



Reformulasi Perlindungan Buruh Perempuan pada Industri Garmen Indonesia

Dhia Al Uyun¹, Syofina Dwi Putri Aritonang²¹ Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Indonesia diah.al@ub.ac.id² Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Indonesia

ABSTRACT

The protection of women workers and the Indonesian national legal system has actually been regulated in the Manpower Law which has been amended in several parts of the article in the Ciptaker Law. The regulation has actually been equipped with the role of labor inspectors who have the function of supervising and enforcing if there is a violation in the field of labor. However, until now there are still many violations of the protection of women workers' rights, especially in the garment industry. The author in this research aims to analyze the problematic protection of women workers who work in the Indonesian garment industry and find reformulation of labor protection arrangements as a solution to the problems that occur. This research method is conducted with the type of normative research through conceptual approaches and legislation. The legal materials used are primary and secondary legal materials obtained from literature studies which the author analyzes with argumentative techniques. The results of this study indicate that there has been a vacuum in sanctions regarding the time limit for labor inspectors to supervise companies in their jurisdiction. Therefore, further regulations are needed regarding workers' menstrual leave permits, the establishment of sanctions in Article 81 paragraph (1) and the supervision period in the Manpower Law.

MANUSCRIPT INFO

Manuscript History:

Received:
2023-12-27

Accepted:
2024-10-23

Corresponding Author:
Dhia Al Uyun,
diah.al@ub.ac.id

Keywords:

Women Workers;
Employment Law; Labor
Protection



Widya Yuridika: Jurnal
Hukum is Licensed under a
Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

Cite this paper

Uyun, D. A., & Aritonang, S. D. (2024). Reformulasi Perlindungan Buruh Perempuan pada Industri Garmen Indonesia. *Widya Yuridika: Jurnal Hukum*, 7(3).

Layout Version:
v.7.2024

PENDAHULUAN

Industri garmen merupakan salah satu jenis industri yang melakukan produksi dengan penggabungan dan penjahitan berbagai potongan serta komponen bentuk atau pola untuk dijadikan suatu pakaian yang utuh.¹ Industri garmen di Indonesia merupakan salah satu industri manufaktur yang memiliki prospektif tinggi untuk dikembangkan dan berpengaruh pada tingkat kemajuan ekonomi negara. Hal tersebut dilandaskan pada

¹ Facri Syawal., *et.al.* (2022). Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Narapidana yang Mengikuti Pembinaan Pabrik Garmen di Lapas Kelas I Makassar. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 441.

argumentasi bahwa industri garmen berhasil memberikan kontribusi pada pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja serta mendorong angka pada kenaikan investasi dalam maupun luar negeri. Industri garmen masuk kedalam salah satu dari 5 kontributor terbesar di sektor pengelolaan non-migas yaitu sebesar 6,1% dan 1,06% terhadap Produk Domestik Bruto nasional, hal tersebut sebagaimana data pertumbuhan Produk Domestik Bruto Industri Garmen tahun 2019 sampai dengan 2021. Walaupun sebagaimana data dari Menteri Perindustrian Republik Indonesia tahun 2021 yang mencatatkan bahwa industri garmen mengalami penurunan pemasukan saat Indonesia dilanda covid-19,² hal tersebut tidak semata-mata menjadikan industri garmen tidak berperan penting lagi pada ekonomi Indonesia sebagaimana tahun-tahun sebelumnya. Mengingat besarnya potensi industri garmen di pasar global tersebutlah yang kemudian menjadinya persaingan produk garmen sangat ketat, terutama di negara-negara yang menjadi eksportir garmen yang dituntut untuk dapat memiliki kualitas serta daya saing yang tinggi.

Indonesia merupakan salah satu negara yang menganut sistem hukum *civil law*,³ yaitu suatu sistem hukum yang bersumber utama dari peraturan-peraturan tertulis berbentuk peraturan perundang-undangan. Hal tersebut akhirnya berimplikasi pada seluruh kebijakan pemerintah yang dikeluarkan harus telah didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang baik dan benar, sehingga apabila terdapat permasalahan pada peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan kebijakan tersebut, maka secara otomatis hal tersebut akan berimplikasi pada penegakan hukum yang juga akan bermasalah kedepannya. Berkaitan dengan industri garmen di Indonesia, pekerjaannya didominasi oleh sekitar 80% pekerja bergender perempuan,⁴ hal tersebut didasarkan pada argumentasi bahwa banyak perusahaan-perusahaan pada industri garmen yang memandang bahwa perempuan memiliki tingkat ketelitian yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam urusan menjahit.⁵ Tingginya angka buruh perempuan sebagai pekerja di industri garmen tersebut sejatinya haruslah diimbangi dengan hukum sebagai alat melindungi dan penjamin kesejahteraan bagi para pekerja, agar dalam proses menjalankan pekerjaannya, hak-hak para buruh wanita tersebut dapat tetap terpenuhi.

