



ASPEK HUKUM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA SEKTOR UMKM DI KOTA MEDAN

Zuhriati Khalid¹, Sugih Ayu Pratitis²

Universitas Harapan Medan
Jl.Imam Bonjol No.35, Medan 20152
Email: zuhriatikhalid0@gmail.com

Naskah diterima : January 26, 2021, Revisi : January 26, 2021 Disetujui : Februari 19, 2021

ABSTRACT

Law as a means of controlling social behavior in society was created to fulfill a sense of security, comfort, welfare and justice in daily social interactions in the community. Therefore a legal strategy is needed in order to create universal legal protection. This universal protection is contained in various laws and regulations in Indonesia. However, the implementation of regulations contained in various forms of legislation that should provide universal legal protection has not been implemented as expected, one of which is the lack of attention regarding the protection of female workers who work in the UMKM sector, especially in Medan City. This research aims to examine various forms of legal instruments, both international and domestic which regulate legal protection for female workers, and see the extent to which the relevant factions have done so that the effectiveness of these legal instruments can truly provide universal protection, especially for women workers. female workers whose source of income comes from the UMKM sector in the city of Medan. The qualitative method in this research is used by using the basic concept of law, the essential of various statutory rules, and dogmas that can produce solutions in this study. The results of this research indicate that in its implementation of legal protection for female workers, especially in the UMKM sector in the city. Medan is still far from expectations, it can be seen from the emergence of various cases in the community related to female labor. However, in order to overcome this problem, Indonesia actually has various legal instruments, both national and international, which are contained in various laws and regulations that have even existed since the period of the kingdom until now. In order to fulfill legal protection for female workers in the UMKM sector, especially in the city of Medan, it involves many related parties, such as the Government, Employers / Associations, NGOs (Non-Government Organizations) and the community. The efforts made by these parties are essentially the implementation of various forms of policies and programs related to the supervision and implementation of protection for female workers, especially in the UMKM sector.

Keywords : Legal Protection, Female Labor UMKM

ABSTRAK

Hukum sebagai alat control perilaku sosial masyarakat diciptakan guna memenuhi rasa keamanan,kenyaman,kesejahteraan dan keadilan dalam interaksi sosial sehari-hari dimasyarakat. Oleh karenanya sebuah strategi hukum diperlukan guna terciptanya perlindungan hukum secara universal. Perlindungan universal tersebut tertuang dalam berbagai aturan perundang-undangan di Indonesia. Akan tetapi dalam implementasinya peraturan yang tertuang didalam berbagai bentuk perundang-undangan yang seyogyanya memberikan perlindungan hukum secara universal tersebut belum terlaksana seperti yang diharapkan,salah satunya tampak pada masih kurangnya perhatian terkait perlindungan terhadap pekerja wanita yang bekerja disektor UMKM khususnya di Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah berbagai bentuk instrument hukum baik internasional maupun domestik yang mengatur tentang perlindungan



hukum terhadap tenaga kerja wanita, dan melihat sejauh mana daya yang diperbuat oleh faksi terkait supaya efektifitas instrument-instrumen hukum tersebut benar-benar memberikan perlindungan secara universal khususnya bagi para tenaga kerja wanita yang sumber penghasilan nafkahnya berasal dari sektor UMKM di kota Medan. Metode kualitatif dalam penelitian ini digunakan dengan memakai konsep dasar hukum, esensial berbagai aturan perundang-undangan, dan dogma-dogma yang dapat menghasilkan solusi dalam penelitian ini. Hasil dari riset ini menunjukkan bahwa dalam implementasinya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita khususnya disektor UMKM di kota Medan masih jauh dari harapan, terlihat dari munculnya berbagai kasus ditengah-tengah masyarakat terkait dengan tenaga kerja wanita. Kendati demikian guna mengatasi hal tersebut sebenarnya Indonesia telah memiliki berbagai instrument hukum baik nasional maupun internasional yang tertuang didalam berbagai aturan perundang-undangan yang bahkan telah ada sejak kurun kerajaan hingga dengan sekarang. Guna terpenuhinya perlindungan hukum atas pekerja wanita sektor UMKM khususnya dikota Medan ini melibatkan banyak pihak terkait, seperti Pemerintah, Pengusaha/Asosiasi, NGO (NonGovernment Organisation) dan masyarakat. Adapun upaya yang dilakukan pihak-pihak tersebut pada intinya adalah dengan dilaksanakannya berbagai bentuk kebijakan dan program yang berkaitan dalam pengawasan dan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita khususnya di sektor UMKM.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, UMKM

1. PENDAHULUAN

Sektor Industri merupakan salah satu sektor pendukung kemajuan perekonomian bangsa, sebagaimana yang diamanahkan dalam pembukaan UUD 1945, yang hakekatnya bertujuan untuk terwujudnya masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Tenaga Kerja merupakan salah satu sumber daya manusia yang menopang berkembang dengan pesatnya sebuah aktivitas bisnis di Indonesia baik dalam skala besar maupun dalam skala kecil (UMKM). Tenaga kerja ini bekerja keras guna terpenuhinya kebutuhan primer hidupnya berupa sandang, pangan dan papan. Dalam pemenuhan kebutuhan hidup tersebut juga melibatkan tenaga kerja wanita. Hasil survey dari Badan Pusat Statistik (BPS) tentang Survei angkatan kerja nasional (Sakernas) 2016 menunjukkan pada february 2017 bahwa telah terjadi peningkatan jumlah partisipasi pekerja wanita sebesar dari 2,33 persen.¹ Dari data tersebut dapat dilihat bahwa wanita juga berperan aktif dalam kesetaraan gender dan pembangunan perekonomian nasional.

