

**PENERAPAN HUKUM HAK DAN  
KEWAJIBAN PEKERJA PEREMPUAN  
DILIHAT DARI PERSPEKTIF HUKUM  
KETENAGAKERJAAN KABUPATEN  
MINAHASA UTARA <sup>1</sup>**

Oleh :

Winda Angelli Pantouw <sup>2</sup>

Josephus J. Pinori <sup>3</sup>

Edwin Neil Tinangon <sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan hukum ketenagakerjaan terkait hak-hak pekerja wanita di Kabupaten Minahasa Utara, serta mengidentifikasi kesesuaian antara regulasi dan praktik di lapangan dan untuk mengetahui bagaimana proses penyelesaian suatu perkara Perusahaan industrial terhadap para pekerja wanita di Kabupaten Minahasa Utara berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan UU CiptaKerja. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan dasar hukum yang cukup kuat dalam melindungi hak dan kewajiban pekerja perempuan, namun, implementasi undang-undang tersebut di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah, minimnya fasilitas pendukung di tempat kerja, serta tingginya angka pekerja perempuan di sektor informal yang belum terjangkau perlindungan hukum secara maksimal. 2. Dapat disimpulkan bahwa meskipun kerangka hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah ada, implementasinya belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan dan kerentanan spesifik pekerja perempuan di Kabupaten Minahasa Utara.

Kata Kunci : *hak, kewajiban, pekerja perempuan, Minahasa Utara*

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Akhir-akhir ini, seringkali muncul perdebatan mengenai perempuan yang menjadi ibu rumah tangga atau menjadi wanita karier. Ada yang menilai bahwa menjadi ibu rumah tangga murni merupakan pekerjaan yang sangat mulia.

Namun, ada pula yang menilai bahwa untuk apa wanita sekolah tinggi-tinggi namun tidak dapat mengaplikasikan ilmunya dan kemudian memilih untuk menjadi ibu rumah tangga. Cerita ini mengilustrasikan bagaimana wanita terus saja dihadapkan pada persoalan peran kultural mengenai wanita yang ideal dimana saat ini telah mampu berkontribusi secara nyata dalam pembangunan.

Dalam hidup manusia, pembangunan kehidupan manusia akan mencari kehidupan yang layak dan kebebasan untuk mencapai kehidupan yang melebihi harapan. Bahkan negara memberikan kehidupan dan pekerjaan menurut UUD 1945 yang menetapkan bahwa setiap orang harus Bersenang senang lah. Ketika mencari kehidupan yang sesuai dengan kebutuhannya sendiri, interaksi antar manusia juga diharapkan dapat mewujudkan kehidupan bersama dan memberikan kehidupan fisik bagi keluarga. Dalam bidang sumber daya manusia dikenal istilah hubungan kerja yang melibatkan pengusaha dan pekerja / buruh. Dalam hubungan ini terjalin komunikasi antara pekerja dan pemberi kerja, yang memungkinkan perusahaan untuk berpartisipasi aktif dalam aktivitasnya<sup>5</sup>

Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan merupakan bagian dari penegakan hak asasi manusia. Guna menjamin penegakan hak asasi manusia tersebut, isu yang harus diperhatikan adalah adanya pemberi kerja yang melakukan diskriminasi dan tidak memperhatikan hak pekerja perempuan tersebut.

Dalam pembahasan Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja oleh pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dikabarkan bermaksud untuk melakukan revisi terhadap hak-hak perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai contoh, informasi yang beredar saat proses pembahasan rancangan undang-undang tersebut yang disampaikan oleh Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yakni cuti haid sampai dengan cuti melahirkan yang terancam tidak diberikan menurut ketentuan hukum yang berlaku.<sup>6</sup>

Adanya ketimpangan gender dalam dunia kerja. Pekerja perempuan seringkali mendapat perlakuan diskriminatif dan tidak setara dengan pekerja laki-laki, baik dalam hal gaji, promosi,

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010245

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Naibaho, Ramadhona. "Pelaksanaan Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Pekanbaru." PhD diss., Universitas Lancang Kuning, 2022, hal 1.