Berbicara mengenai perlindungan terhadap buruh perempuan, dalam sistem hukum Indonesia sendiri telah diatur pada beberapa pasal berikut, yaitu Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 93 ayat (2) huruf b, Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) sebagaimana yang terakhir kali telah diubah dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (yang selanjutnya disingkat UU Ciptaker).

² Solma, *et.al.* (2023). Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Sub SEKTOR Tekstil dan Garmen yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia, *Jurnal Maisyatuna*, 4(3), 111-112.

³ R. Alexander J. Syauta. (2020). Perbandingan Sistem Hukum Benua Eropa dan Sistem Hukum Nasional Indonesia, *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPHI)*, 3(1), 2.

⁴ KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (Confederation of All Indonesian Trade Union), Dilema Diskriminasi Buruh Perempuan Industri Garmen Ditengah Pandemi, 2020, dari <https://www.ksbsi.org/home/read/1327/Dilema-Diskriminasi-Buruh-Perempuan-Industri-Garmen-Ditengah-Pandemi>.

⁵ Multazam Al Akbar, *et.al.* (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Hidup Pada Buruh Garmen Perempuan di Cicurug Kabupaten Sukabumi, *JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan)*, 8(2), 192.

Beberapa pasal perlindungan buruh perempuan pada kedua undang-undang tersebut pada intinya mengatur mengenai larangan mempekerjakan perempuan yang belum mencapai umur 18 tahun antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00, larangan mempekerjakan buruh perempuan yang sedang hamil antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 apabila hal tersebut berbahaya bagi dirinya maupun kandungannya dengan keterangan dokter, kewajiban pengusaha untuk memberikan angkutan antar jemput, makan, minum serta menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja bagi buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00, memberikan waktu libur bagi pekerja yang sedang mengalami sakit haid, memberikan waktu istirahat selama 1,5 bulan bagi buruh perempuan sebelum dan sesudah ia melahirkan ataupun apabila ia mengalami keguguran, memberikan fasilitas menyusui kepada buruh perempuan, tetap memberikan upah bagi buruh perempuan yang mengalami sakit pada masa haidnya, larangan pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh perempuan yang sedang dalam masa hamil, melahirkan, gugur kandungan serta menyusui.

Pasal-pasal mengenai perlindungan hukum buruh tersebut diatur pada peraturan perundang-undangan di Indonesia yang bertujuan agar para buruh wanita mendapatkan perlindungan dalam dunia kerjanya sebagai perempuan. Namun demikian, pada faktanya masih banyak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak buruh perempuan tersebut yang dilakukan oleh pihak perusahaan garmen. Misalnya saja masih banyak buruh wanita yang diputuskan hubungan kerjanya oleh perusahaan dengan alasan bekerja dalam keadaan hamil, buruh perempuan yang tetap bekerja walau sedang mengalami sakit saat haid karena terdapatnya target kerja per hari dan lain sebagainya. Tindakan-tindakan pelanggaran tersebut dilakukan oleh pihak perusahaan pada umumnya bertujuan untuk meminimalisir kerugian-kerugian yang timbul apabila para buruh ada yang diliburkan, karena tidak jarang perusahaan-perusahaan garmen tersebut menetapkan target kerja per hari, hal tersebut dilakukan karena pihak perusahaan yang juga hanya berorientasi pada untung rugi pendapatan saja.⁶

Pelanggaran terhadap hak-hak buruh wanita di industri garmen kerap kali terjadi sejatinya dilandasi oleh beberapa faktor, misalnya saja mengenai lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah terhadap perusahaan-perusahaan garmen serta para buruh wanita yang memiliki pemahaman yang kurang akan pentingnya hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan saat menjalankan pekerjaannya. Apabila dikaji lebih mendalam faktor-faktor tersebut kemudian diperparah dari segi substantif perlindungan hukum buruh perempuan yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan maupun UU Ciptaker yang menurut penulis masih terdapat beberapa kekosongan. Misalnya saja seperti pada Pasal 81 Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai apabila pekerja mengalami rasa sakit pada masa pertama dan kedua haidnya, pekerja dapat memberitahukan hal tersebut kepada pihak pengusaha agar tidak masuk kerja sebagaimana perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama. Menurut penulis apabila ketentuan demikian diatur hanya pada ranah perjanjian maupun peraturan perusahaan saja akan menjadi tidak efektif, menimbang adanya potensi relasi kuasa yang lebih berat kepada pihak perusahaan, oleh karena itu perlu diatur sanksi dalam ranah undang-undang apabila pengusaha melanggar Pasal 81 UU Ketenagakerjaan. Serta yang terakhir, mengenai jangka waktu pengawasan ketenagakerjaan dilakukan pada setiap perusahaan garmen pada UU Ketenagakerjaan, UU Ciptaker serta Peraturan Presiden tentang Pengawasan Ketenagakerjaan juga belum diatur, hal tersebut akan memperparah lemahnya pengawasan pada perlakuan perusahaan-perusahaan garmen terhadap para pekerja wanitanya.

