



PERLINDUNGAN HAK ASASI TENAGA KERJA WANITA LOKAL PADA PERUSAHAAN TAMBANG DI KABUPATEN KONAWE UTARA *)

Muntaha

Fakultas Hukum Universitas Hal Oleo
Kampus Baru Tri Dharma Anduonohu

Abstract

The rights has become a fundamental basic for every human being, therefore every state should place a respect into its constitution The right to acquire an appropriate job is equally guaranteed as well as facilitated by Constitution 1945 of Republic of Indonesia, as mentioned on Article 28H paragraph (2) stated that “Every person shall have the right to receive facilitation and special treatment to have the same opportunity and benefit in order to achieve equality and fairness”. Protection towards Human Rights, in the field of Labor, particularly on Local Women Labor, not only limited to legal provision formally, but also toward a fair deal with socio-culturally, because in several aspects of women level actually have different from men, yet it doesn't mean women claim for their differ rights such as salaries and treatments.

Keywords: Protection, Women Labor, Company.

Abstrak

Hak asasi merupakan hak yang paling fundamental bagi setiap manusia, oleh karena setiap negara memberikan kedudukan yang begitu terhormat di dalam konstitusinya. Hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak secara sama serta kemudahan telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, sebagaimana termaksud di dalam ketentuan Pasal 28 H yang menyebutkan bahwa “setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama, guna mencapai persamaan dan keadilan”. Perlindungan hak asasi manusia, di bidang tenaga kerja, terutama bagi tenaga kerja wanita lokal, tidak terbatas hanya pada perlakuan ketentuan peraturan perundang-undangan secara formal, melainkan juga terhadap kontrol perlakuannya secara sosio-kultural, karena dalam beberapa aspek kedudukan wanita mempunyai perbedaan dengan laki-laki, namun tidak berarti dalam tuntutan hak asasinya berbeda, seperti pengupahan dan perlakuan.

Kata Kunci: Perlindungan, Tenaga Kerja Wanita, Perusahaan.

A. Pendahuluan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tidak hanya mengakui bahwa setiap warga negara mempunyai kedudukan yang sama di muka hukum dan pemerintahan, tetapi juga mengakui bahwa setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak secara sama tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan kelompok serta jenis kelamin.

Prinsip persamaan adalah merupakan ciri sekaligus cita negara hukum seperti Indonesia yang dituangkan dalam ketentuan Pasal 2 dari Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa “negara Indonesia adalah negara berdasarkan atas hukum” Konsekuensinya tidak lain bahwa semua produk perundang-undangan di bawah Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Dasar

dari suatu negara berdaulat, begitu pula perangkat negara dalam menjalankan tugasnya harus tunduk dan patuh terhadap perintah suatu Undang-Undang Dasar.

Ketentuan lain yang terdapat di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyangkut hajat orang banyak, yaitu Pasal 27 ayat (3) yang menegaskan bahwa bumi, air serta kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara untuk dipergunakan sebesar-besarnya kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Kesempatan untuk memperoleh pekerjaan secara sama tanpa diskriminasi dilindungi oleh konstitusi negara, sebagaimana yang dijelaskan di dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) dari Undang-Undang Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Penegasan ini memberi arahan bahwa segala sumber daya alam, termasuk pertambangan harus sedemikian rupa diatur dan diperuntukkan secara adil dan merata bagi kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil, tanpa melihat status sosialnya, etnis, agama serta jenis kelaminnya.

Amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyangkut persamaan untuk memperoleh kesempatan kerja kemudian diimplementasikan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada ketentuan Pasal 5 yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Kemudian dipertegas lagi pada ketentuan Pasal 6 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Terbukanya perusahaan tambang di daerah Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara membawa angin segar bagi masyarakat lokal, khususnya kaum perempuan untuk mendapatkan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, yang tidak hanya bagi dirinya, melainkan juga bagi masa depan keluarganya, karena itu peluang yang terbuka lebar itu menjadi pertarungan untuk diperebutkan, tidak hanya bagi masyarakat setempat melainkan juga

bagi masyarakat di luar daerah Konawe Utara. Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan karena perusahaan hanya melihat dari aspek persyaratan formal tanpa melihat aspek lain, seperti aspek kultural dan keterlibatan masyarakat lokal, khususnya tenaga kerja wanita lokal.

