

Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda

Yulia Rahmawati¹, Suryaningsi^{2*}, Novita Majid³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Universitas Mulawarman
suryaningsi@fkip.unmul.ac.id*



e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat>

Vol. 3 No. 1 Februari 2024

Page: 51-62

Available at:

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/1183>

DOI:

<https://doi.org/10.55681/seikat.v3i1.1183>

Article History:

Received: 01-02-2024

Revised: 07-02-2024

Accepted: 08-02-2024

Abstract : The right of women workers are guaranteed in the constitution, laws and several implementing regulations. These rights guarantees are in line with various international conventions that regulate the rights of women workers. Legal protection for female workers is one of the realizations of human rights which is always recognized, respected and protected. The purpose of this study is to determine the application of social justice as a principle towards the fulfillment of women's labor rights in Samarinda coal mining and to determine the inhibiting and supporting factors in the application of social justice as a principle towards the fulfillment of women's labor rights in Samarinda coal mining. This research method is descriptive qualitative. Results study show that part perpetrator business has fulfil right power work, fine rights in the field reproduction nor rights in the field system remuneration. Then in its implementation there is factor inhibitor like part perpetrator business no include rights worker woman so that still there is rights worker women who haven't fulfilled, no there is socialization, providing required facilities and also the lack of it outlook worker woman to his rights have been arranged in regulation legislation. However besides there is that too factor supporters, like part perpetrator business has include And explain what just right and facilities provided for worker women, provide required facilities by worker specifically worker woman and also create policy alone to use well being worker woman.

Keywords : Justice Social; Labor Women; Mining Coal

Abstrak : Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Jaminan hak tersebut sejalan dengan berbagai konvensi internasional yang mengatur hak pekerja perempuan. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan merupakan salah satu realisasi hak asasi manusia yang senantiasa diakui, dihargai, dan dilindungi. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan keadilan sosial sebagai prinsip terhadap pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di pertambangan batubara Samarinda dan mengetahui faktor penghambat dan pendukung penerapan keadilan sosial sebagai prinsip terhadap pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di pertambangan batubara Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian pelaku usaha telah memenuhi hak tenaga kerja, baik hak di bidang reproduksi maupun hak di bidang sistem pengupahan. Kemudian dalam pelaksanaannya terdapat faktor penghambat seperti sebagian pelaku usaha tidak mencantumkan hak-hak pekerja perempuan sehingga masih terdapat hak-hak pekerja perempuan yang belum dipenuhi, tidak ada sosialisasi, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan dan juga kurangnya wawasan pekerja perempuan terhadap haknya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun selain itu juga terdapat faktor pendukung, seperti sebagian pelaku usaha telah mencantumkan dan menjelaskan apa saja hak dan fasilitas yang disediakan untuk pekerja perempuan, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja khususnya pekerja perempuan dan juga membuat kebijakan sendiri guna kesejahteraan pekerja perempuan.

Kata Kunci : Keadilan Sosial; Tenaga Kerja Perempuan; Pertambangan Batu Bara

PENDAHULUAN

Manusia dalam kehidupannya mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup (Islam et al., 2023; Suryaningsi et al., 2023).

Pekerjaan adalah kebutuhan dasar bagi seluruh warga negara untuk menjaga keluarga agar tetap makmur dan sejahtera (Suryaningsi et al., 2016). Negara wajib memfasilitasi warga negara untuk dapat memperoleh pekerjaan yang layak serta memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Hak Cipta Kerja.

Tenaga kerja yang harus dilindungi adalah seluruh tenaga kerja baik tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan (Suryaningsi et al., 2016). Tenaga kerja perempuan memiliki peluang paling besar untuk berada dalam kondisi yang sulit. Hal tersebut disebabkan oleh budaya patriarki yang masih dilestarikan dalam kehidupan masyarakat, sehingga masih ada pendapat yang beredar di masyarakat bahwa laki-laki lebih unggul dalam segala hal dibandingkan dengan perempuan (Suryaningsi et al., 2022). Meskipun isu kesetaraan gender dan kebebasan pengembangan diri untuk perempuan telah ramai diperbincangkan, tetap saja ditemukan kejadian diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja (Mulawarman et al., 2021; Tweed, 2013).

Selain adanya diskriminasi dalam memperlakukan perempuan, terdapat fenomena lain yang menempatkan perempuan sebagai korban (Dediharsiadi & Nurcahyo, 2020). Hal tersebut banyak terjadi karena penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan masih lemah (Muin, 2015; Nurhalimah, 2018; Sudrajat, 2020). Terlebih lagi masih ada tenaga kerja wanita yang memiliki pengetahuan yang minim mengenai perlindungan hukum, sehingga hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mengusik hak tenaga kerja sebagai perempuan (Nadia & Afifah, Zahratul, 2021; No et al., 2022; Suryaningsi et al., 2021).

