

CURRENT ISSUE PEKERJA PEREMPUAN

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
2023**

CURRENT ISSUE PEKERJA PEREMPUAN

Ratna Setyaningrum

Ihya Hazairin Noor

Fitria

Chairul Ramadhan

Devi Damayanti



TIM PENYUSUN

Ratna Setyaningrum

Ihya Hazairin Noor

Fitria

Chairul Ramadhan

Devi Damayanti

EDITOR

Mufatihatul Aziza Nisa

CURRENT ISSUE PEKERJA PEREMPUAN

Ratna Setyaningrum

Ihya Hazairin Noor

Fitria

Chairul Ramadhan

Devi Damayanti

Editor: Mufatihatul Aziza Nisa

Diterbitkan **Lambung Mangkurat University Press, 2023** d/a Pusat
Pengelolaan Jurnal dan Penerbitan ULM
Lantai 2 Gedung Perpustakaan Pusat ULM
Jl. Hasan Basri, Kayutangi, Banjarmasin, 70123
Telp/Fax. 0511-3305195
Anggota APPTI: No. 004.035.1.03.2018

Hak cipta dilindungi oleh Undang-undang
Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari
Penerbit, kecuali untuk kutipan singkat demi penelitian ilmiah dan resensi

78 hlm, 15,5 x 23 cm
Cetakan Pertama, Mei 2023
ISBN:

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkah limpahan rezeki-Nya kami dapat menyelesaikan buku ajar dengan judul: *Current Issue Pekerja Perempuan*. Adapun buku ini disusun sebagai salah satu bahan ajar pada mata kuliah *Current Issue Keselamatan Dan Kesehatan Kerja* berdasarkan hasil penelitian dan referensi pendukung lainnya.

Buku ini menjelaskan beberapa hal mengenai isu terkait landasan hukum tenaga kerja, hak-hak pekerja perempuan, gap implementasi hak-hak pekerja perempuan, permasalahan kesehatan pekerja perempuan, dan isu keselamatan pekerja perempuan. Buku ini ditulis per bab berdasarkan topik umum dan mengerucut pada topik masing-masing isu dalam ranah kesehatan dan keselamatan kerja.

Pada buku ini berisi beberapa soal latihan dan tes formatif untuk mengevaluasi hasil pembelajaran terhadap mata kuliah *Current Issue Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Oleh karena itu, buku ini layak untuk dijadikan referensi bagi mahasiswa yang tengah menjalankan studi dan sebagai sumber pustaka bagi mahasiswa yang sedang menyusun usulan penelitian mengenai isu kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan.

Kami mengucapkan terima kasih banyak atas semua pihak yang telah membantu menyusun buku ini. Buku ini masih jauh dari kata sempurna. Saran dan masukan dari pembaca sangat bermanfaat bagi kami untuk menyempurnakan buku ini.

Besar harapan kami buku ini dapat berfaedah bagi para pembaca, khususnya kepada mahasiswa untuk dapat menjadikan buku ajar ini sebagai bahan referensi pembelajaran dan penyusunan artikel ilmiah terkait dengan *Current Issue Pekerja Perempuan*.

Tim Penulis

PENGANTAR EDITOR

Isu terkini dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terus menerus berubah. Era Revolusi Industri 4.0 yang sudah mulai terasa fenomenanya di Indonesia, memicu beberapa isu di dunia dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, diantaranya mengenai isu ketenagakerjaan pada pekerja perempuan. Isu dalam ketenagakerjaan pada perempuan meliputi faktor dan dampak dari pekerjaan maupun lingkungan kerja itu sendiri terhadap keselamatan dan kesehatan mereka.

Faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja pada kelompok pekerja perempuan diantaranya adalah bahaya baik fisik, kimia, biologi hingga psikososial yang berasal dari lingkungan kerja dan telah dijabarkan pada Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan No. 5 tahun 2018. Faktor-faktor tersebutlah yang menjadi penyebab timbulnya risiko keselamatan kerja pada kelompok pekerja perempuan, diantaranya kecelakaan kerja, *near miss* (hampir celaka) dan risiko keselamatan lainnya dan permasalahan kesehatan seperti permasalahan maternitas, psikologis, dan gizi.

Publikasi mengenai implementasi hak-hak ketenagakerjaan pekerja perempuan telah banyak diterbitkan oleh penulis lain, namun sedikit yang membahas implementasi hak ketenagakerjaan pekerja perempuan yang memberikan dampak pada kesehatan dan keselamatan kerjanya. Buku ini merupakan buku referensi dengan keseluruhan isu yang tersaji dalam buku ajar ini diidentifikasi oleh tim penyusun melalui sudut pandang implementasi kebijakan yang berlaku di Indonesia sebagai dasar perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, khususnya pada pekerja perempuan. Tulisan dalam buku ajar ini berangkat dari studi literatur dan hasil penelitian tim penyusun mengenai gap implementasi hak-hak ketenagakerjaan pekerja perempuan

terhadap risiko K3. Editor berharap, buku ajar ini dapat menjadi panduan mahasiswa dalam memperkaya literatur dan khasanah ilmu kesehatan dan keselamatan kerja.

Editor

SINOPSIS

Berdasarkan literatur, isu terkini mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada pekerja perempuan telah muncul disebabkan atas adanya gap implementasi kebijakan mengenai perlindungan K3 dalam ketenagakerjaan. Kebijakan yang melindungi kesehatan dan keselamatan kerja pada pekerja perempuan secara umum telah diatur dalam Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 6 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Perlakuan yang dimaksud mencakup dalam hal pengupahan, kesejahteraan, dan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya diskriminasi antara pekerja perempuan dan laki-laki. Begitu pula dengan Pasal 35 yang menyatakan bahwa: "Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja."

Kebijakan perlindungan K3 tenaga kerja secara spesifik dinaungi oleh setiap sektor pekerjaan, seperti Kementerian Pekerjaan Umum, Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral, Kementerian Kesehatan. Kementerian Perindustrian, dan sebagainya. Namun, kebijakan khusus perlindungan kepada pekerja perempuan diantaranya hak perlindungan kesehatan dan keselamatan, jam kerja, waktu istirahat, hak cuti dan hak maternitas (haid, hamil, melahirkan dan menyusui) juga telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Gap implementasi kebijakan secara empiris telah dikaji dan ditemukan dengan persentase tertinggi adalah hak cuti haid, tempat menyusui atau memerah ASI di tempat kerja dan hak istirahat panjang dengan ketentuan sekurang-kurangnya 2

(dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan. Isu yang timbul dari kesenjangan implementasi kebijakan atas perlindungan hak pada pekerja perempuan tersebut berakibat pada kesehatan dan keselamatannya selama bekerja.

Permasalahan yang timbul diantaranya adalah permasalahan psikososial, kesehatan fisik dan mental serta gizi pekerja perempuan. Keparahan atas risiko yang hadir ini akan berakumulasi dengan bahaya yang harus dihadapi oleh pekerja perempuan di tempat kerjanya, juga ditambah dengan adanya isu peran ganda, yaitu peran sebagai ibu dan sebagai pekerja. Penyebab dan dampak dari isu yang telah muncul ke permukaan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja pekerja perempuan masih perlu dikaji lebih dalam melalui kajian empiris dan literatur. Harapannya, kajian lanjutan berdasarkan isu-isu tersebut dapat menjadi landasan penguatan program pencegahan penyakit dan kecelakaan pada pekerja perempuan yang telah ada serta menjadi rekomendasi bagi pengembangan program ke arah yang lebih baik.

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	i
PENGANTAR EDITOR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
SINOPSIS.....	viii
BAB I LANDASAN HUKUM TENAGA KERJA.....	1
TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM.....	1
TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Landasan Hukum Tenaga Kerja.....	2
B. Landasan Hukum Kesehatan Tenaga Kerja.....	4
C. Landasan Hukum Keselamatan Tenaga Kerja.....	9
RANGKUMAN.....	12
LATIHAN 1.....	12
REFERENSI.....	14
BAB II HAK – HAK PEKERJA PEREMPUAN.....	16
TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM.....	16
TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS.....	16
PENDAHULUAN.....	17
A. Hak Maternitas (Haid, Hamil, Melahirkan dan Menyusui).....	18
B. Hak Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan.....	21
C. Hak Upah.....	22
D. Hak Pelindungan Jam Kerja.....	24
E. Hak Waktu Istirahat.....	25
F. Hak Cuti.....	26
RANGKUMAN.....	27
LATIHAN 2.....	28

REFERENSI.....	29
BAB III IMPLEMENTASI HAK-HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN	30
TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM.....	30
TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS.....	30
PENDAHULUAN.....	30
A. Gap Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kalimantan Selatan	31
B. Gap Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kalimantan Selatan	33
RANGKUMAN	37
LATIHAN 3.....	38
REFERENSI.....	39
BAB IV PERMASALAHAN KESEHATAN PEKERJA PEREMPUAN	41
TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM.....	41
TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS.....	41
PENDAHULUAN.....	41
A. Permasalahan Maternitas Pekerja Perempuan	42
B. Permasalahan Psikologis Pekerja Perempuan.....	45
C. Permasalahan Gizi Pekerja Perempuan	48
RANGKUMAN	52
LATIHAN 4.....	52
REFERENSI.....	53
BAB V ISU KESELAMATAN KERJA PEREMPUAN.....	56
TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM.....	56
TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS.....	56
PENDAHULUAN.....	56
A. Bahaya dan Resiko Kecelakaan Kerja pada Pekerja Perempuan	57
B. Resiko Kecelakaan Kerja pada Pekerja Perempuan	61
C. Dampak Kecelakaan Kerja pada Pekerja Perempuan.....	65
RANGKUMAN	66

LATIHAN 5..... 67
REFERENSI..... 68

TINJAUAN MATA KULIAH

Mata Kuliah *Current Issue* Keselamatan Dan Kesehatan Kerja disampaikan untuk mencapai kompetensi mahasiswa dalam menguasai materi ajar mata kuliah *Current Issue* K3 yang mencakup issue ISO 45001, K3 Pariwisata, K3 dalam Revolusi Industri 4.0, Remote Work, Undang-Undang Cipta Kerja, Tenaga Kerja Wanita, K3 dalam *Climate Change*, K3 dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), Penyakit Menular di

Tempat Kerja, Penyakit Tidak Menular di Tempat Kerja pada Era Revolusi Industri 4.0, GP2SP (Gerakan Pekerja Perempuan Sehat Produktif) hingga mahasiswa mampu merangkum dari referensi terkait issue K3 pada mata kuliah ini.

Mata kuliah *Current Issue* Keselamatan Dan Kesehatan Kerja menyesuaikan dengan beberapa capaian pembelajaran Program Studi Kesehatan Masyarakat FK ULM, yaitu:

1. Memanifestasikan nilai kejiwaan WASAKA terhadap masyarakat dan lingkungannya secara berkelanjutan
2. Menguasai pengetahuan tentang *Current Issue* K3
3. Terampil dalam mengkaji dan menjalankan penerapan kajian issue terkini dalam ruang lingkup K3
4. Mampu memahami dan menerapkan kajian issue terkini dalam ruang lingkup K3

Secara khusus, capaian pembelajaran pada mata kuliah *Current Issue* Keselamatan Dan Kesehatan Kerja salah satunya adalah mahasiswa mampu memahami tentang Issue Tenaga Kerja Wanita. Adapun pokok bahasan terkait Issue Tenaga Kerja Wanita adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik tenaga kerja wanita
2. Macam kebijakan K3 terhadap tenaga kerja wanita

3. Hak kesehatan dan keselamatan pada tenaga kerja wanita
4. Permasalahan kesehatan pada tenaga kerja wanita
5. Penanganan permasalahan kesehatan pada tenaga kerja wanita

BAB I

LANDASAN HUKUM TENAGA KERJA

TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Bab ini memberikan gambaran tentang landasan hukum tenaga kerja yang berlaku di Indonesia sebagai pengantar isu terkini dalam topik pekerja perempuan.

TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Memberikan informasi mengenai landasan hukum tenaga kerja secara umum
2. Memberikan informasi mengenai landasan hukum kesehatan tenaga kerja
3. Memberikan informasi mengenai landasan hukum keselamatan tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea ke empat menyebutkan bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, maka Negara mempunyai tanggung jawab dengan memberikan hak kepada setiap warga negaranya untuk mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya. Salah satu hak yang wajib dimiliki oleh setiap warga negara ialah hak memperoleh kesempatan bekerja demi menunjang kehidupannya. Hak ini diturunkan kembali melalui pasal 27 ayat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa setiap warga negara baik laki-laki

maupun perempuan memiliki kedudukan yang sama dalam hukum maupun pemerintahan serta berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (UUD 1945).

Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan telah dijamin oleh Negara dalam konstitusi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja terlepas dari jenis kelamin yang melekat. Sistem ketenagakerjaan juga telah diatur dalam UUD No. 13 Tahun 2003. Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Perlakuan yang dimaksud mencakup dalam hal pengupahan, kesejahteraan, dan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya diskriminasi antara pekerja perempuan dan laki-laki (UU No. 13, 2003).

Landasan hukum yang mengatur mengenai hak-hak pekerja perempuan diantaranya meliputi hak kesejahteraan secara umum, hak kesehatan dan hak keselamatan. Hak-hak tersebut telah dijamin oleh negara sehingga para pemberi kerja/ pengusaha/ pengelola kerja wajib memberi dan memastikan hak-hak pekerja perempuan dapat diimplementasikan dengan benar. Landasan hukum ini pula berlaku atas dasar persamaan hak asasi manusia.

A. Landasan Hukum Tenaga Kerja

Undang-undang ketenagakerjaan dulunya bernama RUU Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan yang kemudian menjadi Undang-Undang. Beberapa Landasan Hukum terkait hak tenaga kerja di Indonesia antara lain (JDIH BPK RI. 2020):

a. Undang-Undang Dasar 1945

Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

b. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970

Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja merupakan Undang-Undang pokok dalam mengatur hak dan kewajiban terkait keselamatan tenaga kerja.

c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan beberapa aturan terkait hak tenaga kerja meliputi pengaturan jam kerja, pengaturan cuti, dan layanan pekerja.

d. Undang-Undang No. 36 Tahun 2009

Undang-Undangn No 36 Tahun 2009 mengatur tentang kesehatan secara umum dan meliputi kesehatan kerja. Poin kesehatan kerja dibahas pada Bab XII mengenai Kesehatan Kerja dan menjelaskan mengenai upaya kesehatan kerja, kewajiban serta tanggung jawab pengelola tempat kerja serta kewajiban majikan/pengusaha.

e. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020

Undang-Undang ini disahkan untuk mendukung cipta kerja, sehingga diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang diatur dalam Undang-undang sebelumnya menjadi No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 224 Tahun 2003

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 224 Tahun 2003 mengatur tentang kebutuhan gizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja

B. Landasan Hukum Kesehatan Tenaga Kerja

Kesehatan Kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di Tempat Kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan. Pemerintah menyatakan bahwa kesehatan pekerja merupakan bagian dari kesehatan masyarakat perlu mendapat perhatian dan perlindungan agar pekerja sehat dan produktif sehingga mendukung pembangunan bangsa (JDIH Kemnaker, 2019).

Perlindungan bagi tenaga kerja menurut Imam Soepomo yang terdiri atas perlindungan sosial, perlindungan teknis dan perlindungan ekonomi di mana hak kesehatan adalah bagian dari perlindungan social (Abdul Khakim, 2003). Hak kesehatan pekerja merupakan salah satu jenis dari Hak Asasi Manusia (HAM) yang harus dipenuhi, dihormati dan dijamin oleh negara tanpa diminta sekalipun (Indra Perwira, 2014).

Jaminan pemberian hak kesehatan kepada pekerja telah diatur secara yuridis dalam beberapa peraturan perundang-undangan. Diantaranya yang pertama, Pasal 166 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan yang menyatakan bahwa ayat (1): "Majikan atau pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja." Ayat (2): "Majikan atau pengusaha menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan." Kedua, Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang

menyatakan bahwa: “Pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.”

Selain itu, Undang-Undang No 36 Tahun 2009 mengenai Kesehatan menjelaskan pada Bab XII mengenai Kesehatan Kerja, meliputi upaya kesehatan kerja, kewajiban serta tanggung jawab pengelola tempat kerja serta kewajiban majikan/pengusaha. Upaya kesehatan kerja yang dimaksud pada undang-undang ini ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan, meliputi pekerja di sektor formal dan informal. Upaya kesehatan kerja berlaku tidak hanya pekerja namun juga setiap orang yang berada di lingkungan tempat kerja.

Kewajiban dari pengelola tempat kerja atas kesehatan kerja, diantaranya adalah:

1. Pengelola tempat kerja wajib menaati standar kesehatan kerja yang ditetapkan pemerintah
2. Pengelola tempat kerja wajib bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
3. Pengelola tempat kerja wajib melakukan segala bentuk upaya kesehatan melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan bagi tenaga kerja
4. Dalam penyeleksian pemilihan calon pegawai pada perusahaan/instansi, hasil pemeriksaan kesehatan secara fisik dan mental digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Adapun pekerja juga tidak luput dari kewajiban atas upaya kesehatan kerja, yaitu pekerja wajib menciptakan dan menjaga kesehatan tempat kerja

yang sehat dan menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja. Kewajiban atas upaya kesehatan kerja pun berlaku bagi majikan/pengusaha, diantaranya:

1. Majikan atau pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja
2. Majikan atau pengusaha menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang yang telah dijabarkan di atas, cukup memberikan naungan dan kekuatan hukum yang mengikat bagi pengusaha/ majikan/ pemberi kerja untuk menyelenggarakan kesehatan bagi pekerja melalui berbagai upaya. Upaya-upaya yang bertujuan untuk melindungi kesehatan pekerja disebut dengan kesehatan kerja. Ketentuan umum bagaimana penyelenggaraan kesehatan kerja berlangsung di tempat kerja dan wajib dipenuhi oleh Pengurus atau Pengelola Tempat Kerja dan Pemberi Kerja di semua Tempat Kerja, telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang kesehatan kerja.

Pada peraturan tersebut menyatakan bahwa Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat yang secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan kesehatan kerja. Tanggung jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah adalah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan Kesehatan Kerja terhadap aspek pemenuhan standar Kesehatan Kerja. Pembinaan penyelenggaraan kesehatan kerja yang dilakukan pemerintah pusat dan daerah diantaranya melalui, advokasi dan sosialisasi, bimbingan teknis, serta pemberdayaan masyarakat. Sementara, peran serta masyarakat dalam pelaksanaan Kesehatan Kerja ditujukan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Masyarakat yang dimaksud adalah orang perseorangan

atau kelompok yang terorganisir maupun tidak terorganisir, termasuk dunia usaha atau swasta dari segala lapisan masyarakat, baik secara umum, khusus seperti masyarakat pelaku ekonomi, masyarakat akademis, serta masyarakat lainnya. Peran serta masyarakat dalam pelaksanaan Kesehatan Kerja yaitu melalui:

- a. Perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, penilaian, dan pengawasan
- b. Pemberian bantuan sarana, tenaga ahli, dan finansial
- c. Dukungan kegiatan penelitian dan pengembangan kesehatan kerja
- d. Pemberian bimbingan dan penyuluhan serta penyebarluasan informasi
- e. Sumbangan pemikiran dan pertimbangan berkenaan dengan penentuan kebijakan dan/ atau pelaksanaan kesehatan kerja.

Penyelenggaraan Kesehatan Kerja dilakukan sesuai dengan standar kesehatan kerja dengan memperhatikan Sistem Kesehatan Nasional dan kebijakan keselamatan dan Kesehatan Kerja nasional, tentunya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. sebagaimana dimaksud meliputi upaya:

5. Standar Kesehatan Kerja dalam upaya pencegahan penyakit meliputi:
 - a. Identifikasi, penilaian, dan pengendalian potensi bahaya kesehatan
 - b. Pemenuhan persyaratan kesehatan lingkungan kerja;
 - c. Pelindungan kesehatan reproduksi
 - d. Pemeriksaan kesehatan
 - e. Penilaian kelaikan bekerja
 - f. Pemberian imunisasi dan/atau profilaksis bagi pekerja berisiko tinggi
 - g. Pelaksanaan kewaspadaan standar
 - h. Surveilans kesehatan kerja.
6. Standar Kesehatan Kerja dalam upaya peningkatan kesehatan meliputi:
 - a. Peningkatan pengetahuan kesehatan
 - b. Pembudayaan perilaku hidup bersih dan sehat

- c. Pembudayaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja
 - d. Penerapan gizi kerja
 - e. Peningkatan kesehatan fisik dan mental
7. Standar Kesehatan Kerja dalam upaya penanganan penyakit meliputi:
- a. Pertolongan pertama pada cedera dan sakit yang terjadi di Tempat Kerja
 - b. Diagnosis dan tata laksana penyakit terhadap Penyakit Akibat Kerja dan bukan Penyakit Akibat Kerja, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - c. Penanganan kasus kegawatdaruratan medik dan atau rujukan, meliputi penanganan lanjutan setelah pertolongan pertama terhadap cedera, kasus keracunan, dan gangguan kesehatan lainnya yang memerlukan tindakan segera, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Standar Kesehatan Kerja dalam upaya pemulihan kesehatan meliputi:
- a. Pemulihan medis (dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan medis)
 - b. Pemulihan kerja (dilaksanakan melalui program kembali bekerja)

Peraturan lain yang mengatur mengenai pencegahan, pengendalian dan upaya kesehatan kerja secara spesifik seperti diagnosis penyakit akibat kerja, upaya pertolongan pertama pada kecelakaan di tempat kerja, serta pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan narkotika diatur dalam peraturan Menteri di bawah ini:

1. Peraturan Menteri Nomor PER.25/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Diagnosis dan Penilaian Cacat karena Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja.
2. Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/VIII/2008 tentang Pertolongan Pertama pada Kecelakaan di Tempat Kerja
3. Peraturan Menteri Nomor PER.11/MEN/VI/2005 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika Psikotropika dan Zat Adiktif lainnya di Tempat Kerja.

C. Landasan Hukum Keselamatan Tenaga Kerja

Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi karyawan di tempat kerjanya (Suma'mur, 1981). Upaya menciptakan suasana kerja yang aman merupakan bentuk dari perlindungan atas keselamatan pekerja selama bekerja di tempat kerja. Sebagaimana yang telah dituangkan dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa setiap warga negara memiliki hak pekerja dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Makna dari pada bunyi pasal tersebut adalah negara menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh perlindungan dalam suatu pekerjaan.

Bentuk perlindungan pekerjaan yang telah dijamin oleh negara tertulis dalam Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pada Pasal 86 dan 87 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai. Sebagaimana pasal tersebut tidak diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka hak tersebut wajib diberikan kepada seluruh pekerja.

Landasan hukum yang telah disebutkan diatas merupakan landasan hukum utama yang menaungi hak dan kewajiban mengenai keselamatan kerja. Peraturan yang ditetapkan sebagai turunan dari landasan hukum sebelumnya terkait penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan sektor kerja atau risiko pekerjaan, diantaranya:

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Koperasi Republik Indonesia No : PER.01/MEN/1978 mengenai Keselamatan kerja dalam tempat kerja yang terdapat pada penebangan dan pengangkutan kayu di wilayah hutan. Kewajiban pengusaha/ pengurus antara yaitu, menerapkan norma-norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta harus (a.) memperhatikan tentang kondisi- kondisi dan bahaya yang mungkin timbul dalam tempat kerja dan mengusahakan pencegahannya; (b.) penyediaan dan penggunaan alat-alat pelindung diri dalam tempat kerja dan alat-alat pengaman termasuk alat penyelamat diri; (3.) menyediakan tempat pemukiman sementara buruh dan sekitarnya yang harus selalu dipelihara dalam keadaan baik dan bersih.
2. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Dan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : KEP. 174/MEN/1986 NOMOR: 104/KPTS/1986 mengenai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Tempat Kegiatan Konstruksi
3. Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan Yang Baik Dan Pengawasan Pertambangan Mineral Dan Batubara. Ruang lingkup peraturan ini adalah mengenai pelaksanaan kaidah pertambangan yang baik, pengawasan terhadap penyelenggaraan pengelolaan Usaha Pertambangan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan Usaha Pertambangan.
4. Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor 1827 K 30 MEM 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Kaidah Teknik Pertambangan Yang Baik. Keputusan Menteri ini disusun sebagai pedoman pelaksanaan kaidah teknik pertambangan yang baik (Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor 26 Tahun 2018).
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Pekerjaan Pada Ketinggian. Peraturan Menteri tersebut menjelaskan terkait kewajiban

Pengusaha dan/atau Pengurus dalam menerapkan K3 dalam Bekerja Pada Ketinggian, persyaratan K3 pada aktivitas pekerjaan di ketinggian, pengawasan dan sanksi.

6. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2002 tentang Keselamatan Pengangkutan Zat Radioaktif
7. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan Atas Peredaran, Penyimpanan Dan Penggunaan Pestisida
8. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja
9. Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2020 tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja Pesawat Angkat dan Angkut
10. Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja
11. Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Elevator dan Eskalator
12. Peraturan Menteri Nomor 38 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pesawat Tenaga dan Produksi.
13. Peraturan Menteri Nomor 37 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bejana Tekanan dan Tangki Timbun.
14. Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Listrik Di Tempat Kerja
15. Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2015 tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Listrik Di Tempat Kerja
16. Peraturan Menteri Nomor 26 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Penilaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
17. Peraturan Menteri Nomor PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri.

18. Peraturan Menteri Nomor PER-01/MEN/1992 tentang Syarat-Syarat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pesawat Karbid

RANGKUMAN

Landasan hukum mengenai ketenagakerjaan berpedoman pada Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang diturunkan kembali secara spesifik terkait kewajiban pemenuhan keselamatan dan kesehatan kerja melalui Undang-Undang N0. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020. Penjelasan dan penjabaran atas sektor pekerjaan diatur kembali melalui peraturan pemerintah hingga peraturan kementerian dari sektor terkait. Keseluruhan bunyi dari peraturan perundangan tersebut mengarah kepada kehidupan pekerja yang aman dan sejahtera. Keamanan dan kesejahteraan tersebut akan terwujud diantaranya melalui pelaksanaan kewajiban dari pengusaha/ pemberi kerja/pengelola kerja dalam melakukan keselamatan dan kesehatan para pekerja sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku.

LATIHAN 1

1. Peraturan manakah di bawah ini yang merupakan landasan hukum dari penyelenggaraan kesehatan kerja?
 - a. UUD 1945 Pasal 28D
 - b. Undang-Undang N0. 13 tahun 2003
 - c. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019
 - d. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020

2. Landasan hukum manakah yang mewajibkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha?
 - a. Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003
 - b. Pasal 86 Undang-Undang No. 13 tahun 2003
 - c. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020
 - d. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019
3. Manakah bunyi peraturan perundangan berikut yang bermakna “negara menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh perlindungan dalam suatu pekerjaan”?
 - a. UUD 1945 Pasal 28D
 - b. Undang-Undang Dasar Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2)
 - c. Pasal 87 Undang-Undang No. 13 tahun 2003
 - d. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020
4. Apakah peran serta masyarakat dalam pelaksanaan Kesehatan Kerja?
 - a. Melakukan pembinaan terhadap aspek pemenuhan standar Kesehatan Kerja
 - b. Melakukan pengawasan terhadap aspek pemenuhan standar Kesehatan Kerja
 - c. Melakukan advokasi
 - d. Memberikan sumbangan pemikiran
5. Manakah di bawah ini yang merupakan standar Kesehatan Kerja dalam upaya pencegahan penyakit?
 - a. Pembudayaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja
 - b. Penerapan gizi kerja
 - c. Peningkatan kesehatan fisik dan mental
 - d. Surveilans kesehatan kerja

REFERENSI

- Khakim, Abdul. 2003. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019
- Peraturan Menteri Nomor PER.25/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Diagnosis dan Penilaian Cacat karena Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja.
- Peraturan Menteri Nomor PER.15/MEN/VIII/2008 tentang Pertolongan Pertama pada Kecelakaan di Tempat Kerja
- Peraturan Menteri Nomor PER.11/MEN/VI/2005 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika Psikotropika dan Zat Adiktif lainnya di Tempat Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Koperasi Republik Indonesia No : PER.01/MEN/1978 mengenai Keselamatan kerja dalam tempat kerja yang terdapat pada penebangan dan pengangkutan kayu di wilayah hutan.
- Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Dan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : KEP. 174/MEN/1986 NOMOR: 104/KPTS/1986 mengenai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Tempat Kegiatan Konstruksi
- Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan Yang Baik Dan Pengawasan Pertambangan Mineral Dan Batubara.
- Keputusan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral Nomor 1827 K 30 MEM 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Kaidah Teknik Pertambangan Yang Baik.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Pekerjaan Pada Ketinggian.

Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2002 tentang Keselamatan Pengangkutan Zat Radioaktif

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan Atas Peredaran, Penyimpanan Dan Penggunaan Pestisida

Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja

Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 2020 tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja Pesawat Angkat dan Angkut

Peraturan Menteri Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja

Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Elevator dan Eskalator

Peraturan Menteri Nomor 38 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pesawat Tenaga dan Produksi.

Peraturan Menteri Nomor 37 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bejana Tekanan dan Tangki Timbun.

Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Listrik Di Tempat Kerja

Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2015 tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Listrik Di Tempat Kerja

Peraturan Menteri Nomor 26 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Penilaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.

Peraturan Menteri Nomor PER.08/MEN/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri.

Peraturan Menteri Nomor PER-01/MEN/1992 tentang Syarat-Syarat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pesawat Karbid

Perwira, Indra, 2014. Memahami Hak Kesehatan Sebagai Hak Asasi Manusia, Jakarta, ELSAM.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

BAB II **HAK – HAK PEKERJA PEREMPUAN**

TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Bab ini memberikan gambaran tentang hak – hak pekerja perempuan yang berlaku di Indonesia sebagai pengantar isu terkini dalam topik pekerja perempuan.

TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Memberikan informasi mengenai hak maternitas (haid, hamil, melahirkan dan menyusui) pada pekerja perempuan
2. Memberikan informasi mengenai hak perlindungan kesehatan dan keselamatan pada pekerja perempuan
3. Memberikan informasi mengenai hak upah pada pekerja perempuan
4. Memberikan informasi mengenai hak perlindungan jam kerja pada perempuan
5. Memberikan informasi mengenai hak waktu istirahat pada pekerja perempuan
6. Memberikan informasi mengenai hak cuti pada pekerja perempuan

PENDAHULUAN

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap warga negara baik laki – laki maupun perempuan memiliki kedudukan yang sama dalam hukum maupun pemerintahan serta berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Persamaan hak pekerja laki – laki dan pekerja perempuan telah dijamin oleh Negara dalam konstitusi. Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja terlepas dari jenis kelamin yang melekat (UUD 1945).

Undang – Undang tersebut merupakan salah satu bentuk peraturan yang melindungi hak pekerja secara umum. Hal ini diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang – Undang Dasar 1945. Selain itu, hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa Undang – Undang dan peraturan pelaksanaannya, yaitu (Ghadi, 2016):

- a. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- c. Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah;
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat – Syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja pada Malam Hari;
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00

Berikut ini adalah beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal

84, dan Pasal 93; Kepmenaker No. 224 Tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi: perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid (cuti haid), perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, pengakuan kompetensi kerja, larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan, dan hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan dan biaya persalinan.

A. Hak Maternitas (Haid, Hamil, Melahirkan dan Menyusui)

1. Perlindungan dalam Masa Haid (Cuti Haid)

Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal. Haid yang disertai rasa sakit sehingga tidak dapat bekerja disebut dengan haid tidak normal. Haid yang tidak disertai rasa sakit disebut haid yang normal. Pada saat haid terutama pada haid yang tidak normal sering kali disertai rasa sakit sehingga pekerja tidak mampu melaksanakan tugasnya. Oleh karena itulah pekerja perempuan harus mendapatkan perlindungan dalam masa haid (Gani, 2016).

Pasal 81 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa (UU No. 13, 2003):

- a. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- b. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Perlindungan selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan)

Pekerja wanita yang sedang hamil paling rentan mendapatkan diskriminasi perusahaan, karena pada perjanjian kerja sering memuat

kewajiban untuk mengajukan pengunduran diri bagi tenaga kerja yang sedang hamil. Pemaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja wanita yang sedang hamil didasarkan bahwa pekerja wanita yang sedang hamil tersebut dapat menghambat produktifitas dari perusahaan (Gani, 2016).

Fungsi reproduksi dari wanita tidak dapat dijadikan dasar untuk menghilangkan hak - hak yang dimiliki wanita, adapun perlindungan yang diberikan kepada wanita hamil tertuang pada Pasal 82 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa (UU No. 13, 2003):

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

Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada perempuan adalah sesuatu yang wajib karena kodrat sebagai perempuan. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh (Gani, 2016).

Selain itu pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan. Mekanisme pengambilan cuti hamil dapat disepakati antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Mekanisme pengambilan cuti hamil yang dimaksud tidak harus 1,5 bulan setelah melahirkan, namun dapat diatur apakah 1 minggu atau 2 minggu sebelum melahirkan dan sisanya dapat diambil setelah melahirkan.

Terpenting total istirahat selama periode melahirkan adalah 3 bulan (Gani, 2016).

3. Hak Menyusui dan/atau Memeras ASI (Menyediakan Tempat untuk Menyusui)

Pekerja perempuan yang masih mempunyai anak yang menyusui harus diberikan kesempatan yang wajar untuk menyusukan anaknya, sekalipun itu dilakukan dalam hal waktu kerja. Negara berkewajiban memenuhi hak pekerja perempuan untuk menyusui anaknya yang tertuang dalam Pasal 83 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Gani, 2016).

Hal ini juga diatur dalam Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 secara lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak satu atau lebih jeda diantara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang – kurangnya selama 2 tahun (ILO No. 183, 2000). Berikut merupakan gambar ruang laktasi/menyusui yang sebaiknya disediakan oleh perusahaan untuk menunjang hak pekerja perempuan.



Sumber : <https://utaratimes.pikiran-rakyat.com/>

Gambar 1. Ruang Laktasi

B. Hak Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan

Risiko kecelakaan kerja dapat terjadi kapan saja, untuk itu kesadaran mengenai keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat diperlukan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Kesehatan kerja diatur dalam Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sedangkan kesehatan kerja diatur dalam Undang – Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Gani, 2016).

Pasal 76 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pagi) diantanya wajib untuk (UU No. 13, 2003):

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi;
2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput. Pengusaha juga dilarang mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan pada Pasal 77 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu (UU No. 13, 2003).

C. Hak Upah

Upah bagi pekerja merupakan pengaharilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup dan keluarganya. Adapun terkait pengaturan tentang pengupahan ini telah diatur secara tegas didalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88 disebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Undang–Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88A disebutkan bahwa (UU No. 11, 2020):

1. Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
3. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
4. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak

boleh lebih dari rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang – undangan.

5. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang–undang, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan peupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.
6. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentasi tertentu dari upah pekerja/buruh.
7. Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
8. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.

Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88B disebutkan bahwa (UU No. 11, 2020):

1. Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. Satuan waktu; dan/atau
 - b. Satuan hasil.
2. Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Perlindungan dari segi upah ini adalah hak yang pokok yang harus diberikan oleh setiap perusahaan kepada pekerjanya, baik kepada pekerja perempuan ataupun laki-laki tanpa terkecuali. Selain itu juga pemberian upah yang sama bagi pekerja laki – laki dan perempuan ini diatur dalam Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pemberian Upah yang Sama bagi Para Pekerja Laki – Laki dan Perempuan (Gani, 2016).

Ketentuan upah selain diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, disebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar (Gani, 2016).

Adapun kebijakan pengupahan ini meliputi yaitu upah minimum, upah kerja lembuh, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal – hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan (Gani, 2016).

D. Hak Pelindungan Jam Kerja

Sebagaimana yang diketahui secara kodrati perempuan dan laki – laki itu berbeda. Oleh karena itu harus diberikan perlindungan khususnya perlindungan untuk jam kerja. Pasal 76 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa (UU No. 13, 2003):

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 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 pagi

3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 diantaranya wajib untuk:
 - a. Memberikan makanan dan minum 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 antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
5. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Penjelasan lebih lanjut dalam ayat (4) dinyatakan bahwa ketentuan ini akan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 223/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Gani, 2016).