<sup>6</sup> Ananda, Putra. 2020. "Naskah Final UU Ciptaker Jadi Patokan". Media Indonesia, 12 Oktober 2020, hal. 1.

maupun perlakuan lainnya. Hal ini tentu bertentangan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang menegaskan bahwa setiap individu berhak untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan setara tanpa memandang jenis kelamin. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pekerja perempuan seharusnya memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki, termasuk hak atas penghasilan yang setara, hak atas kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi, dan hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Selain itu, pekerja perempuan juga memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam dunia kerja, serta menjaga etika dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pekerjaan.<sup>7</sup>

Masih banyak perusahaan dan institusi yang belum sepenuhnya memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini, sehingga perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja perempuan seringkali terabaikan.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tingkat partisipasi tenaga kerja wanita setiap tahunnya mengalami peningkatan, hingga data terakhir pada tahun 2018 sebanyak 38,20%. Data lain juga menunjukkan bahwa jumlah pekerja wanita di Indonesia selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Presentase jumlah pekerja wanita mencapai 50% dibandingkan jumlah pekerja laki-laki. Pada sektor tertentu seperti jasa kemasyarakatan, jumlah pekerja wanita hampir menyamai jumlah pekerja laki-laki. Data dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) juga menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah pekerja wanita meningkat setiap tahunnya, dimana pada tahun 2015 sebanyak 38% dari 120 (seratus dua puluh) juta pekerja di Indonesia adalah Perempuan.<sup>8</sup>

Hak dan kewajiban tenaga kerja telah diatur dalam UU ketenagakerjaan. Tenaga kerja perlu melakukan kewajibannya pada perusahaan dan di sisi lain perusahaan juga wajib memenuhi hak-hak dari tenaga kerja.

Apabila membahas secara umum mengenai hak-hak yang diperoleh oleh tenaga kerja wanita, maka terdapat beberapa Pasal di dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang dapat dijadikan acuan

utama, yakni Pasal 27 Ayat 1. Pasal 27 Ayat 2. dan Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945. Salah satu hakekat Pasal 27 adalah persamaan atau kesetaraan diantara warga negara dan Pasal 28D Ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja. Serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dari kedua rumusan Pasal tersebut secara jelas dapat dinyatakan bahwa hak untuk pemenuhan, memperoleh pekerjaan dan kehidupan secara cukup terhadap kebutuhan-kebutuhan dasar sudah dijamin oleh konstitusi negara.<sup>9</sup> Artinya sebuah negara hukum menjamin tidak terjadinya sebuah tindakan atau perbuatan yang diskriminatif. Jadi, antara pekerja pria dan pekerja wanita memiliki kesempatan dan hak yang sama dalam berbagai aspek maupun bidang kehidupan.

Ada dua peraturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia saat ini, yaitu UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi UU, atau juga disebut UU Cipta Kerja 2023.

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa utara merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dipimpin oleh seorang kepala pelaksana dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa utara mengacu pada Peraturan Bupati Minahasa Utara Nomor 08 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 39 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

Di Kabupaten Minahasa Utara, kontribusi pekerja wanita dalam berbagai sektor, seperti pertanian, perdagangan, dan industri, sangat signifikan. Namun, meskipun telah ada berbagai regulasi yang mengatur hak dan kewajiban pekerja, masih terdapat tantangan dan permasalahan yang dihadapi oleh pekerja wanita, terutama dalam hal perlindungan hak-hak mereka.