Secara kodrat perempuan memiliki perbedaan biologis dengan laki-laki yang dampaknya berpengaruh terhadap kemampuan fisik. Dari segi biologis perempuan mengalami masa-masa reproduksi seperti haid, hamil, melahirkan, ataupun menyusui (Alif, 2021; Erika, 2021; Luh et al., 2023). Masih kurangnya pemahaman masyarakat terhadap hak-hak tenaga kerja perempuan sehingga menyebabkan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja perempuan terabaikan dan tidak terpenuhi (Adeline et al., 2022).

Tenaga kerja perempuan sebagai bagian dari tenaga kerja secara menyeluruh memiliki ciri fisik dan psikis yang berbeda dari laki-laki (Warman Warman et al., 2018) (Puspita Sari & Suryaningsi, 2023). Perbedaan ciri tersebut menyebabkan laki-laki mendapat keuntungan dan kesempatan yang lebih besar untuk melakukan diskriminasi dan perbuatan jahat lain kepada perempuan, sehingga diperlukan peraturan khusus yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam rangka menerapkan prinsip keadilan sosial dan memberikan perlindungan terhadap hak tenaga kerja perempuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan dalam hal ini khususnya di perusahaan pertambangan batubara yang pada umumnya jumlah tenaga kerja laki-laki lebih banyak dari jumlah tenaga kerja perempuan, sehingga pentingnya mengetahui bagaimana bentuk, pelaksanaan dan hambatan perlindungan tenaga kerja perempuan yang berada di sektor pertambangan batubara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yakni merupakan sebuah analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran tentang suatu masalah yang ada dan berkembang di pertambangan batubara Samarinda dengan menggunakan data primer yakni hasil wawancara dan data sekunder yakni dokumentasi, jurnal, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan pemenuhan hak tenaga kerja perempuan.

Penelitian ini dilakukan di tiga perusahaan pertambangan batubara yaitu, PT. *Internasional Prima Coal*, PT. Adimitra Baratama Nusantara dan PT. *Mutiara Etam Coal* Samarinda dimana subjek dari penelitian ini adalah pekerja perempuan, HRD (*Human Resource Department*) dan *general manager*. Sedangkan objeknya adalah penerapan prinsip keadilan sosial terhadap hak tenaga kerja perempuan di pertambangan batubara Samarinda.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara dan dokumen yang merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dari penelitian kualitatif. Berkaitan dengan hal tersebut, wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden kemudian mencatat jawaban dari responden untuk dijadikan sebagai bahan penelitian sedangkan literatur merupakan acuan yang digunakan yang menjadikan karya tulis atau karya ilmiah yang dijadikan sebagai rujukan atau isi pembahasan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Keadilan Sosial Sebagai Prinsip Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda

a. Pemenuhan hak reproduksi

Kesehatan perempuan merupakan permasalahan yang kompleks karena kesehatan perempuan bersifat unik, kompleks dan pendekatannya harus dilakukan secara holistik. Upaya untuk melindungi pekerja perempuan secara hukum didasarkan pada undang-undang dan peraturan nasional serta standar ketenagakerjaan internasional yang diadopsi dalam undang-undang dan peraturan nasional.

Status perempuan sebagai pekerja tidak boleh menghalangi jati dirinya sebagai ibu yang mampu mengandung, melahirkan, menyusui dan membesarkan anak. Perusahaan di seluruh negeri juga harus menjamin penghormatan terhadap hak-hak khusus pekerja perempuan dan tidak melakukan tindakan diskriminatif terhadap pekerja perempuan.

Perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menghormati hak-hak pekerja, sehingga perlu terjaminnya hak-hak pekerja khususnya pekerja perempuan yang memiliki hak khusus di bidang reproduksi. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid".

Kemudian juga diatur mengenai cuti hamil dan melahirkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 82 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa "Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan".

Setelah itu juga diatur juga mengenai cuti keguguran dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 82 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan".

Pada pasal 83 UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan juga bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang anaknya menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja". Dan tujuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimaksud untuk memberikan melindungi terhadap kesewenang-wenangan pengusaha dan menciptakan suasana keharmonisan dalam

perusahaan, hal ini dapat dilakukan menurut asas-asas yang ada dalam hubungan perburuhan. Peran pemerintah dalam ketenagakerjaan adalah untuk menjamin perlindungan bagi kelompok yang paling rentan, dalam hal ini adalah tenaga kerja.

Melalui hal tersebut, perusahaan pertambangan batubara di Samarinda memenuhi kewajibannya sebagai badan usaha untuk melindungi hak-hak pekerja, khususnya hak pekerja perempuan untuk mendapatkan hak-hak khusus sesuai ketentuan Undang-Undang.