E. Hak Waktu Istirahat

Pekerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi diantaranya waktu untuk (UU No. 13, 2003):

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam Kerja;
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu;
3. Cuti tahunan sekurang – kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

4. Istirahat panjang sekurang – kurangnya 2 (dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.

F. Hak Cuti

Sebagaimana hal dengan hak waktu istirahat, hak cuti diatur dalam Undang – Undang Dasar Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 79 ayat (1) disebutkan bahwa, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti. Berikut adalah penjabaran lebih lanjut dari Pasal 79 Undang – Undang Dasar Nomor 11 Tahun 2020 (UU No. 11, 2020):

1. Pengusaha wajib memberikan:
 - a. Waktu istirahat; dan
 - b. Cuti
2. Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

4. Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
5. Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tersebut dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan peraturan pemerintah.

RANGKUMAN

Persamaan hak pekerja laki – laki dan pekerja perempuan telah dijamin oleh Negara dalam konstitusi. Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja terlepas dari jenis kelamin yang melekat (UUD 1945).

Undang–Undang tersebut merupakan salah satu bentuk peraturan yang melindungi hak pekerja secara umum. Hal ini diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang–Undang Dasar 1945. Selain itu, hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa Undang–Undang dan peraturan pelaksanaannya, yaitu Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang–Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat–Syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja pada Malam Hari dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha

yang Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00

Berikut ini adalah beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, dan Pasal 93; Kepmenaker No. 224 Tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi: perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid (cuti haid), perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, pengakuan kompetensi kerja, larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan, dan hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan dan biaya persalinan.

LATIHAN 2

1. Berikut ini manakah yang merupakan salah satu landasan hukum dari penyelenggaraan hak pekerja perempuan?
 - a. Undang – Undang No. 1 Tahun 1970
 - b. Undang – Undang No. 13 Tahun 2003
 - c. Undang – Undang No. 33 Tahun 1947
 - d. Peraturan Pemerintah No. 88 Tahun 2019
2. Landasan hukum manakah yang menyatakan perempuan yang merasakan sakit selama haid dan memberitahukan kepada tempat kerja, maka tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid?
 - a. Pasal 81 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003
 - b. Pasal 82 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003
 - c. Pasal 88 Undang – Undang No. 11 Tahun 2020
 - d. Pasal 79 Undang – Undang No. 11 Tahun 2020

3. Pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil berhak memperoleh istirahat sebelum saatnya melahirkan. Berdasarkan Pasal 82 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berapa lama waktu yang diperbolehkan?
 - a. 1,5 (satu setengah) bulan
 - b. 2 (dua) bulan
 - c. 3 (tiga) bulan
 - d. 3,5 (tiga setengah) bulan
4. Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pagi) wajib memenuhi hak pekerja perempuan yang diatur dalam Pasal 76 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu?
 - a. Memberikan upah minimum
 - b. Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - c. Memberikan waktu istirahat
 - d. Memberikan makanan dan minuman bergizi, serta menjaga kesusilaan dan kamanan selama di tempat kerja
5. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu maka harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Kebijakan tersebut tertuang dalam Undang – Undang Pasar 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal?
 - a. Pasal 80
 - b. Pasal 81
 - c. Pasal 82
 - d. Pasal 83

REFERENSI

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 183 tentang
Perlindungan Maternitas.

Gani ES. 2016. Hak wanita dalam bekerja. *Jurnal Hakmi*; 12(1): 1-14.

Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

BAB III

IMPLEMENTASI HAK-HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN

TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Bab ini memberikan gambaran tentang kesenjangan dalam implementasi hak-hak tenaga kerja perempuan berdasarkan landasan hukum yang berlaku di Indonesia.

TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Memberikan informasi mengenai kesenjangan implementasi hak-hak tenaga kerja perempuan di Indonesia.
2. Memberikan informasi mengenai kesenjangan implementasi hak-hak tenaga kerja perempuan di Kalimantan Selatan (*Evidence Based*)

PENDAHULUAN

Sistem ketenagakerjaan juga telah diatur dalam UUD No. 13 Tahun 2003. Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Hak pekerja perempuan lain yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 secara garis besar adalah mengenai hak upah, hak cuti, dan hak layanan. Hak tersebut secara khusus antara lain berkaitan dengan reproduksi (cuti haid, hamil dan keguguran, cuti menyusui), hak kesehatan dan keselamatan kerja (memberikan makanan dan minuman bergizi (bagi pekerja perempuan pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00), penetapan waktu kerja sesuai peraturan, istirahat yang cukup pencegahan kecelakaan kerja, Penyediaan angkutan antar jemput, mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, mendapatkan jaminan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja), serta hak mendapatkan upah penuh. Sistem ketenagakerjaan dan hak-hak tenaga kerja perempuan yang telah diatur melalui peraturan pemerintah tersebut harus dipenuhi oleh negara dan perusahaan, namun beberapa studi terdahulu masih menemukan adanya ketidaksesuaian dalam implementasi hak cuti dan hak layanan.

A. Gap Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan di Indonesia

Penelitian mengenai hak tenaga kerja perempuan diketahui belum banyak diteliti. Beberapa penelitian terdahulu mengenai hak tenaga kerja perempuan menemukan adanya ketidaksesuaian dalam implementasinya. Studi pada sebuah tempat perawatan perempuan menemukan bahwa hak cuti hamil terhadap tenaga kerja perempuan belum diberikan sepenuhnya (Putra, 2015).

Sementara studi lainnya pada suatu pabrik kayu di Gresik menunjukkan bahwa pemenuhan hak dan fasilitas tenaga kerja perempuan menyusui belum dipenuhi oleh pabrik kayu tersebut dengan tidak disediakan ruang laktasi di

pabrik karena minimnya ruangan yang berada di pabrik (Kautsar, 2021). Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa pemenuhan hak tenaga kerja perempuan belum diberikan secara maksimal. Studi mengenai pemenuhan hak tenaga kerja perempuan masih sangat minim terutama pada industri kelapa sawit. Pemenuhan hak tenaga kerja perempuan pada industri ini menjadi penting karena serapan tenaga perempuan pada industri kelapa sawit cukup tinggi. Berdasarkan data, jumlah buruh di perkebunan kelapa sawit mencapai angka 20 juta, sekitar 60 % dari angka tersebut adalah buruh perempuan yang bekerja pada bagian perawatan (Purba, 2020). Bahaya yang harus dihadapi buruh perempuan dalam bagian perawatan adalah interaksi kimia secara langsung dengan pestisida dan herbisida.

Beberapa penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa hak cuti pada pekerja perempuan telah diterapkan di beberapa sektor pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan pada sebuah perusahaan industri di Surabaya menunjukkan bahwa penerapan pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Perusahaan yang berlaku di perusahaan industri tempat penelitian berlangsung. Hal ini terbukti dari hak-hak reproduksi pekerja perempuan sudah diberikan kepada pekerja perempuan, seperti hak cuti haid pada pekerja perempuan, hak cuti hamil dan melahirkan, serta kelonggaran waktu istirahat melahirkan yang dapat diperpanjang sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan bila dianggap perlu karena alasan kesehatan pekerja perempuan (Risqiana S, 2021).

Penelitian lain yang dilakukan Vinuk Isharti mengenai penerapan hak cuti perempuan di beberapa perusahaan industri di 3 wilayah di Indonesia (Lampung, Jawa, dan Bali) menunjukkan bahwa secara umum pengusaha telah melaksanakan ketentuan yang berlaku dalam penerapan hak cuti melahirkan, namun masih terdapat penyimpangan dan modifikasi yang tergantung dari kebijaksanaan dan kemampuan perusahaan masing-masing. Hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan dan sikap tenaga kerja perempuan sudah cukup baik dalam penerapan hak cuti melahirkan. Namun dalam penerimaan hak cuti melahirkan tenaga kerja perempuan masih belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku dikarenakan pengusaha hanya sebatas memberi hak cuti yang 3 bulan saja. Selebihnya mengenai hak mendapatkan gaji penuh, tunjangan kesehatan atau perawatan ketika hamil, penggantian biaya persalinan dan hak menyusui selama bekerja hampir semua pengusaha mengabaikannya (Istiari P, 2012).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Putu Mitha Alfiyana di Mataram yang bertujuan untuk mengetahui penerapan hak cuti perempuan di bidang perbankan menunjukkan bahwa hak cuti tenaga kerja perempuan telah diterapkan. Namun, dalam penerapannya terdapat kendala dari segi pengusaha seperti kurangnya sosialisasi mengenai cuti haid terhadap tenaga kerja perempuan. Sehingga dapat berakibat pada kurangnya pengetahuan serta kesadaran pekerja akan pentingnya cuti. Selain itu, terdapat kendala lain seperti kurangnya perhatian terhadap karyawan perempuan yang merasa sakit pada waktu haid tetapi dibiarkan masih bekerja (Alfiana, 2022). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beberapa sebagian besar jenis pekerjaan telah menerapkan hak cuti perempuan, tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala baik dari segi perusahaan maupun dari segi pekerjaan.

B. Gap Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kalimantan Selatan

Hasil penelitian Setyaningrum, dkk (2022) mengenai analisis pemenuhan hak cuti dan hak layanan pada tenaga kerja perempuan di Kalimantan Selatan dengan karakteristik tenaga kerja sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja perempuan dengan umur produktif (20-29 tahun) sebanyak 39%.

- b. Jenis pekerjaan dari sebagian besar responden bekerja di bidang kesehatan sebanyak 35,8%.
- c. Mayoritas responden merupakan tenaga kerja perempuan yang telah bekerja ≥ 5 (lima) tahun dengan persentase 61%.
- d. Sebagian besar responden merupakan tenaga kerja perempuan dengan tingkat pendidikan terakhir adalah sarjana (S1) sebanyak 76,3%, dan
- e. Sebagian besar responden bekerja lebih dari 40 jam per minggu sebanyak 63,4%.

Pemenuhan hak tenaga kerja perempuan dengan persentase pemenuhan tertinggi adalah:

- a. Hak cuti melahirkan sebanyak 93,9%, dan
- b. Hak dalam mendapatkan kesempatan menyusui atau memerah ASI selama waktu bekerja di tempat kerja sebanyak 93,9%.

Hak cuti melahirkan tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 82 yang menyebutkan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Tenaga kerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pasal 82 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut.

Sedangkan hak menyusui dan/atau memerah ASI (Menyediakan Tempat untuk Menyusui) tertuang pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Hal ini juga diatur dalam Pasal 10 Konvensi ILO No. 183

Tahun 2000 secara lebih detail bahwa tenaga kerja perempuan yang menyusui memiliki hak satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun.

Adapun ketidaksesuaian pemenuhan hak tenaga kerja perempuan dengan persentase tertinggi adalah:

- a. **hak cuti haid**, tempat menyusui atau memerah **ASI** di tempat kerja sebanyak 54,2%, dan
- b. **hak istirahat** panjang dengan ketentuan sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan sebanyak 72 %.

Apabila didasarkan pada landasan hukum yang berlaku, perlindungan dalam masa haid diatur dalam pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang meliputi:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- b. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan kewajiban negara dalam memenuhi hak pekerja perempuan untuk menyusui dan/atau memerah ASI (menyediakan) tempat untuk menyusui tertuang dalam pasal Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Gani, 2016).

Hal ini juga diatur dalam Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 secara lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak satu atau lebih jeda diantara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang – kurangnya selama 2 tahun (ILO No. 183, 2000).

Hak waktu istirahat telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi diantaranya waktu untuk (UU No. 13, 2003):

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam Kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu;
- c. Cuti tahunan sekurang – kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang – kurangnya 2 (dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan. Namun, hasil penelitian Setyaningrum, dkk (2022) juga menunjukkan adanya kesenjangan/ketidaksesuaian implementasi hampir di sebagian besar hak cuti dan hak layanan, diantaranya:

Hak cuti meliputi hak cuti melahirkan, hak cuti haid, hak cuti menyusui, hak cuti keguguran, hak istirahat (30 menit setiap bekerja 4 jam), hak libur, hak cuti tahunan, serta hak layanan menyusui/memerah ASI (ketersediaan ruang menyusui/memerah ASI di tempat kerja) hampir ditemukan pada sebagian besar hak cuti dan hak layanan. Sektor pendidikan, BUMN, dan perusahaan jasa makanan merupakan jenis pekerjaan yang kurang patuh dalam memberikan hak

cuti dan hak pelayanan kepada pekerja perempuan berdasarkan pengalaman yang dirasakan responden.