Pada pembangunan perekonomian nasional, pemerintah sudah membuat suatu kebijakan hukum terkait perlindungan tenaga kerja, yakni dengan diterbitkannya UU No.23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang beberapa pasalnya telah dirubah dengan dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam sudut pandang politik hukum, hukum ketenagakerjaan lahir

¹ Anon., 2017. <https://www.jawapos.com>.] Available at: <https://www.jawapos.com/ekonomi/30/11/2017/kesetaraan-gender-di-dunia-industri-jumlah-pekerja-perempuan-naik>, diakses pada tanggal 10 Juni 2018

sebagai kebijakan dasar yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan social bagi para pekerja/buruh yang dianggap sebagai pihak yang lemah dari ketidakadilan majikan yang timbul akibat adanya hubungan kerja.² Manulang menyebutkan bahwa tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk tercapai atau terlaksananya keadilan social di bidang ketenagakerjaan yang melindungi tenaga kerja dari ambiguitas pengusaha. Hal ini berarti bahwa untuk tercapainya ketenangan bekerja dan kelangsungan usaha maka hukum ketenagakerjaan haruslah memproteksi ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, sebab hal tersebut terjadi berdasarkan data bahwa kerap terjadi ketidakadilan pengusaha kepada pekerja/buruh. Oleh karena itu diperlukanlah suatu proteksi hukum secara menyeluruh dan nyata yang dilaksanakan pemerintah.³

Proteksi hukum terhadap pekerja wanita di tempat kerja baik dalam sektor industrial maupun UMKM sangat diperlukan, sebab pekerja wanita merupakan salah faktor penentu kemajuan pembangunan perekonomian negara, khususnya disektor UMKM. Di sektor UMKM lebih dari 50% pekerjanya adalah wanita. Pekerja wanita dalam sektor UMKM ini berperan dalam peningkatan perekonomian rakyat kecil, pengurangan angka pengangguran dan kemiskinan, dan penjamin sustainable perekonomian negara. Dalam menjalankan tugasnya pekerja wanita ini kerap kali tidak memperoleh perlindungan hukum sebagaimana yang diharapkan. Berbagai kasus terlihat dalam hal ini seperti pengabaian hak-hak reproduksi, kerja malam, pelecehan seksual ditempat kerja, diskriminasi upah, dll. Dalam sektor industri UMKM perlindungan terhadap pekerja wanita masih jauh dari harapan, disebabkan :

- a. Minimnya pengetahuan mengenai hak-hak apa saja yang diperoleh
- b. Terjadinya diskomunikasi antara pelaku industri rumahan dengan pekerja wanitanya dalam mengkomunikasikan hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh pekerja wanita tersebut berikut dampaknya
- c. Lemahnya pengawasan pemerintah terhadap pelaku UMKM.
- d. Masih rendahnya partisipasi masyarakat dalam melakukan pengawasan terhadap pelaku UMKM
- e. Masih rentannya pekerja wanita yang posisinya dalam situasi kerja yang tidak terjamin keamanannya, yang selalu dilambangkan dengan pekerjaan yang secara tradisional seperti ART, home industry, konveksi, dll.

² Agusmidah dalam Buku karangan Joni Bambang.S, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, hal. 56.

³ Eko Wahyudi, et all., 2016. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika, hal. 7-8

f. Masih dianggapnya pekerja wanita sebagai pekerja paruh waktu, sehingga akhirnya jarangkali mendapat upah cukup layak.

Secara internasional keadaan seperti ini dikenal dengan istilah *precarious work*, yakni suatu situasi kerja yang tidak memiliki standar dimana para pekerja/buruh diberi upah minim, tidak terjamin keamanannya, tidak memiliki kelangsungan pekerjaan yang stabil, tidak terlindungi dan tidak dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga.⁴ *Precaious work* juga merupakan sarana bagi pengusaha untuk mengalihkan resiko dan tanggung jawab pekerja. *Precaious work* dapat terjadi pada ruang lingkup pekerjaan formal dan informal. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini berdasarkan uraian diatas adalah:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di sektor UMKM dikota Medan ditinjau dari berbagai instrument hukum yang berlaku di Indonesia ?
2. Upaya apa saja yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak terkait guna terpenuhinya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita sektor UMKM dikota Medan ?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum empiris (yuridis empiris) yang bersifat deskriptif analitis, dengan teknik pengumpulan data berupa studi lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*) digunakan sebagai jenis penelitian oleh peneliti. Selain itu keknik pengumpulan data juga diambil melalui populasi dan sampel dibeberapa titik wilayah dikota Medan. Data data primer dan sekunder kemudian dianalisis secara kualitatif dengan penarikan kesimpulan secara deduktif-induktif diambil sebagai sumber data pada penelitian ini.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hukum dalam masyarakat berperan sebagai alat untuk melindungi kepentingan-kepentingan masyarakat agar terciptanya keamanan, ketertiban, kesejahteraan dan keadilan. Bahkan Von Savigny menyatakan bahwa hukum adalah *volkgeist* (jiwa bangsa) yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Istilah "*Recht*" (hukum) dalam Bahasa Belanda dengan istilah "*rectum*" dalam Bahasa latin yang berarti pimpinan/memiliki unsur kekuasaan dan kharismatik. Kata *recht* memiliki asal kata "*gerechtigheid*" yang bermakna keadilan. Hukum juga bisa diartikan sebagai *ius* atau *iustitia* yang berarti keadilan, dan dapat juga disebut sebagai *lex* atau undang-undang dalam bahasa latin. Jadi secara gramatikal hukum diartikan sebagai seperangkat kaidah yang digunakan agar tercapainya