Dalam rekrutment tenaga pekerja, perusahaan masih menempatkan tenaga kerja wanita pada posisi yang kurang menguntungkan, kondisi yang demikian itu, dikarenakan perusahaan masih terobsesi pada pengaruh pandangan kultural konvensional, yakni pandangan patriarkhal bahwa kedudukan perempuan dalam suatu strata kemasyarakatan masih berada di bawah pengaruh kaum laki-laki, padahal secara konstitusi kedudukan dalam kaitan untuk memperoleh hak secara konstitusi adalah sama, kecuali dalam kedudukan perempuan secara biologis, memang terdapat perbedaan..

Aspek di atas kadangkala sering menimbulkan konflik secara horizontal, sebab masyarakat lokal, terutama wanita menganggap bahwa telah terjadi diskriminasi dalam keterlibatan mengelola dan menikmati sumber daya alam yang ada di mana mereka tempati, sehingga peluang untuk mendapatkan pekerjaan menjadi tertutup karena adanya pengaruh kultural tersebut.

Kondisi yang demikian ini harus segera diatasi suatu kebijakan yang berpihak pada kepentingan setiap warga negara secara sama agar masyarakat khususnya wanita sedapat mungkin dapat meningkatkan pendapatannya yang pada akhirnya tingkat kesejahteraannya menjadi baik. Pemberian dispensasi kepada pekerja wanita lokal tersebut tidak berarti menafikan kepentingan-kepentingan masyarakat lain untuk mengambil bagian dalam pengelolaan sumber alam yang ada di Kabupaten Konawe Utara. Dewasa ini banyak pekerja (buruh) yang melakukan unjuk rasa atau demonstrasi, tidak lain adalah bagian dari tuntutan perlindungan untuk mendapatkan hak-haknya secara sama dan adil sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaannya, sebab dalam realitasnya ada kecenderungan kaum pekerja wanita dipekerjakan secara tidak manusiawi oleh suatu perusahaan.

Perlakuan yang demikian itu timbul

dikarenakan beberapa hal antara lain:

- a). adanya bias dalam penerapan syarat-syarat perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak oleh suatu perusahaan;
- b). perjanjian tersebut cenderung untuk melindungi kepentingan pemberi kerja (pengusaha);
- c). adanya indikasi bahwa pengusaha tidak netral atau dengan kata lain terdapat perlakuan yang diskriminasi terhadap pekerja-pekerja wanita lokal, yang cenderung masih mempunyai pendidikan dan keterampilan relatif rendah.

Konteks yang demikian ini telah bertentangan dengan hakekat dari diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, di mana dalam konsideran huruf a disebutkan bahwa :

pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pada konsideran huruf d dipertegas lagi menyangkut mengenai perlindungan tenaga kerja, yaitu:

perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja /buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemampuan dunia usaha.

Tenaga kerja adalah merupakan subjek pembangunan yang mempunyai peran yang sangat strategis, karena itu perlindungannya secara hukum sangat urgen untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hampir dapat dipastikan apabila pekerja (buruh) tidak melakukan aktivitas dalam semua bidang pekerjaan dalam arti melakukan pemogokan, maka tidak hanya berdampak pada adanya pertumbuhan ekonomi yang stagnasi, melainkan juga pelaksanaan pembangunan akan menjadi

tidak berjalan atau dengan kata lain pembangunan tersebut hanya berjalan ditempat.

Pekerja tidak hanya sebagai aktor pembangunan atau subjek, tetapi juga kadangkala menjadi objek dari pembangunan itu sendiri, dalam posisi yang demikian itu, pekerja tidak mempunyai daya, kekuatan untuk melakukan tuntutan terhadap hak-haknya, bahkan tidak hanya itu, terhadap perlindungan bagi dirinya, keluarganya sering diabaikan, bahkan tidak jarang sengaja tidak dilakukan oleh perusahaan, padahal sebelum melakukan pekerjaan, antara pekerja dengan pihak perusahaan telah melakukan kesepakatan berupa perjanjian kerja.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Ketentuan di atas pada prinsipnya memuat tiga hal pokok, yaitu: setiap pekerja/buruh serta pihak pengusaha atau pemberi kerja terikat oleh suatu syarat perjanjian yang merupakan standar untuk melakukan pekerjaan, baik terhadap pekerja/buruh maupun terhadap pengusaha dan pemberi kerja, selanjutnya adanya hak serta kewajiban secara timbal balik antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja.