Di Kabupaten Minahasa Utara, kondisi sosial dan budaya yang ada juga mempengaruhi posisi pekerja wanita. Dalam beberapa kasus, norma-norma sosial yang berlaku dapat membatasi peran

<sup>7</sup> Nababan, Grace Oktavia, Tapu Oktalina Nababan, and Dwi Putri Lestari. "Efektivitas Penerapan Kesenjangan Gender Dalam Mendapatkan Perlakuan Yang Sama Di Dunia Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik* E-ISSN: 3031-8882 2, no. 1 (2024): 553-556.

<sup>8</sup> Sali Susiana, 2017, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", Vol. 8, No. 2, hlm. 208.

<sup>9</sup> Mokalliran, Enjelina Venesia, Cornelis Dj Massie, and Caecilia JJ Waha. "Implementasi Konvensi Internasional Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia." *Lex Administratum* 11, no. 2 (2023).

dan hak-hak pekerja wanita, sehingga mereka tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya. Oleh karena itu, penting pauntuk melakukan analisis mendalam mengenai hak dan kewajiban pekerja wanita dari perspektif hukum ketenagakerjaan, guna memahami sejauh mana perlindungan hukum yang ada dapat diimplementasikan dan dioptimalkan.

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa utara yaitu menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara terintegrasi dibidang Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah serta melaksanakan tugas yang lain yang diberikan oleh Bupati.

Dalam pelayanan nya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara khususnya bidang hubungan industrial mendapat laporan dari pekerja khususnya pekerja Wanita yang kerap kali mengeluhkan tidak adanya keadilan atau dalam kata lain hak atau kewajiban mereka yang sering kali tidak diberikan oleh pihak pemberi kerja/Perusahaan tempat mereka bekerja. Dan laporan tersebut ditangani secara langsung dengan memberikan mediasi antara pekerja dan pihak pemberi kerja/Perusahaan.<sup>10</sup>

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam melindungi hak dan kewajiban pekerja perempuan?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dihadapi para pekerja perempuan di Kabupaten Minahasa Utara?

## **C. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah Yuridis-Normatif.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Aspek Umum Hak dan Kewajiban Pekerja Wanita**

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengatakan pemberdayaan dan perlindungan perempuan di bidang ketenagakerjaan sangat penting. Kemnaker telah melaksanakan tiga aspek kebijakan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan. Pertama Kebijakan Protektif, yaitu memberi perlindungan bagi pekerja perempuan terkait fungsi reproduksi. Kedua Kebijakan Korektif, yaitu larangan

melakukan PHK bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan, dan terakhir Kebijakan Non diskriminatif, yaitu memberi perlindungan bagi pekerja perempuan terhadap praktik diskriminasi dan ketidakadilan gender.<sup>11</sup>

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.<sup>12</sup>

Meskipun demikian, sampai dengan saat ini di Indonesia masih dapat ditemui adanya Pengusaha yang tidak mengindahkan hak-hak yang seyogyanya dipenuhi terhadap Pekerja wanita khususnya hak-hak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi Wanita.

### **1. Kebijakan Protektif**

#### **a. Hak dan Kewajiban Perlindungan Dalam Masa Haid**

Perlindungan Pada Masa Haid diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 Ayat 1 “Pekerja/buruh Perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

<sup>13</sup>Pekerja perempuan tdk diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, dengan ketentuan :

- Merasakan sakit;
- Memberitahu Pengusaha;
- Pelaksanaan diatur dalam PK, PP, PKB.

Namun dalam pelaksanaannya tidak semua perusahaan memberikan dengan suka rela. Sebagai salah satu contoh adalah apa yang kemukakan oleh salah seorang mantan pekerja pada sebuah perusahaan bahwa: “Ada pabrik yang menuntut buruh wanitanya memperlihatkan (maaf) pembalut yang dia pakai untuk memastikan bahwa si buruh memang sedang haid hari pertama dan kedua.

<sup>10</sup> Laporan Tahunan 2023 Disnakerkopukm Kab.Minahasa Utara 1/1/2024

<sup>11</sup> Darmawan, Rizki Rahmat, and Any Suryani Hamzah. "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Dari Tindakan Diskriminasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Private Law* 4, no. 1 (2024): 184-193.