Dalam hal ini, kesempatan tenaga kerja perempuan untuk menyusui sebagian besar telah terpenuhi walaupun ketersediaan ruang khusus menyusui dan/atau memerah ASI belum tersedia di tempat kerja. Oleh karena itu diperlukan upaya advokasi dan kerjasama dalam mengoptimalkan penerapan hak tenaga kerja perempuan sesuai dengan landasan hukum yang berlaku.

Hasil wawancara dengan petugas Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Selatan diketahui bahwa kegiatan sosialisasi telah dilakukan kepada perusahaan. Beberapa kendala di lapangan yang sering ditemui terkait implementasi pemanfaatan izin haid dan pemberian upah saat cuti melahirkan.

RANGKUMAN

Implementasi hak-hak tenaga kerja perempuan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020. Evidence based dari hasil penelitian pada tenaga kerja perempuan di Kalimantan Selatan diketahui bahwa pemenuhan hak tenaga kerja perempuan dengan persentase pemenuhan tertinggi adalah hak cuti melahirkan sebanyak 93,9% dan hak dalam mendapatkan kesempatan menyusui atau memerah ASI selama waktu bekerja di tempat kerja sebanyak 93,9%. Namun masih terdapat kesenjangan dalam implementasinya dengan persentase tertinggi adalah hak cuti haid, tempat menyusui atau memerah ASI di tempat kerja sebanyak 54,2% dan hak istirahat panjang dengan ketentuan sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun

secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan sebanyak 72 %.

LATIHAN 3

1. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perlindungan dalam masa haid diatur dalam pasal?
 - b. 80
 - c. 81
 - d. 82
 - e. 83

Jawaban: B

2. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perlindungan dalam masa haid bagi pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari keberapa?
 - a. Hari pertama saja
 - b. Hari pertama dan kedua
 - c. Kapanpun selama masa haid
 - d. Menjelang hari haid

Jawaban: B

3. Berdasarkan hasil penelitian, kesenjangan implementasi pemenuhan hak tenaga kerja perempuan adalah:
 - a. hak cuti melahirkan
 - b. kesempatan untuk memberikan dan/atau memerah ASI
 - c. hak cuti haid, tempat menyusui atau memerah ASI di tempat kerja
 - d. Hak keselamatan dan kesehatan kerja

Jawaban: C

4. Sedangkan hak tenaga kerja perempuan dengan presentasi pemenuhan tertinggi adalah:
 - a. hak cuti melahirkan
 - b. hak cuti haid, tempat menyusui atau memerah ASI di tempat kerja
 - c. Ketersediaan tempat menyusui dan/atau memerah ASI di tempat kerja
 - d. Hak keselamatan dan kesehatan kerja

Jawaban: A

5. Hak cuti melahirkan tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal:
 - a. 80
 - b. 81
 - c. 82
 - d. 83

Jawaban: C

REFERENSI

- Alfiyana FM. 2022. Penerapan Hak Cuti Bagi Pekerja Perempuan Pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) (Studi Di PT BTN Kantor Cabang Mataram). *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*. 2(3): 630-636.
- Istiarti VT. 2012. Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal. *Jurnal Kesehatan Lingkungan*. 11(2): 103-108.
- Kautsar T.N., Aliwarman F., 2021. Pemenuhan Hak Dan Fasilitas Pekerja Perempuan Hamil Pabrik Kayu X Di Gresik Menurut Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Revolusi Indonesia Vol 1, No. 11, Oktober 2021

Purba N. 2020. Kondisi Umum Buruh Perempuan di Perkebunan Kelapa Sawit Sumatera. Disampaikan pada Diskusi Perlindungan Buruh Perempuan Perkebunan Kelapa Sawit (Selasa, 18 Agustus 2020). Link: [http://sawitwatch.or.id/wp-content/uploads/2020/08/4.-Materi-SERBUNDO Kondisi-Umum-Buruh-Perkebunan-Kelapa-Sawit-Sumatera.pdf](http://sawitwatch.or.id/wp-content/uploads/2020/08/4.-Materi-SERBUNDO-Kondisi-Umum-Buruh-Perkebunan-Kelapa-Sawit-Sumatera.pdf). Diakses pada 13 Februari 2022

Putra I.P.A.P.G., Udiana I. M., Pujawan I. M., 2015. Pemenuhan Hak Cuti Hmlil Terhadap Pekerja Perempuan pada Inner Glow Spa, Universitas Udaya

Risqiana S, Bagus S. 2020. Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan di PT Trakindo Utama Surabaya. Prosiding Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Setyaningrum, Ratna, et al, 2022. Studi Pemenuhan Hak Cuti dan Hak Layanan pada Tenaga Kerja Perempuan di Provinsi Kalimantan Selatan. Seminar Nasional Lahan Basah, LPPM ULM, Banjarmasin

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

BAB IV

PERMASALAHAN KESEHATAN PEKERJA PEREMPUAN

TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Bab ini memberikan gambaran tentang permasalahan kesehatan pekerja perempuan di Indonesia secara makro.

TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Memberikan informasi mengenai permasalahan maternitas pekerja perempuan
2. Memberikan informasi mengenai permasalahan psikologis pekerja perempuan
3. Memberikan informasi mengenai permasalahan gizi pekerja perempuan

PENDAHULUAN

Hak-hak tenaga kerja secara umum dijamin oleh negara berdasarkan Undang-undang dan dilandasi oleh Hak Asasi Manusia (HAM). Menjamin hak-hak tenaga kerja bertujuan untuk memastikan setiap tenaga kerja mencapai penghidupan yang laik, sehat dan selamat. Secara khusus, hak-hak tenaga kerja perempuan dijamin oleh negara dengan berupaya agar upaya kesehatan dan keselamatan yang direncanakan dapat mencegah dan atau mengendalikan permasalahan yang mungkin akan terjadi selama atau sesudah proses bekerja.

Tenaga kerja perempuan mendapatkan beberapa perhatian melalui kebijakan dan peraturan didasari oleh kodrat dan perannya dalam kehidupan, yaitu sebagai individu, ibu dalam sebuah keluarga/rumah tangga dan juga sebagai perempuan yang bekerja. Pada setiap peranan seorang pekerja perempuan, tentu memiliki karakteristik dan permasalahan yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat mengakibatkan penurunan produktifitas, kesehatan, kecelakaan kerja dan juga dampak negatif lainnya selama bekerja maupun dalam menjalani kehidupan bermasyarakat. Bab ini akan membahas mengenai permasalahan yang mungkin terjadi pada pekerja perempuan.

A. Permasalahan Maternitas Pekerja Perempuan

Hak maternitas adalah hak yang berhubungan dengan adanya hak untuk mendapatkan pelayanan yang akan diberikan kepada pekerja perempuan saat usianya sedang subur, tepatnya pada saat masa di luar kehamilannya, pada masa hamilnya, pada masa nifasnya sampai enam minggu, dan bayi yang memiliki usia sampai 40 hari dan keluarganya pun juga (Anggraini, 2021).

Hak pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi *International Labour Organization* (ILO), diantaranya adalah hak maternitas pekerja perempuan seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Setiap hubungan kerja yang harmonis memerlukan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha (Azzahra & Sundary, 2022). Menurut Setyowati, hak-hak pekerja perempuan adalah haknya di dalam reproduksi, haknya di dalam kesehatan dan keselamatan bekerja, haknya kehormatan perempuan dan haknya di dalam sistem pengupahan (Susiana, 2017). Namun, seringkali kenyataan amatlah berbeda dengan teori dan peraturan perundang-undangan.

Salah satu kasus yang pernah terjadi dibahas oleh Azzahra & Sundary dalam penelitiannya, yaitu Tari (bukan nama asli) yang saat itu kandungannya berusia 6 bulan ketika sang janin lahir premature di rumahnya. Lahir tanpa perawatan dokter membuat nyawa bayinya tidak terselamatkan. Usai keguguran Tari harus rutin mengirim surat sakit dari dokter karena perusahaan tempatnya bekerja melarang cuti keguguran. Jika tidak ia akan kehilangan upah harian dan bahkan dapat diberhentikan oleh perusahaan. Namun, dokter hanya dapat memberikan tiga kali surat keterangan sakit karena tidak bisa diperpanjang terus menerus. Pada akhirnya, ia hanya dapat beristirahat 9 hari selepas keguguran. Tari merupakan pekerja perempuan di PT. X yang merupakan perusahaan milik BUMN yang bergerak dalam bidang garmen, dan membutuhkan banyak pekerja perempuan.

Adapun permasalahan lainnya dapat terjadi ketika pekerja perempuan hamil. Salah satunya ketika fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tempat pekerja perempuan bekerja tidak memadai, seperti tidak tersedianya jasa antar jemput bagi pekerja perempuan yang tengah hamil. Tidak jarang pula bahwa pekerja perempuan langsung di-PHK karena dianggap sebuah beban dan penghambat proses berjalannya pekerjaan di suatu perusahaan (Anggraini, 2021).

Selain pemutusan hubungan kerja, kasus lain yang ditemukan adalah pembaruan kontrak jangka pendek hingga sebelum waktu melahirkan dan hilangnya manfaat menstruasi yang biasanya diberikan dalam bentuk uang tunai. Kemudian, tantangan lain yang dapat dihadapi ketika seorang pekerja perempuan telah melahirkan yaitu akses ke ruang laktasi. Pekerja perempuan enggan menggunakan ruang laktasi akibat tingginya tuntutan kerja (ILO, 2022).

Pada tahun 2017, penelitian yang dilakukan oleh Perempuan Mahardhika menunjukkan bahwa 773 responden mengaku khawatir akan kehilangan pekerjaan atau menjalani kehamilan dalam lingkungan kerja yang tidak sehat

(BBC, 2017). Survei juga menunjukkan bahwa 3 dari 7 pekerja perempuan yang mengalami keguguran tidak mendapatkan cuti keguguran dari perusahaan tempat mereka bekerja (Azzahra & Sundary, 2022).

Pada tahun 2018, pada survei Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen yang dilaksanakan oleh Perempuan Mahardhika menemukan bahwa 4 dari 25 pekerja perempuan menyembunyikan kehamilan mereka dengan alasan takut kehilangan pekerjaan dan pendapatan (ILO, 2022).

Menurut Al Azim dkk (2021), tempat bekerja dapat memiliki pengaruh pada pekerja perempuan yang sedang dalam masa pemberian ASI. Seorang pekerja perempuan dapat memiliki kepercayaan diri yang baik, pengetahuan yang baik namun dapat berada di tempat kerja yang tidak mendukung, sehingga akan menghasilkan pola pemberian ASI yang kurang baik. Hal tersebut dapat terjadi akibat waktu yang terpotong oleh pekerjaan ketika pekerja perempuan sedang menyusui bayi dan akan mengurangi kualitas waktu untuk menyusui bayi.

Hal-hal yang terjadi di atas dapat terjadi akibat perusahaan tempat pekerja perempuan bekerja tidak memiliki peraturan khusus yang mengatur tentang hak maternitas perempuan, walaupun dalam Undang-Undang yang berlaku yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hal terkait. Sehingga muncul kemungkinan bahwa perusahaan tersebut memilih untuk mengabaikan hak cuti tersebut. Selain melanggar UU Ketenagakerjaan, perusahaan juga telah melanggar hak atas kesehatan terhadap wanita (Azzahra & Sundary, 2022).

Perempuan mempunyai hak atas perlindungan sebagaimana sudah ditentukan ke dalam pasal 11 ayat (1) yang menjelaskan bahwa pekerja perempuan berhak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hal tersebut merupakan upaya perlindungan kepada fungsi reproduksi. Pekerja perempuan mempunyai wewenang dan hak wajib untuk diperhatikan oleh

pengusaha, seperti tidak mewajibkan pekerja perempuan untuk melakukan pekerjaan saat hari pertama dan hari kedua haid, pekerja wajib mendapatkan rehat selama satu setengah bulan setelah mengalami keguguran, dan lain sebagainya yang dapat melindungi pekerja perempuan terutama dalam hal kesehatan maupun keselamatannya (Anggraini, 2021).

B. Permasalahan Psikologis Pekerja Perempuan

Pada lingkungan kerja, saat pekerja perempuan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dapat terjadi gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri perempuan tersebut, misalnya perempuan itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan yang terlalu banyak, serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental pekerja perempuan tersebut (Ali, 2019).