⁴ <https://gajimu.com>, diakses pada tanggal 10 Juni 2018

ketertiban dan keadilan melalui pengaturan tingkah laku manusia.⁵ E.Utrecht juga menyatakan bahwa hukum adalah seperangkat aturan pedoman hidup yang berisi perintah dan larangan yang digunakan untuk mencapai ketertiban dalam masyarakat yang dibuat oleh pemerintah dan dipatuhi oleh masyarakat itu sendiri serta memiliki sanksi jika dilanggar.⁶

Perlindungan hukum adalah upaya yang ditempuh guna melindungi hak-hak masyarakat dari ancaman dan gangguan baik jasmani dan rohani yang tertuang dalam berbagai instrumen hukum agar rasa keadilan, kenyamanan dan kesejahteraan dapat diperoleh pihak yang merasa dirugikan. Perlindungan hukum ini ada yang bersifat hukum preventif dan represif. Imam Soepomo membagi Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas 3 jenis yakni perlindungan ekonomis, sosial dan teknis.⁷ Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di sektor UMKM merupakan wujud perlindungan yang diberikan kepada para pekerja wanita yang bekerja disektor home industri, pedagang, rumah makan, dan lain sebagainya. Kendati perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita ini sudah tertuang dalam berbagai instrument hukum di Indonesia namun pada implementasinya masih jauh dari apa yang dicita-citakan oleh masyarakat.

Sumber penghidupan bangsa Indonesia sangat bergantung di sector UMKM. Sektor UMKM ini meliputi berbagai sector industry dan perdagangan, yang berkontribusi sekitar lebih dari 50% PDB (sector perdagangan dan pertanian) dan 10 % ekspor (Munurut World Bank). Kontribusi besar UMKM dalam pemberian lapangan pekerjaan sebesar 96,99 persen dan 4,86 persen dalam penambahan devisa negara dari kegiatan ekspor (BPS 2014)⁸

UMKM di Indonesia diatur didalam UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). Defenisi UMKM ini dibedakan berdasarkan pada kriteria asset dan omzet yang diterima oleh pelaku UMKM, yang terdiri atas usaha mikro (kriteria asset: Tertinggi Rp 50 Juta, kriteria Omzet Tertinggi Rp 300 juta), Usaha Mikro (Kriteria asset: Rp 50 juta – Rp 500 juta, kriteria Omzet: Rp 300 juta – Rp 2,5 Miliar) dan Usaha Menengah (Kriteria asset: 500 juta – Rp 10 Miliar, kriteria Omzet: >Rp 2,5 Miliar – Rp 50 Miliar). Sedangkan berdasarkan perkembangannya UMKM di Indonesia dibedakan Menjadi 4 Kriteria yaitu:

1. Usaha Kecil menengah sector informal *yang pada umumnya digunakan untuk memenuhi nafkah hidup*

⁵ Djanius Djamin, S. A., 1991. Pengantar Ilmu Hukum, Medan:1991,Hlm.4.

⁶ Sahrudin Husein,Ibid

⁷ Abdul Khakim, 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Citra Aditya Bhakti, Hal.61.

⁸ <http://goukm.id/apa-itu-ukm-umkm-startuup>, diakses pada tanggal 18 juli 2018

2. Usaha kecil menengah yang menghasilkan barang kerajinan tangan yang belum bersifat wirausaha
3. Usaha kecil menengah yang sudah mempunyai kewirausahaan dan memiliki kontrak usaha ekspor ke luar negeri
4. Usaha kecil menengah yang sudah berwirausaha dan bertransformasi sebagai usaha besar.⁹

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka sudah selaknyalah tenaga kerja wanita di sektor UMKM juga benar-benar mendapat perhatian dan perlindungan penuh dari pihak-pihak terkait khususnya dari pengusaha dan pemerintah.

3.1. Instrumen Hukum Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Kota Medan

Instrumen hukum berfungsi sebagai alat yang digunakan untuk melindungi berbagai kepentingan berbeda yang muncul di dalam masyarakat. Di dalam Hukum Ketenagakerjaan instrument hukum ini bertujuan memproteksi tenaga kerja dari ambiguitas pengusaha agar keadilan sosial dapat terwujud. Ditinjau dari aspek sejarah, instrumen hukum perlindungan terhadap tenaga kerja wanita di Indonesia sebenarnya tidak terlepas dari perkembangan hukum perburuhan secara global (dunia) yang dikenal dengan istilah legalisasi (*Black Code*) dari Jean-Baptiste Colbert (1619-1683)¹⁰. Dalam perkembangannya aturan ketenagakerjaan ini diakui sampai dengan sekarang yang diawali dengan lahirnya *the International Labour Organisation* (ILO) pada tahun 1919 yang mencakup semua persoalan yang terkait dengan perburuhan dan diratifikasi oleh beberapa negara lainnya.