Berbagai permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia sampai sekarang ini belum memberikan hasil yang maksimal, meskipun berbagai aturan atau regulasi yang menyangkut perbaikan terhadap perlindungan tenaga kerja sudah sekian kali direvisi, tetapi hasilnya belum begitu menggembirakan bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita. Kondisi ini membawa pengaruh terhadap pekerja wanita lokal, terutama pada daerah otonom baru, seperti di Kabupaten Konawe Utara, di mana pada daerah ini terdapat beberapa perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, yang tentu saja membutuhkan tenaga kerja yang tidak saja berasal dari Kabupaten Konawe Utara, melainkan juga dari daerah-daerah lain dengan tujuan untuk mengadu nasib demi untuk kebutuhan hidup bagi diri pekerja

maupun kebutuhan hidup keluarganya.

Penempatan tenaga kerja wanita pada perusahaan tambang, khususnya di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara, masih sangat memprihatinkan, baik dari segi perlakuan maupun dari segi pemberian hak-haknya, sebab pada umumnya kaum wanita yang berkerja di perusahaan tambang tersebut tanpa disertai dengan perjanjian kerja secara tertulis, tetapi hanya dilakukan secara kesepakatan bersama secara tidak tertulis, sehingga apabila terjadi keputusan kerja secara sepihak, atau klaim terhadap pemenuhan hak-haknya, maka sangat sulit untuk kemudian dilakukan penuntutan hak-haknya.

Kondisi inilah yang selama ini dirasakan dan dialami oleh tenaga kerja lokal wanita yang berkerja di beberapa perusahaan tambang yang ada di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Oleh karena itu, tuntutan dan kehendak dari konstitusi untuk memperlakukan secara sama dan seimbang antara laki-laki dan wanita menurut konstitusi masih terlalu jauh ruang rentangnya, apalagi bagi tenaga kerja wanita yang tidak mempunyai kemampuan dan kekuatan baik dari segi politik maupun dari ekonomi, maka ruang lebar seperti itu makin terbuka.

Atas dasar realitas tentang keadaan perlindungan hukum tenaga kerja lokal wanita di beberapa perusahaan tambang yang ada di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara yang masih terdapat benang merahnya, perlu dilakukan pengkajian secara ilmiah untuk mencari solusi yang terbaik dalam mengatasi dan memberi jaminan terhadap perlindungan hukum bagi setiap tenaga kerja, khususnya bagi tenaga kerja lokal wanita.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja belum begitu menggembirakan, terutama dalam hal ketika harus berhadapan dengan hukum untuk menuntut hak-haknya. Oleh karena itu permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah: *“Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Tambang Di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi*

Tenggara”.

B. Hasil dan Pembahasan

1. Konsep Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur secara jelas menyangkut ketenagakerjaan, tenaga kerja maupun buruh. Ketentuan tersebut disebutkan pada Pasal 1 angka 1, 2 dan 3. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

Pasal

Angka 1: Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Angka 2: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Angka 3: Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Ketentuan di atas menggambarkan bahwa setiap pekerja baik itu buruh maupun pekerja terikat pada suatu perjanjian kerja dengan perusahaan dalam melakukan suatu pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada ketentuan Pasal 1 angka 4, 5 dan 6 menjelaskan yang terkait dengan pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan di mana disebutkan sebagai berikut:

Pasal 1

Angka 4: Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Angka 5: Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia

mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Kemudian ketentuan yang menyangkut perusahaan diatur pada angka 6 dalam ketentuan Pasal 1 yang menyebutkan bahwa perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Konsepsi ketentuan sebagaimana yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa kedudukan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja, baik itu yang dilakukan secara perorangan maupun secara kolektif, dalam arti persekutuan merupakan hubungan yang tidak balance, sebab posisi pekerja/buruh senantiasa berada pada posisi yang kurang menguntungkan, dalam arti pekerja. Buruh bahwa keberadaannya dan keberlangsungan kehidupannya sangat tergantung pada pemilik perusahaan.

Hal ini dapat dilihat dari pandangan yang dikemukakan oleh **Molenaar** yang menyatakan bahwa hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha (Imam Soepomo, 1977).

Lain halnya pandangan **Soetikno** yang menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut (Imam Soepomo, 1977).

Hukum perburuhan tidak hanya menyangkut hubungan hukum secara tertulis,

melainkan juga hukum yang tidak tertulis. Konteks tersebut dikemukakan oleh **Imam Soepomo** yang menyatakan bahwa hukum perburuhan adalah kumpulan peraturan baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah (Imam Soepomo, 1977).

Pandangan soepomo ini tidak hanya mengatur menyangkut upah yang harus dibayarkan oleh seseorang atau persekutuan terhadap pekerja, melainkan pula terkandung makna bahwa perusahaan harus melakukan pelayanan penempatan tenaga kerja secara layak.