⁶ Mulyani Djakaria. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi, Jurnal Bina Mulia Hukum, 3(1), 19-20.

Urgensi penyelesaian terhadap permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya tersebut semakin jelas karena sejatinya hukum ada di masyarakat tidak lain bertujuan agar dapat menciptakan perlindungan dan kepastian. Oleh karena itu, penulis dalam penelitian ini akan menggunakan pisau analisis teori kepastian hukum milik Jan Michiel Otto yang menjelaskan bahwa untuk mengimplementasikan kepastian hukum di suatu negara maka diperlukan adanya peraturan-peraturan hukum yang jelas. Toeri tersebut nantinya penulis jelaskan untuk menguraikan lebih lanjut bagaimana reformulasi pengaturan pada perlindungan hukum buruh perempuan pada industri garmen di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis metode penulisan hukum normatif atau *doctrinal research*⁷ yang dilakukan melalui beberapa pendekatan, pertama, pendekatan perundang-undangan, yaitu dalam penelitian ini akan berfokus kepada pasal-pasal pada UU Ketenagakerjaan, UU Cipker berkaitan dengan perlindungan buruh perempuan, serta beberapa Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan. Kedua, pendekatan konseptual yang dilakukan melalui penelusuran bagaimana menemukan penyelesaian terhadap kekosongan norma yang terjadi. Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan sekunder yang penulis dapatkan melalui penelusuran dengan cara studi kepustakaan.⁸ Adapun teknis analisis bahan hukum akan dilakukan melalui beberapa tahapan dimulai dari inventarisasi, identifikasi, klasifikasi serta sistematisasi. Selain itu, dalam penelitian ini penulis juga akan menggunakan teknik argumentatif, yaitu penulis yang di dalam penelitiannya akan menentukan sikap yang didasarkan pada hasil penelusuran bahan hukum dengan memberikan argumentasi berupa telaah kritis maupun ulasan dari beberapa pandangan dalam menjawab penelitian ini.⁹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Problematika perlindungan buruh perempuan pada Industri Garmen di Indonesia.

Sistem hukum nasional Indonesia mengenai perlindungan buruh perempuan sejatinya telah diatur sejak tahun 2003 melalui UU Ketenagakerjaan yang saat ini telah diubah dengan UU Cipker dengan berbagai peraturan pelaksana lainnya. Namun walaupun demikian masih terdapat banyak kasus-kasus pelanggaran terhadap hak-hak buruh perempuan, khususnya pada industri garmen yang disebabkan karena masih terdapatnya problematika pada norma pengaturan, rendahnya tingkat kepatuhan pihak perusahaan-perusahaan garmen dalam mengimplementasikan hak-hak buruh perempuan, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan oleh pihak pemerintah serta kurangnya pengetahuan para buruh perempuan mengenai pentingnya hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan saat mereka bekerja.

Secara global industri garmen seringkali dianggap sebagai salah satu bentuk model Pembangunan industri sejak dahulu, mulai dari industri yang berpusat kepada perdagangan,

⁷ Ishaq. (2017). *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Ctk.Pertama. Bandung : ALFABETA, 36.

⁸ Bachtiar. (2018). *Metode Penelitian Hukum*. Banten : UNPAM PRESS, 60

⁹ Syofina Dwi Putri Aritonang, (2023). Pengaturan Asas Kepastian Hukum Terhadap Tindakan *Constitutional Disobedience* (Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 91/PUU-XVIII/2020), Skripsi Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 17.