Indonesia sendiri perkembangan Instrumen hukum ketenagakerjaan ini dibagi atas 2 era yakni:

a) Masa Pra Kemerdekaan Indonesia

Masa sebelum kemerdekaan ini terdiri dari 3 fase, yakni :

1) Fase Perbudakan

Hukum ketenagakerjaan sudah ada sejak abad 120 SM, melalui sistem gotong royong. Kemudian berubah menjadi sebuah sistem perbudakan pada saat kemunculan berbagai kerajaan di Indonesia, yang melahirkan penggolongan kasta, dan Sudra adalah budak kasta terendah. Istilah perbudakan ini bergeser menjadi peluluran dan perhambaan.

2) Fase Penjajahan Belanda

⁹ Ibid

¹⁰ Agus Midah , 2011. Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum. Jakarta: PT.Softmedia, Hal.1.

Lahirnya lembaga anti perbudakan bernama *The Java Benevolent Institution* yang didirikan oleh Thomas Stanford Raffles pada masa pendudukan Inggris di tahun 1811-1816 merupakan wujud pertentangan terhadap sistem perbudakan di Indonesia. Kemudian di Tahun 1817 lahirlah Staatsblad. 1817 No. 42 yang mengatur tentang pelarangan masuknya para budak ke Pulau Jawa di masa pendudukan penjajahan Belanda di Indonesia, yang diikuti berbagai peraturan-peraturan lainnya antara lain:

- (1) Staatsblaad 1819 No. 58, Staatsblaad 1820 No. 22 Dan 34, Staatsblaad 1822 No. 8, Staatsblaad 1824 No. 11, Staatsblaad. 1827 No. 20, Staatsblaad 1834 No. 47, Staatsblaad 1841 No. 15 Tentang registrasi Budak
- (2) Staatsblaad 1820 No. 39 A, Staatsblaad 1822 No. 12 A, Staatsblaad. 1827 No. 81, Staatsblaad 1828 No. 52, Staatsblaad.1829 No. 53, Staatsblaad. 1830 No. 16, Staatsblaad 1835 No. 20 Dan 53, Staatsblaad 1836 No. 40 Tentang Pajak Kepemilikan Budak:
- (3) Staatsblaad 1829 No. 29, Staatsblaad 1851 No 37 Tentang Larangan mengangkut budak anak-anak yang berusia dibawah 10 Tahun
- (4) Staatsblaad 1833 No. 67 Tentang Registrasi Anak Budak:
- (5) Staatsblaad 1848 No 49 Tentang Pembebasan Perbudakan bagi Para Pelaut.

Seiring berjalannya waktu sistem perbudakan ini berganti menjadi lebih lunak yakni menjadi sistem perhambaan (*pandelingschap*) dengan cara penetapan pinjaman utang dari dari sihamba (eks. budak) kepada eks.tuannya selaku pemegang gadai . Larangan ini sudah ada sejak tahun 1616, jauh sebelum munculnya sistem perbudakan, yakni ditandai dengan lahirnya R.R 1818 dan Staatsblaad. 1822 No. 10. Pada era ini juga lahirnya sistem kerja paksa atau rodi oleh penjajahan Belanda, yang kemudian diklasifikasikan dalam tiga jenis kerja paksa yakni rodi gubernemen, rodi perorangan dan rodi desa. Munculnya *Poenale Sanctie* merupakan wujud hubungan kerja bagi buruh pertanian dan perkebunan yang mengatur tentang *agrarschewet*, ikatan kerja antara majikan dan buruh pada mulanya diatur oleh "*politie straf reglement*" (peraturan pidana polisi) yang dihapuskan pada tahun 1879, dan sebagai pengganti *koeli ordonantie* (1880).

3) Fase Penjajahan Jepang

Jepang masuk ke Indonesia pada tanggal 12 Maret 1942. Jepang membagi wilayah Indonesia menjadi 3 bagian daerah operasi militer yakni Jawa, Madura, dan Sumatera dengan pusat control berada di Singapura dan Indonesia Timur. Sistem *Romusya* diterapkan pada masa ini dengan mengirim tenaga kerja sukarela dari Jawa ke Riau ,dan terhadap penduduk lokal berlaku *Kinroyoshi*

b) Masa Setelah Kemerdekaan Indonesia.

Masa Setelah Kemerdekaan Indonesia, terdiri dari beberapa fase yakni:

1) Fase Orde Lama

Presiden Soekarno memegang tampuk pemerintahan pada orde ini (1945-1966). Instrumen Hukum ketenagakerjaan telah memberi tanggungan sosial dan proteksi untuk buruh pada fase ini, hal ini ditandai dengan lahirnya berbagai peraturan dibidang ketenagakerjaan antara lain yang termaktub dalam:

- a) Undang-Undang No. 12 tahun 1948 Tentang Kerja
 - b) Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja
 - c) Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan
 - d) Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan
 - e) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - f) Undang-Undang No. 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) No. 98 mengenai Dasar-Dasar dari Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.
 - g) Permenaker No. 90 Tahun 1955 Tentang Pendaftaran Serikat Buruh
- Pada fase ini lahirnya Pergerakan politik ekonomi buruh oleh tentara Indonesia (1959-1966) dengan dikeluarkannya Peraturan Penguasa Perang Tertinggi No. 4 Tahun 1960 Tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (*lock out*) di jawatan-jawatan dan badan-badan vital, yang dikenal dengan serikat buruh.