Dalam rancangan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan pada ketentuan Pasal 1 angka 12 dikatakan bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan pada perusahaan, baik yang bersifat komanditer atau persekutuan maupun yang bersifat perorangan timbul karena adanya hubungan kerja yang dilakukan melalui perjanjian atau kesepakatan. Hubungan kerja yang dimaksud sebagaimana yang diatur di dalam Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Ketentuan hukum di atas tidak membedakan antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita dalam arti untuk memperoleh hak, namun dari segi perlakuan terdapat perbedaan-perbedaan. Adanya persamaan bagi setiap orang untuk memperoleh hak-haknya secara konstitusional telah diatur secara limitatif dan mengikat bagi setiap warga negara maupun lembaga penyelenggara negara, tanpa kecuali. Hal ini dijelaskan di dalam ketentuan Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang

menyebutkan bahwa Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk mempermudah kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

Keadilan tidak selalu harus dimaknai sebagai persamaan, tetapi keadilan adalah suatu kesebandingan dalam hal-hal tertentu oleh karena itu dalam hubungannya dengan pekerja wanita di perusahaan tambang di wilayah Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara, keberadaan tenaga kerja wanita dalam melakukan kewajibannya harus dilihat pada asas kesebandingan, bukan pada asas kesamaan, tetapi dalam hal untuk menuntut hak-haknya, maka asas kesamaan yang harus dikedepankan.

Berkaitan dengan penuntutan hak-hak sebagai pekerja, maka perlu diketahui adalah status pekerja, sehingga dengan status tersebut melekat hak-hak yang dipunyai oleh pekerja tersebut. Pada umumnya pekerja wanita lokal di tambang yang beroperasi di Kabupaten Konawe Utara adalah merupakan pekerja *out sourcing* (pekerja lepas) yang tidak terikat oleh persyaratan administrasi yang ketat dan formal. Bila diperhatikan ketentuan yang mengatur pekerja *outsourcing* di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 64, 65 dan Pasal 66 pada intinya *outsourcing* dapat dimaknai sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan, baik dengan suatu perjanjian tertulis maupun dengan melalui perjanjian penyedia jasa tenaga kerja/buruh.

Dewasa ini banyak perusahaan yang menggunakan *outsourcing* sebagai sarana dalam pemenuhan tenaga kerjanya, dikarenakan di samping hubungan kerja yang fleksibel mudah untuk merekrut, juga mudah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja.

2. Masalah - Masalah Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita

a. Penegakan Hukum Terhadap Pekerja Wanita

Perlindungan hukum pada hakekatnya adalah merupakan implementasi dari penegakan hukum yang ditujukan kepada masyarakat, demi untuk mencari keadilan dan

kebenaran. Dalam menegakkan hukum yang berdimensi keadilan, khususnya di Indonesia, rupanya masih sangat sulit, disebabkan karena penegakan hukum tidak netral, selalu dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan. Perjalanan penegakan hukum di Indonesia terlalu banyak menyisakan persoalan yang begitu memilukan, terkadang tragis, apalagi bila berhadapan dengan pencari kerja adalah wanita. Masih segar dalam ingatan kita semua ketika seorang pencari keadilan tenaga kerja wanita yang bernama Marsina, di mana hukum negara tidak dapat memberikan perlindungan, dalam arti penegakan hukum tidak mampu untuk memberikan pelayanan yang semestinya, padahal menurut konstitusi negara bahwa negara Indonesia berdasarkan atas hukum tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka.

Negara hukum mengakui bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum dan wajib menjunjung tinggi hukum, tanpa ada kecualinya, sebagaimana secara tekstual diatur di dalam ketentuan Pasal 27 ayat (1) dari Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Pekerja wanita adalah warga negara Indonesia yang mempunyai kedudukan yang sama untuk mendapatkan perlakuan secara hukum yang sama dengan warga negara lainnya, tanpa melihat dari segi jenis kelamin.