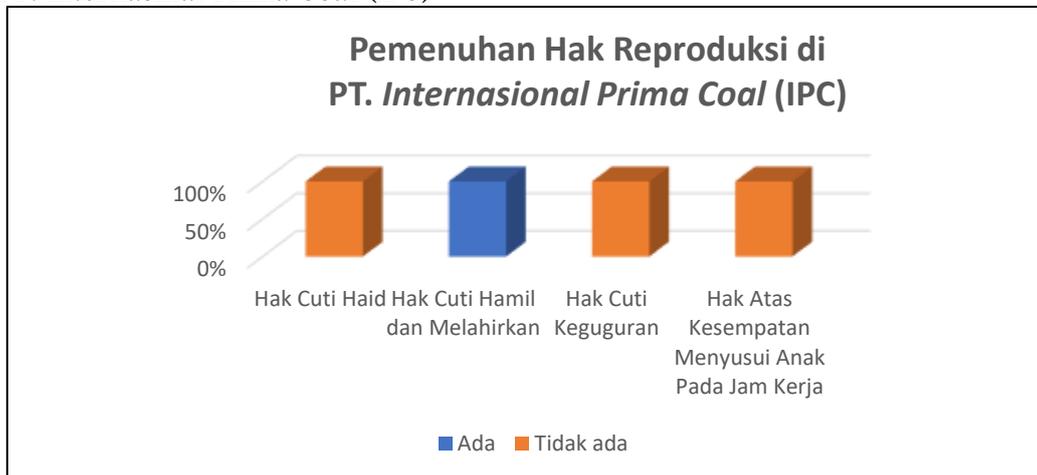
Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan pertambangan batubara di Samarinda ini merupakan upaya untuk menjamin hak-hak reproduksi pekerja perempuan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja perempuan dan melindungi hak-hak pekerja perempuan yang biasanya menstruasi bulanan, sedang hamil dan akan melahirkan. Jika seseorang mengalami keguguran dan juga perlu mengasahi anaknya, pihak perusahaan pertambangan batubara juga akan memberikan fasilitas yang memadai, jaminan kesehatan dan kesempatan istirahat (cuti) bagi pekerja perempuan.

Hal ini sejalan dengan teori Wickedon mengemukakan bahwa kesejahteraan sosial adalah suatu sistem peraturan, program-program, kebaikan-kebaikan, pelayanan-pelayanan yang memperkuat atau menjamin penyediaan pertolongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sosial yang diakui sebagai dasar bagi penduduk dan keteraturan sosial.

Kemudian hal ini sejalan pula dengan teori kedua yang penulis gunakan yaitu teori integritas yang dikemukakan oleh Wetik yang berpendapat integritas menuntut seseorang untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik integritas seseorang maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau prinsip yang benar, dan pendirian yang teguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Dalam perusahaan pertambangan batubara juga terdapat nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan yaitu kejujuran, tanggung jawab, terbuka, kerjasama dan berorientasi hasil. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sukarna mengenai integritas dapat dinilai dari beberapa indikator, yaitu 1) menunjukkan kejujuran, 2) memenuhi komitmen, 3) konsisten dalam berperilaku.

1) PT. Internasinal Prima Coal (IPC)



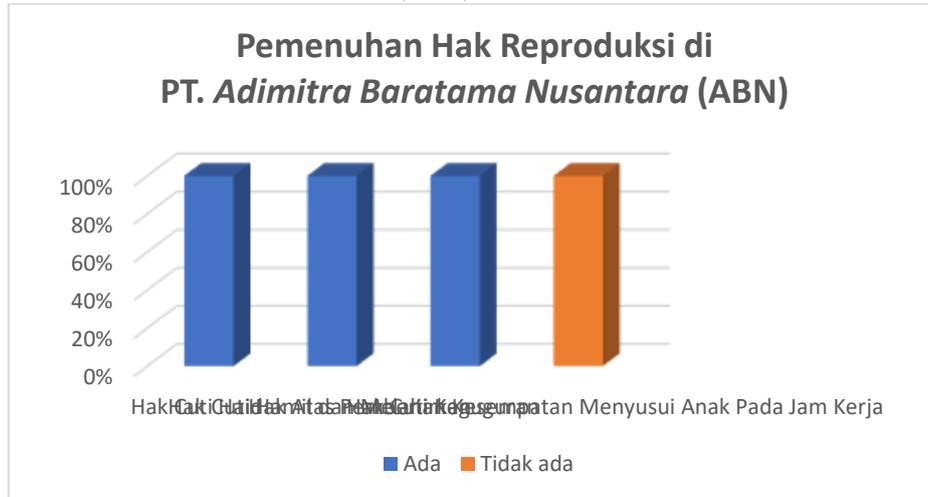
Gambar 1. Pemenuhan Hak Reproduksi

Sumber Data: Hasil Penelitian tahun 2023

Berdasarkan gambar di atas, jika diklasifikasikan ke dalam persentase pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang reproduksi di PT. *Internasional Prima Coal* (IPC) yang sudah terpenuhi hanya sebesar 25% sedangkan yang belum terpenuhi sebesar 75% sehingga dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang reproduksi PT. *Internasional Prima Coal* (IPC) masih belum memenuhi dengan baik karena tidak semua hak-hak pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan dipenuhi. Hak pekerja perempuan di bidang reproduksi yang baru dipenuhi hanya satu yaitu cuti hamil dan melahirkan.

