

PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PEREMPUAN DI INDONESIA DAN SINGAPURA

Febri Jaya

Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam

email : febri.jaya@uib.edu

Andy Sanjaya

Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam

email : best.1992@yahoo.com

Abstract

The writing and preparation of this article was carried out with the aim of discussing and implementing legislation for women workers in Indonesia and Singapore in terms of rights for women workers as well as negotiations for companies that do not give rights to women workers. Then with this thesis it is expected to be able to provide additional material and insight about the law in work agreements for students and women workers. This type of research is normative legal research through secondary data collection and primary data. Secondary data collection agreed upon data collection through literature study / literature review. Then researchers use qualitative data analysis methods through data collection from personal or official documents, writing the source of this information can draw conclusions from the research conducted. The results of this study indicate that there are similarities and differences in the implementation of the protection of the rights of women workers in Indonesia and Singapore, but both countries highly respect the rights of women workers in their respective countries.

Keyword : Women labor, Legal protection, Legal comparison;

Abstrak

Penyusunan artikel ini dibuat dengan tujuan untuk meninjau perbandingan dan implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia dan Singapura dalam segi hak-hak bagi pekerja perempuan serta sanksi bagi perusahaan yang melanggar hak pekerja perempuan. Kemudian skripsi dapat memberikan bahan pembelajaran dan pengetahuan tentang perlindungan hukum dalam perjanjian kerja untuk mahasiswa dan para pekerja perempuan. Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian hukum normatif lewat pendataan sekunder dan primer. Pendataan sekunder yang dimaksud ialah pendataan lewat studi pustaka. Kemudian peneliti memanfaatkan metode analisis data kualitatif lewat pendataan dari dokumen pribadi atau resmi, tulisan sumber informasi digunakan untuk menarik suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan. Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa adanya persamaan maupun perbedaan dalam implementasi perlindungan hak-hak pekerja perempuan di Indonesia dan Singapura akan tetapi kedua negara sangat menghargai hak-hak pekerja perempuan di negara masing-masing.

Febri Jaya, Andy Sanjaya, Perbandingan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Dan Singapura

Kata Kunci : Tenaga Kerja Wanita, Perlindungan Hukum, Perbandingan Hukum;

PENDAHULUAN

Di masa modern ini khususnya terkait dengan hal emansipasi wanita, yang berhak bekerja dan menjadi tenaga kerja tidak hanya laki-laki saja, tetapi wanita juga memiliki hak yang sama untuk dapat bekerja dan memegang *title* sebagai Tenaga Kerja Wanita (selanjutnya disebut “TKW”). Akan tetapi memang tidak bisa dipungkiri bahwa masih sering terjadi tindak diskriminasi terhadap TKW. Segala bentuk pencelahan ataupun diskriminasi terhadap wanita harus diberantas dan ditangani. Untuk menjamin hal tersebut maka perlu dibuat peraturan dan sanksi yang tegas bagi para pelaku yang melakukan tindak diskriminasi dan terbukti melanggar peraturan yang sudah ada tersebut.

Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹ Oleh karena itu, setiap negara wajib menciptakan peraturan/Undang-Undang untuk melindungi TKW agar bisa terjamin keamanan dan kesejahteraan dalam dunia pekerjaan. Adapun peraturan mengenai TKW di tiap negara tidaklah sama, hal ini tergantung kepada kebijakan masing-masing negara untuk melindungi TKW.

Hak Asasi Manusia adalah hak dasar yang perlu didalam diri manusia yang bersifat umum, maka dari itu hak asasi manusia perlu dilindungi, tidak boleh diabaikan, dikurangi, ataupun di ganggu gugat oleh siapapun. Pemerintah ataupun negara hukum wajib menegakkan hak asasi manusia tersebut agar manusia tetap sejahtera dan makmur.²

Contoh nya seperti Indonesia telah meratifikasi konvensi ILO yakni melalui Indonesia Staatblad 1937 Nomor 219 menyatakan *berlakunya ILO Convention No.45 Concerning The Employment of women on Underground Work in All King of Mine* (untuk selanjutnya di sebut konvensi ILO 45) , Undang Undang Nomor 80 tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.100 mengenai pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk pekerjaan yang nilainya sebanding (untuk selanjutnya disebut konvensi ILO 100) , Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang *Pengesahan ILO Convention no.111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan) (Untuk selanjutnya di sebut Konvensi ILO 111).