<sup>12</sup> Ibid., hlm. 269.

<sup>13</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 81 ayat 1.

Bila dianggap haid itu bukan hari pertama dan kedua, cutinya ditolak.

b. Hak dan Kewajiban Perlindungan Cuti Hamil, Melahirkan

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:<sup>14</sup>

(1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum satnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Tindak pidana bagi Perusahaan yang tidak memberikan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan akan di kenakan sanksi pidana min 1 tahun dan maks 4 tahun penjara dan/atau denda minimal 100 juta maksimal 400 juta, sesuai yang tercantum dalam 185 ayat (1) & (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003.<sup>15</sup>

Cuti sebelum saatnya melahirkan dimungkinkan untuk diperpanjang apabila ada keterangan dokter yang menerangkan bahwa yang bersangkutan perlu mendapatkan istirahat untuk menjaga kehamilannya. Perpanjangan waktu istirahat sebelum melahirkan memungkinkan sampai selamalamanya tiga bulan.

c. Hak dan Kewajiban Perlindungan Cuti Keguguran

Pekerja perempuan yang dalam masa kehamilan trimester pertama sangat rentan mengalami keguguran baik akibat pekerjaan maupun hal lain diluar pekerjaan, dengan adanya hal tersebut maka pemerintah memberikan perlindungan yang meringankan untuk pekerja perempuan yang apabila mengalami keguguran dalam bentuk mendapatkan hak cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan dengan disertai surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan. Hal ini telah diatur dalam Pasal 82 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.<sup>16</sup>

d. Hak dan Kewajiban Atas Pemberian Lokasi Menyusui

Pekerja/buruh perempuan yg anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya

untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pekerja perempuan yang masih mempunyai anak yang menyusui harus diberikan kesempatan yang wajar untuk menyusukan anaknya, sekalipun itu dilakukan dalam hal waktu kerja. Disamping itu kewajiban negara memenuhi hak pekerja perempuan menyusui anak, juga ada kewajiban negara melindungi (to protect) yaitu dengan memberikan perlindungan dalam bentuk perundang-undangan. Pasal 83 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa<sup>17</sup>“pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Selain diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga terdapat ketentuan dalam Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Menteri Kesehatan nomor: 48/MEN.PP/XII/2008, nomor: Per.27/MEN/XII/2008, dan nomor. 1177/Menkes/PP/PB/XII/2008 Tentang Peningkatan Pemberian Air Susu selama waktu kerja di tempat kerja<sup>18</sup>. Peraturan bersama ini lahir dari suatu pertimbangan bahwa setiap ibu setiap ibu wajib memberikan air susu kepada anaknya, dan setiap anak berhak tumbuh dan berkembang secara optimal baik fisik, mental spirituil, maupun kecerdasan untuk mewujudkan kehidupan terbaik bagi anak.

## 2. Kebijakan Korektif

a. Perlindungan Pada Saat Bekerja Dimalam Hari

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Publik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00, dalam keputusan menteri ini menjelaskan secara terperinci tentang proses perlindungan tenaga kerja perempuan di malam hari, yang diatur dalam Pasal 2.

b. Larangan PHK Bagi Pekerja Perempuan

PHK adalah masalah yang sering terjadi di kehidupan sehari-hari. Dalam beberapa kasus,

<sup>14</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 ayat 1 dan 2.

<sup>15</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 185 ayat 1 dan 2.

<sup>16</sup> Triyani, Rismaenar, and D. D. Tarina. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi)." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 4, no. 1 (2021): 98-99.

<sup>17</sup> Pasal 83 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>18</sup> Gani, Evy Savitri. "Hak Wanita Dalam Bekerja." *Jurnal Tahkim*, XII 1 (2016): 110-123.