negara ataupun yang memiliki basis jaringan rantai, industri ini seringkali menjadi pintu masuk yang ideal ke industrialisasi di ranah kapitalis, terkhususnya pada negara-negara yang masih dalam tahap berkembang. Hal tersebut didasarkan pada argumentasi bahwa dalam pelaksanaannya para pekerja di industri ini kerap kali terabaikan hak asasi manusianya, salah satunya dengan terabaikannya hak-hak pekerja yang seharusnya mereka dapatkan dari perusahaan. Kondisi tersebut sejatinya telah sejalan dengan prinsip utama kapitalis yang memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan sebesar mungkin dengan biaya yang seminimal mungkin. Adapun salah satu pihak yang seringkali dirugikan dalam kondisi tersebut adalah para buruh perempuan, karena industri garmen didominasi oleh pekerja perempuan.¹⁰

Pelanggaran hak-hak terhadap buruh perempuan yang seringkali terjadi dalam industri garmen misalkan saja sebagaimana keterangan yang diungkapkan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (yang selanjutnya disingkat KPP-PA) yang menyatakan bahwa masih banyak buruh perempuan yang tidak mendapatkan hak cuti haid, waktu untuk memberikan ASI, pemberhentian kerja karena hamil, mengalami pelecehan dan kekerasan seksual serta mendapatkan diskriminasi di tempat kerja. Selain itu, banyak pula buruh perempuan yang mengalami keguguran, hal tersebut disebabkan oleh adanya kebijakan perusahaan-perusahaan yang mendiskriminasi pekerja perempuan dalam hal memberikan upah yang lebih rendah namun dengan jam kerja yang panjang serta tekanan maupun beban kerja yang tidak seimbang. Lebih lanjut, buruh perempuan juga sering menjadi korban pelecehan seksual di tempat kerja, hal tersebut terjadi karena perempuan dijadikan objek seksual. Argumentasi tersebut dibuktikan dengan fakta bahwa banyak pekerja perempuan yang sering mendapatkan sms yang mesum, merendahkan maupun ajakan untuk melakukan kencan namun apabila menolak akan diancam untuk diputuskan kontrak kerjanya sampai dengan banyak pekerja perempuan yang diminta untuk membetulkan mesin namun justru hal tersebut dijadikan modul agar saat pekerja perempuan tersebut sedang membetulkan mesin badan mereka sering dirabakan dengan alasan *check body*.¹¹ Selain itu, terdapat pula kasus pelecehan seksual terhadap buruh perempuan pada KBN Cakung. Kurang lebih 60.000 pekerja di KBN Cakung sebagian besar terdiri dari pekerja perempuan. Penelitian dari Perempuan Mahardhika menunjukkan buruh sekitar 56,5% dari 773 buruh perempuan yang tersebar bekerja pada KBN Cakung pernah mengalami pelecehan seksual di tempat kerjanya.¹²

Selain banyaknya kasus pelecehan seksual di tempat kerja, yang menjadi permasalahan selanjutnya adalah mengenai sistem kerja kontrak yang diberikan oleh para perusahaan garmen yang tidak adil sehingga menimbulkan adanya ketidakpastian terhadap jenjang karir para buruh. Permasalahan tersebut misalnya saja seperti jam kerja buruh yang panjang yaitu bisa mencapai 10 jam perhari, tuntutan kerja di hari libur serta jam kerja tambahan untuk melakukan lembur dengan pemberian tunjangan yang tidak maksimal dari perusahaan. Pihak perusahaan garmen pada umumnya walaupun telah memberikan jam kerja serta tuntutan kerja yang tinggi kepada para buruh perempuan tidak diimbangi dengan pemberian tunjangan-tunjangan kerja yang menjadi hak bagi para buruh, misalnya saja

¹⁰ Vanesha Febrilly., *et.al.* (2023). Eksploitasi Perempuan Buruh Oleh Industri Garmen : Fenomena Global Tren Pakaian Mode Cepat (*Fast Fashion*). Vidya Wertta, 6(1), 35-36.

¹¹ Desia Rakhma Banjarani., *et.al.* (2019). Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia : Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO (*Implementation and Protection of Access to Female Workers' Rights in Indonesia : Review on The Law No. 13 of 2003 Regarding Manpower Under the ILO Convention*). Jurnal HAM, 10(1), 123.