Serta Undang – Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (untuk selanjutnya disebut CEDAW) dan Indonesia juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 76 tentang Ketenagakerjaan.

¹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta : Rajawali Press, 2014, hlm. 27.

² Febri Jaya, Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan : Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia, Yogyakarta : Suluh Media, 2019, hlm 1.

Adapun Singapura sebagai negara tetangga Indonesia juga meratifikasi konvensi ILO 100 dan ILO 45 dan juga meratifikasi CEDAW. Singapura mengatur kebijakan tersebut dalam *Employment Act Chapter 91 Employment Regulations*.

Melihat Indonesia dan Singapura meratifikasi konvensi ILO mengenai perlindungan pekerja perempuan maka membuktikan bahwa Indonesia dan Singapura menghormati dan melindungi hak asasi pekerja perempuan, serta masing-masing negara mempunyai peraturan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan masing-masing negara

Di Indonesia terdapat contoh pelanggaran pekerja perempuan, salah satu contohnya adalah pada PT. Anugerah Energitama di Kutai timur yang tidak memberikan hak-hak reproduktif buruh perempuan seperti cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan.³ Maka sudah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 81 dan Pasal 82 tentang Hak mendapat cuti hamil serta mendapatkan hak cuti haid.

Singapura juga memiliki contoh pelanggaran pada pekerja perempuan , salah satu contoh karyawan pada PMET Group yang di pecat setelah Kembali dari cuti melahirkan yang sudah bekerja dari tahun 2005 kemudian di pecat pada tahun 2016.⁴ tentunya melanggar *Employment Act Chapter 91 section 81* tentang hak mendapatkan cuti tidak terpegaruh oleh pemberitahuan pemecatan yang diberikan tanpa alasan yang cukup . Berdasarkan contoh pemaparan kasus ini, penulis menyimpulkan bahwa di Indonesia dan Singapura masih banyak pelanggaran tentang hak pekerja perempuan yang di lakukan meskipun sudah ada peraturan yang jelas yang dituangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan masing-masing negara.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan dua rumusan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana implementasi perlindungan hukum tenaga kerja wanita di Indonesia dan Singapura?; Bagaimana persamaan dan perbedaan perlindungan hukum tenaga kerja wanita di Indonesia dan Singapura?

Guna menjawab rumusan penelitian tersebut, jenis penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian hukum normatif. Selanjutnya, cakupan penelitian hukum normatif atau kepustakaan adalah : 1) penelitian terhadap asas-asas hukum, 2) penelitian terhadap sistematik hukum, 3) penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertical dan horizontal, 4) perbandingan hukum, 5) sejarah hukum. Adapun dalam penelitian ini, Penulis menggunakan penelitian hukum perbandingan hukum guna mendapatkan persamaan dan perbedaan hukum di Indonesia dan Singapura.⁵

³ <https://sawitwatch.or.id/2019/05/08/phk-massal-buruh-pt-anugerah-energitama-di-kutai-timur-berdampak-krisis-pangan-terhadap-377-kepala-keluarga/>

⁴ <http://theindependent.sg/woman-distraught-for-being-fired-from-job-after-returning-from-maternity-leave/>

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2003, hlm. 14.

Penelitian merupakan suatu kegiatan berupa pengumpulan data, informasi, fakta, kebenaran ataupun lainnya yang dilakukan oleh seorang atau lebih untuk bisa memecahkan, mengkaji, mengevaluasi suatu rumusan permasalahan ataupun untuk bisa memahami suatu keadaan disekitar.⁶ Jenis-jenis penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti didasarkan dan dilangsungkan berdasarkan kondisi, kebutuhan dan rumusan masalah dimiliki oleh masing-masing peneliti agar si peneliti dapat menemukan jawaban dan kebenaran yang dicarinya.⁷ Selain itu, agar peneliti bisa memecahkan suatu rumusan masalah yang dimilikinya, tak jarang bahwa peneliti menyiapkan pertanyaan sebanyak-banyaknya untuk kemudian si peneliti berupaya menjawab keseluruhan pertanyaan tersebut.