Kasus Marsina memperlihatkan bahwa di negeri ini masih terdapat adanya bias atau kalau tidak dapat dikatakan diskriminasi dalam penegakan hukum terhadap wanita, sehingga secara konstitusi perlakuan seperti itu merupakan bentuk-bentuk pengebirian hak-hak konstitusional bagi kaum wanita. Fakta demikian tak dapat dielakkan, bahwa penegakan hukum yang tidak konsisten tetap merupakan suatu pengkhianatan hukum, seberapa kecilnya pun, dan upaya kearah perbaikan hampir dapat dikatakan masih berjalan ditempat, tidak pernah berhasil menyelesaikan dengan baik suatu keadilan berdasarkan kebenaran. Lebih parahnya lagi seolah-olah Pedang Dewi Keadilan terarah pada orang miskin, seperti para pencari kerja wanita di beberapa perusahaan tambang, tidak terkecuali pada perusahaan tambang yang beroperasi di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dalam konteks yang demikian itu, hukum tidak lagi sebagai alat untuk mencari keadilan, melainkan hanya sekedar sebagai instrumen untuk mencari kesalahan, apabila tidak ditemukan benang merah yang menghubungkan seseorang sasaran bidik untuk dijadikan tersangka atau sasaran untuk melakukan pemerasan, maka tidak mengherankan kalau kemudian yang terjadi penegakan hukum sesat.

Kesesatan dalam penegakan hukum, terutama dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita pada berbagai perusahaan tambang, tidak hanya menyangkut regulasi, melainkan juga terhadap tingkat profesionalisme dari penegak hukumnya sendiri. **Soetandyo Wignyosoebroto** bahwa

“konsep profesionalisme merupakan suatu kekuatan antitesis yang dianut sejumlah kelompok sosial yang berkeahlian, yang mencoba bertahan untuk menegakkan status dan kehormatan dirinya dalam masyarakat, dengan menyatakan bahwa keahlian yang mereka kuasai bukanlah komoditas jasa yang hendak diperjual belikan, melainkan suatu kebajikan yang hendak diabdikan (demi kesejahteraan sesama dalam masyarakat dan demi kehormatan diri)” (E.A. Pamungkas, 2010).

Tenaga kerja wanita menjadi salah satu objek empuk dan sasaran pembiasaan penegakan hukum, apalagi bagi tenaga kerja wanita lokal yang pada umumnya mempunyai tingkat pendidikan yang masih relatif rendah, ditambah lagi kepekaan sosial terhadap tindak yang merugikan hak-hak mereka sangat terbatas dikarenakan oleh keadaan sosial, terutama tingkat pemenuhan kebutuhan pokok yang cukup tinggi, sehingga kondisi yang demikian itu dianggap sebagai sesuatu yang biasa saja. Kondisi kemiskinan dan ketidaktahuan yang disebabkan karena tingkat pendidikan yang relatif masih rendah, tidak seharusnya dijadikan sebagai alasan untuk melakukan diskriminasi penegakan hukum, menurut pengamatan penulis dalam beberapa hal terdapat suatu kesenjangan yang sangat jauh terhadap kesempatan yang diberikan kepada laki-laki dibandingkan dengan kesempatan yang diberikan kepada

wanita.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum begitu banyak melakukan perubahan dalam mendudukkan posisi wanita secara proporsional, meskipun secara limitatif telah diatur bahwa setiap orang mempunyai kesempatan yang sama dalam memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. hal ini tercermin di dalam ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan:

Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan.

Pasal 6 Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Ketentuan ini memberi makna bahwa setiap pekerja dengan tidak melihat jenis kelamin atau predikat lainnya mempunyai kesempatan dan hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan di mana mereka bekerja, tidak terkecuali perusahaan tambang yang berada di Kabupaten Konawe Utara.

Memaknai hukum sebagai perangkat pengaturan yang mengatur masyarakat, barulah berarti bahwa untuk tegaknya keadilan, maka seharusnya hukum harus menerapkan sanksi bilamana terjadi pelanggaran hukum, tidak terkecuali bagi perusahaan-perusahaan. Karena jika tidak, maka pelanggaran tersebut dianggap sebagai suatu yang legitimasi. Bahkan bisa dikatakan sebagai bentuk untuk melanggengkan kejahatan di bidang ketenagakerjaan

Semangat konstitusi Negara kesatuan Republik Indonesia yang mendudukkan dan menempatkan setiap pekerja secara sama adalah merupakan suatu petunjuk yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap warga negara Indonesia, baik sebagai penegak hukum maupun sebagai perangkat negara, karena dengan mematuhi petunjuk dari konstitusi tersebut, berarti telah melaksanakan hukum sebagai penuntun dalam bernegara. **Harold J. Laski** menyatakan bahwa warga negara

berkewajiban mematuhi hukum tertentu hanya jika hukum itu memuaskan rasa keadilannya (Sabian Utsman, 2008).