2) PT. Adimitra Baratama Nusantara (ABN)

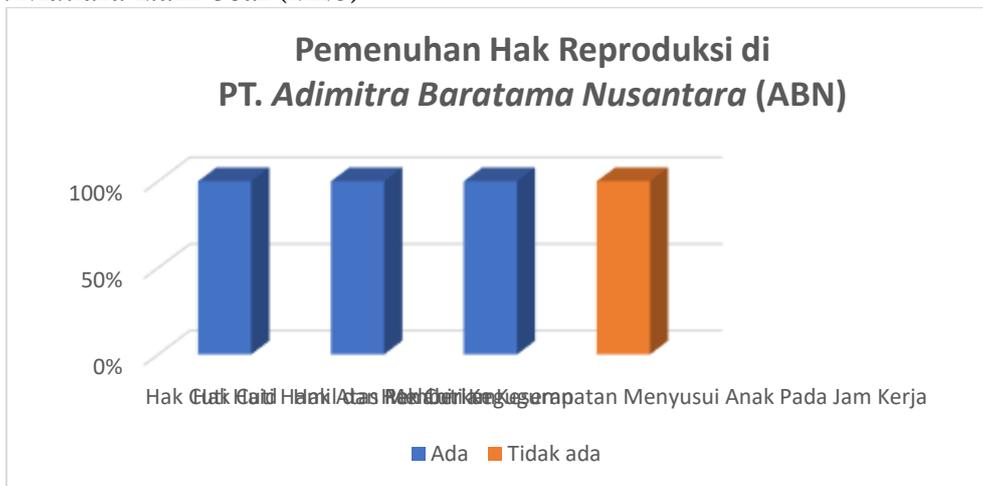


Gambar 2. Pemenuhan Hak Reproduksi

Sumber Data: Hasil Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan di atas, jika diklasifikasikan ke dalam persentase pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang reproduksi di PT. Adimitra Baratama Nusantara (ABN) yang sudah terpenuhi sebesar 75% dan yang belum terpenuhi sebesar 25% sehingga dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang reproduksi PT. Adimitra Baratama Nusantara (ABN) telah memenuhi dengan baik, hanya tinggal satu hak saja yaitu hak atas pemberian kesempatan menyusui anak pada jam kerja yang belum dipenuhi.

3) PT. Mutiara Etam Coal (MEC)



Gambar 3. Pemenuhan Hak Reproduksi

Sumber Data: Hasil penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, jika diklasifikasikan ke dalam persentase pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang reproduksi di PT. Mutiara Etam Coal (MEC) yang sudah terpenuhi sebesar 75% dan yang belum terpenuhi sebesar 25% sehingga dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang reproduksi PT. Mutiara Etam Coal (MEC) telah memenuhi dengan baik, hanya tinggal satu hak saja yaitu hak atas pemberian kesempatan menyusui anak pada jam kerja yang belum dipenuhi.

b. Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan di Bidang Sistem Pengupahan

Tenaga Kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam proses pembangunan negara. Sesuai kedudukannya diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja sesuai harkat dan

martabat kemanusiaan. Hak pekerja termasuk ke dalam hak asasi manusia dimana negara mempunyai kewajiban untuk melindungi. Dalam Konvensi internasional tentang hak pekerja perempuan disebutkan beberapa hak bagi pekerja perempuan diantaranya :

- 1) Hak untuk menerima upah yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam satu jenis pekerjaan yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan.
- 2) Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta beberapa hal yang berkaitan dengan ketidakmampuan untuk bekerja dan hak atas masa cuti yang dibayar.
- 3) Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

Dalam pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” jelas bahwa perempuan dapat memperoleh pekerjaan di semua bidang apapun tanpa kendala dan dapat bekerja dengan baik. Tidak ada yang menghalangi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan membedakan suku, ras, agama, gender maupun urusan politik.

Dalam hal ini, pelaku usaha memberikan kesempatan kerja yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan serta menghormati hak-hak mereka dalam sistem pengupahan, dengan memberikan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama dan memberikan cuti yang dibayar. John Stuart Mill dan Jeremy Bentham sangat peduli pada keadilan yang berkaitan dengan konsep kebebasan individu. John Stuart Mill dan Jeremy Bentham mewakili pandangan utilitarianisme yang memaknai keadilan adalah manfaat atau kebahagiaan sebesar-besarnya untuk sebanyak mungkin orang.

Mill berpendapat bahwa keadilan harus mendasarkan pada prinsip-prinsip utilitarisme, yaitu bahwa tindakan atau kebijakan harus meningkatkan kebahagiaan sebanyak mungkin bagi sebanyak mungkin orang. Menurut pandangan utilitarisnisme, tindakan yang dianggap adil adalah tindakan yang menghasilkan hasil paling memaksimalkan kebahagiaan dan meminimalkan penderitaan bagi masyarakat secara keseluruhan. Mill juga mengemukakan bahwa kebebasan individu harus dihormati dan dijaga, kecuali dalam situasi dimana tindakan individu dapat membahayakan orang lain. Dia memandang kebebasan sebagai suatu hal yang sangat penting dan hanya dapat dibatasi jika tindakan individu tersebut mengancam kebebasan orang lain.

