yang sama dengan kaum pria. Walaupun demikian para pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita dalam bidang usaha atau perusahaannya (sesuai dengan nilai-nilai Pancasila yang telah meresap dalam jiwanya), hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan-pertimbangan sebijaksana mungkin.

Persoalan masyarakat semakin hari semakin luas dan kompleks, bila dikaitkan dengan pembangunan yang sedang dijalankan pemerintah sekarang. Biasanya ditampilkan setumpuk fakta dan angka untuk menunjukkan bahwa masalah kesehatan kerja tenaga kerja wanita memang ditangani dengan seksama, yang tidak dilakukan adalah analisa total tentang bagaimana kaitan masalah kesehatan kerja tenaga kerja wanita ini khususnya mengenai cuti haid, menikah, hamil dan melahirkan

Menurut penjelasan Undang-Undang Kerja, pertimbangan untuk membatasi pekerjaan wanita adalah karena wanita itu lemah badannya untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.

¹¹ Imam Soepomo, op cit, hal 106

Oleh karena keadaan kodrati setiap wanita, yaitu : haid, melahirkan dan gugur kandungan pada wanita yang bekerja sebagai tenaga kerja di suatu perusahaan memerlukan perhatian khusus dari pihak pengusaha, maka Pengusaha wajib mematuhi dan melaksanakan aturan Undang-undang Kerja yaitu untuk memberikan cuti bagi tenaga kerja wanita yang mengalami haid, melahirkan atau gugur kandungan. Adapun hak dan kewajiban tenaga kerja wanita apabila haid, melahirkan dan gugur kandungan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut :

- a. Tenaga kerja wanita berhak tidak masuk kerja pada hari pertama dan hari kedua waktu istirahat karena haid.
- b. Tenaga kerja wanita berhak mendapat istirahat selama satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungan. Istirahat sebelum dengan sendirinya tidak berlaku bagi tenaga kerja wanita yang mengalami gugur kandungan.
- c. Tenaga kerja wanita berhak mendapat perpanjangan waktu istirahat sebelum saat menurut perhitungan akan melahirkan anak sampai selama-lamanya 3 (tiga) bulan.
- d. Bagi tenaga kerja wanita yang menyusui anaknya berhak diberi kesempatan yang sepatutnya untuk menyusukan anaknya.

Ironisnya kebutuhan wanita akan istirahat yang cukup, gizi yang baik, dan pelayanan kesehatan seringkali diabaikan meskipun mereka terlibat aktivitas yang menjadi monopolinya, yaitu kehamilan. Kemiskinan menyebabkan wanita perkotaan dan wanita yang terlibat dalam perekonomian perkotaan informal tetap bekerja sampai masa-masa akhir kehamilannya. Hal ini menimbulkan beban energi fisik yang besar dan hanya sedikit waktu yang tersisa untuk istirahat. Bahkan wanita yang bekerja di sektor informalpun mempunyai kestabilan pekerjaan yang rendah. Cuti hamil dan jaminan kesehatan masih sangat jarang. Padahal ketika hamil tenaga kerja wanita mengalami kelemahan dalam fisiknya karena harus menanggung dua beban sekaligus yaitu dirinya sendiri dan bayi yang ada dalam kandungannya, apabila tidak berhati-hati, dapat menyebabkan keguguran karena beban kerja yang teramat berat.

Sedangkan kewajiban tenaga kerja wanita apabila mengalami haid, melahirkan dan gugur kandungan adalah sebagai berikut :

- a. Tenaga kerja wanita tersebut berkewajiban untuk memberitahukan kepada pengusaha bahwa ia mendapat haid
- b. Tenaga kerja wanita yang hendak menggunakan haknya untuk istirahat, selambat-lambatnya dalam 10 (sepuluh) hari harus atau diwajibkan memberitahukan dengan disertai surat

keterangan dokter atau bidan dan jika keduanya tidak ada, bisa dengan surat keterangan dari pegawai pamong praja.

- c. Tenaga kerja berkewajiban untuk mentaati tata tertib perusahaan dan mengenai bayi sama sekali bukan alasan medis untuk mangkir kerja.