Untuk memecahkan rumusan masalah yang penulis miliki, penulis memilih untuk menggunakan penelitian normatif. Jenis penelitian normatif ini merupakan salah satu jenis penelitian hukum dengan cara melakukan pengkajian terhadap berbagai data sekunder atau yang sering disebut dengan pengkajian studi dokumen. Adapun data sekunder yang dimaksud penulis ialah peraturan-peraturan yang tertulis seperti peraturan pemerintah, Undang- Undang, Keputusan Presiden, teori hukum, keputusan pengadilan hingga pendapat para ahli/para sarjana. Dengan kata lain, penelitian melakukan “bedah perpustakaan” untuk bisa memenuhi data penelitian yang diperlukan. Kemudian lewat jenis penelitian hukum normatif, penulis melakukan analisa kualitatif.

PEMBAHASAN

Implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia dan Singapura

Pada dasarnya Indonesia dan Singapura adalah negara yang menghargai hak perempuan . Yang di dasarkan pada landasan konsitusional kedua negara . Indonesia memiliki perlindungan kepada pekerja perempuan melalui pasal 281 ayat 2 Undang -Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu “ . Pasal 281 ayat 2 Undang- Undang Dasar 1945 menjadi rujukan untuk memberikan perlakuan yang tidak diskriminatif kepada pekerja perempuan.

Selain Indonesia , Singapura juga memiliki peraturan yang mengatur tenaga kerja wanita yang tercantum dalam *employment act chapter 91*. Pengaplikasi perlindungan hukum kepada pekerja perempuan melalui tinjauan perlindungan hukum sebagai berikut :

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Di Tinjau Dari Usia Kedewasaan

Perlindungan hukum pekerja perempuan mengenai usia kedewasaan merupakan syarat materil pekerja untuk dalam menjalankan pekerjaanya.

⁶ Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004, hlm. 32.

⁷ Amiruddin dan Zainal Hasikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hlm 30.

Berikut perlindungan hukum bagi usia kedewasaan pekerja perempuan adalah sebagai berikut:

- a. Indonesia memiliki ketentuan dalam usia kedewasaan pekerja perempuan yang di atur dalam Pasal 76 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 . Pasal 76 ayat 1 Undang – Undang Ketenagakerjaan menyatakan “pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00.” Penulis dapat menyimpulkan yang di dasarkan dalam pasal tersebut bahwa usia kedewasaan seorang perempuan adalah 18 tahun.
- b. Di Singapura di tentukan usia kedewasaan pekerja perempuan dalam *Ministry Man of Power* mendefinisikan anak yang berusia 15(lima belas) tahun kurang dari 16(enam belas) tahun dapat bekerja . tetapi pengusaha wajib melapor kan kepada Ministry Man of Power dan menyerahkan laporan medis pekerja perempuan tersebut. Sehingga umur seorang perempuan dinyatakan dewasa adalah setelah berusia 15(lima belas) tahun.

Dari uraian di atas Indonesia dan Singapura telah memberikan perlindungan usia dalam bekerja . Sehingga pengusaha tidak melakukan eksploitasi terhadap pekerja perempuan.

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Ditinjau Dari Jenis Pekerjaan Yang Di Larang

Indonesia dan Singapura sama-sama telah telah meratifikasi ILO Ratifikasi *Convention No.45 Concerning The Employment of women on Underground Work in All King of Mine*. Dari ketentuan ini secara tegas menyatakan larangan penempatan pekerja perempuan di bawah tanah dalam berbagai macam pekerjaan tambang . Selain ini di Indonesia tidak ditemukan jenis pekerjaan yang di larang bagi pekerja perempuan pada peraturan Undang-Undang Republik Indonesia dan Singapura sendiri meratifikasi konvensi ini pada tahun 1965. Berdasarkan uraian di atas penulis bahwa larangan ini merupakan upaya dari masing-masing negara untuk melindungi pekerja perempuan di negara-negara tersebut.