Kemudian hal ini sejalan pula dengan teori kedua yang penulis gunakan yaitu teori integritas yang dikemukakan oleh Wetik yang berpendapat integritas menuntut seseorang untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik integritas seseorang maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau prinsip yang benar, dan pendirian yang teguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Dalam perusahaan pertambangan batubara juga terdapat nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan yaitu kejujuran, tanggung jawab, terbuka, kerjasama dan berorientasi hasil. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sukarna mengenai integritas dapat dinilai dari beberapa indikator, yaitu 1) menunjukkan kejujuran, 2) memenuhi komitmen, 3) konsisten dalam berperilaku.

Mengacu pada konsep memberikan upah yang adil kepada pekerja sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan usaha mereka dalam proses produksi. Dalam konteks ini, pemenuhan hak tenaga kerja perempuan melibatkan memberikan upah yang setara untuk pekerjaan dengan tingkat tanggung jawab dan keterampilan yang sama. Mengusulkan bahwa upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, seperti pangan, perumahan, pendidikan, dan kesehatan. Dalam hal ini, pemenuhan hak tenaga kerja perempuan melibatkan memastikan bahwa upah yang diberikan memadai untuk mencakup kebutuhan hidup yang layak.

Memastikan bahwa perempuan yang melakukan pekerjaan yang setara dengan pekerjaan pria menerima upah yang setara. Ini melibatkan evaluasi yang adil terhadap nilai pekerjaan, tanpa memandang jenis kelamin. Mengenali dan mengatasi praktik diskriminatif dalam pengupahan yang dapat merugikan tenaga kerja perempuan. Diperlukan transparansi dalam sistem pengupahan dan penegakan hukum terhadap diskriminasi gender. Mengakui dan memberikan nilai pada pekerjaan yang seringkali dilakukan oleh perempuan, seperti pekerjaan domestik atau perawatan anak-anak, meskipun pekerjaan ini mungkin tidak terbayar. Upaya untuk mengakui dan memasukkan pekerjaan ini ke dalam sistem pengupahan dapat meningkatkan pemenuhan hak tenaga kerja perempuan.

Menerapkan kebijakan transparansi dalam penetapan upah dan melibatkan pekerja perempuan dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan pengupahan. Ini dapat mencakup keterlibatan mereka dalam perundingan upah dan penerapan kebijakan kesejahteraan. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada tenaga kerja perempuan untuk meningkatkan nilai ekonomi mereka di pasar tenaga kerja. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan upah dan pemenuhan hak mereka. Memastikan bahwa sistem pengupahan tidak memberikan celah untuk eksploitasi terhadap tenaga kerja perempuan, terutama dalam bentuk upah yang tidak layak atau kondisi kerja yang tidak aman.

Menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif, di mana perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk mencapai posisi-posisi yang lebih tinggi dan menerima upah yang sesuai dengan kontribusi mereka. Pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang sistem pengupahan memerlukan pendekatan holistik yang mencakup kebijakan perusahaan, undang-undang ketenagakerjaan, dan perubahan budaya di masyarakat. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan di mana perempuan memiliki akses yang setara terhadap peluang dan penghargaan ekonomi.

1) PT. Internasional Prima Coal (IPC)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, jika diklasifikasikan ke dalam persentase pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang sistem pengupahan di PT. Internasional Prima Coal (IPC) yang sudah terpenuhi hanya sebesar 100%. Sehingga dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang sistem pengupahan PT. Internasional Prima Coal (IPC) telah memenuhi dengan baik. Seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Pemenuhan Hak Pengupahan

Sumber Data: Hasil Penelitian Tahun 2023

2) PT. Adimitra Baratama Nusantara (ABN)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, jika diklasifikasikan ke dalam persentase pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang sistem pengupahan di PT. Adimitra Baratama Nusantara (ABN) yang sudah terpenuhi hanya sebesar 100%. Sehingga dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang sistem pengupahan PT.

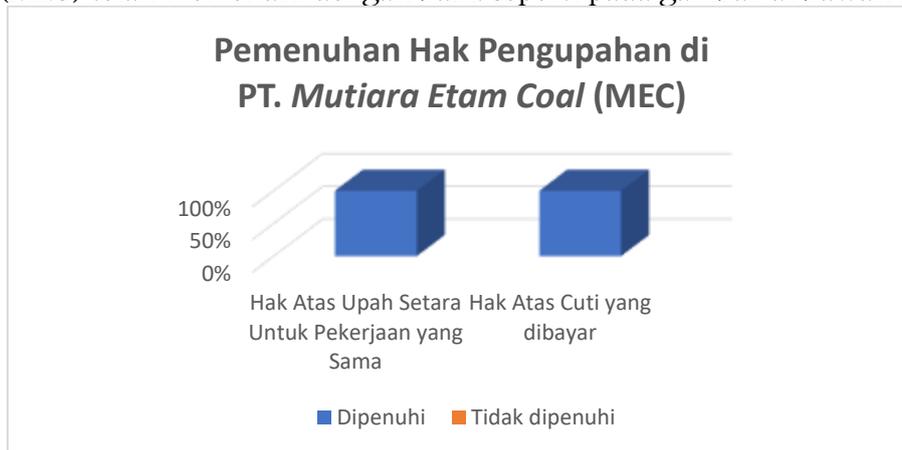
Adimitra Baratama Nusantara (ABN) telah memenuhi dengan baik, sebagaimana pada gambar di bawah ini:



Gambar 5. Pemenuhan Hak Pengupahan
 Sumber Data: Hasil Penelitian Tahun 2023

3) PT. Mutiara Etam Coal (MEC)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, jika diklasifikasikan ke dalam persentase pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang sistem pengupahan di PT. Mutiara Etam Coal (MEC) yang sudah terpenuhi hanya sebesar 100%. Sehingga dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di bidang sistem pengupahan PT. Mutiara Etam Coal (MEC) telah memenuhi dengan baik, seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 6. Pemenuhan Hak Pengupahan
 Sumber Data: Hasil Penelitian Tahun 2023

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda

Implementasi merupakan salah satu tahap dari keseluruhan proses kebijakan, mulai dari penyusunan agenda kebijakan sampai dengan evaluasi kebijakan. Implementasi dimaksudkan untuk mencapai tujuan kebijakan yang membawa konsekuensi langsung pada subjek yang terkena kebijakan. Keberhasilan suatu kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kualitas kebijakan semata, tetapi bagaimana kebijakan itu diimplementasikan. Dalam praktek implementasi kebijakan cenderung mengalami kegagalan. Kegagalan kebijakan dapat disebabkan tidak diimplementasikan, dapat pula karena implementasi yang tidak berhasil atau eksekusi yang salah serta kebijakan yang salah.

Implementasi kebijakan tidak selalu berjalan mulus, terutama dalam hal penghormatan terhadap hak-hak pekerja perempuan di sektor industri pertambangan yang didominasi laki-laki. Meskipun terdapat beberapa permasalahan dalam implementasi hak-hak pekerja perempuan, namun pada dasarnya ada dua faktor yang teridentifikasi dalam proses implementasi hak yaitu faktor yang dapat menjadi mendukung atau menghambat pelaksanaan hak tersebut. Faktor pendukung dan penghambat merupakan hasil analisis dari permasalahan dan data pendukung, baik dari berbagai dokumen kebijakan maupun dari observasi lapangan.

Hal ini sejalan dengan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Edward III yang berpendapat bahwa ada empat faktor atau variabel yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan. Variabel-variabel tersebut yaitu :

a. Komunikasi

Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan. Informasi mengenai kebijakan publik perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

b. Sumber daya

Faktor sumber daya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan, sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia, sumber daya anggaran, dan sumber daya peralatan dan sumber daya kewenangan.

c. Disposisi (Sikap pelaksana)

Disposisi adalah kemauan, keinginan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan. Mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari pengangkatan birokrasi dan insentif.

d. Struktur birokrasi

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan cukup dan para pelaksana (implementors) mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya, serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, namun implementasi kebijakan bisa jadi masih belum efektif karena ketidakefisienan struktur birokrasi. Struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan mencakup aspek-aspek seperti struktur birokrasi, pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organisasi dan sebagainya.

Dalam proses penerapan kebijakannya, perusahaan tentu akan menemui kendala dalam perjalanannya. Namun di balik hambatan tersebut juga terdapat kebijakan yang diterapkan oleh pelaku usaha untuk memenuhi kebutuhan pekerja perempuan.

Hal ini sejalan pula dengan teori integritas yang dikemukakan oleh Wetik yang berpendapat integritas menuntut seseorang untuk bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik integritas seseorang maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Integritas merupakan bentuk tanggung jawab seseorang atas apa yang dilakukannya dan hasilnya sesuai dengan norma, nilai atau prinsip yang benar, dan pendirian yang teguh tanpa paksaan dari pihak manapun.

Dalam perusahaan pertambangan batubara juga terdapat nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan yaitu kejujuran, tanggung jawab, terbuka, kerjasama dan berorientasi hasil. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sukarna mengenai integritas dapat dinilai dari beberapa indikator, yaitu 1) menunjukkan kejujuran, 2) memenuhi komitmen, 3) konsisten dalam berperilaku. John Rawls menekankan konsep keadilan sebagai pilihan yang akan diambil oleh individu jika mereka tidak tahu posisi mereka dalam masyarakat. Dalam konteks ini, prinsip-prinsip keadilan Rawls, seperti "prinsip perbedaan" yang mengharuskan kebijakan memberikan manfaat terbesar kepada (Luthfi, 2023) yang paling tidak beruntung, dapat diterapkan untuk memastikan perlindungan hak tenaga kerja perempuan di pertambangan batubara.

Perempuan memiliki akses yang setara dengan pria terhadap kesempatan pekerjaan, pelatihan, dan kenaikan pangkat di industri pertambangan batubara. Ini dapat diwujudkan melalui kebijakan perekrutan yang adil dan menghapuskan diskriminasi gender. Memastikan bahwa perempuan bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Ini melibatkan penegakan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang setara untuk semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin. Memastikan bahwa upah yang diberikan kepada tenaga kerja perempuan setara dengan upah yang diberikan kepada rekan-rekan pria mereka yang melakukan pekerjaan sejenis dengan tingkat keterampilan dan tanggung jawab yang sama.