PHK dapat menyebabkan konflik dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu alasan tertentu, yang dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban yang diatur dalam Pasal (1) ayat (25) No.11 (2020) terkait Cipta Kerja.<sup>19</sup>

Hal ini diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat 1 (d), (e)<sup>20</sup>:

- d. pekerja/buruh menikah;
- e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

c. Perlindungan Upah

Upah merupakan salah satu unsur pokok dalam biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok, sebaliknya bagi pekerja, upah merupakan penghasilan yang akan di gunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup dan keluarganya. Dalam Pasal 23 ayat (3) DUHAM, mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengupahan adil dan menguntungkan<sup>21</sup>. Selanjutnya pasal 7 Kovenan hak eksoab lebih tegas mengatur bahwa setiap orang berhak memperoleh upah yang adil yang dapat menghidupi keluarganya secara layak, pemerintah Indonesia secara hukum memiliki kewajiban mengikat setelah di ratifikasinya ketentuan tersebut.<sup>22</sup> Selain itu pula upah yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan ini juga diatur dalam Konvensi ILO Nomor 100 Tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria Dan Wanita.

### 3. Kebijakan Non-Diskriminatif

a. Perlindungan Atas Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama

Adanya kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan adanya perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Termasuk dalam pengupahan, penempatan, jabatan, jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja.

Dalam hal ini dicatumkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 dan 6.<sup>23</sup>

b. Diskriminasi

Diskriminasi pula terjadi dalam peran gender. Diskriminasi terhadap gender terjadi dalam beberapa bentuk, yaitu marginalisasi, sub-ordinasi, stereotip, kekerasan dan peran ganda. Diskriminasi ini menghantui wanita dalam segala sendi kehidupan. Salah satunya dalam bidang pekerjaan. Diskriminasi yang kian terjadi dalam dunia kerja ini membuat wanita merasa tidak terpenuhi hak perlindungannya dan merasa tidak aman saat menjalani aktivitasnya.

### B. Tinjauan Umum Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pekerja Wanita

UU Cipta Kerja ini juga dianggap sangat rentan terjadi pada masalah eksploitasi dan diskriminasi di lingkungan kerja. Jika dibandingkan dengan hak pekerja perempuan yang diberi hak khusus menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja juga dinilai lebih Buruk. UU ini juga dianggap lebih mensejahterakan pengusaha dibandingkan dengan pekerja. Hak cuti pekerja perempuan dalam ketenagakerjaan termasuk hak untuk merasa aman saat hamil dan kompensasi jam kerja yang hanya berlaku untuk wanita yang bekerja dalam aktivitas produksi. Hak atas cuti merupakan hak untuk ketidakhadiran sementara atau tertentu beserta keterangan dari pihak yang bersangkutan. Pemberian hak cuti bagi instansi atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja wajib serta perusahaan wajib memberikannya gaji karyawan tanpa pengurangan atau pemotongan gaji.<sup>24</sup>

Akan tetapi di banyak kalangan pekerja menganggap dalam UU Cipta Kerja menyebabkan pekerja terutama wanita menjadi tidak ada kejelasan terkait hak cuti haid, melahirkan, keguguran, dan menyusui di tempat kerja karena dianggap tidak layak dan juga terjadi banyak penolakan dari pekerja terkait dengan UU tersebut. Oleh karena itu saya akan mengulas beberapa peraturan yang terkait pada

<sup>19</sup> Budiiswanti, Srinorindra Rahayu, Fence M. Wantu, and Avelia Rahma Y. Mantali. "Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Perempuan." *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora* 1, no. 4 (2024): 117-132.

<sup>20</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat 1 (d), (e).

<sup>21</sup> Pasal 23 ayat (3) Deklarasi Universal Hak Asasi manusia

<sup>22</sup> pasal 7 Kovenan Internasional Tentang Hak-hak Eksoab yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Internasional Covenan on Economic, Social And Cultural Right.

<sup>23</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 dan 6.