3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Di Tinjau Dari Waktu Kerja Malam

Indonesia dan Singapura telah mempunyai aturan mengenai waktu bagi pekerja perempuan Dan Para perumus undang-undang ketenagakerjaan di masing-masing negara telah memberi perhatian kepada kepentingan pekerja perempuan khusus nya dalam waktu bekerja di malam hari , mengingat resiko yang dapat terjadi kepada pekerja perempuan tersebut.

Adapun penentuan waktu kerja malam di Indonesia dan Singapura adalah sebagai berikut:

- a. Di Indonesia , waktu kerja malam antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00 dalam Pasal 76 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan. pekerja wanita yang berusia kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00. Artinya, pekerja wanita di atas usia tersebut diperbolehkan bekerja shift malam pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Peraturan ini membuktikan dalam hal penetapan waktu kerja malam telah di tetapkan ;
- b. Di Singapura juga mengatur waktu kerja malam pekerja perempuan dalam *Employment act chapter 91 section 139 no 2* yang berbunyi :
"In these Regulations, unless the context otherwise requires, night means the period between 11 o'clock in the evening and 6 o'clock the following morning". Kalimat di atas penulis terjemahkan secara bebas yaitu :
"Dalam Peraturan ini, kecuali jika konteksnya menentukan lain, malam berarti periode antara jam 11 malam dan jam 6 pagi".

Berdasarkan uraian di atas Penulis menyimpulkan bahwa Indonesia dan Singapura telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dari waktu kerja malam yang sudah di tentukan oleh kedua negara tersebut .Karena ada nya pertimbangan dalam segala aspek resiko yang bisa saja terjadi kepada pekerja perempuan saat melakukan kerja malam.

4. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Ditinjau Dari Hak Saat Melaksanakan Waktu Kerja Malam

Dalam melaksanakan waktu kerja malam bagi pekerja perempuan, Indonesia juga merumuskan hak-hak pekerja perempuan saat melaksanakan waktu kerja malam. Dan perusahaan mempekerjakan pekerja wanita saat malam hari wajib mengikuti beberapa kewajiban yang tercantum dalam Kep.224/Men/2003, yaitu:

- a. Memberikan asupan makanan dan minuman bergizi, setidaknya memenuhi 1.400 kalori dan tidak boleh diganti dengan sejumlah uang.
- b. Menjamin keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja. Hal ini mencakup menyediakan petugas keamanan dan ruang kerja serta kamar mandi yang layak dengan penerangan yang memadai.
- c. Menyediakan fasilitas antar jemput, dari tempat tinggal/halte penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya.

Dan juga ada larangan bagi perusahaan yang mempekerjakan wanita hamil yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 76 ayat 2 menyatakan "Bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri", jika dilanggar terdapat sanksi hukum yang akan diberlakukan.

Selain itu meskipun Singapura juga telah menentukan waktu kerja malam bagi pekerja wanita yakni *Employment act chapter 91*, Penulis tidak menemukan hak pekerja perempuan dengan terperinci . Tetapi hal tersebut Negara tersebut di

nilai mampu memberikan jaminan kepada pekerja perempuan dalam melakukan kerja malam .

a. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Ditinjau Dari Hak Maternitas

Indonesia dan Singapura merupakan negara anggota Internasional Labour Organisation yang telah meratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* . Singapura meratifikasi konvensi ini pada tahun 1995 . Sehingga kedua negara tersebut sudah seharusnya untuk menjalankan penghargaan hak maternitas bagi pekerja perempuan.

Hak maternitas pekerja perempuan di Indonesia dapat ditemukan pada Pasal 81, Pasal 82 dan Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak maternitas dalam ketentuan tersebut adalah sebagai berikut :

a. Istirahat pada hari pertama dan kedua masa haid

Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “pekerja perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid .” Dan ketentuan ini sudah ada didalam perjanjian kerja , peraturan perusahaan

b. Cuti melahirkan dan keguguran

Pasal 82 ayat 1 menyatakan bahwa “Pekerja 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”.