Menerapkan kebijakan dan prosedur yang tegas untuk mengatasi dan mencegah diskriminasi dan pelecehan gender di tempat kerja, serta memberikan perlindungan hukum

bagi korban. Memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan dukungan untuk membantu perempuan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Memahami dan menerapkan konsep manajemen diversitas dan inklusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberagaman gender dan memotivasi partisipasi perempuan di semua tingkatan organisasi. Melibatkan pihak-pihak terkait, termasuk masyarakat setempat dan organisasi non-pemerintah, dalam proses pengambilan keputusan untuk memastikan bahwa kepentingan semua pihak dipertimbangkan. Dalam penerapan prinsip keadilan sosial terhadap hak tenaga kerja perempuan di pertambangan batubara, penting untuk menggabungkan pendekatan ini dalam kebijakan perusahaan dan undang-undang nasional, serta untuk terus mendorong kesadaran dan perubahan budaya di industri tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan dan pihak pekerja perempuan, maka faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan di pertambangan batubara adalah sebagai berikut :

a. Faktor penghambat

Faktor penghambat merupakan suatu kendala yang selalu ada di setiap kebijakan, Karena faktor penghambat ini membuat pelaksanaan kebijakan tidak berjalan dengan lancar, sehingga menimbulkan beberapa dampak negatif dalam melaksanakan kebijakan terutama dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan, yaitu diantaranya :

- 1) Masih terdapat perusahaan yang masih kurang maksimalnya komunikasi dan sosialisasi dalam menyampaikan informasi mengenai hak-hak pekerja perempuan yang dijamin oleh perusahaan, sehingga menyebabkan kurangnya pemahaman sebagian pekerja perempuan mengenai hak-hak yang seharusnya diperoleh.
- 2) Masih terdapat perusahaan dalam kebijakannya belum memenuhi hak-hak pekerja perempuan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan sehingga masih ada hak pekerja perempuan yang belum dipenuhi oleh perusahaan tersebut.
- 3) Fasilitas yang diberikan dan disediakan oleh perusahaan kepada pekerja masih belum cukup untuk memenuhi hak pekerja.
- 4) Masih kurangnya pemahaman dan kesadaran hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dari sekian banyak yang diwawancarai oleh penulis, sedikit banyak menunjukkan bahwa ada beberapa pekerja yang mengetahui undang-undang tersebut namun tidak mengetahui bahwa undang-undang tersebut memiliki ketentuan perlindungan terhadap pekerja perempuan.

b. Faktor pendukung

Faktor pendukung adalah faktor yang memfasilitasi perilaku individu atau kelompok termasuk keterampilan. Faktor pendukung penerapan keadilan sosial sebagai prinsip dalam pemenuhan hak pekerja perempuan di pertambangan batubara Samarinda, adalah sebagai berikut :

- 1) Beberapa perusahaan pertambangan yang diteliti telah melakukan sosialisasi terhadap hak-hak pekerja perempuan sehingga pekerja perempuan mengetahui hak-hak apa saja yang dijamin oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan pertambangan batubara di Samarinda telah memaksimalkan komunikasi dalam penyampaian informasi kepada pekerjanya.
- 2) Sebagian besar perusahaan yang diteliti memenuhi hak-hak pekerja perempuan dan beberapa perusahaan juga mengembangkan kebijakan mereka sendiri di luar peraturan hukum untuk memberikan manfaat bagi pekerja. Salah satu contohnya ialah menawarkan jam kerja yang fleksibel, berbeda dengan jam kerja pekerja lainnya.
- 3) Perusahaan menyediakan fasilitas untuk menjamin kesejahteraan pekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara umum pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di pertambangan batubara Samarinda telah terlaksana dengan baik, namun masih ditemukan masalah yang belum memenuhi hak tenaga kerja perempuan. Di dalam hak reproduksi dan hak pengupahan, masih terdapat pelaku usaha yang tidak memenuhi hak pekerja perempuan seperti hak atas kesempatan menyusui