¹² Rufaidah Aslamiah., *et.al.* (2020). Kejahatan Sunyi : Potret Pelecehan Seksual Buruh Perempuan. Jurnal Sosiologi USK, 14(1), 54.

seperti buruh yang umumnya tidak mendapatkan tunjangan cuti haid serta cuti hamil. Tuntutan kerja yang tinggi tersebut misalnya saja dalam 20 menit buruh dituntut untuk harus dapat memasang setidaknya 20 lengan pakaian, dalam 25 menit setidaknya harus dapat memasang 40 daun kerah, dalam 1 jam harus sudah dapat membordir setidaknya 300 logo, dan lain-lain. Tuntutan kerja yang tinggi tersebut diperparah dengan kondisi kerja di perusahaan yang seringkali membuat pekerja merasa tidak aman, karena pekerja kerap kali mengalami sejumlah kekerasan fisik seperti pemukulan benda, gebrakan meja maupun kekerasan lainnya yang dapat menimbulkan luka fisik.¹³

Melihat masih banyaknya kasus pelanggaran terhadap perlindungan buruh perempuan yang terjadi pada industri garmen tersebut Muniarti menjelaskan bahwa terdapat bentuk penindasan yang dapat dilihat secara visual serta terdapat juga bentuk penindasan yang tidak dapat dilihat secara jelas melalui visual, karena dilakukan dengan cara yang “rapi” sehingga seakan-akan terasa seperti tidak ada bentuk penindasan yang terjadi, misalnya saja seperti penindasan dominasi maskulinisme yang terjadi pada perempuan.¹⁴ Bentuk diskriminasi tersebut menempatkan perempuan seakan-akan tertinggal dibandingkan dengan pekerja laki-laki, hal tersebut didasarkan *stereotype* yang memberikan posisi bahwa laki-laki sebagai pekerja public semenjata perempuan sebagai pekerja domestik.¹⁵

Reformulasi perlindungan buruh perempuan pada Industri Garmen Indonesia berdasarkan perspektif teori kepastian hukum

Reformulasi peraturan hukum perlindungan buruh Perempuan pada industri garmen pada penelitian ini akan peneliti uraikan dengan menggunakan teori kepastian hukum Michiel Jan Otto, oleh karena itu sebelum menjelaskan bagaimana solusi hukum yang akan peneliti ajukan, terlebih dahulu peneliti jelaskan mengenai teori yang akan digunakan. Pada teorinya ia berpandangan bahwa kepastian hukum akan dapat terwujud jika terjadi kondisi sebagai berikut :

- Terdapatnya aturan-aturan yang jelas, konsisten, mudah diperoleh serta aturan tersebut telah diterbitkan melalui prosedur yang ada dan diakui karena adanya kekuasaan dari negara;
- Instansi-instansi terkait melaksanakan aturan tersebut secara patuh dan konsisten;
- Warga sipil patuh dan dapat menyesuaikan perilaku mereka sebagaimana ketentuan yang diatur pada aturan hukum yang ada;
- Hakim secara mandiri dan konsisten menyelesaikan sengketa hukum yang diajukan kepadanya melalui pengadilan;
- Terdapatnya Keputusan peradilan yang dipatuhi dan dilaksanakan secara nyata.¹⁶

Pengaturan mengenai perlindungan buruh Perempuan telah diatur pada beberapa pasal di UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang diubah terakhir kali dengan UU Ciptaker, namun pada beberapa pasal yang akan menjadi fokus analisis penulis pada bagian

¹³ Multazam Al Akbar., *et.al, op.cit*, hlm 192.

¹⁴ Rufaidah Aslamiah., *op.cit*, hlm 54.

¹⁵ Desia Rakhma Banjarani., *et.al, op.cit*, hlm 123.

¹⁶ Abdul Chalim., *et.al*. (2023). Akibat Hukum Bagi Nasabah Perbankan Syariah yang Beragama Islam dalam Menyelesaikan Sengketa Perbankan Syariah di Pengadilan Negeri. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(1). 4496-4497.

pembahasan ini tidak terdapat perubahan klausul pada UU Ciptaker, oleh karena itu dalam pembahasan ini penulis akan merujuk pada pasal-pasal yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan. Perlindungan buruh perempuan yang bekerja di industri garmen di Indonesia masih banyak menemukan permasalahan yang sampai dengan saat ini belum terpecahkan. Hal tersebut disebabkan oleh banyak faktor, misalnya saja seperti dari sisi pengaturan hukum perlindungan buruh perempuan yang masih belum maksimal, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah, rendahnya tingkat kepatuhan pihak perusahaan dalam mengimplementasikan hak-hak terhadap pekerjanya, serta kurangnya kesadaran buruh perempuan itu sendiri terhadap hak-hak mereka yang seharusnya didapatkan di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut akan dibahas satu persatu dalam bagian pembahasan ini.