Undang-Undang ketenagakerjaan pasal 82 ayat 2 menyatakan “Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter”

Dan negara Singapura juga memiliki peraturan mengenai masa melahirkan yang di atur di dalam *employment act Chapter 91 section 76 no 1* yang berbunyi :

“Length of benefit period 76.—(1) Subject to this section, every female employee shall be entitled to absent herself from work — (a) during — (i) the period of 4 weeks immediately before her confinement; and (ii) the period of 8 weeks immediately after her confinement; (b) during a period of 12 weeks, as agreed to by her and her employer, commencing — (i) not earlier than 28 days immediately preceding the day of her confinement; and (ii) not later than the day of her confinement; or (c) during — (i) a period of 8 weeks, as agreed to by her and her employer, commencing — (A) not earlier than 28 days immediately preceding the day of her confinement; and (B) not later than the day of her confinement; and (ii) one or more than one period each of such duration as agreed between the employee and her employer but in aggregate no shorter than as reckoned in accordance with the Fifth Schedule or 24 days, whichever is the lower, all of which must be taken within the period of 12 months commencing on the day of her confinement.”

Kalimat di atas penulis menerjemahkan secara bebas yaitu :

“Lama masa manfaat 76 .— (1) Tunduk pada bagian ini, setiap karyawan wanita berhak absen dari pekerjaan - (a) selama - (i) periode 4 minggu segera sebelum melahirkan ; dan (ii) periode 8 minggu segera setelah melahirkan ; (B) selama jangka waktu 12 minggu, sebagaimana disepakati oleh dia dan majikannya, dimulai - (i) tidak lebih awal dari 28 hari segera sebelum hari kurungannya; dan (ii) selambat-lambatnya pada hari melahirkannya; atau (c) waktu - (i) jangka waktu 8 minggu, sebagaimana disepakati oleh dia dan majikannya, dimulai - (A) tidak lebih awal dari 28 hari segera sebelum hari melahirkannya; dan (B) selambat-lambatnya pada hari melahirkannya; dan (ii) satu atau lebih dari satu periode masing-masing durasi seperti yang disepakati antara karyawan dan majikannya tetapi secara agregat tidak lebih pendek dari yang diperhitungkan sesuai dengan Jadwal Kelima atau 24 hari, mana yang lebih rendah, yang semuanya harus diambil dalam jangka waktu 12 bulan dimulai pada hari melahirkannya.”

c. Waktu yang sepatutnya untuk menyusui anaknya

Didalam Undang-Undang , Indonesia telah memberikan hak untuk istirahat sebelum dan setelah melahirkan berdasarkan pada pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan , dan para pengusaha juga sudah seharusnya memberikan waktu bekerja untuk pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya.”

Dan negara singapura juga memberikan kesempatan bagi pekerja perempuannya yang di atur di dalam *employment act Chapter 91 section 76 no 1a* yang berbunyi : “(i) *the period of 4 weeks immediately before her confinement; and (ii) the period of 8 weeks immediately after her confinement*”. Kalimat di atas penulis menerjemahkan secara bebas yaitu : “(i) periode 4 minggu sebelum dia melahirkan ; dan (ii) periode 8 minggu segera setelahnya dia melahirkan”. Yang artinya memiliki 8 minggu masa menyusui anak tersebut

Setiap pekerja perempuan berhak atas waktu untuk melahirkan . dan para pekerja perempuan juga berhak untuk menerima tunjangan bersalin dari majikannya sesuai dengan ketentuan *employment act Chapter 91 section 76 no 2* dan Undang-Undang tersebut juga memiliki beberapa pengecualian , berikut berbunyi:

“A female employee who delivers a child before 1st May 2013, and whose estimated delivery date for her confinement in respect of that child (as certified by a medical practitioner) is before 1st May 2013, shall not be entitled to any pay during the benefit period if she has served her employer for less than 90 days immediately preceding the day of her confinement.”

Kalimat di atas penulis menerjemahkan secara bebas yaitu :

“Seorang karyawan wanita yang melahirkan anak sebelum 1 Mei 2013, dan yang memperkirakan tanggal melahirkann untuk kurungannya sehubungan dengan anak itu (sebagaimana disertifikasi oleh seorang praktisi medis) sebelum 1 Mei 2013, tidak berhak atas pembayaran apa pun selama masa

manfaat jika dia telah melayani majikannya selama kurang dari 90 hari segera sebelumnya hari kurungnya.”