2) Fase Orde Baru

Berada dibawah tampuk pemerintahan Presiden Soeharto, kondisi perekonomian dan hukum di Indonesia semakin membaik, akan tetapi serikat pekerja hanya boleh satu saja, dan jika ada masalah perburuhan maka jasa militer dapat digunakan oleh majikan berdasarkan Permenaker No.342/Men/1986. Instrumen hukum ketenagakerjaan yang lahir pada masa ini antara lain :

- a) Kepres. No. 83 Tahun 1998 tanggal 5 Juni yang mengabsahkan Konvensi ILO No.87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi

(*Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*) berlaku di Indonesia.

- b) Meratifikasi Konvensi ILO tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja/*Concerning Minimum Age For Admission To Employment* (Konvensi No. 138 Tahun 1973) yang memberi proteksi hak asasi anak melalui pembuatan batasan usia diperbolehkan bekerja melalui Undang-Undang No. 20 Tahun 1999.
- c) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 1 tahun 1999 Tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

3) Fase Reformasi

Fase reformasi terbagi dalam 5 masa tampuk pemerintahan, yakni:

a) Masa Pemerintahan BJ.Habibie (1998)

Instrumen hukum ketenagakerjaan dititik beratkan pada upaya meningkatkan pengakuan luar negeri bahwa bangsa Indonesia sanggup memecahkan problem yang timbul dengan menjunjung tinggi unsur HAM dan azas-azas demokrasi. Pada masa ini Indonesia mengeluarkan Undang-Undang No.1 Tahun 2000 tanggal 8 Maret 2000 yang diratifikasi dari Konvensi Internasional No.82 *Concerning The Immediate Action To Abolish And Eliminate The Worst Form Of Child Labor* (Tindakan Segera Untuk Menghapus Dan Mengurangi Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerja Anak)

b) Masa Pemerintahan Abdurrahman Wahid (1999- 2001)

Pada masa ini Presiden Abdurrahman Wahid ini terjadi perbaikan iklim demokrasi dan kaum pekerja /buruh sangat diproteksi melalui Undang-Undang No.21/2001 tentang serikat pekerja/buruh.

c) Masa Pemerintahan Megawati Soekarno Putri (2001-2004)

Tidak banyak terlihat gebrakan di bidang ketenagakerjaan pada masa ini , bahkan banyak terdapat kasus ketenagakerjaan yang kurang mendapat perhatian serius..¹¹ Contohnya yakni demo penolakan privatisasi BUMN serikat pekerja PT.Indosat yang yang menganggap privatisasi tersebut sebagai penjualan asset milik negara, serta banyaknya aktivis demonstran yang ditangkap. Ditambah lagi dengan tragedi bom Bali yang menyebabkan banyaknya investor yang menarik kembali sahamnya dari Indonesia. Selain itu pada masa ini lahirlah beberapa instrumen hukum peraturan perundangan

¹¹ Asri Wijayati, 2015. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, hal. 24.

ketenagakerjaan sebagai payung hukum yang menggantikan 15 perturan ketenagakerjaan yakni, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 39 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

d) Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono (2004-2014)

Pada masa ini perbaikan iklim untuk penuntasan masalah pengangguran dan peningkatan pertumbuhan ekonomi sudah dilakukan oleh pemerintah, , akan tetapi kebijakan ini kurang direspon oleh kalangan pekerja/buruh. Berbagai bentuk instrumen hukum yang dilahirkan pada masa SBY ini terdiri atas :

- (1) Instruksi presiden No.3 Tahun 2006 tentang perbaikan iklim investasi .
- (2) Melakukan pengalihan kerja di akhir pekan untuk mengefisiensi pasokan listrik di Jabodetabek
- (3) Melakukan penetapan kenaikan upah dengan focus pada peningkatan pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi.
- (4) Ditemukannya momentum gradual hukum perburuhan yang ditandai dengan lahirnya Undang-Undang No.21 Tahun 2003 tentang serikat buruh, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan perburuhan.
- (5) Penegakan hukum
- (6) Pasca reformasi hukum perburuhan mengalami perkembangan yang cukup pesat, diantaranya ditandai dengan proses industrialisasi dan regulasi perburuhan yang ada sebagai peredam konflik antara pekerja dan pengusaha.¹²

e) Masa Pemerintahan Jokowi (2014 s/d sekarang)

Pada masa ini pemerintahan Jokowi telah menerbitkan sejumlah instrument hukum mengenai ketenagakerjaan, yakni :

(1) Upah Minimum Provinsi

Salah satu tuntutan utama dalam aksi Hari Buruh (*May Day*) pada tanggal 1 Mei adalah mengenai kebijakan pemerintah tentang Penetapan Besaran Nilai UP. Kritik tajam kaum buruh pada aksi ini menyoroti bahwa Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dinilai tidak berpihak kepada kaum buruh, karena dalam proses penentuannya dilakukan hanya sepihak oleh pemerintah tanpa melibatkan kaum buruh

¹² Bambang R.Joni, 2013. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia, hal. 60-61.

didalamnya. Kendati demikian kebijakan ini mendapat pujian dari International Monetary Fund (IMF), yang berpendapat bahwa kebijakan tersebut berdampak positif bagi penyerapan tenaga kerja muda dan tidak berpendidikan.