Berbicara mengenai banyaknya problematika perlindungan buruh perempuan sebagaimana yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya penulis pertama-tama akan berfokus pada pengaturan hukum buruh perempuan yang sudah ada. Hal tersebut didasarkan pada argumentasi bahwa Indonesia merupakan negara *civil law*, yaitu negara yang memiliki sumber hukum utama (primer) yang bertumpu pada aturan hukum tertulis berbentuk peraturan perundang-undangan.¹⁷ Oleh karena itu apabila terdapat permasalahan pada pelaksanaan suatu aturan hukum maka perlu dilihat kembali ke belakang apakah aturan hukum yang dibentuk sebelumnya sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat ataukah belum.

Perlindungan hukum buruh perempuan diatur pada beberapa pasal di UU Ketenagakerjaan, beberapa diantaranya diatur pada Pasal 81 dan 82. Pasal 81 UU Ketenagakerjaan pada intinya menyatakan bahwa buruh perempuan memiliki hak untuk mendapatkan hari tidak wajib kerja yang dapat diberikan oleh Perusahaan tempat ia bekerja apabila ia sedang mengalami sakit yang diakibatkan oleh haid pada hari pertama maupun kedua. Mengenai pemberian izin tersebut lebih lanjut ditentukan oleh perjanjian maupun peraturan Perusahaan yang berlaku ditempat buruh tersebut bekerja. Pada dasarnya, sanksi mengenai apabila Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tersebut tidak dilaksanakan, tidak diatur pada undang-undang dikarenakan pelaksanaan lebih lanjut perizinan sakit haid dapat dilakukan melalui perjanjian maupun peraturan Perusahaan, namun demikian sebagaimana pembahasan sebelumnya, dalam hal ini penulis menilai bahwa perusahaan seringkali mendominasi para pekerjanya agar tetap bekerja dalam kondisi apapun demi meraup keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaan.

Tindakan tersebut terbukti dengan banyaknya kasus buruh perempuan yang diharuskan tetap bekerja oleh perusahaan, karena perusahaan memiliki target per harinya untuk masing-masing buruh. Oleh karena itu, terlihat bahwa apabila pelaksanaan lebih lanjut mengenai libur haid hanya dilandaskan pada perjanjian maupun peraturan internal Perusahaan yang hanya melibatkan antara pekerja dan perusahaan adalah tidak efektif bagi pemenuhan hak cuti haid bagi buruh perempuan. Berdasarkan hal tersebut penulis menyarankan pemerintah untuk dapat merevisi Pasal 81 ayat (2) UU Ketenagakerjaan agar pengaturan mengenai pemberian cuti haid bagi pekerja harus dipertegas dan diperkuat melalui undang-undang bukan hanya sebatas pada perjanjian maupun peraturan perusahaan. Penguatan tersebut juga dapat dilakukan dengan pemerintah yang menambahkan sanksi bagi pihak yang terbukti melanggar ketentuan mengenai pemberian cuti haid tersebut, sebagaimana pasal-pasal perlindungan buruh perempuan lainnya yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan, hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan

¹⁷ Enrico Simanjuntak. (2019). Peran Yurisprudensi dalam Sistem Hukum di Indonesia (*The Roles of Case Law in Indonesian Legal System*). Jurnal Konstitusi, 16(1), 84.

pihak perusahaan dalam mengimplementasikan pemberian hak-hak buruh perempuan di tempat kerja.

Lebih lanjut, kekosongan hukum yang terjadi adalah mengenai jangka waktu unit kerja pengawasan ketenagakerjaan melakukan pengawasan pada setiap perusahaan. Pengawasan ketenagakerjaan diatur pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan ketenagakerjaan (yang selanjutnya disingkat perpres N0. 21 Tahun 2010). Pengawasan ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 1 Perpres tersebut ditentukan sebagai sebuah kegiatan dalam hal mengawasi serta menegakkan pelaksanaan ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur pada peraturan perundang-undangan,¹⁸ Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh para unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan lingkup tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, seperti pada ruang lingkup Pemerintah Pusat dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Kementerian, pada ruang lingkup Pemerintah Provinsi dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi serta pada ruang lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/ Kota. Adapun cara kerja pada masing-masing unit kerja pengawas ketenagakerjaan tersebut dilakukan secara terkoordinasi satu dengan yang lainnya.