Pekerja perempuan umumnya tidak asing dengan stress kerja. Stress merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Stress adalah konsekuensi setiap Tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Penyebab stress dapat dibagi menjadi dua yaitu, *on the job* (berasal dari pekerjaan) dan *off the job* (dari luar pekerjaan) (Iswari & Pradhanawati, 2018).

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress seperti beban tugas terlalu berat; desakan waktu/*deadline*; sosialisasi yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan antara karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang menimbulkan intervensi pihak lain yang terlalu sering

sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut karyawan dan yang dianut organisasi, dan perubahan yang terjadi sehingga menimbulkan rasa ketidakpastian (Iswari & Pradhanawati, 2018).

Stres yang terlalu besar dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karena stress yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan dapat kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stress tersebut, menjadi tidak mampu mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat yang paling fatal adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar, bahkan melarikan diri dari pekerjaan, dan dapat diberhentikan. Selain akibat pada individu yang mengalami stress, dampak juga akan dialami oleh perusahaan yang bersifat tidak langsung seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi hingga *turnover* (Iswari & Pradhanawati, 2018).

Salah satu sumber stress dan mempengaruhi kondisi *well-being* seorang pekerja adalah konflik peran ganda. Pekerja perempuan seringkali menanggung beban ganda, di samping harus mengurus urusan rumah tangga dan keluarga, selain itu juga harus bertanggung jawab pada pekerjaannya (Muamar, 2019). Adanya gerakan perempuan dalam memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu pekerja perempuan tersebut. Secara ekonomi, adanya pasangan suami istri yang bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat (Iswari & Pradhanawati, 2018).

Namun tak jarang terjadi adanya konflik peran ganda pada pekerja perempuan. Konflik ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, dan

kelelahan. Konflik peran ganda dapat terjadi akibat permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain; stress yang dimulai dalam satu peran dan terjatuh ke dalam peran lain; kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran sehingga dapat mempersulit keadaan untuk peran yang lainnya; dan perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran namun tidak efektif dan tidak tepat dalam peran lainnya (Iswari & Pradhanawati, 2018).

Wanita dengan peran ganda dituntut untuk berperan subordinat (memiliki kedudukan di bawah suami) dalam menunjang kebutuhan keluarga dengan mengurus suami dan anak, namun pada tempat kerja wanita yang berperan ganda tersebut dituntut untuk mampu bersikap mandiri dan dominan (Indriani & Sugiasih, 2016).

Konflik peran ganda ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan, namun usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan olah pekerja tersebut untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Iswari & Pradhanawati, 2018).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Pamintaningtiyas & Soetjningsih (2020), seorang perawat di Rumah Sakit X menunjukkan fenomena *work family conflict*. Diketahui bahwa perawat tersebut terkadang terlambat datang bekerja dikarenakan harus mengurus anak, melakukan tugas rumah tangga seperti memasak, mencuci dan membersihkan rumah, mengurus keperluan suami pada pagi hari, kemudian dikarenakan jam kerja yang cukup padat perawat tersebut memutuskan untuk menggunakan jasa asisten rumah tangga dalam keperluan keluarga dan juga harus menitipkan anaknya ketika harus pergi bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rosyad (2017) di Rumah Sakit Y menunjukkan bahwa *work family conflict* perawat wanita berada

pada kategori tinggi. Sehingga semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami seorang pekerja perempuan, maka semakin rendah *psychological well-being* pekerja perempuan tersebut.

Kesejahteraan psikologis merupakan sesuatu yang penting dan harus dimiliki oleh setiap individu, demikian pula dengan pekerja perempuan. Namun nyatanya, kesejahteraan psikologis bukan sesuatu yang bisa dicapai dengan mudah, terutama oleh pekerja perempuan. Pekerja perempuan memerlukan dukungan sosial yang terdiri dari informasi atau nasihat verbal dan non verbal, bantuan nyata atau tindakan yang diberikan untuk menjalin ikatan-ikatan sosial (Indriani & Sugiasih, 2016).

C. Permasalahan Gizi Pekerja Perempuan

Peningkatan kesehatan pekerja perempuan dapat dipenuhi dengan pemenuhan kebutuhan gizi pekerja. Gizi merupakan hal yang penting bagi pekerja perempuan, karena gizi merupakan aspek kesehatan yang berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Pada umumnya untuk meningkatkan kualitas pekerja maka pemerintah dan perusahaan harus bersama-sama berupaya memperbaiki gizi pekerja, karena kebanyakan tenaga kerja tidak mempunyai untuk sarapan (Oktariani et al., 2019).

Asupan energi pekerja dapat menentukan tingkat status gizi seorang pekerja. Status gizi merupakan suatu keadaan tubuh sebagai akibat konsumsi makanan dan penggunaan zat gizi. Status gizi yang kurang melambangkan kondisi tubuh yang buruk. Kondisi tubuh yang buruk tersebut dapat mempengaruhi pekerja dalam bekerja dan dapat mengakibatkan kelelahan (Oktariani et al., 2019).



Sumber : <https://k3.unida.gontor.ac.id/>

Gambar 2. Makanan Bergizi untuk Pekerja

Masalah gizi pada pekerja dapat terjadi sebagai akibat langsung yakni kurangnya asupan makanan yang tidak sesuai dengan beban kerja. Oleh karena itu, hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi fisik dan beban kerja seorang pekerja. Derajat kesehatan dan status gizi yang kurang dapat mengakibatkan menurunnya kemampuan dan produktivitas kerja. Gizi adalah salah satu faktor yang penting dalam menentukan tingkat kesehatan dan kesejahteraan manusia. Gizi seorang pekerja dapat dikatakan baik apabila terdapat keseimbangan dan keserasian antara perkembangan fisik dan perkembangan mental pekerja tersebut (Ali, 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ali (2019), para ibu hamil yang bekerja pada sektor informal mengakui bahwa hanya mengonsumsi jenis makanan seperti mie instan dan tidak mengonsumsi sayur ataupun lauk pauk yang bergizi. Para pekerja perempuan yang sedang hamil ini cenderung tidak memperhatikan makanannya dan hanya fokus dengan pekerjaan dan kebutuhan

keluarga, sehingga terjadi defisiensi zat mikro yang mendukung terjadinya KEK (Kekurangan Energi Kronis). Ditemukan bahwa seluruh pekerja perempuan yang hamil memiliki berat badan yang hanya berada di angka 35-48 kilogram, padahal idealnya seorang ibu hamil mengalami penambahan berat badan sebanyak 12-13 kilogram.

Kesibukan pekerja perempuan dalam menjalankan kewajiban mereka sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga membuat pekerja perempuan tidak lagi memperhatikan kebutuhan gizi yang harusnya tercukupi, aktifitas yang padat dan gizi yang tidak seimbang akan menimbulkan kelelahan yang berdampak pada kondisi fisik mereka. Lamanya waktu bekerja pekerja perempuan serta peran ganda yang mereka alami dapat mengakibatkan suatu kerentanan sosial terhadap masalah malnutrisi (Ali, 2019).

Status gizi pekerja perempuan yang rendah mempengaruhi aktifitas kerja pekerja perempuan, di samping pekerja perempuan harus melakukan aktifitas mengurus rumah tangga dan anak yang menguras energi, beban kerja yang tinggi pun membuat pekerja perempuan tidak memberikan perhatian kepada diri mereka sendiri, terutama kondisi fisiknya. Gizi yang tidak terpenuhi menyebabkan kondisi pekerja perempuan menjadi lemah sehingga menjadi mudah lelah dan mudah sakit di beberapa bagian tubuhnya (Ali, 2019).

Selain status gizi yang di bawah kategori normal, status gizi yang di atas kategori normal pun menjadi masalah untuk para pekerja perempuan. Obesitas adalah suatu kondisi medis berupa kelebihan lemak tubuh yang terakumulasi, sehingga menimbulkan dampak merugikan bagi kesehatan, yang kemudian menurunkan harapan hidup atau meningkatkan masalah kesehatan. Seseorang dianggap obesitas jika indeks massa tubuh (IMT) melebihi 27 kg/m^2 . Obesitas disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah genetik, asupan energi, aktifitas fisik, lingkungan, psikis, status sosial dan ekonomi, dan lama penggunaan kontrasepsi (Koryaningsih & Wahyani, 2019).

Dalam penelitian mereka, Koryaningsih & Wahyani menemukan bahwa 50% dari 54 buruh perempuan di Pabrik X mengalami obesitas dengan nilai IMT ≥ 27 kg/m². Dalam hal ini dapat terjadi ketidakseimbangan antara pola makan dengan status gizi pekerja perempuan, ditemukan bahwa kebanyakan buruh perempuan di Pabrik X memiliki aktifitas fisik yang ringan, maka dengan ini terjadilah ketidakseimbangan antara asupan dan keluaran energi yang mengakibatkan penambahan berat badan. Banyaknya konsumsi energi dari makanan yang dicerna melebihi energi yang digunakan untuk metabolisme dan aktifitas sehari-hari. Kelebihan energi ini akan disimpan di dalam tubuh dalam bentuk lemak dan jaringan lemak yang membuat berat badan bertambah (Koryaningsih & Wahyani, 2019).

Aktifitas fisik yang teratur juga berperan dalam proses pemeliharaan berat badan, meningkatkan fungsi berbagai sistem tubuh menjadi lebih efisien, mengurangi risiko dari berbagai penyakit degeneratif dan kematian, dan secara keseluruhan memperbaiki kualitas hidup (Lestari, 2020).

Status gizi yang kurang maupun lebih dapat menjadi penyebab menurunnya derajat kesehatan pekerja. Walaupun dalam tingkat yang paling ringan, status gizi masih tetap mempengaruhi performa dan konsentrasi kerja, sehingga memungkinkan untuk terjadi kelelahan kerja. Begitu pula dengan asupan yang berlebih dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara asupan dan keluaran energi. Pola makan yang buruk diidentifikasi sebagai faktor risiko untuk kondisi kesehatan kronis. Penyelenggaraan makanan institusi dapat menjadi sarana untuk meningkatkan keadaan gizi pekerja bila memenuhi prinsip-prinsip dasar penyelenggaraan makanan institusi (Lestari, 2020).

Pemenuhan kecukupan gizi pekerja merupakan salah satu bentuk penerapan syarat keselamatan dan kesehatan kerja. Standar penyediaan makanan bagi pekerja adalah 2/5 atau 40% dari kebutuhan sehari, yang berarti bila diterjemahkan ke dalam menu menjadi satu kali makan dan makanan ringan.

Namun, kualitas makanan yang disajikan harus dijaga, salah satunya jumlah, kualifikasi dan keterampilan tenaga kerja dalam institusi tersebut (Lestari, 2020).

RANGKUMAN

Pekerja perempuan memiliki hak atas maternitas sebagaimana yang diamanatkan dalam peraturan perundangan dan konvensi ILO. Diperlukan perhatian bagi manajemen dan pengurus tempat kerja dalam memenuhi hak-hak tersebut. Selain itu penting bagi pengurus untuk memperhatikan faktor risiko permasalahan psikososial, kesehatan fisik dan mental serta gizi pekerja perempuan. Pemerintah juga diharapkan memberikan peranan dalam pengawasan pelaksanaan peraturan perundangan yang bersinggungan dengan pekerja perempuan agar permasalahan-permasalahan yang telah disinggung sebelumnya dapat diminimalisir dan kesejahteraan pekerja perempuan dapat terjamin.

LATIHAN 4

1. Dapatkah anda sebutkan contoh permasalahan pekerja perempuan yang berkaitan dengan maternitas? Apa yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut?
2. Bagaimana cara mengendalikan faktor psikososial di tempat kerja agar tidak berdampak negatif bagi pekerja perempuan?
3. Jika anda adalah seorang Ahli K3 di tempat kerja, dan ditemukan permasalahan ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan asupan gizi tenaga kerja yang mengakibatkan lebih dari separuh pekerja perempuan

mengalami obesitas, apa yang akan anda lakukan untuk mengatasi masalah tersebut?

REFERENSI

Al Azim, NA., Puspita, I., dan Fauzia NA. 2021. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pola Pemberian ASI (Air Susu Ibu) pada Ibu Menyusui yang Bekerja. *Jurnal Ilmu Keperawatan Maternitas*; 4 (2): 1-15.