Oleh karena itu ketentuan pengecualian *employment act Chapter 91 section 76 no 2* menjadikan ketentuan perlindungan hak atas tunjangan bersalin di Singapura menjadi lebih bersyarat. Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa Indonesia dan Singapura telah memberikan perlindungan hak maternitas bagi pekerja perempuan.

b. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Ditinjau Dari Sanksi Pidana

Perlindungan ini memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan demi terpenuhinya hak-hak pekerja perempuan tersebut.

- a. Indonesia memberikan sanksi pidana terhadap Pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja perempuan yang ditentukan dalam pasal 187 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan tindak pidana hak perempuan dalam pasal 76 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah merupakan tindak pidana. Pasal 187 Undang-undang Ketenagakerjaan berbunyi :
“Barang siapa melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah)”
- b. Singapura juga mengatur tentang sanksi pidana terhadap pengusaha yang melanggar hak-hak pekerja perempuan yang ditentukan dalam *employment act Chapter 91 section 87* yang berbunyi :
 - (1) “Any employer who — (a) fails, without reasonable cause, to grant maternity leave under this Part to a female employee who is entitled to and requests for such leave;
 - (b) fails to pay his female employee in accordance with any of the provisions of this Part (other than section 87A); or (c) acts in contravention of section 81, shall be guilty of an offence and shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$5,000 or to imprisonment for a term not exceeding 6 months or to both.
 - (2) Any employer who is guilty of an offence under section 82 shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$5,000 or to imprisonment for a term not exceeding 6 months or to both.
 - (3) Where an employer who is convicted or found guilty of an offence under subsection (1)(a), (b) or (c) or section 82 is a repeat offender, he shall be liable on conviction to a fine not exceeding \$10,000 or to imprisonment for a term not exceeding 12 months or to both.
 - (4) For the purposes of subsection (3), a person is a repeat offender in relation to an offence under subsection (1)(a), (b) or (c) or section 82 if the person who

is convicted or found guilty of an offence under subsection (1)(a), (b) or (c) or section 82 (referred to as the current offence) has been convicted or found guilty of —

(a) an offence under subsection (1)(a), (b) or (c) or section 82; or

(b) an offence under section 17(1) of the Child Development Co-Savings Act (Cap. 38A) in force before, on or after 1st May 2013,

on at least one other occasion on or after 1st May 2013 and before the date on which he is convicted or found guilty of the current offence.”

Kalimat di atas penulis menerjemahkan secara bebas yaitu :

“Setiap majikan yang – (a) gagal, tanpa alasan yang masuk akal, untuk memberikan cuti hamil di bawah Bagian ini untuk karyawan wanita yang berhak dan permintaan cuti seperti itu; (b) gagal membayar karyawan wanitanya sesuai dengan salah satu dari ketentuan Bagian ini (selain bagian 87A); atau (c) bertindak bertentangan dengan Pasal 81, akan bersalah karena pelanggaran dan akan dikenakan hukuman denda tidak melebihi \$ 5.000 atau ke penjara untuk jangka waktu tidak melebihi 6 bulan atau keduanya; (2) Setiap majikan yang bersalah atas pelanggaran berdasarkan Pasal 82 harus bertanggung jawab atas denda yang tidak melebihi \$ 5.000 atau sampai penjara untuk jangka waktu tidak lebih dari 6 bulan atau keduanya; (3) Apabila seorang majikan yang dihukum atau dinyatakan bersalah atas suatu pelanggaran dalam ayat (1) (a), (b) atau (c) atau bagian 82 adalah pengulangan pelaku, ia harus bertanggung jawab atas denda yang tidak melebihi \$ 10.000 atau penjara selama jangka waktu tidak lebih dari 12 bulan atau kedua ; (4) Untuk keperluan ayat (3), seseorang adalah pelaku berulang dalam kaitannya dengan pelanggaran menurut ayat (1) (a), (b) atau (c) atau Bagian 82 jika orang yang dihukum atau terbukti bersalah melakukan pelanggaran dalam ayat (1) (a), (b) atau (c) atau bagian 82 (disebut sebagai pelanggaran saat ini) telah dihukum atau dinyatakan bersalah - (a) pelanggaran berdasarkan ayat (1) (a), (b) atau (c) atau bagian 82;

Atau (B) pelanggaran di bawah bagian 17 (1) dari Perkembangan Anak Co-Savings Act (Cap. 38A) berlaku sebelum, pada atau setelah 1 Mei 2013, pada setidaknya satu kesempatan lain pada atau setelah 1 Mei 2013 dan sebelum tanggal di mana dia dihukum atau dinyatakan bersalah atas pelanggaran saat ini.”