<sup>24</sup> Garda Yustisia Pambudi And Fatma Ulfatun Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Gema Keadilan* 9, No. 2 (2022): 10. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/gk/article/view/16153>.

UU Cipta kerja. Isi dari UU Cipta Kerja sebagai berikut:<sup>25</sup>

1. Dalam UU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan yang sebelumnya diatur pada UU Ketenagakerjaan pada pasal 76 bahwa pekerja perempuan yang belum berusia 18 tahun dilarang untuk dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00 pagi yang diatur pada ayat (1), pengusaha dilarang untuk memperkerjakan perempuan yang sedang hamil jika ada keterangan dari dokter berbahaya bagi keselamatan pekerja perempuan maupun kandungannya pada pukul 23.00 sampai 07.00 pagi yang diatur pada ayat (2), Pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai jam 07.00 pagi diwajibkan untuk memberi makanan dan minuman yang bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerjanya diatur pada ayat (3), pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput buntuk pekerja perempuan yang bekerja pada pukul 23.00 sampai pukul 07.00 pagi yang diatur pada ayat (4)
2. UU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan hak cuti haid bagi perempuan. UU Cipta Kerja tidak menuliskan hak cuti haid di hari pertama dan kedua masa menstruasi yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan pada pasal 81, dimana pada pasal tersebut dijelaskan bahwa pekerja perempuan dapat memperoleh cuti haid pada saat hari pertama dan kedua.
3. UU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan dalam pasal cuti hamil atau melahirkan yang sebelumnya di UU Ketenagakerjaan pada pasal 82. Dimana dalam pasal 82 UU Ketenagakerjaan ini diatur pekerja perempuan dapat cuti sebelum dan sesudah melahirkan dan ketika memberikan cuti untuk beristirahat kepada pekerja perempuan yang mengalami keguguran.
4. UU Cipta Kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan dalam pasal hak untuk menyusui yang sebelumnya di UU Ketenagakerjaan pada pasal 83. Dimana pada pasal 83 UU

Ketenagakerjaan ini diatur bahwa pekerja perempuan memiliki hak untuk menyusui pada saat jam kerja.

5. Pasal 93 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja tetap menerima upah meskipun tidak bekerja menurut ketentuan yang diatur sebelumnya. Sedangkan dalam undang-undang cipta kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan mengenai upah bagi pekerja yang tetap dibayar meskipun pekerja tersebut tidak bekerja yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya.
6. Pada Pasal 153 Ayat (1) huruf e ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha tidak boleh atau memutuskan hubungan kerja dengan alasan pekerja perempuan yang sedang hamil, atau sedang menyusui bayinya. Pasal ini dibahas perubahannya dalam Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, namun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak pekerja perempuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.

Dari penjelasan perbandingan terhadap kedua UU tersebut diatas, maka terlihat jelas bahwa dalam UU Cipta Kerja sama sekali tidak mengubah substansi pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan. Perlindungan pekerja perempuan yang dimaksud dalam UU ketenagakerjaan sebelumnya masih tetap berlaku dan sama sekali tidak dibahas dalam UU Cipta Kerja. UU yang tidak diatur dalam UU Cipta Kerja, berarti aturan itu tetap berlaku, karena telah diatur dalam UU sebelumnya. Maka dari itu, dapat dipastikan penolakan pekerja saat proses Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja adalah tidak benar dan keliru. Adapun pasal yang mengalami perubahan terkait dengan perlindungan pekerja perempuan pun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>26</sup>

Bentuk Perlindungan Pekerja Pasca UU Cipta kerja Berlaku Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengakibatkan

<sup>25</sup> Undang Undang Republik Indonesia, "Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Sk No 052692 A," Peraturan.Bpk.Go.Id, No. 052692 (2020): 1–1187.