<https://journal.ppnijateng.org/index.php/jikm/article/view/1298/585>

Ali, J. 2019. Status Gizi dan Stres Kerja dari Ibu Hamil Pekerja Informal. *Jurnal Hibualamo*; 3 (1): 11-15.

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1038230&val=13134&title=STATUS%20GIZI%20DAN%20STRES%20KERJA%20DARI%20IBU%20HAMIL%20PEKERJA%20INFORMAL>

Anggraini, N. 2021. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Hamil Menurut Undang-Undang HAM dengan Konvensi ILO. *Seminar Nasional – Kota Ramah Hak Asasi Manusia*; 1 (2021): 448-456.

<https://conference.untag-sby.ac.id/index.php/semnas/article/view/213/185>

Azzahra, A., & Sundary, RI. 2022. Penerapan Hak Cuti bagi Pekerja Perempuan Pasca Keguguran berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Hak Atas Kesehatan. *Bandung Conference Series: Law Studies*; 2 (1): 795-799.

<https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSLS/article/view/1222/730>

BBC News Indonesia. Ratusan buruh busana terkenal di Jakarta 'terpaksa sembunyikan kehamilan'. Dilihat pada 10 Januari 2023. <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-42414034>.

Indriani, D., & Sugiasih, I. 2016. Dukungan Sosial dan Konflik Peran Ganda terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. SC Enterprises Semarang. *Proveksi*; 11 (1): 46-54.

<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/view/2882/2098>

International Labour Organization. 2022. Intervensi pemerintah diperlukan untuk kepatuhan terhadap hak maternitas. Dilihat pada 11 Januari 2023. https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_834805/lang--en/index.htm.

Iswari, RI., & Pradhanawati, A. 2018. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*; 7 (2): 83-94.

<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/22693/14896>

Koryaningsih, A., & Wahyani, AD. 2019. Hubungan antara Asupan Energi dan Aktivitas Fisik dengan Obesitas pada Buruh Perempuan. *Jurnal Ilmiah Gizi dan Kesehatan*; 1 (1): 11-18.

<http://jurnal.umus.ac.id/index.php/IIGK/article/view/99/64>

Lestari, IF. 2020. Penyelenggaraan Makan Siang, Kebugaran Jasmani dan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja. *HIGEIA 4 (Special 1)*: 328-339.

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia/article/view/40354/17909>

Muamar, A. 2019. Wanita Karir dalam Perspektif Psikologis dan Sosiologis Keluarga Serta Hukum Islam. *Jurnal Equalita*; 1 (1): 21-37.

<https://www.syekh Nurjati.ac.id/jurnal/index.php/equalita/article/view/5153/2430>

Oktariani, R., Rakhma, LR., dan Kurniawan, A. 2019. Sarapan Pagi, Status Gizi dan Kelelahan pada Karyawan di Brownies Cinta Karanganyar. *Jurnal Dunia Gizi*; 2 (2): 79-84.

<http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jdg/article/view/4528/308>

Pamintaningtyas, ID., & Soetjningsih, CH. 2020. Hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *Psychological Well-Being* pada Ibu yang Bekerja sebagai Perawat di Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *Jurnal Psikologi Konseling*; 16 (1): 581-589.

[https://www.academia.edu/50512295/Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Psychological Well Being Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat DI Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon](https://www.academia.edu/50512295/Hubungan_Antara_Work_Family_Conflict_Dengan_Psychological_Well_Being_Pada_Ibu_Yang_Bekerja_Sebagai_Perawat_DI_Rumah_Sakit_Sumber_Kasih_Cirebon)

Susiana, S. 2017. Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Jurnal Aspirasi*; 8 (2).

<https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas.

BAB V

ISU KESELAMATAN KERJA PEREMPUAN

TUJUAN INSTRUKSIONAL UMUM

Bab ini memberikan gambaran tentang isu keselamatan kerja terkini di Indonesia dalam topik pekerja perempuan.

TUJUAN INSTRUKSIONAL KHUSUS

1. Memberikan informasi mengenai bahaya dan resiko kecelakaan kerja pada pekerja perempuan
2. Memberikan informasi mengenai resiko kecelakaan kerja pada pekerja perempuan
3. Memberikan informasi mengenai dampak kecelakaan kerja pada pekerja perempuan

PENDAHULUAN

Keselamatan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dan diterapkan dalam menjalankan suatu usaha dalam bentuk apapun. Karena pada dasarnya keselamatan merupakan kebutuhan dasar dan hak setiap orang. Secara umum keselamatan kerja memiliki arti selamat dari bahaya kecelakaan kerja dalam melakukan aktivitas suatu pekerjaan yang dapat mengakibatkan cedera, kecacatan permanen, kematian serta kerugian bagi pekerja dan pemberi kerja.

Keselamatan kerja merupakan aspek perlindungan terhadap tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini

meliputi keselamatan pekerja, kesehatan pekerja, memelihara moral kerja serta martabat kemanusiaan dan moral beragama. Sehingga tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya secara aman. Jika aspek keselamatan kerja ini tidak diperhatikan akan menimbulkan berbagai macam dampak dan kerugian salah satunya adalah kecelakaan kerja.

Angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, tercatat ada sebanyak 234.270 kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di tahun 2021. Kasus ini meningkat 5,65% dari tahun 2020 dengan 221.740 kasus. Angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat pada pekerja perempuan sendiri tercatat ada sebanyak 56.051 kasus pada 2021. Angka ini terus meningkat dari tahun 2020 sebanyak 52.086 kasus dan 2019 sebanyak 48.285 kasus.

Dari 234.270 kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tahun 2021. Terdapat 6.552 kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang mengalami fatal atau meninggal dunia. Dengan rincian 5.873 kasus pada pekerja laki-laki dan 679 kasus pada pekerja perempuan.

Kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor, terutama faktor peralatan kerja, lingkungan kerja, dan aktivitas pekerjaan itu sendiri. Kecelakaan kerja dapat terjadi di manapun, kapanpun dan dalam kondisi apapun termasuk pada pekerja perempuan.

A. Bahaya dan Resiko Kecelakaan Kerja pada Pekerja Perempuan

ISO 45001 mendefinisikan bahaya sebagai sumber atau situasi yang berpotensi untuk menyebabkan cedera dan sakit (klausul 3.19). Sedangkan resiko didefinisikan sebagai kombinasi dari kemungkinan terjadinya peristiwa yang berhubungan dengan cedera parah; atau sakit akibat kerja atau terpaparnya

seseorang/alat pada suatu bahaya (klausul 3.12). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa bahaya merupakan sifat dari proses yang dapat merugikan individu, dan resiko merupakan kemungkinan bahwa bahaya itu akan terjadi dengan seberapa parah akibat yang akan diterima.

Bahaya merupakan potensi yang dapat menimbulkan kerugian bagi manusia berupa luka, penyakit, kerusakan properti, lingkungan, kematian atau kombinasinya yang berasal dari bahan/material, proses atau cara ketika melakukan pekerjaan. Bahaya di tempat kerja merupakan semua hal yang dapat melukai pekerja secara fisik ataupun mental di tempat kerja. Bahaya di tempat kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:

1. Bahaya Keselamatan Kerja (*Safety Hazard*)

Bahaya keselamatan kerja merupakan bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja dan menyebabkan kerusakan properti, luka (*injury*), cacat hingga kematian. Dampak yang ditimbulkan bahaya keselamatan kerja bersifat akut. Jenis bahaya keselamatan kerja dapat diklasifikasikan menjadi:

- a. Bahaya Mekanis

Bahaya mekanis merupakan bahaya yang bersumber dari benda bergerak atau peralatan mekanis yang bergerak secara manual ataupun dengan penggerak. Bahaya gerakan mekanis ini dapat menimbulkan cedera atau kerusakan seperti tersayat, terpotong, terjepit, dan terpeleset.

- b. Bahaya Elektrikal

Bahaya elektrikal merupakan bahaya yang bersumber dari energi listrik. Bahaya elektrikal dapat menimbulkan kebakaran, sengatan listrik, dan arus pendek.

- c. Bahaya Kebakaran dan Peledakan

Bahaya kebakaran merupakan bahaya yang bersumber dari bahan kimia yang bersifat *flammable* dan *explosive*.



Sumber : <http://pmdlk.blogspot.com/>

Gambar 3. Kebakaran di Tempat Kerja

2. Bahaya Kesehatan Kerja (*Health Hazard*)

Bahaya kesehatan kerja merupakan bahaya yang dapat menimbulkan penyakit akibat kerja dan berdampak pada kesehatan manusia. Dampak yang ditimbulkan bahaya kesehatan kerja bersifat kronis. Jenis bahaya kesehatan kerja dapat dikalsifikasikan menjadi:

a. Bahaya Fisik (*Physical Hazard*)

Bahaya fisik dapat berupa, radiasi, temperatur ekstrim (terlalu panas/dingin), kebisingan, cuaca, pencahayaan, getaran, dan tekanan udara.

b. Bahaya Kimia (*Chemical Hazard*)

Bahaya kimia dapat berbentuk gas, cair, dan padat di lingkungan kerja yang memiliki sifat racun (*toxic*), iritasi (*irritant*), sesak napas (*asphyxia*), mudah terbakar (*flammable*), meledak (*explosive*), dan berkarat (*corrosive*).

c. Bahaya Biologis (*Biological Hazard*)

Bahaya biologis berasal dari makhluk hidup seperti serangga, bakteri, jamur, dan virus yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan.

d. Bahaya Ergonomis

Bahaya ergonomis merupakan bahaya yang dapat menimbulkan gangguan pada tubuh secara fisik sebagai akibat dari desain peralatan kerja, mesin, aktivitas mengangkat beban, jangkauan yang berlebihan, gerakan yang berulang ulang dalam jangka waktu yang panjang, dan postur kerja yang janggal. Bahaya ergonomis dapat menyebabkan keluhan *muskuloskeletal disorders* (MSDs).

e. Bahaya Psikologi (*Psychological Hazar*)

Bahaya psikologi dapat disebabkan oleh konflik antar-personal, keadaan emosi pekerja, beban tugas yang terlalu besar atau sangat kurang, tekanan pekerjaan, kekerasan di tempat kerja, jam kerja yang panjang serta tidak teratur, dan masalah rumah tangga.

Pada dasarnya setiap pekerja memiliki bahaya dan resiko yang sama. Namun ketika dilihat dari beberapa aspek, pekerja perempuan memiliki lebih banyak bahaya dan resiko kecelakaan kerja. berdasarkan aspek psikososial, pekerja perempuan rentan terhadap masalah kesehatan. Terlebih pekerja perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak yang mana peran dan tanggung jawabnya lebih banyak dari pada pekerja perempuan yang belum menikah.

Pekerja perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak akan memiliki peran ganda di mana selain menjadi ibu rumah tangga, pekerja tersebut juga memiliki tanggung jawab terhadap karir atau pekerjaannya. Tidak jarang terjadi masalah psikososial yang dialami oleh pekerja perempuan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga ini akan berdampak pada kecelakaan kerja dan masalah kesehatan.

Menurut *Health and Safety Executive Inggris*, pekerja perempuan dengan usia 25-54 tahun lebih mudah tertekan terkait pekerjaan dari pada pekerja laki-laki. Namun, pekerja perempuan dengan usia 35-44 tahun yang paling sering mengalami stres kerja. Hal ini disebabkan oleh sulitnya membagi tugas dan

tanggung jawab sebagai karyawan dan ibu rumah tangga. Tidak jarang pekerja perempuan mengalami kendala ketika dalam waktu bersamaan harus mengurus keluarga dan karir.

Kecelakaan kerja sangat dipengaruhi oleh masalah psikososial pekerja di mana perilaku serta tindakan tidak aman berperan besar dalam terjadinya kecelakaan kerja. Selain itu, masalah psikososial juga sangat berpengaruh pada konsentrasi pekerja dalam melakukan suatu aktivitas pekerjaan. Jika konsentrasi terganggu maka akan menyebabkan pekerja melakukan tindakan tidak aman yang akan berakibat pada kecelakaan kerja.