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa negara Indonesia dan Singapura sangat memberikan kepastian hukum terhadap hak hak pekerja perempuan.

1.7 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Ditinjau Dari Ratifikasi Konvensi Internasional

Febri Jaya, Andy Sanjaya, Perbandingan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Dan Singapura

Indonesia dan Singapura memiliki persamaan dan perbedaan dalam melakukan ratifikasi Konvensi Internasional Labour Organisation antara Indonesia dan Singapura. Ratifikasi ini membuktikan bahwa Indonesia dan Singapura sangat mengupayakan perlindungan bagi pekerja perempuan melalui ratifikasi konvensi internasional tersebut.

Indonesia dan Singapura telah meratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*. Indonesia meratifikasi konvensi ini pada tahun 1984, sedangkan Singapura meratifikasi konvensi ini pada tahun 1995.

Selain dari ratifikasi diatas, terdapat ratifikasi lain dari Indonesia tetapi tidak di ratifikasi oleh Singapura, yaitu: Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention No.111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*. Berdasarkan uraian di atas Penulis memberi kesimpulan bahwa Indonesia dan Singapura sangat mengupayakan perlindungan bagi pekerja perempuan melalui ratifikasi konvensi-konvensi tersebut.

Persamaan dan perbedaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia dan Singapura

Menurut Rudolf B. Schlesinger perbandingan hukum adalah metode penyelidikan dengan tujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam. Perbandingan hukum tidaklah perangkat peraturan dan asas-asas hukum dan bukan suatu cabang hukum, melainkan cara untuk menyelesaikan unsur hukum asing dari permasalahan hukum.⁸

Penulis akan melakukan penelitian tentang persamaan dan perbedaan di Indonesia dan Singapura dalam cakupan yang mengatur tentang jenis pekerjaan yang dilarang bagi pekerja perempuan, jenis tindak pidana terhadap pelanggaran hak pekerja perempuan, usia kedewasaan pekerja perempuan, jam kerja malam pekerja perempuan, jam kerja malam pekerja perempuan, hak maternitas bagi pekerja perempuan, dan ratifikasi ILO.

Penulis memilih tinjauan persamaan dan perbedaan tersebut dikarenakan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam pembentukan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di kedua negara tersebut

Berikut tinjauan persamaan dan perbedaan penelitian ini yang di gambarkan dalam table berikut :

Persamaan Ketentuan Indonesia dan Singapura

Tinjauan Persamaan	Ketentuan Indonesia	Ketentuan Singapura
---------------------------	----------------------------	----------------------------

⁸ Barda Nawawi Arief, Perbandingan Hukum Pidana, Jakarta :RajaGrafindo, 1990. Hlm 4

Jenis pekerjaan yang dilarang bagi pekerja perempuan	Segala bentuk pekerjaan tembang di bawah tanah	Larangan bekerja di bawah tanah
Jenis tindak pidana terhadap pelanggaran hak pekerja perempuan	Tindak pidana pelanggaran	Tindak pidana pelanggaran
Ratifikasi Konvensi <i>International Labour Organisation</i>	<p>Ratifikasi <i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women</i> pada tahun 1984 ILO</p> <p>Ratifikasi <i>Convention No.45 Concerning The Employment of women on Underground Work in All King of Mine</i> pada tahun 1937</p> <p>Ratifikasi <i>Convention No 100 Concerning Equal Remuneration</i> tahun 1957</p>	<p>Ratifikasi <i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women</i> pada tahun 1995</p> <p>Ratifikasi <i>Convention No.45 Concerning The Employment of women on Underground Work in All King of Mine</i> pada tahun 1965</p> <p>Ratifikasi <i>Convention No 100 Concerning Equal Remuneration</i> pada tahun 2002</p>

Adapun Perbedaan ketentuan Indonesia dan Singapura dapat diuraikan dalam tabel sebagai berikut :