Penegakan hukum yang benar merupakan cerminan dari rasa keadilan bagi masyarakat, sebaliknya penegakan hukum yang kurang benar ataupun tidak benar, akan menjauhkan hukum dari keadilan masyarakat, sehingga kemudian akan muncul kepermukaan adalah nilai ketidakpercayaan terhadap hukum, termasuk lembaga-lembaga penegak hukum yang melaksanakan hukum, yang pada akhirnya hukum kepercayaan masyarakat terhadap hukum akan semakin merosot. Penegakan hukum tidak hanya melaksanakan perintah undang-undang secara tekstual belaka, tetapi yang paling penting menumbuhkan rasa keadilan yang *balance* terhadap permasalahan hukum yang terjadi di dalam masyarakat, bukan penegakan hukum yang hanya tertuju bagi kepentingan kelas tertentu.

Gagasan menyangkut keadilan kelas memberikan gambaran singkat tentang bagaimana hukum melegitimasi secara paksa mendukung sistem subordinasi sosial, seperti halnya dengan perlakuan terhadap pekerja wanita lokal pada perusahaan-perusahaan tambang di Indonesia pada umumnya, dan khususnya di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Hukum seperti itu bersifat refresif yang melembagakan keadilan kelas, disinilah kelihatan secara jelas kemiskinan kekuasaanlah, dalam arti ketidakberdayaan yang dimiliki oleh kaum wanita, sehingga menyebabkan hukum itu refresif.

Semakin lemah tatanan politik, dalih untuk mempertahankan status quo pemegang kedaulatan awal, yakni kaum laki-laki dengan mempertahankan kekuasaan dari negara sehingga mendukung hierarki hak-hak; institusi-institusi politik yang lahir kemudian tetap terdistorsi oleh partisipasi yang tidak seimbang dari mereka (laki-laki) yang berkuasa dan mereka (wanita) yang lemah.

Penegakan hukum tidak semata-mata harus dimaknai sebagai hanya sebatas untuk melaksanakan ketentuan undang-undang saja, melainkan sebagai kontrol bagi kepemilikan atas hukum bagi setiap orang. **Karel Renner** yang pada intinya menyatakan

bahwa apa yang merupakan kontrol terhadap kepemilikan dalam hukum dalam kenyataannya menjadi kontrol manusia terhadap manusia lainnya (Philippe Nonet dan Philip Selznick, 2008).

Lebih lanjut **Karel Renner** menyatakan ... kita melihat bahwa hak milik karena memiliki suatu fungsi sosial baru. Tanpa perubahan apa pun dalam normanya dibawah ambang kesadaran kolektif suatu hak *de facto* ditambahkan pada penguasaan secara mutlak oleh individu terhadap barang-barang berwujud. Hak ini tidak berdasar pada aturan hukum yang khusus. Ini adalah kekuasaan kontrol, kekuasaan untuk mengeluarkan sejumlah perintah dan memaksakan pelaksanaan perintah-perintah tersebut. Kita kemudian melihat bahwa aturan tentang kekuasaan dan perburuan tetap tersembunyi pada seluruh doktrin hukum borjuis yang sama sekali tidak menaruh perhatian pada apa pun, kecuali pada batasan-batasannya yang paling formal, umum dan tidak terkait, yakni landasannya pada kontrak kerja (Philippe Nonet dan Philip Selznick, 2008).

Rupanya tenaga yang berkerja di mana pun pada perusahaan apa pun mempunyai ketidak berdayaan untuk melakukan perlawanan dalam menuntut hak-hak, termasuk tenaga kerja wanita, meski secara konstitusi telah memberi legitimasi yang kuat di dalam memberikan perlindungan terhadap penegakan hukum. Itulah sebabnya maka **Moh. Mahfud MD** menyatakan bahwa hukum tidak selalu menjadi penjamin kepastian hukum, lebih lengkapnya sebagai berikut:

... Mereka heran ketika melihat bahwa hukum tidak selalu dapat dilihat sebagai penjamin kepastian hukum, penegak hak-hak masyarakat, atau penjamin keadilan. Banyak sekali peraturan hukum yang tumpul, tidak mempan memotong kesewenang-wenangan, tidak mampu menegakkan keadilan dan tidak dapat menampilkan dirinya sebagai pedoman yang harus diikuti dalam menyelesaikan berbagai kasus yang seharusnya bisa dijawab oleh hukum. Bahkan banyak produk hukum yang lebih banyak diwarnai oleh kepentingan-kepentingan politik pemegang kekuasaan dominan (Sabian Utsman, 2008).