<sup>26</sup> Febri Jaya, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Omnibus Law," *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 8, No. 12 (2020): 1886. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/65813>.

perubahan mendasar terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ada yang dihapus dan diubah (tambah/revisi) oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Jadi secara substansi beberapa pasal dirubah dan beberapa pasal dihapus oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Tentu hal ini membawa akibat perubahan pada pengaturan ruang lingkup/cakupan pengaturan ketenagakerjaan pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Meskipun UUCK ini dinyatakan tidak berlaku oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, namun sifatnya inkonstitusional bersyarat, yaitu bahwa UUCK masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai tenggang waktu dalam. putusan tersebut yaitu 2 (dua) tahun.<sup>27</sup>

Setelah berlakunya UU Cipta Kerja banyak pihak yang mengkhawatirkan konsekuensinya terhadap perlindungan kepada para piha terutama kepada pekerja karena diantara pasal-pasal pada Bab Ketenagakerjaan diperkirakan mengebiri hak-hak pekerja. Meskipun ada beberapa norma yang memberikan perubahan yang lebih baik. Beberapa norma yang mengarah pada perlindungan kepada pekerja misalnya;

1. Pengaturan tentang jangka waktu perjanjian kerja yang dibuat untuk 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk 2 tahun. Lamanya masa berlaku perjanjian kerja menyulitkan bagi pekerja untuk menyesuaikan perubahan yang terjadi di dalam kehidupan terhadap perubahan syarat-syarat kerja, upah, promosi dan lain-lain.
2. Hubungan kerja fleksibel, pekerja boleh memilih bekerja dengan paruh waktu. sisa waktu bisa bekerja pada pengusaha lain, hal ini tentu berkaitan dengan pertanggung jawaban kep mendaftarkan pekerja program jaminan sosial. Dikhawatirkan akan terjadi saling lempar tanggung jawab sehingga pekerja akhirnya tidak diitkan sebagai peserta jaminan sosial tenaga kerja.
3. Adanya larangan masa percobaan bagi perjanjian kerja waktu tertentu dengan ancaman batal demi hukum dan jika tetap dilakukan oleh pemberi kerja maka masa kerjanya akan dihitung.
4. Pengaturan tentang adanya uang kompensasi merupakan hal yang baru sebagai Upaya

memberikan penghargaan kepada pekerja yang berakhir masa kerjanya.

5. Keberadaan Pasal 66 ini sesungguhnya selalu dituntut oleh pekerja untuk dihapus tiap tahun, tapi oleh UU Cipta Kerja malah dikukuhkan dengan istilah alih daya.<sup>28</sup>

Pemangkas hak-hak pekerja cukup menonjol pada perubahan Pasal 93 ayat (1) yang mengatur mengenai hak upah bagi pekerja jika tidak masuk atau tidak melakukan kerja. Perubahan tersebut bahkan dapat berimbas kepada perlindungan pekerja perempuan kala masa haidnya datang, kebebasan beragama dan berkeyakinan bagi pekerja, atau kebebasan berserikat. Pada intinya perubahan pasal demikian berpotensi menghapuskan hak pekerja/buruh perempuan yakni mereka yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. RUU Cipta Kerja menggerus posisi pekerja sebab aturan tersebut menghilangkan hak upah bagi pekerja perempuan yang sakit dan terpaksa absen dari kerja di hari-hari awal masa haidnya, pekerja yang menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan dan keguguran kandungan.

Ditinjau dari konsep perubahan yang terdapat pada UU Cipta Kerja yang mengalami beberapa perubahan mengandung plus minus terhadap perlindungan kepada para pihak. Jika dikaitkan dengan pendapat Philipus Hadjon yang menyatakan bahwa perlindungan hukum kepada masyarakat dapat dilakukan secara preventif dan secara refresif<sup>29</sup> sesungguhnya tidak bisa diberikan secara maksimal karena normanya betul yang kurang memadai di dalam UU Cipta Kerja karena secara prinsip konsep hubungan kerja diarahkan pada kesepakatan para pihak mengurangi peran Negara/Pemerintah dalam hubungan hukum pemberi kerja dengan pekerja yang nota bene mempunyai hubungan yang tidak selaras dan tidak seimbang.