Pengawas ketenagakerjaan sejatinya juga memiliki kedudukan penting tersendiri dalam terlaksananya perlindungan hukum pada buruh perempuan yang bekerja di industri garmen saat ini. Karena pada dasarnya tingkat kepatuhan Perusahaan garmen dalam memberikan hak-hak para pekerjanya akan tergantung pula bagaimana kekonsistenan pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi perusahaan-perusahaan tersebut. Penulis berpendapat bahwa rendahnya kepatuhan para Perusahaan garmen di Indonesia salah satunya disebabkan oleh lemahnya pengawasan dari pengawas ketenagakerjaan saat ini. Hal tersebut diperkuat dengan tidak terdapatnya aturan tertulis pada tingkat undang-undang maupun peraturan pelaksana lainnya yang terkait mengenai berapa lama jangka waktu para pengawas ketenagakerjaan untuk wajib datang dan melakukan pengawasan terhadap Perusahaan-perusahaan yang berapa di bawah ruang lingkup kepengawasannya. Oleh karena itu, dalam hal ini penulis berpendapat bahwa diperlukan adanya aturan mengenai jangka waktu pada pengawas ketenagakerjaan wajib untuk melakukan pemeriksaan kepada masing-masing Perusahaan apakah terdapat indikasi pelanggaran perlindungan pada hak-hak buruh perempuan yang bekerja di perusahaan misalnya setiap 1 sampai 3 bulan sekali pada tingkat undang-undang. Hal tersebut bertujuan agar para pengawas ketenagakerjaan dapat mendeteksi pelanggaran sedini mungkin agar dapat kemudian meminimalisir tingginya angka pelanggaran hak-hak buruh yang kerap kali dilakukan oleh pihak Perusahaan.

Penambahan peraturan mengenai sanksi apabila terdapat pelanggaran dalam pemberian izin sakit haid bagi para buruh perempuan yang dilakukan oleh pihak Perusahaan serta jangka waktu wajib bagi pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan ke Perusahaan yang menjadi wilayah kerjanya tersebut sejatinya lebih lanjut penulis dasarkan pada argumentasi bahwa untuk mewujudkan adanya kepastian hukum maka dalam aturan hukum tertulis itu sendiri harus dihindari dari kekosongan. Karena kekosongan hukum apabila tidak segera dicari solusinya akan menimbulkan ketidakpastian di masyarakat.

¹⁸ Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan ketenagakerjaan.

Kepastian hukum pada dasarnya merupakan bentuk suatu perlindungan dari tindakan sewenang-wenang. Tanpa adanya peran dari nilai kepastian, maka sudah dipastikan hukum akan kehilangan jati dirinya karena akan sulit untuk dijadikan pedoman perilaku di masyarakat.¹⁹ Jan Michiel Otto dalam teorinya sejatinya menjelaskan bahwa kepastian hukum yang nyata sejatinya merupakan sebuah titik akhir dalam setiap sistem hukum dalam memberikan kesempatan kepada masyarakat agar dalam mendapatkan hak-haknya secara efektif melalui sistem hukum yang ada.²⁰ Oleh karena itulah, merujuk oleh salah satu unsur kepastian hukum yang diungkapkan oleh Jan Michiel Otto, yaitu terdapatnya aturan yang jelas, maka kaitannya dengan reformulasi pengaturan hukum mengenai perlindungan buruh perempuan pada industri garmen di Indonesia adalah dengan menambahkan pengaturan sebagaimana yang penulis sarankan sebelumnya. Solusi hukum tersebut nantinya diharapkan dapat lebih memberikan jaminan atas terlaksananya hak-hak buruh Perempuan di tempat kerjanya, khususnya pada industri garmen.

PENUTUP

Perlindungan mengenai buruh Perempuan yang bekerja pada industri garmen pada sistem hukum nasional pada dasarnya telah diatur pada beberapa pasal di UU Ketenagakerjaan. Hak-hak buruh Perempuan yang diatur tersebut misalnya saja seperti batas waktu kerja per harinya bagi buruh Perempuan yang belum berumur 18 tahun, batas waktu kerja bagi buruh Perempuan yang sedang hamil, cuti hamil, cuti sesudah sesudah hamil dan keguguran, cuti haid dan lain sebagainya. Namun demikian, sampai dengan saat ini masih banyak terjadi pelanggaran atas pengimplementasian hak-hak tersebut yang dilakukan oleh para pihak Perusahaan garmen. Problematika perlindungan buruh tersebut semakin diperumit dengan masih terdapatnya beberapa pasal perlindungan buruh Perempuan pada UU Ketenagakerjaan yang masing mengalami kekosongan, misalnya saja mengenai sanksi pada Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan serta mengenai jangka waktu wajib pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan secara langsung ke Perusahaan garmen yang berada di wilayah hukumnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis dengan menggunakan pisau analisis Jan Michiel Otto menyarankan agar pemerintah dapat segera merevisi UU Cipta Kerja untuk mengalihkan pelaksanaan perizinan mengenai cuti haid untuk diatur pada Tingkat undang-undang bukan melalui perjanjian ataupun peraturan Perusahaan yang hanya melibatkan pekerja dengan Perusahaan saja untuk menghindari terjadinya dominasi pihak Perusahaan, sehingga nantinya pemerintah juga dapat menambahkan sanksi pelanggaran dari Pasal 81 ayat (1). Selain itu pula sebagai upaya penguatan pengawasan ketenagakerjaan maka dapat ditambahkan pada mengenai jangka waktu pengawas ketenagakerjaan setiap 1-3 bulan sekali untuk dapat melakukan pengawasan ke Perusahaan-perusahaan garmen yang berada di bawah ruang lingkupnya untuk dapat mendeteksi sedini mungkin jika terjadi pelanggaran serta untuk menekan angka kasus pelanggaran terhadap perlindungan buruh Perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