b. Hak-Hak Pekerja Wanita Perlakuan

Hak asasi manusia merupakan suatu pemberian dari yang Maha Kuasa, hal mana dikemukakan oleh **John Locke** dan juga **Jefferson** bahwa

manusia diciptakan oleh Sang Pencipta (*the Creator*) memberikan hak kepada manusia yang tidak boleh diambil oleh siapapun juga. Hak itu adalah berupa hak untuk hidup (*rights of life*) dan hak untuk kebebasan (*liberty*) dan diikuti dengan adanya tujuan dari hak itu, yaitu kebahagiaan/kesejahteraan bagi manusia (A. Bazar Harahap dan Nawangsih Sutardi).

Begitu pula pandangan yang dikemukakan oleh **A. Bazar Harahap** dan **Nawangsih Sutardi** yang menempatkan hak asasi manusia secara fundamentalis di dalam kehidupannya di dunia ini, lebih jelasnya adalah hak asasi manusia adalah hak seorang manusia yang sangat asasi yang tidak bisa intervensi oleh manusia di luar dirinya atau oleh kelompok atau oleh lembaga-lembaga manapun untuk meniadakannya (A. Bazar Harahap dan Nawangsih Sutardi).

Begitu asasinya dan fundamentalnya, maka setiap negara tidak terkecuali Indonesia menempatkannya hak asasi itu di dalam konstitusinya agar mendapat legitimasi yang kuat untuk mendapatkan perlindungan dan perlakuan, baik dalam hubungan antara negara dan warganya maupun dalam hubungan diantara individu-individu (sesama warga negara) yang telah dijamin Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa setiap warga negara mempunyai kedudukan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan perlakuan, tanpa melihat dari segi jenis kelamin maupun suku, ras agama dan lain-lain.

Realitas menunjukkan bahwa antara yang seharusnya dan yang senyatanya masih terdapat benang merah, terutama menyangkut perlakuan antara wanita dan laki-laki di dalam menuntut dan memperjuangkan hak-hak sebagai pekerja di perusahaan-perusahaan tambang yang ada di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Pekerja, khususnya wanita, di samping mengharapkan adanya kemanfaatan dari jasa yang diberikan, tetapi juga yang lebih penting diperlakukannya secara setra menurut harkat

dan martabatnya.

Dalam kaitan itu, **Ronald Dworkin** menyebutnya sebagai teori “**goal based theory**” yang menyatakan bahwa utilitarianisme gagal untuk menjamin keadilan sosial karena lebih mendahulukan asas manfaat daripada asas hak (I Nyoman Putu Budiarta, 2016). Oleh karena itu, utilitarianisme tidak tepat untuk dijadikan basis untuk membangun suatu konsep keadilan di dalam hubungannya dengan pemberian hak terhadap pekerja wanita. Rupanya problematika tenaga kerja wanita, meskipun secara konstitusional telah diatur secara limitatif untuk dijadikan sebagai dasar di dalam perlakuan setiap tenaga kerja, baik laki-laki maupun wanita, namun dalam kenyataan tenaga kerja wanita masih didudukkan pada anak tangga kedua.

b. Pengupahan

Jauh sebelumnya dalam pemberian upah terhadap tenaga kerja, tidak terkecuali tenaga kerja wanita, **Kaarl Marx** telah mengingatkan bahwa sistem ekonomi pasar atau kapitalisme pada hakekatnya adalah suatu sistem yang menindas dan merampas pekerja demi keuntungan pemilik modal atau kapitalis (Aries Harianto, 2015). Hal ini terlihat pada perusahaan-perusahaan yang berorientasi pada sistem ekonomi pasar seperti perusahaan tambang yang hanya untuk mencari keuntungan semata-mata. Dalam keadaan yang demikian, maka kondisi pekerja, terutama pekerja wanita makin memprihatinkan sehingga pada akhirnya sering terjadi benturan antara pekerja dengan pemodal (perusahaan) untuk menuntut perbaikan hidup beserta jaminan atas hak-hak yang harus mereka peroleh sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengupahan pada dasarnya harus mencerminkan adanya suatu kesetaraan hak secara adil antara wanita dan laki-laki, karena dengan kesetaraan itu akan tercermin rasa keadilan. Pada prinsipnya hakekat pengupahan harus berorientasi dan berhubungan pada:

1. Hak Atas Pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia karena kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja merupakan aktivitas tubuh, oleh karena tidak dapat dilepas atau

dipikirkan lepas dari tubuh manusia. melalui kerja itulah sehingga manusia mendapat imbalan berupa upah dari jasa kerjanya.