Dari uraian tersebut di atas, akan memberikan kewajiban pengusaha yang antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Dengan adanya pemberitahuan (karena dalam hal ini pengusaha dianggap tidak mengetahui apabila tidak adanya pemberitahuan dari pihak tenaga kerja wanita itu sendiri) maka pengusaha tidak boleh mewajibkan tenaga kerja wanita yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini bukanlah tenaga kerja wanita dilarang melakukan pekerjaan, melainkan pengusaha yang dilarang untuk mewajibkan tenaga kerja wanita melakukan pekerjaan. Tenaga kerja wanita boleh melakukan pekerjaan, asal tidak diwajibkan oleh pengusaha.
- b. Pengusaha berkewajiban membayar upah penuh selama tenaga kerja wanita tidak masuk kerja karena haid, melahirkan atau gugur kandungan.
- c. Pengusaha diwajibkan memberi cuti kehamilan atau gugur kandungan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 pasal yang dinyatakan sebagai berikut :

- (1) Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan.

Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama- lamanya 3 (tiga) bulan. Jikalau di dalam suatu keterangan dokter dinyatakan bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya.

- d. Pengusaha berkewajiban untuk memberi kesempatan bagi tenaga kerja yang mempunyai bayi, serta mengusahakan untuk menyediakan tempat penitipan anak bagi tenaga kerja yang masih menyusui anaknya jika jarak antara rumah dan tempat bekerja cukup jauh. Mengingat kembali kepada UU Kerja mengenai istirahat tertentu bagi tenaga kerja wanita, pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi : memberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jikalau harus dilakukan selama waktu kerja.

Berdasarkan PP No. 7 Tahun 1948 Pasal 1 ayat 4 secara jelas dinyatakan bahwa tenaga kerja wanita yang mengambil haknya atau cuti khusus ini maka harus tetap diberi upah penuh. Hal inilah yang sering menimbulkan keengganan dari pihak pengusaha dalam mempekerjakan seorang wanita yang telah bersuami dan mencari cara

dan alasan yang dibuat-buat untuk memberhentikannya dengan pertimbangan bahwa apabila tenaga kerjanya menikah banyak masalah yang menjadi beban pengusaha yaitu, kehamilan dan proses kelahiran. Namun Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per. 03/MEN/1989 tentang larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi tenaga kerja wanita karena menikah, hamil atau melahirkan, pada pasal 2 dinyatakan bahwa pengusaha dilarang mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi tenaga kerja wanita karena menikah, hamil atau melahirkan baik dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu. Tetapi pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja wanita yang mengalami pemutusan kerja dikarenakan hamil dan melahirkan.

Bagi pengusaha cuti khusus yang dianggap paling penting saat ini ialah cuti melahirkan dan gugur kandungan. Sebab dengan semakin majunya dunia kesehatan saat ini maka untuk haid dianggap hanya berpengaruh sangat kecil terhadap efektifitas kerja bagi tenaga kerja wanita pada umumnya. Sehingga tanpa cuti haid, tenaga kerja wanita dianggap tidak akan menemui kesulitan untuk melakukan tugasnya kecuali dalam kasus-kasus khusus. Dari sinilah dapat kita ketahui bahwa cuti haid, cuti melahirkan dan cuti gugur kandungan diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja wanita tergantung dari kebijaksanaan pimpinan perusahaan atau yang disebut sebagai pengusaha. Yang berarti pula pengushalah yang tetap berkuasa

memutuskan memberikan atau tidak hak-hak tenaga kerja wanita yang mengalami haid, hamil dan melahirkan.

BAB III

PERLINDUNGAN KESEHATAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DITINJAU DARI UNDANG- UNDANG NO. 13 TAHUN 2003

BAB III

PERLINDUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DITINJAU DARI UNDANG- UNDANG NO. 13 TAHUN 2003

1. Hak-hak Tenaga Kerja Wanita yang Berkaitan dengan Pasal 81,82,83 Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Tenaga kerja wanita makin hari makin banyak jumlahnya. Hal ini dimungkinkan antara lain oleh berhasilnya perjuangan Kartini yang akhirnya dapat menempatkan kedudukan wanita dalam masyarakat Indonesia yang sama dengan pria.

Keberadaan tenaga kerja wanita tidak terlepas dari kodratnya sebagai wanita yang secara biologis mengalami beberapa peristiwa yang berhubungan dengan kewanitaannya, yaitu adanya haid dan kehamilan.