pada jam kerja. Namun sebagian besar pelaku usaha lainnya telah memberikan hak perempuan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran, upah yang setara atas pekerjaan yang sama dan cuti yang dibayar. Dengan hal ini perusahaan telah menerapkan prinsip keadilan sosial terhadap pekerja perempuan dan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam penerapan prinsip keadilan sosial sebagai prinsip dalam pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di pertambangan batubara Samarinda ditemukan faktor pendukung dan faktor penghambat yang mempengaruhinya. Faktor pendukung adalah faktor yang memperlancar proses pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan, sementara faktor penghambat adalah faktor yang menghalangi proses pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan. Pemenuhan pada hak-hak pekerja perempuan perusahaan memang tidak mengalami kendala yang serius, namun masih terdapat kekurangan dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Diantaranya masih kurangnya pemahaman pekerja perempuan mengenai hak-hak khusus yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kemudian dari pihak perusahaan juga tidak ada menjelaskan secara detail hak-hak khusus apa saja yang bisa diperoleh oleh pekerja perempuan dan tidak menyediakan fasilitas yang memadai. Kemudian untuk faktor pendukungnya pihak perusahaan telah memberikan penyampaian informasi terkait hak-hak pekerja perempuan, memenuhi hak-hak pekerja perempuan dan membuat kebijakan untuk pekerjaannya dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, E. D., Suryaningi, S., & Bashar, M. (2022). North Kalimantan Asisyiah's Contribution to Empowering Women for the Fulfilment of Political Right. *Salasika Indonesia Journal of Gender, Women, Child, and Social Inclusion Studies*, 5(1), 1–10.
- Alif, P. (2021). Eksistensi Lembaga Adat dalam Melestarikan Nilai-Nilai Sosial Budaya di. *Konstruksi Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 1(3), 91–102.
- Dedihariadi, L. O., & Nurcahyo, E. (2020). Pancasila Sebagai Volkgeist: Pedoman Penegak Hukum dalam Mewujudkan Integritas Diri dan Keadilan. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 9(1). <https://doi.org/10.24843/jmhu.2020.v09.i01.p10>
- Erika, Y. (2021). Kajian Deskriptif tentang Kesetaraan dalam Hak Asasi Manusia di Lingkungan Masyarakat. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 1(8), 323–333.
- Islam, U., Walisongo, N., Gresik, U., Hukum, F., & Lambung, U. (2023). *Quo vadis of islamic law in national law 1*. XI(3), 669–679.
- Luh, N., Asih, S., Suryaningi, S., & Mustangin, M. (2023). *Upacara Metatah Massal dalam upaya membantu keluarga yang tidak mampu melaksanakan ajaran Agama di Desa Kerta Bhuana Kecamatan Tenggarong Seberang*. 09(January), 219–230.
- Luthfi, A. (2023). How is the Alternative Use of Post Mining Land? Empirical Evidence at PT. Nuansacipta Coal Investment. *Proceeding ADRI International Conference on ...*, 342–354. <https://prosiding.p-adri.or.id/index.php/icadri/article/view/65%0Ahttps://prosiding.p-adri.or.id/index.php/icadri/article/download/65/48>
- Muin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). *Jurnal Cita Hukum*, 3(1). <https://doi.org/10.15408/jch.v2i1.1838>
- Mulawarman, W. G., Komariyah, L., & Suryaningi. (2021). Women and leadership style in school management: Study of gender perspective. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 594–611. <https://doi.org/10.18844/CJES.V16I2.5638>
- Nadia, H., & Afifah, Zahratul, S. S. (2021). *Analisis Penegakan Hukum Untuk Mewujudkan Keadilan Dalam Perspektif*. 1(11), 1–7.
- No, V., Tahun, J., & Atas, H. (2022). Kajian Perlindungan Hukum Terhadap Data Pribadi Digital Anak Sebagai. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2(3), 93–103.
- Nurhalimah, S. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia. *'Adalah*, 1(1), 59–72. <https://doi.org/10.15408/adalah.v1i1.8200>

- Puspita Sari, V., & Suryaningsi, S. (2023). Education For Indonesian Citizens: From Good Citizens to Active Citizens. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(10), 695–706. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v1i10.73>
- Sudrajat, T. (2020). Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Pandecta Research Law Journal*, 15(1), 83–92. <https://doi.org/10.15294/pandecta.v15i1.23647>
- Suryaningsi, S., Alim, S., Wingkolatin, W., & Jamil, J. (2016). *Pendidikan Kewarganegaraan*. Academica.
- Suryaningsi, S., Bahzar, M., & Pardosi, J. (2021). Impact Of Coal Proper Assessment And Follow-Up Supporting Sustainable Development At PT. Cahaya Energy Mandiri. *Educational Studies: Conference Series*, 1(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.30872/escs.v1i1.879>
- Suryaningsi, S., Marwiah, M., Pardosi, J., Jamil, J., Asnar, A., Rahmad, E., & Wahyudi, M. R. (2022). Handling Juvenile Delinquency : The Role of the Social Welfare Service in Handling Cases in Samarinda City. *Aksara Jurnal*, 08(May), 1417–1428.
- Suryaningsi, S., Wingkolatin, W., Sulfa, S., Marwiah, M., Mulawarman, W. G., Reza, R., & Kholivah, N. (2023). *Utilization of the Women ' s Organization of the Samarinda Branch of the Indonesian Student Corps as a Gender-Based Leadership Base*. 10(2), 140–148.
- Tweed, S. (2013). Technology Implementation : Teacher Age , Experience , Self-Efficacy , and Professional Development as Related to Classroom Technology Integration. *UMI Dissertation*, May.
- Warman Warman, Suryaningsi Suryaningsi, & Demy Salimdeho. (2018). *The Nature of Nation Character Establishment Through Educational Local Uniqueness Basis (Elub)*. 144, 87–89. <https://doi.org/10.2991/icedutech-17.2018.16>
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.