(2) Penyerapan Tenaga Kerja Asing

Konsep Penyerapan Tenaga Kerja Asing pada masa pemerintahan SBY ditegaskan Kembali melalui Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 pada era Jokowi.

Peraturan Presiden yang terdiri dari 10 bab dan 39 pasal ini berisi pertimbangan tentang dukungan peningkatan perekonomian nasional dan perluasan bursa kerja melalui iklim peningkatan investasi. Akan tetapi peraturan presiden ini dinilai sebagai sarana masuknya tenaga kerja kasar asing dengan cara massif oleh sebagian pihak.. Dalam peraturan presiden ini juga sejumlah poin yang tidak terperinci dan bersebrangan dengan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(3) Jaminan Ketenagakerjaan

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan telah ditandatangani dimasa ini. Program yang tergabung dalam jaminan BPJS ketenagakerjaan ini terdiri atas jaminan keselamatan kerja, sosial dan kesehatan. Akan tetapi belum semua perusahaan mendaftarkan pekerjaannya sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan ini. Berdasarkan data yang diperoleh dari badan penyelenggara BPJS hanya sekitar 56 persen saja perusahaan yang mendaftarkannya dari jumlah keseluruhan tenaga kerja yang *eligible* menjadi peserta.

(4) Merevisi Undang-Undang ketenagakerjaan melalui omnibuslaw Undang-Undang Cipta Kerja.

Dalam hal ini pemerintahan Jokowi mengalami penolakan dari berbagai serikat buruh. Mereka menolak kebijakan omnibuslaw ini karena menilai apa yang terdapat di dalam Undang-Undang omnibuslaw tidak memihak kepada para buruh. Undang-Undang omnibuslaw ini dinilai hanya mementingkan investor.

Secara konstitusi sebenarnya Indonesia sudah berusaha memberikan perlindungan terhadap warga negaranya, hal ini tertuang dalam amanah Pasal 27 ayat (2) UUD1945 yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan pasal 28 I ayat (2) yang berbunyi "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu". Adapun Bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap tenaga kerja wanita ini terdiri atas

3 (tiga) perlindungan, yakni:

1. *Protective*, yakni perlindungan yang menitikberatkan pada perlindungan fungsi reproduksi
2. *Corrective*, yakni perlindungan yang ditujukan pada pemberdayaan tenaga kerja wanita
3. *Non diskriminatif*, yakni perlindungan yang menitikberatkan pada kesetaraan hak dan kewajiban.

Instrumen hukum perlindungan tenaga kerja wanita di kota Medan tidak terlepas dari Instrumen hukum yang ada di Indonesia. Instrumen hukum perlindungan tenaga kerja wanita ini terbagi atas 2 bagian yakni :

1) Instrumen Hukum Internasional

Instrumen hukum Internasional yang mengatur Perlindungan tenaga kerja wanita termaktub dalam beberapa konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia, yakni :

a) Konvensi ILO No.100 yang telah diratifikasi menjadi UNDANG-UNDANG No.80/1957 tentang pengupahan bagi laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Prinsip non diskriminasi bagi tenaga kerja dianut dalam konvensi ini, yakni mengatur tentang pemberian kenyamanan bekerja sebagai hak dasar yang diberikan dalam hubungan industrial. Tenaga kerja memiliki hak perlakuan yang sama tanpa membedakan suku, keyakinan beragama, jenis kelamin, pilihan politik, warna kulit, RAS, sehingga tenaga kerja memiliki kesempatan sama dalam jenis pekerjaan, kedudukan/jabatan fungsional dan upah.

Substansi yang diatur dalam konvensi No.100 ini terdiri atas:

- (1) Adanya jaminan pemberian jumlah upah yang sama antara buruh laki-laki dan perempuan untuk nilai pekerjaan yang sama melalui pembentukan undang-undang, kontrak perburuhan, yang dibuat oleh badan penetapan upah.sebagaimana
- (2) Adanya pengambilan tindakan dalam pengadaan penilaian pekerjaan yang objektif berlandaskan pekerjaan yang akan dilakoni.
- (3) Adanya jumlah nilai upah yang berbeda antara buruh tanpa diskriminasi gender, berdasarkan atas kinerja yang obyektif sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakoni, maka dianggap tidak melanggar prinsip-prinsip dalam konvensi ini

Perlindungan tenaga kerja dalam konteks pengupahan dalam konvensi ini diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut :

- (1) Pasal 1 Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi Ilo No. 100

Mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya:
"Istilah 'pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya' merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin"

(2) Pasal 2 Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi Ilo No. 100 Mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya:"
Dengan jalan yang sepadan dengan cara yang berlaku untuk menetapkan nilai pengupahan, tiap-tiap anggota harus memajukan dan sesuai dengan cara itu, menjamin pelaksanaan azas pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya untuk semua buruh.

b) Konvensi ILO no.111 yang telah diratifikasi menjadi Undang-Undang No.21 /1999 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

Konvensi ini mengatur tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan. Larangan diskriminasi bukan hanya terkait pemberian upah saja tetapi juga terkait dengan perekrutan, pengisian jabatan, akses ke pelatihan kejuruan, lowongan kerja kondisi-kondisi kerja termasuk penugasan pekerjaan, pemberian upah dan jaminan sosial, imbalan-imbalan dan tindakan disiplin

c) Konvensi PBB yang telah diratifikasi menjadi UNDANG-UNDANG no.7/1984 tentang penghapusan diskriminasi terhadap perempuan/*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*

d) Konvensi ILO no.138 yang telah diratifikasi tentang Diperbolehkannya bekerja bagi Usia Minimum

2) Instrumen hukum nasional.