Menurut Suma'mur, dikatakan :

"Haid adalah perdarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal".¹²

Di mana pada masa haid, daya tahan fisik seorang wanita berkurang dan dapat juga mempengaruhi psikis seorang wanita, antara lain mudah marah serta rasa kesabaran berkurang. Walaupun haid normal tidak mengganggu pekerjaan, tetapi di Indonesia tenaga kerja

¹² Suma'mur, op cit, h.271

wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid, seperti yang termuat dalam pasal 81 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Tetapi pada kenyataannya perusahaan tidak menganggap penting masalah ini, oleh karena itu hal ini perlu diatur pelaksanaannya dengan baik, apabila tidak, penggunaan secara kurang tepat akan berakibat meningkatkan *absenteisme* serta gangguan kerja, terutama pada perusahaan-perusahaan dengan bagian terbesar adalah tenaga wanita. Adapun haid yang tidak normal tersebut terasa sakit hingga tenaga kerja wanita tidak mampu bekerja.

Di perusahaan-perusahaan dianjurkan adanya kamar atau ruang khusus untuk istirahat dan keperluan lain bagi wanita yang sedang mengalami haid atau sedang hamil. Bagi pengusaha kehamilan normal sampai saat 6 minggu sebelum persalinan bukan suatu alasan tenaga kerja wanita tidak dapat bekerja, selama pekerjaan cukup ringan dan dijamin tidak ada gangguan bagi kesehatan tenaga kerja yang bersangkutan. Pekerjaan-pekerjaan demikian umumnya meliputi pekerjaan administrasi yang dikerjakan sambil duduk. Lain halnya dengan pekerjaan yang membahayakan bagi tenaga kerja wanita hamil yang pada umumnya meliputi :

- a. Beban pekerjaan berat, terutama fisik
- b. Lingkungan fisik, yang berakibat pembebanan tambahan yang cukup besar.

- c. Lingkungan kimia yang berakibat keracunan: dalam berbagai hal, tenaga kerja wanita lebih rentan terhadap racun-racun tertentu dari bahan-bahan kimia dalam industri.
- d. Pekerjaan-pekerjaan dengan tekanan psikis dan psikologis.

Kehamilan harus terus-menerus diperiksa, agar dijamin kehamilan yang normal. Waktu-waktu pemeriksaan misalnya setiap 4 minggu sampai 32 minggu kehamilan. Undang-undang Kerja mewajibkan cuti hamil selama 3 bulan, dimulai 1½ bulan (6 minggu) sebelum persalinan dan 1½ bulan sesudahnya. Banyak pengaturan yang menyimpang dari ketentuan Undang-undang ini, yaitu misalnya 3 bulan diberikan sesudah persalinan. Waktu ½ bulan sesudah persalinan cukup memberikan kesempatan bagi tenaga kerja wanita yang bersalin untuk pulih seperti sediakala. Masa pulih dari persalinan disebut masa nifas tidak normal, untuk itu diperlukan cuti sakit dari dokter tenaga kerja sehingga yang bersangkutan dapat memperpanjang istirahatnya. Mengenai menyusui bayi sama sekali bukan alasan medis untuk mangkir kerja. Untuk menghilangkan kekhawatiran dan beban ibu bekerja dalam hal menyusui bayinya, Seharusnya diadakan tempat penitipan bayi atau anak. Untuk keperluan tersebut susu buatan seperti SGM sangat baik sebagai pengganti susu ibu. Seharusnya perusahaan memberi kelonggaran, agar para tenaga kerja wanita yang mempunyai bayi atau anak kecil dapat pulang ke rumah untuk meneliti atau melihat bayi atau anaknya.

Dalam Bab VII Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1985 yang membahas tentang Perawatan dan Pengobatan memuat antara lain :

1. Upaya pengusaha untuk memberikan fasilitas pemeliharaan kesehatan beserta sarannya untuk karyawan dan keluarganya
2. Ketersediaan karyawan untuk diperiksa, baik pemeriksaan berkala maupun pemeriksaan khusus, atau dirawat dokter perusahaan atas biaya perusahaan
3. Upah selama sakit sesuai dengan PP No. 8 tahun 1981

Pada dasarnya tenaga kerja wanita yang hamil berhak memperoleh pemeriksaan hamil, pengobatan dan perawatan. Dengan itu, maka perlu adanya suatu jaminan bagi tenaga kerja wanita yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Peraturan Menteri Perburuhan No. 3 Tahun 1964 mengatur mengenai jaminan sosial dengan metode asuransi sosial, tetapi hanya terbatas pada pertanggungsaan sakit, hamil dan bersalin saja.