Tinjauan perbedaan	Ketentuan Indonesia	Ketentuan Singapura
Usia kedewasaan Pekerja perempuan	18 Tahun	15 Tahun
Jam kerja malam	Antara pukul 23:00 sampai pukul 07:00	Antara pukul pukul 11:00 sampai pukul 06:00

Hak saat melaksanakan jam kerja malam	<p>Dilarang bekerja saat hamil yang menurut dokter berbahaya bagi Kesehatan dan keselamatan kandunganya dan dirinya</p> <p>Mendapatkan makanan , minuman yang bergizi; Dijaga kesusilaan dan keamanan selama bekerja; Mendapat fasilitas antar jemput di waktu pukul 23:00 sampai pukul 05:00</p>	Tidak ditemukan mengenai hak tersebut
Hak maternitas pekerja perempuan	<p>Tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid</p> <p>Mempunyai waktu beristirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan bila terjadinya keguguran</p> <p>Mempunyai waktu istirahat 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan</p> <p>Diberikan waktu yang sesuai untuk menyusui.</p>	<p>Di beri waktu 4 minggu sebelum melahirkan dan 8 minggu setelah melahirkan termasuk dalam untuk menyusui atau,</p> <p>Memiliki waktu 12 minggu sesuai dengan kesepakatan dengan majikan</p> <p>Diberi tunjangan bersalin tetapi sesuai dengan ketentuan yang ada</p>
Ratifikasi Konvensi	<p>Telah Meratifikasi</p> <p><i>ILO Convention No.45 Concerning The Employment of Women on Underground Work in All Kind of Mine</i></p> <p><i>ILO Convention No.100 Concerning Equal Remuneration</i></p> <p><i>ILO Convention No.111 Concerning Discrimination</i></p>	<p>Belum meratifikasi</p> <p><i>ILO Convention No.100 Concerning Equal Remuneration</i></p> <p><i>ILO Convention No.111 Concerning Discrimination</i></p>

Tabel di atas menunjukkan persamaan dan perbedaan ketentuan pekerja perempuan di Indonesia dan Singapura.

PENUTUP

Febri Jaya, Andy Sanjaya, Perbandingan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Dan Singapura

Berdasarkan hasil penelitian , dapat di simpulkan bahwa Kedua negara antara Indonesia dan Singapura sama-sama memberikan perlindungan hukum untuk pekerja perempuan di negara masing-masing akan tetapi terdapat persamaan dan perbedaan dalam perlindungan hukum tersebut . Maka , penulis akan menjabarkannya dengan urain seperti berikut : Indonesia dan Singapura telah memberikan perlindungan hukum dengan menentukan beberapa peraturan seperti jenis pekerjaan yang dilarang bagi pekerja perempuan , perbandingan bentuk usia kedewasaan , waktu kerja malam , hak saat melakukan kerja malam , hak maternitas bagi pekerja perempuan dan juga tentang ratifikasi konvensi *Internasional Labour Organisation.*; Terdapat persamaan dalam ketentuan pekerja perempuan di Indonesia dan Singapura yaitu , larang bagi pekerja perempuan di bawah tanah , serta persamaan dalam meratifikasi beberapa konvensi. Selain persamaan di atas terdapat perbedaan yaitu Jenis tindak pidana terhadap pelanggaran hak perempuan yaitu tindak pidana pelanggaran, dan juga ketentuan pekerjaan perempuan di Indonesia umunya di atur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan , sedangkan di Singapura di atur di dalam *Employment act Chapter 91.*

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad,2004, Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Amiruddin dan Zainal Hasikin, 2014, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Rajawali Pers .
- Barda Nawawi Arief, 1990, Perbandingan Hukum Pidana, Jakarta :RajaGrafindo.
- Febri Jaya, 2019,Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan : Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia, Yogyakarta : Suluh Media.
- Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta : Rajawali Press.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2003, Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- <https://sawitwatch.or.id/2019/05/08/phk-massal-buruh-pt-anugerah-energitama-di-kutai-timur-berdampak-krisis-pangan-terhadap-377-kepala-keluarga/>
- <https://theindependent.sg/woman-distraught-for-being-fired-from-job-after-returning-from-maternity-leave>