Instrumen hukum Nasional yang mengatur Perlindungan tenaga kerja wanita termaktub dalam berbagai bentuk perundang-undangan, yakni :

- a) Undang-Undang No.3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang pengawasan perburuhan Tahun 1984 No.23 dari RI untuk seluruh Indonesia
- b) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
- d) Undang-Undang no.13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban

- e) Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Panduan Penilaian Perusahaan Pembina Terbaik Perempuan Pekerja
- f) Surat Edaran No.SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 tentang Panduan Kesempatan dan Perlakuan Yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*).
- g) Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor: 48/Men.PP/XII/2008, Nomor: PER.27/MEN/XII/2008, Nomor: 1177/Menkes/PB/XII/2008 tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja;
- h) Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor KEP223/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00;
- i) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pelecehan Seksual di Tempat Kerja;
- j) Permen PPPA No. 20 Tahun 2010 tentang Pedoman Umum Pembentukan BKTKI
- k) Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- l) Perda Kota Medan No.7 Tahun 2003 Tentang Retribusi Pelayanan Dan Izin Ketenagakerjaan

3.2. Upaya yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak terkait guna terpenuhinya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita sektor UMKM dikota Medan.

Dalam rangka terpenuhinya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita sektor UMKM khususnya dikota Medan tentu saja harus melibatkan beberapa pihak terkait, antara lain Pemerintah, Pengusaha/Asosiasi, NGO (*Non Government Organisation*) dan masyarakat. Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam hal ini antara lain:

a) Upaya Pemerintah.

Pemerintah telah melakukan beberapa tindakan dalam hal ini antara lain :

- (1) Menyusun berbagai peraturan perundang-undangan terkait dengan perlindungan tenaga kerja khususnya bagi wanita & anak
- (2) Membuat kebijakan dan program yang komperhensif dan berkesinambungan untuk mengatasi masalah terkait perlindungan hukum bagi pekerja wanita & anak

- (3) Mengimplementasikan program aksi guna pencegahan kekerasan & perlindungan terhadap wanita di tempat kerja
- (4) Melakukan pengawasan terhadap perusahaan/home industry yang mempekerjakan wanita
- (5) Memberikan akses kepada publik untuk melakukan pengawasan social terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita
- (6) Melakukan proteksi hukum kepada tenaga kerja khususnya wanita melalui pengawasan dibidang ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja.
- (7) Melakukan diklat/bimtek pengawasan ketenaga kerjaan secara kontiniu baik ditingkat pusat maupun daerah
- (8) Melakukan koordinasi baik nasional atau daerah guna menyamakan persepsi dalam hal pengawasan dan penegakan hukum
- (9) Melakukan sosialisasi tentang kebijakan pemerintah pusat agar dapat diketahui dan dilaksanakan oleh daerah
- (10) Membangun jaring informasi pengawasan ketenagakerjaan melalui forum komunikasi dan wadah asosiasi pengawas ketenagakerjaan
- (11) Membentuk dan memberdayakan kader norma kerja perempuan
- (12) Menyusun pedoman dan melaksanakan bimtek terkait dengan pengawasan dalam mencegah trafficking bagi pekerja wanita
- (13) Menyusun pedoman dan melaksanakan bimtek terkait dengan pengawasan dalam mencegah diskriminasi dan pengarusutamaan gender ditempat kerja
- (14) Melakukan evaluasi terhadap pekerja perempuan yang bekerja diluar hubungan kerja
- (15) Menyelenggarakan investigasi terhadap kasus ketenagakerjaan dengan cara melakukan penyidikan terhadap terhadap pengusaha yang melanggar aspek norma ketenagakerjaan
- (16) Menyelenggarakan pelaksanaan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)
- (17) Menyelenggarakan pelaksanaan koordinasi dan audit SMK3
- (18) Menyelenggarakan pelayanan dan pelatihan serta pengembangan aspek norma ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja
- (19) Menyelenggarakan audit dan pembinaan bagi perusahaan yang menggunakan tenaga kerja perempuan
- (20) Membuat Kesepakatan Bersama antara Kemenkes, Kemendagri, Kemenaker dan Kemen PPPA tentang Gerakan Pekerja/Buruh Perempuan Sehat Produktif (GP2SP).