Tenaga kerja wanita yang hamil dan bersalin akan mendapat bantuan dari Yayasan Dana Jaminan Sosial berupa konsultasi/pemeriksaan kehamilan dan bantuan persalinan/perawatan bagi dirinya dan bayinya. Bantuan pemeriksaan hamil dan persalinan ini hanya dapat dilakukan pada poliklinik Dana Jaminan Sosial tersebut untuk

selama waktu konsultasi/pemeriksaan hasil dan perawatan persalinan itu dibutuhkan.

Selain daripada itu tenaga kerja wanita juga berhak atas pengajuan cuti untuk menikah.

1. Pelaksanaan Perlindungan Kesehatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003

Pada dasarnya Perlindungan kesehatan kerja adalah sebagai salah satu faktor untuk mendukung semangat kerja bagi para tenaga kerja. adanya jaminan kesehatan kerja ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya di dalam perusahaan. Begitu pula mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang teratur, secara tidak langsung akan memberikan kegairahan dalam aktivitas kerja.

Sebagaimana penjelasan mengenai kesehatan kerja yang telah diuraikan dalam bab II, dimana pengertian daripada kesehatan kerja menurut Sendjun H. Manulang, SH., adalah bagian dari ilmu yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal, Jadi dapat dikatakan bahwa kesehatan kerja merupakan spesialisasi dari ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik

fisik atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum

Pada bab terdahulu telah diuraikan bahwa pada pasal 81,82 dan 83 Undang-undang No. 13 tahun 2003 merupakan pasal yang melarang pengusaha untuk mewajibkan tenaga kerja wanita melakukan pekerjaan pada hari pertama dan kedua waktu haid begitu juga memberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandung dan demikian halnya bagi tenaga kerja wanita yang masih menyusui anaknya selama waktu kerja.

Mengenai cuti haid pada masa sekarang adalah bukan jamannya lagi, karena hal ini sudah menjadi masalah umum. Bilamana mendapat serangan sakit waktu haid untuk mengatasinya yakni hanya dengan memberi obat dan alat-alat medis lainnya guna mencegah agar dalam melakukan aktivitas kerjanya tidak mengalami gangguan. Namun peraturan mengenai cuti haid ini tetap dibutuhkan sebagai salah satu bentuk perlindungan kesehatan kerja bagi tenaga kerja wanita. Tetapi pengusaha dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari tenaga kerja wanitanya bilamana yang berkepentingan tidak memberitahukan hal itu kepadanya, seperti yang termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 1951 pada pasal 1 ayat (2) nya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketentuan pasal 1 ayat 2 tersebut mengenai istirahat haid pada hari pertama dan kedua bersifat sukarela, yang mana hal ini menimbulkan ketidaktegasan dalam pasal tersebut sehingga pihak pengusaha dapat dengan leluasa mempergunakan ketidaktegasan pasal tersebut guna mencapai kepentingannya semata. Dan Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1951 pasal 1 ayat (2) menjadi alasan perlindungan pengusaha dalam memanfaatkan hal tersebut, bahwa dalam menjalankan aturan tersebut dalam Undang-undang Kerja tahun 2003 pasal 81 ayat (1), maka majikan dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari buruh wanitanya bilamana yang berkepentingan tidak memberitahukan hal itu kepadanya.¹³

Dalam hal cuti menikah seharusnya pihak pengusaha memberikan suatu kebijaksanaan mengenainya. Di mana memberikan satu atau dua hari cuti bagi tenaga kerjanya, namun kebanyakan dalam hal cuti menikah pada umumnya tidak diambil oleh tenaga kerja. Dan bilamana diambil maka sama halnya dengan cuti-cuti lainnya, juga melalui suatu prosedur. Prosedur ini biasanya dibuat berbelit-belit, dan biasanya dalam hal ini pihak pengusaha jarang mengabulkan permohonan tersebut, karena jarang sekali para tenaga kerjanya mengajukan cuti menikah.