2. Hak Atas Upah Yang Adil

Pemberian upah secara adil merupakan bagian dari amanat konstitusi yang dituntut oleh seorang pekerja kepada pihak yang memberi kerja, dalam hal ini perusahaan untuk memenuhi kewajibannya. Atas tuntutan upah secara adil tersebut sesungguhnya merupakan suatu penegasan bahwa:

setiap pekerja berhak untuk mendapatkan upah. Artinya setiap pekerja berhak untuk dibayar, dan ini merupakan tuntutan yang harus dipenuhi. Upah yang harus diberikan harus adil, dalam artian sebanding dengan prestasi yang telah diberikan oleh pekerja kepada perusahaan. Dalam pemberian upah terhadap setiap pekerja yang menjadi standar adalah satuan waktu dan/atau satuan hasil bukan pada satuan jenis kelamin (vide Pasal 12) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Adanya perbedaan dalam pengupahan bukan karena disebabkan oleh standar waktu, tetapi lebih pada nilai pekerjaan yang tidak sama, sehingga otomatis upah yang harus dibayarkan akan berbeda, padahal seharusnya setiap pekerja baik itu laki-laki maupun wanita harus diberikan nilai pekerjaan yang sama, sebagaimana ketentuan Pasal 11 dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

3. Hak Atas Perlindungan Keamanan dan Kesehatan

Hak ini didasari atas adanya hak asasi manusia untuk hidup, karena hak tersebut sifatnya sangat asasi. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 hak ini telah diatur secara limitatif, bahwa setiap pekerja (baik itu wanita maupun laki-laki) berhak mendapatkan perlindungan keamanan, keselamatan dan kesehatan.

Berdasarkan konteks di atas, maka seharusnya di dalam pengupahan tidak membedakan perlakuan atas dasar jenis kelamin yang dilakukan oleh perusahaan, khususnya perusahaan tambang di Kabupaten

Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara, sehingga asas keadilan dan kesetaraan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 dapat terwujud, paling tidak dapat meminimalkan perlakuan tersebut.

C. Simpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka simpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Penegakan hukum terhadap pekerja wanita dalam pelaksanaannya masih terdapat pemberlakuan secara parsial, artinya asas kesamaan dan kesetaraan belum sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan wanita, khususnya pada perusahaan tambang.
2. Kesetaraan gender dalam perlakuan, dalam beberapa aspek, baik pada lembaga formal, terlebih lagi pada lembaga informal masih memperlihatkan adanya diskriminasi. Hal ini disebabkan oleh masih kuatnya pengaruh kultur yang bersifat klasik yang menempatkan laki-laki sebagai sentral dari segala aktivitas (asas patrilineal).
3. Dengan masih adanya pengaruh yang bersifat patrilineal tersebut mempengaruhi terhadap hak atas pekerjaan yang layak bagi wanita, apalagi pekerja wanita lokal yang pada umumnya mempunyai tingkat pendidikan yang relatif masih rendah. Hal ini juga dapat berpengaruh pada pengupahan, serta perlindungan keamanan dan kesehatan bagi pekerja wanita.
4. Menyangkut sistem pengupahan, rupanya masih dipengaruhi oleh sistem klasik yang didasarkan pada kultur patrilineal, di mana wanita dalam berbagai aspek, masih tergantung pada laki-laki. Begitu juga halnya dengan keamanan, keselamatan kerja serta kesehatan, meskipun telah ada perubahan, namun belum menunjukkan perubahan yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam, H.R., dan Adri Desasfuryanto, 2015: *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* PTIK, Jakarta.
- Budiartha, I. Nyoman Putu, 2016: *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, Stara Press, Malang.
- Harahap, A. Bazar dan Nawangsih Sutardi, 2006: *Hak Asasi Manusia dan Hukumnya, Perhimpunan Cendekiawan Independen Republik Indonesia (PECIRINDO)*, Jakarta.
- H a r i a n t o, A r i e s, 2 0 1 5 : *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, LasBang Persada, Yogyakarta.
- Pamungkas. E.A, 2010: *Peradilan Sesat Membongkar Kesesatan Hukum di Indonesia*, Navila, Jakarta.
- Soepomo Imam, 1977: *Hukum Perburuan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jambatan, Jakarta.
- Utsman, Sabian, 2008: *Menuju Penegakan Hukum Responsip*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, Genesis Learning, Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dilengkapi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Permata Press, Jakarta.