- (21) Membentuk Peraturan Menteri PPPA No. 20 Tahun 2010 tentang Pedoman Umum Pembentukan BKTKI
- (22) Membentuk Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
- (23) Membuat Kesepakatan Bersama antara Kementrian Tenaga Kerja dengan Kementrian PPPA tentang Sinergitas Penyelenggaraan Program Desa Migran Produktif dan Program Gerakan Perempuan Mandiri

b) Upaya Pengusaha/Asosiasi

Dalam hal ini upaya yang dilakukan oleh pengusaha antara lain :

- (1) Mentaati peraturan hukum yang berlaku, khususnya dalam hal perlindungan tenaga kerja
- (2) Tidak melakukan diskriminasi pekerja khususnya wanita
- (3) Memberikan hak-hak kepada pekerja wanita sebagaimana yang diamanahkan oleh undang-undang
- (4) Melakukan peningkatan skill pekerja wanita melalui diklat-diklat SDM
- (5) Memberikan jaminan keselamatan, kesehatan & kecelakaan kerja
- (6) Menyediakan jasa armada kendaraan antar jemput untuk pekerja wanita yang bekerja malam hari mulai pukul 23.00 s/d 05.00
- (7) Menyediakan security untuk memastikan bahwa tenaga kerja aman dari perbuatan asusila ditempat kerja
- (8) Menyediakan fasilitas toilet dengan penerangan yang layak.

c) Upaya NGO (*Non Government Organisation*)

Dalam hal ini upaya yang dilakukan oleh NGO antara lain:

- (1) Melakukan pengawasan bagi pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja wanita
- (2) Berkoordinasi dengan pemerintah dan pengusaha/asosiasi terkait pelaksanaan pengawasan pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja wanita
- (3) Melakukan advokasi anti kekerasan terhadap wanita, khususnya ditempat kerja
- (4) Melakukan konsolidasi kelompok dan edukasi kritis bagi wanita
- (5) Memberikan bantuan dengan segera kepada wanita korban kekerasan fisik, psikis, seksual, dan ekonomi dalam lingkup rumah tangga, lingkungan sosial maupun yang dilakukan oleh negara

- (6) Meningkatkan kesadaran wanita korban kekerasan di tempat kerja untuk tidak menghukum diri sendiri, berani mempersoalkan kasus yang dihadapinya dan menyatakan bahwa kekerasan terhadap perempuan bukan persoalan pribadi individual tapi persoalan sosial
- (7) Membuat Program kajian dan edukasi publik yang dilakukan untuk memperoleh pemetaan persoalan hak dasar perempuan.

d) Upaya Masyarakat

Dalam hal ini upaya yang dilakukan oleh masyarakat antara lain:

- (1) Terlibat aktif dalam mendukung hak dan perjuangan para pekerja wanita khususnya dibidang informal (UMKM)
- (2) Ikut serta dalam mengawasi pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja wanita khususnya disektor informal (UMKM)
- (3) Melaporkan kepada aparat yang berwenang jika melihat adanya pelanggaran hukum / terjadinya kekerasan terhadap pekerja wanita ditempat kerja

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

- 1) Permasalahan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita khususnya disektor informal (UMKM) implementasinya masih jauh dari apa yang dicita-citakan, hal tersebut bisa dilihat dari berbagai kasus yang ada dimasyarakat terkait dengan tenaga kerja wanita. Kendati demikian sebenarnya Indonesia sudah memiliki berbagai instrument hukum baik nasional maupun internasional guna mengatasi hal tersebut, bahkan instrument hukum tersebut sudah ada sejak jaman kerajaan sampai dengan sekarang yang tertuang berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Dalam rangka terpenuhinya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita sektor UMKM khususnya dikota Medan melibatkan beberapa pihak terkait, antara lain Pemerintah, Pengusaha/Asosiasi, NGO (*Non Government Organisation*) dan masyarakat. Adapun upaya yang dilakukan pihak-pihak tersebut pada intinya adalah dengan dilakukannya berbagai kebijakan dan program terkait dengan pengawasan dan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita khususnya di sektor UMKM.

4.2. Saran

- 1) Pemerintah diharapkan benar-benar melakukan pengawasan terhadap implementasi proteksi hukum bagi pekerja wanita khususnya di sektor UMKM
- 2) Masyarakat dan pihak pihak terkait diharapkan tetap melakukan pengawasan terhadap perusahaan/home industri guna terpenuhinya pproteksi hukum bagi pekerja wanita khususnya di sektor UMKM

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, M. F. N. D. Y., 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ashsofa, B., 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamin Djamin, S. A., 1991. *Pengantar Ilmu Hukum*, Medan:1991
- Joni Bambang.S, , 2013. *Hukum Ketenagakerjaan..* Bandung: Pustaka Setia
- Khakim, A., 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia..* Jakarta: Citra Aditya Bhakti,
- Marzuki, P. M., 2010. *Metode Penelitian Hukum..* Jakarta: Kencana Prenada Media,
- Midah, Agus., 2011. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum..* Jakarta: PT.Softmedia
- Moleong, L. J., 2006. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya, P. 103.
- Nasution, B. J., 2008. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Mandar Madju
- Sahrudin Husein, "Pengantar Ilmu Hukum", Kelompok Studi Hukum Dan Masyarakat FH USU, Medan : 1998
- Wahyudi, Eko D., 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Wijayati, A., 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Anon., 2017. [https://www.jawapos.com.](https://www.jawapos.com/)] Available at: <https://www.jawapos.com/ekonomi/30/11/2017/kesetaraan-gender-di-dunia-industri-jumlah-pekerja-perempuan-naik>, [Accessed 10 Juni 2018].
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/04/21/sektor-apa-yang-paling-banyak-serap-pekerja-wanita>, [Accessed 10 Juni 2018].
- <https://gajimu.com>, [Accessed 10 Juni 2018]
- <http://goukm.id/apa-itu-ukm-umkm-startUndang-Undangp>, [Accessed 10 Juni 2018]