¹³ Imam Soepomo, op.cit, h.332

Lain halnya dengan cuti hamil yang diperuntukkan bagi tenaga kerja wanita yang telah hamil tua di mana mereka harus benar-benar menjaga kondisi kesehatannya menjelang saat kelahirannya. Berdasarkan pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1954, tenaga kerja wanita yang hendak menggunakan haknya wajib menyampaikan surat permohonan istirahat kepada pengusaha/perusahaan selambat-lambatnya dalam waktu 10 hari sebelum istirahat itu dimulai juga surat permohonan ini disertai dengan surat keterangan dokter. Namun dalam kenyataannya pada perusahaan-perusahaan adanya surat permohonan istirahat itu adalah hanya sebagai aturan formil saja, tenaga kerja wanita bilamana sudah akan menjelang kelahiran hanya dengan memberitahukan saja secara lisan dan kemudian pihak pengusaha menyetujui. Kepada tenaga kerja diberi istirahat menurut aturan pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 1951 yang menyatakan :

Kepada buruh wanita yang diberi istirahat menurut aturan tersebut pada pasal ini diberi upah penuh untuk waktu istirahat itu, kecuali jikalau dalam pada itu untuk buruh wanita tadi berlaku peraturan khusus tentang kedudukan dan gaji pegawai/pekerja negeri.¹⁴

Dari uraian tersebut di atas, perlindungan kesehatan bagi tenaga kerja wanita masih belum dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada dikarenakan sifat tidak tegas dari perusahaan itu sendiri. Apabila dilihat dari pasal 1 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 1951 dinyatakan bahwa tenaga kerja wanita akan diberikan hak cuti

haid dan hak cuti melahirkan bilamana ia telah memberitahukan tentang keadaannya yang sedang haid atau akan mengajukan permohonan melahirkan kepada pengusaha. Barulah setelah adanya kebenaran tersebut pihak pengusaha baru mengabulkannya.

Jadi pasal 81 Undang-undang No. 13 tahun 2003 di perusahaan-perusahaan biasanya dilaksanakan tapi tidak secara keseluruhan. Walaupun ketentuan pasal tersebut masih dapat disimpangi oleh pengusaha sekalipun simpangan-simpangan itu menguntungkan pula bagi tenaga kerja wanitanya. Dengan kata lain peraturan ini belum berlaku secara keseluruhan karena sifat dari peraturannya yang memberi peluang untuk dihindari.

2. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Pelaksanaan pasal 81 Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Keefektifan dari pelaksanaan pasal 81 Undang-undang No. 13 tahun 2003 itu ditunjang oleh adanya faktor-faktor yang sangat mempengaruhi pelaksanaan pasal tersebut di atas. Hal ini menjurus langsung pada pemberian cuti khusus bagi tenaga kerja wanita. Faktor-faktor itu antara lain;

4. Faktor intern

Dengan adanya kodrat wanita sebagai makhluk lemah yang mana pada saat-saat tertentu mengalami hal-

¹⁴ Imam Soepomo, op.cit, h. 332

hal yang alamiah seperti adanya haid, hamil atau melahirkan, mendorong diberlakukannya pasal 81,82 dan 83 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tersebut yang ditentukan dalam bentuk pemberian cuti.

a. Cuti haid

Cuti haid biasanya diberikan selama 2 hari yaitu pada hari pertama dan hari kedua waktu haid. Tetapi dalam prakteknya pada umumnya tenaga kerja wanita yang bersangkutan enggan mengambil cuti tersebut karena menganggap haid merupakan hal yang biasa dialami oleh tiap wanita. Jadi tenaga kerja wanita yang bersangkutan tidak bermasalah kalau harus bekerja dalam keadaan dirinya haid dan merasa tidak mengganggu aktivitas kerjanya.

b. Cuti melahirkan

Di sini juga tidak jauh berbeda, di mana tenaga kerja wanita yang akan melahirkan diberi batasan waktu selama 1,5 bulan pada saat akan dan sesudah melahirkan. Di samping itu perusahaan diharuskan memberikan jaminan ASTEK yaitu berupa jaminan pelayanan kesehatan persalinan yang meliputi :

- Perawatan ibu sebelum dan sesudah melahirkan.
- Pertolongan persalinan

- Memberikan obat-obatan yang berpedoman pada obat generik.
- Adanya pemeriksaan penunjang diagnostik bila diperlukan.
- Memberikan fasilitas kamar, makanan bergizi dan fasilitas perawatan bayi.