¹⁹ Suci Damayanti., *et.al.* (2023). Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara di Bidang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah yang Berkepastian Hukum (*Settlement of Administrative Disputes in the field of Government Procurement of Goods and Services With Legal Certainty*). Jurnal Hukum PERATUN, 6(1), 113.

²⁰ Malini., *et.al.* (2023). Kepastian Hukum Isi Surat Keterangan (Convernote) Terhadap Objek yang Diproses Berdasarkan Akta yang Dibuat Oleh Notaris", Jurnal Multidisiplin Indonesia, 2(2), 350.

Bachtiar. (2018). *Metode Penelitian Hukum*. Banten : UNPAM PRESS, 60

Ishaq. (2017). *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*, Ctk.Pertama, Bandung : ALFABETA, 36.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan ketenagakerjaan.

Jurnal

Abdul Chalim., *et.al.* (2023). Akibat Hukum Bagi Nasabah Perbankan Syariah yang Beragama Islam dalam Menyelesaikan Sengketa Perbankan Syariah di Pengadilan Negeri. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(1). 4496-4497.

Desia Rakhma Banjarani., *et.al.* (2019). Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia : Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO (*Implementation and Protection of Access to Female Workers' Rights in Indonesia : Review on The Law No. 13 of 2003 Regarding Manpower Under the ILO Convention*). *Jurnal HAM*, 10(1), 123.

Enrico Simanjuntak. (2019). Peran Yurisprudensi dalam Sistem Hukum di Indonesia (*The Roles of Case Law in Indonesian Legal System*). *Jurnal Konstitusi*, 16(1), 84.

Facri Syawal., *et.al.* (2022). Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Narapidana yang Mengikuti Pembinaan Pabrik Garmen di Lapas Kelas I Makassar. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 441.

Malini., *et.al.* (2023). Kepastian Hukum Isi Surat Keterangan (*Convernote*) Terhadap Objek yang Diproses Berdasarkan Akta yang Dibuat Oleh Notaris", *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(2), 350.

Multazam Al Akbar., *et.al.* (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Hidup Pada Buruh Garmen Perempuan di Cicurug Kabupaten Sukabumi, *JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan)*, 8(2), 192.

Mulyani Djakaria. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 19-20.

Solma., *et.al.* (2023). Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Sub SEKTOR Tekstil dan Garmen yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia, *Jurnal Maisyatuna*, 4(3), 111-112.

Suci Damayanti., *et.al.* (2023). Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara di Bidang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah yang Berkepastian Hukum (*Settlement of Administrative Disputes in the field of GHover mental Procurement of Goods and Services With Legal Certainty*). *Jurnal Hukum PERATUN*, 6(1), 113.

R. Alexander J. Syauta. (2020). Perbandingan Sistem Hukum Benua Eropa dan Sistem Hukum Nasional Indonesia, *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPHI)*, 3(1), 2.

Rufaidah Aslamiah., *et.al.*, (2020). Kejahatan Sunyi : Potret Pelecehan Seksual Buruh Perempuan. *Jurnal Sosiologi USK*, 14(1), 54.

Vanesha Febrilly., *et.al.* (2023). Eksploitasi Perempuan Buruh Oleh Industri Garmen : Fenomena Global Tren Pakaian Mode Cepat (*Fast Fashion*). *Vidya Wertta*, 6(1), 35-36.

Skripsi

Syofina Dwi Putri Aritonang, (2023). Pengaturan Asas Kepastian Hukum Terhadap Tindakan *Constitutional Disobedience* (Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 91/PUU-XVIII/2020), Skripsi Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 17.

Internet

KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (Confederation of All Indonesian Trade Union), Dilema Diskriminasi Buruh Perempuan Industri Garmen Ditengah Pandemi, 2020, dari <https://www.ksbsi.org/home/read/1327/Dilema-Diskriminasi-Buruh-Perempuan-Industri-Garmen-Ditengah-Pandemi> .