B. Resiko Kecelakaan Kerja pada Pekerja Perempuan

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan dan tidak diduga serta menimbulkan korban manusia dan atau harta benda. Menurut Permenaker No. 03/MEN/1998 kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan tidak diduga semula yang dapat menimbulkan korban manusia dan harta benda. Sedangkan menurut Suma'mur (2009), kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merugikan terhadap manusia, merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Menurut Bird dan Germain (1990), terdapat tiga tipe kecelakaan kerja yaitu:

1. *Accident*

Accident merupakan peristiwa yang tidak diharapkan dan memunculkan kerugian bagi manusia maupun harta benda.

2. *Incident*

Incident merupakan peristiwa yang tidak diharapkan dan belum memunculkan kerugian.

3. *Near Miss*

Near miss merupakan peristiwa hampir celaka. *Near miss* dapat dikatakan peristiwa yang hampir memunculkan peristiwa *accident* dan *incident*.

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi ketika sedang melakukan suatu pekerjaan di tempat kerja. Setiap tempat kerja selalu memiliki potensi bahaya dan resiko kecelakaan kerja. Besarnya resiko dan dampak yang terjadi tergantung dari jenis industri, teknologi serta upaya pengendalian resiko yang dilakukan. Berdasarkan tingkatan akibat yang ditimbulkan, kecelakaan kerja dapat terbagi menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kecelakaan Kerja Ringan

Kecelakaan kerja ringan memerlukan pengobatan dan perawatan serta dapat kembali bekerja <2 hari. Contoh kecelakaan kerja ringan adalah tergores, terkilir, dan terjatuh.

2. Kecelakaan Kerja Sedang

Kecelakaan kerja sedang memerlukan pengobatan dan perawatan serta dapat kembali bekerja >2 hari. Contoh kecelakaan kerja sedang adalah luka robek dan luka bakar.

3. Kecelakaan Kerja Berat

Kecelakaan kerja berat merupakan kecelakaan kerja yang dampaknya menyebabkan amputasi dan kegagalan fungsi tubuh. Contoh kecelakaan kerja berat adalah patah tulang.

Kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor. Faktor perilaku manusia yang tidak memenuhi aspek keselamatan (*unsafe action*) dan faktor lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*) menjadi faktor umum penyebab kecelakaan kerja. Banyak penelitian menunjukkan hasil bahwa 80%-85% kecelakaan kerja terjadi akibat kelalaian manusia atau tindakan tidak aman. Adapun faktor penyebab tindakan tidak aman (*unsafe action*) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Ketidakseimbangan Fisik

Kemampuan tubuh seorang pekerja berbeda beda dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerja yang melakukan pekerjaan dengan postur tubuh yang tidak ergonomi akan menyebabkan pekerja tersebut cepat lelah. Pekerja laki laki dapat mengangkat beban yang lebih berat dari pada pekerja perempuan. Kondisi fisik seperti sehat atau cacat sebagian juga dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja.

2. Pendidikan

Kecelakaan kerja sering terjadi pada pekerja yang kurang memiliki keterampilan dalam bekerja, kurang memiliki pengalaman dalam bekerja, kurang memahami langkah-langkah operasional dalam memakai alat kerja, dan salah mengartikan sebuah perintah.

3. Tidak Sesuai Keahlian

Pekerja yang melakukan suatu pekerjaan namun tidak memiliki kewenangan dalam hal tersebut dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Dalam beberapa bidang pekerjaan, pekerja diwajibkan untuk mengikuti pelatihan tertentu sesuai bidang pekerjaannya.

Adapun faktor lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*) antara lain sebagai berikut:

1. Desain Tempat Kerja

Tempat kerja idealnya harus aman dan nyaman bagi pekerja sehingga pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan selamat. Namun, kenyataannya masih banyak tempat kerja yang tidak dirancang aman dan nyaman. Seperti peletakan mesin produksi di posisi yang pekerjaanya kurang nyaman ketika melakukan aktivitas pekerjaan.

2. Lokasi Kerja

Lokasi kerja menjadi salah satu faktor penyebab kecelakaan kerja karena bekerja di ruang yang tertutup, sempit, dan terbatas sangat berbahaya

dibandingkan dengan tempat terbuka. Selain itu, bekerja pada ketinggian juga memiliki resiko tinggi kecelakaan kerja.

3. Kebisingan

Tempat kerja yang bising akan menyebabkan konsentrasi pekerja menurun dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Selain itu, kebisingan juga mengganggu indera pendengaran sehingga komunikasi antar pekerja terganggu.

4. Suhu Udara

Produktivitas kerja dapat menurun akibat iklim kerja yang terlalu panas/terlalu dingin. Suhu yang terlalu panas dapat menyebabkan pekerja mengalami *heat stroke*. Sedangkan jika suhu terlalu dingin, pekerja dapat mengalami kaku otot. Sehingga dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

5. Penerangan

Penerangan menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan di tempat kerja. Kurangnya penerangan di tempat kerja dapat menyebabkan pekerja sulit melihat ketika melakukan aktivitas bekerja. Selain itu, pekerja juga kesulitan untuk menghindari bahaya yang mungkin akan terjadi serta menyebabkan mata mudah lelah sehingga menurunkan tingkat konsentrasi ketika bekerja dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja.

6. Keadaan Lantai

Lantai tempat kerja idealnya dibuat dengan bahan yang cukup keras. Lantai juga harus tahan terhadap tumpahan air, minyak ataupun oli. Lantai yang licin berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja seperti terjatuh, terpeleset, dan tergelincir.

Tidak ada kecelakaan kerja yang terjadi secara kebetulan tanpa ada penyebabnya. Sehingga kecelakaan kerja dapat dicari akar permasalahan dan penyebabnya agar dapat dilakukan tindakan pencegahan dan penanggulangan.

Tempat kerja yang tidak melakukan program K3 pada akhirnya akan berdampak pada munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pada

umumnya semakin lama pekerja berada di tempat kerja, semakin tinggi bahaya dan resiko pekerja mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja atau masalah kesehatan lainnya. Resiko di tempat kerja dapat menurunkan kualitas kesehatan dan kualitas hidup anak keturunan pekerja yang disebabkan oleh paparan alat-alat dan bahan-bahan pada proses bekerja yang berdampak buruk pada sistem reproduksi pekerja laki-laki ataupun pekerja perempuan. Dampak yang dialami dapat berupa infertilitas, abortus, kematian bayi yang dilahirkan, stunting, kecacatan sejak lahir baik fisik maupun mental akibat bahan kimia beracun dan radiasi berbahaya.

C. Dampak Kecelakaan Kerja pada Pekerja Perempuan

Kecelakaan kerja akan menimbulkan dampak yang besar bagi pemberi kerja maupun tenaga kerja. Menurut Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional, kecelakaan kerja dapat menimbulkan terjadinya kerugian langsung dan kerugian tidak langsung bagi pemberi kerja. Kerugian langsung berupa pengeluaran biaya pengobatan dan biaya perbaikan kerusakan sarana produksi. Kerugian tidak langsung berupa hilangnya jam kerja, kerugian produksi, kerugian sosial, dan menurunnya nama baik perusahaan.

Kecelakaan kerja yang terjadi pada tenaga kerja dapat menyebabkan cedera, luka, kelainan atau cacat bahkan kematian. Meskipun dalam prosedurnya pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akan mendapat jaminan sosial berupa kompensasi, namun kelainan atau cacat akibat kecelakaan kerja akan mengurangi kemampuan pekerja tersebut dalam mengerjakan suatu aktivitas pekerjaan.

Untuk menghindari dampak kecelakaan kerja yang lebih besar, pemberi kerja perlu untuk memperhatikan aspek kesehatan dan keselamatan kerja. Tidak hanya itu, pemberi kerja juga harus mengerti bahwa pekerja perempuan tidak

bisa disamakan dengan pekerja laki-laki. Sehingga dalam memperkerjakan tenaga kerja perempuan, perlu untuk memperhatikan keahlian dan kemampuan serta tidak melupakan kodrat perempuan yang memiliki sifat lemah lembut, teliti, dan cenderung lemah.

Pekerja perempuan wajib mendapatkan hak dan perlindungan khusus. Pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan kedua ketika haid tidak berkewajiban untuk bekerja. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saat melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang untuk diperkerjakan antara jam 23.00-07.00. Pekerja perempuan yang hamil juga dilarang untuk bekerja antara jam 23.00-07.00 apabila menurut keterangan dokter dapat membahayakan kesehatan ibu dan keselamatan anak yang dikandungnya.

RANGKUMAN

Pada dasarnya setiap pekerja memiliki bahaya dan resiko yang sama dan semakin lama pekerja berada di tempat kerja, semakin tinggi bahaya dan resiko pekerja mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja atau masalah kesehatan lainnya. Tempat kerja yang tidak melakukan program K3 pada akhirnya akan berdampak pada munculnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan dan tidak diduga serta menimbulkan korban manusia dan atau harta benda. Faktor prilaku manusia yang tidak memenuhi aspek keselamatan (*unsafe action*) dan faktor lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*) menjadi faktor umum penyebab kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja akan menimbulkan dampak yang besar bagi pemberi kerja berupa pengeluaran biaya pengobatan dan biaya

perbaikan kerusakan sarana produksi maupun tenaga kerja berupa cedera, luka, kelainan atau cacat bahkan kematian.

LATIHAN 5

1. Berdasarkan bahaya kesehatan kerja, *burnout* yang terjadi pada pekerja termasuk ke dalam resiko bahaya?
 - a. Bahaya psikososial
 - b. Bahaya kimia
 - c. Bahaya ergonomis
 - d. Bahaya fisika
 - e. Bahaya biologi
2. Berdasarkan bahaya keselamatan kerja, cedera atau luka tersayat dan terpotong yang dialami pekerja termasuk ke dalam resiko bahaya?
 - a. Bahaya fisika
 - b. Bahaya psikososial
 - c. Bahaya mekanis
 - d. Bahaya elektrik
 - e. Bahaya kimia
3. Pekerja perempuan lebih sering mengalami masalah psikososial dari pada pekerja laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerja perempuan sulit untuk menyeimbangkan tugas antar menjadi karyawan dan menjadi ibu rumah tangga. Konflik pekerjaan dan keluarga ini akan menyebabkan, kecuali?
 - a. Masalah kesehatan
 - b. Produktivitas pekerja menurun
 - c. Stres kerja
 - d. Selalu melakukan tindakan aman
 - e. Kecelakaan kerja

4. Faktor berikut ini yang merupakan faktor lingkungan tidak aman adalah?
 - a. Konflik antar pekerja
 - b. Tidak memahamai standar oprasional prosedur dalam melakukan pekerjaan
 - c. Memiliki keahlian menjalankan pekerjaan tertentu
 - d. Bekerja di tempat kerja panas dan bising
 - e. Bekerja melebihi kemampuan fisik
5. Pekerja perempuan yang dalam aktivitas pekerjaannya sering terpapar dengan bahan kimia dan radiasi berbahaya dapat menimbulkan resiko?
 - a. Kahamilan
 - b. Penyakit TBC
 - c. Infertilitas
 - d. *Low back pain*
 - e. Keluhan *muskuloskeletal disordes*

REFERENSI

- Andarini, D., Putra, P., Puspitasari, M., Listianti, A. N., & Putri, S. (2019). Identifikasi bahya psikososial pada buruh wanita di pabrik karet. *Jurnal Kesehatan*, 1(1), 61-67.
- Anizar. (2009). Teknik keselamatan dan kesehatan kerja di industri. Graha Ilmu.
- Aprilliani, C., Fatma, F., Syaputri, D., Halomoan, S. M., Sulistiyani, Handoko, L., Tanjung, R., Asroro, M. R., Simangunsong, D. E., Kumala, C. M., Romas, S. N., Situmeang, L., & Firdaus. (2022). Keselamtan dan kesehatan kerja (k3). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Asilah, N., & Yuantari, M. C. (2020). Analisis faktor kejadian kecelakaan kerja pada pekerja industri tahu. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 1(1), 1-10.

- Djakaria, M. (2018). Perlindungan hukum bagi pekerja wanita untuk memperoleh hak-hak pekerja dikaitkan dengan kesehatan reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15-28.
- ISO 45001 Tahun 2018 Tentang Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3).
- Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). Profil keselamatan dan kesehatan kerja nasional di indonesia tahun 2022. Direktorat Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 03/MEN/1998 Tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan.
- Ridley, J. (2006). Ikhtisar kesehatan dan keselamayan kerja. Erlangga.
- Suma'mur. (2012). Keselamatan kerja & pencegahan kecelakaan. Haji Masagung.