Di dalam pengambilan cuti melahirkan ini pihak tenaga kerja wanita harus mentaati peraturan yang ada, di mana tenaga kerja wanita harus diberi istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan anak. Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selamanya 3 bulan, jikalau dalam suatu keterangan dokter dinyatakan bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya.

Untuk keadaan tenaga kerja wanita yang masih memberikan ASI kepada bayinya, pihak perusahaan memang tidak diharuskan memberikan tempat khusus yang digunakan sebagai tempat penitipan dan tidak ada kesempatan yang sepatutnya untuk menyusui anaknya selama tenaga kerja wanita bekerja. Tenaga kerja wanita yang sedang menyusui ini tetap harus melakukan pekerjaan sehingga tidak ada alasan untuk tidak bekerja

walaupun tenaga kerja wanita tersebut mempunyai balita. Karena mereka pada umumnya sebelum berangkat kerja telah menyusukan anaknya terlebih dahulu dan pada saat jam istirahat mereka kembali minta ijin pulang guna menyusui selama jam istirahat itu berlangsung. Hal ini dapat dilakukan apabila jarak antara rumah dengan perusahaan sangat dekat dan tidak memakan waktu lama.

Jadi adanya faktor intern sebagai salah satu faktor yang menunjang berlakunya pasal 81,82 dan 83 Undang-undang No. 13 tahun 2003

5. Faktor ekstern

Munculnya faktor ini yang langsung melihat dan mengawasi kalangan perusahaan yang masih belum melaksanakan aturan-aturan kesehatan kerja bagi tenaga kerja wanita sehubungan dengan pasal 81,82 dan 83 Undang-undang No. 13 tahun 2003.

Hal yang menjadi pokok utama bagi perusahaan adalah mengadakan pengawasan kepada tenaga kerja di perusahaan tersebut yakni yang termuat dalam Undang-undang No. 23 tahun 1948 jo Undang-undang No. 3 tahun 1951 pasal 1 yang berbunyi, pengawasan perburuhan diadakan guna :

- a. Mengawasi berlakunya Undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya;
- b. Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-undang dan peraturan perburuhan;
- c. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepadanya dengan Undang-undang atau peraturan lainnya.¹⁵

Sudah menjadi tanggung jawab pemerintah dalam hal ini pihak Departemen Tenaga Kerja memperhatikan tenaga kerjanya, khususnya masalah istimewa dari tenaga kerja wanita yang bekerja di suatu perusahaan. Perhatian tersebut dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan-penyuluhan secara langsung pada tenaga wanita perusahaan tempat ia bekerja tentang pentingnya kesehatan kerja terutama bagi ibu-ibu yang hamil sebagai prioritasnya. Serta segala daya upaya ini dilaksanakan, demi terselenggaranya pelaksanaan pasal 81,82 dan 83 Undang-undang No. 13 tahun 2003 secara baik sehingga tidak akan terjadi suatu masalah mengenai hak istimewa tenaga kerja wanita tersebut.

Adanya faktor ekstern ini, menjadikan wanita sebagai tenaga kerja, perlu mendapatkan perhatian terhadap kepentingannya dalam

¹⁵ Imam Soepomo, op.cit, hal. 397

melaksanakan pekerjaannya, utamanya mengenai hak-hak istimewa yang dimiliki dan yang tak pernah dapat dimiliki oleh kaum pria. Oleh karena itu Pemerintah perlu merencanakan agenda pemberdayaan bagi wanita supaya dapat memajukan dirinya dalam usaha meningkatkan kualitas hidupnya. Agenda pemberdayaan itu antara lain harus memuat:

1. Memperkuat atau menyusun peraturan yang dibutuhkan untuk meningkatkan status wanita. Melakukan kampanye edukasi untuk meningkatkan kesadaran wanita akan haknya, mengembangkan program bantuan hukum untuk membantu memperkuat hukum. Konvensi Eliminasi Seluruh Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita harus diratifikasi oleh seluruh negara yang belum melaksanakannya; negara-negara yang sudah menerapkan konvensi tersebut perlu memperkuat peraturan yang berkaitan dengan pembagian warisan, hak property, kontrak perkawinan, dan hukum perceraian untuk memberdayakan wanita, meningkatkan rasa percaya diri, dan membuat mereka independent secara ekonomi, social, dan politik
2. Meningkatkan upaya-upaya untuk memperluas kesempatan pendidikan bagi perempuan dan menurunkan buta huruf, mengatasi kendala infrastruktur yang kurang memadai bagi pendidikan formal maupun informal, kurangnya jumlah guru

wanita, membiarkan anak perempuan tidak bersekolah untuk membantu pekerjaan di rumah, ketimpangan gender di bidang pendidikan, dan faktor-faktor lainnya yang membatasi pengetahuan wanita, kemampuan memperoleh penghasilan, dan partisipasi politik

3. Menangani kebutuhan khusus wanita di bidang tenaga kerja dan pembangunan ekonomi dengan cara meningkatkan skema tabungan wanita, dan menyediakan kredit tanpa bunga atau berbunga rendah, memperluas pelayanan, pelatihan dan input materi
4. meningkatkan ketersediaan bahan pangan dengan menanamkan investasi pada wanita petani, melaksanakan kebijakan peningkatan status gizi wanita dan anak perempuan, dan memperluas pendidikan gizi
5. Memacu pengembangan, perluasan, dan peopuleran teknologi tepat guna untuk meringankan pekerjaan wanita. Menjamin akses wanita terhadap air bersih dan sumber daya esensial lainnya. Mengembangkan informasi dan program dan pendidikan bagi anggota keluarga kunci, seperti suami dan saudara ipar, untuk membantu rumah tangga dan tugas-tugas di rumah tangga
6. Mendorong pemantauan dampak kebijakan penyesuaian structural secara sistematis terhadap kesejahteraan sosial

dan ekonomi; mengembangkan program-program untuk menetralisasi dampak negatif program dan kebijakan terhadap kesehatan dan status sosial ekonomi wanita

7. Melakukan pengumpulan dan penyebarluasan data indicator sosial ekonomi menurut gender oleh pemerintah dan lembaga internasional
8. menetapkan data dasar indicator vital kesehatan dan kesejahteraan wanita dan pemanfaatan data tersebut untuk mengatur kemajuan selama 5 tahun, mencakup pengakuan buta huruf pada wanita, jumlah wanita di sector tenaga kerja formal, dan partisipasi wanita sebagai pengambil keputusan.
9. memacu penelitian mengenai faktor-faktor sosio ekonomi yang mempengaruhi perilaku mencari pelayanan kesehatan, tingkat kepatuhan, sikap dan proses pengambilan keputusan wanita, persepsi dan pandangan wanita.

4. Upaya Hukum Yang Dapat Ditempuh Pekerja Wanita Apabila Mengalami Sakit Akibat Kerja

Setiap pekerjaan mempunyai resiko kecelakaan kerja, baik itu karena sebab yang tidak terduga ataupun sebab yang sudah terduga sebelumnya. Setiap pekerja tentu saja tidak pernah menginginkan

dirinya mengalami kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi apabila memang kecelakaan dan penyakit itu harus terjadi tentu saja pihak yang paling bertanggung-jawab adalah pihak yang mempekerjakan tenaga kerja tersebut yaitu Pengusaha. Untuk itu apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan atau mengalami gangguan kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya, maka pihak pengusahalah yang wajib menanggung semua biaya pengobatan sampai tenaga kerja sembuh seperti sediakala. Apabila kewajiban ini tidak dipenuhi oleh pengusaha maka tenaga kerja wanita harus melaporkan ke pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independent guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Apabila Karena Hamil atau melahirkan tenaga kerja wanita tersebut mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, maka yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian hubungan industrial. Pasal 171 UU No. 13 Th. 2003 : Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB IV

PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian-uraian dan penjelasan pada bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya pengawasan dalam pelaksanaannya juga karena ketidaktegasan undang-undang ketenagakerjaan dalam memberikan sanksi bagi pengusaha, menyebabkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang merugikan tenaga kerja wanita. Bentuk penyimpangan ini antara lain tidak diberikan cuti haid bagi tenaga kerja wanita, kurangnya fasilitas pemeliharaan kesehatan bagi wanita pekerja yang sedang hamil, dan minimnya dana pertanggung jawaban kesehatan bagi tenaga kerja wanita yang melahirkan dan tidak diberikannya hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya
2. Undang-undang No. 13 tahun 2003. Tentang ketenagakerjaan. memang melindungi tenaga kerja wanita dengan memperhatikan dan mengawasi pelaksanaan waktu kerja dan istirahat bagi tenaga kerja yang sedang haid, hamil atau melahirkan Tetapi untuk cuti haid dan cuti menikah pada umumnya tenaga kerja wanita tidak mengambil haknya tersebut karena rumitnya prosedur yang harus dilakukan, terhadap cuti hamil dan

melahirkan semua tenaga kerja wanita menggunakan haknya, dan perusahaan memberikan kemudahan. Tetapi untuk pelaksanaan pasal 83 tentang menyusukan anaknya kebanyakan tenaga kerja tidak menggunakan haknya tersebut mengingat seringkali jarak rumah dan tempat kerja begitu jauh dan pengusaha membatasi waktu pemberian kesempatan menyusui. Jadi dalam pelaksanaan pasal 81,82 dan 83 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tersebut, biasanya tenaga kerja wanita bersikap menerima saja atas kebijaksanaan pengusaha/perusahaan.

4.2 Saran-saran

1. Hendaknya pengusaha/perusahaan mentaati peraturan yang mengatur perlindungan tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaannya dengan mengambil kebijaksanaan memberlakukan dengan sungguh-sungguh dan bertanggungjawab pasal 81,81 dan 83 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang kesehatan kerja. Khususnya pada cuti melahirkan ada baiknya diambil sesuai dengan ketentuan pasal 82 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 karena bilamana tetap bekerja resikonya terlalu tinggi dan membahayakan bagi kesehatan si ibu maupun bayi yang dikandungnya. Selain itu peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama sesuai dengan perjanjian kerja perlu ditegakkan dan dilaksanakan

sebaik-baiknya oleh pengusaha maupun pihak tenaga kerja itu sendiri. Dan pengusaha hendaknya mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan sesuai dengan sistem kesehatan nasional.

2. Hendaknya pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja perlu mengambil langkah kebijaksanaan dengan memperhatikan perjanjian perlindungan kesehatan kerja khususnya terhadap tenaga kerja wanita agar sesuai dengan yang tertuang dalam perundang-undangan serta peraturan pelaksanaannya, dan serta memberikan penyuluhan pada tenaga kerja wanita tentang pentingnya kesehatan kerja. Pengawasan dan peninjauan secara langsung harus selalu dilaksanakan untuk menjaga keadaan tenaga kerja wanita dari kesewenag-wenangan yang dilakukan pengusaha dan untuk itu maka Tenaga kerja wanita seharusnya juga berperan aktif dalam usaha meningkatkan perhatian pengusaha tempat dimana ia bekerja untuk lebih memperhatikan kesulitan dan kelemahannya antara lain dengan memberitahukan kesulitan-kesulitan yang dihadapi kepada pengusaha sehingga dapat dicarikan solusi yang baik dan adil bagi kedua belah pihak. Jadi tenaga kerja wanita harus memampukan diri mereka sendiri dalam upayanya mengurangi

kemiskinan, meningkatkan kesehatan pribadi dalam upaya memperbaiki mutu hidupnya.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

Buku Bacaan

- Djumialdji FX, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan I, RajaGrafindo Persada, 2000
- Sendjun. H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan III, Bhineka Cipta, Jakarta, 2001
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan di Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan VIII, Djambatan, Jakarta, 1992
- Suma'mur, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta, 1995
- Prijono Tjiptoherijanto, *Migrasi Urbanisasi dan Pasar Kerja di Indonesia*, cetakan I, UI Press, Jakarta, 1997

Makalah Ilmiah

Soekarno, *Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam penggunaan gedung perkantoran sebagai tempat kerja*, makalah disampaikan dalam seminar sehari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Rangka 25 Tahun Undang-Undang No. 1 th.1970, Surabaya 25 januari 1995

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

**Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 03/MEN/1989 tentang
*Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Tenaga
Kerja Wanita Karena Menikah, Hamil, atau Melahirkan***

**Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 3 Tahun 1982
tentang *Pelayanan Kesehatan Kerja***