RUU Cipta Lapangan Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh. tentu saja akan menjadi angin segar bagi perusahaan untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerja yang bekerja di perusahaannya. Selain itu, perlakuan diskriminatif terhadap calon tenaga

<sup>27</sup> Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-undang cipta kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Widya pranata hukum: Jurnal kajian dan penelitian hukum*, 3(2), 45-63.

<sup>28</sup> Iqbal, M. Dampak Implementasi Uu Cipta Kerja Terhadap Ketenagakerjaan Di Indonesia.

<sup>29</sup> Philipus Hadjon, Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah disampaikan pada symposium tentang politik, hak asasi dan pembangunan hukum Dalam rangka Dies Natalis XL/ Lustrum VIII, Universitas Airlangga, 3 November 1994

kerja maupun pekerja perempuan yang sudah bekerja akan sangat dimungkinkan terjadi dalam hal cuti haid, cuti menikah, cuti melahirkan, dan cuti-cuti yang menjadi hak bagi perempuan. Potensi diskriminasi terhadap perempuan sebagaimana demikian sangat besar kemungkinan untuk terjadi karena pekerja perempuan yang mengajukan cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran akan dianggap tidak bekerja dan imbasnya tidak akan mendapatkan upah sepeserpun.

### C. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Hak Pekerja Perempuan Dan Perusahaan

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja wanita dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>30</sup>

Menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tersebut dapat diartikan telah terjadi hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja atau di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) disebut dengan istilah hubungan kerja.

Di Kabupaten Minahasa Utara belum ada kasus yang diangkat ke meja hijau atau dalam kata lain belum ada yurisprudensi yang pasti dikarenakan di Kabupaten Minahasa Utara belum ada pengawas ketenagakerjaan yang ada hanya di pengawas pemprov.

Akan tetapi ada beberapa kasus yang sudah sampai dijadwalkan sidangnya, seperti salah satu kasus yang terjadi di Perusahaan Royal Coconut Desa Kawangkoan. Dalam PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MANADO PERKARA PERDATA NOMOR 16/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mnd (Tanggal 22 JANUARI 2018). para PENGUGAT ialah Serikat Buruh Lapangan Pekerja Federasi Serikat Buruh Demokrasi Seluruh Indonesia (SBLP-FSBDI) Royal Coconut Desa Kawangkoan Kecamatan Kalawat Kabupaten Minahasa Utara, dan TERGUGAT ialah Bapak Jeffry Jocom sebagai Direktur Utama PT. Royal Coconut Desa Kawangkoan Jaga 1 Kecamatan Kalawat

Kabupaten Minahasa Utara. Dalam Perkara Putusan ini dikeluarkan surat Nomor 04/SBLP-FSBDI/RCK-MU/III/2016, Perihal para pekerja memohon penyediaan bahan baku yang memadai, disebabkan karena sejak bulan januari 2016 sampai dengan bulan juni 2016 persiapan bahan baku semakin berkurang, sehingga berdampak pada penghasilan pekerja per bulan menurun drastis dibawah UMP tahun 2016 (Rp.2.400.000), pendapatan perbulan Rp.1.200.000,<sup>31</sup> hal ini disebabkan karena berkurangnya bahan baku buah kelapa menyebabkan pekerja hanya bisa bekerja rata-rata 3 hari dalam seminggu dan 12 hari dalam sebulan yang berlangsung sejak bulan januari 2016 sampai dengan bulan juni 2016 dalam kurun waktu 6 bulan pekerja hanya memperoleh upah dalam sebulan sebesar Rp. 1.200.000,- penghasilan tersebut kemudian dipotong lagi dengan iuran BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.<sup>32</sup>

Selama masalah ini mulai dari proses mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara sampai pada persidangan di PHI pada pengadilan negeri Manado Perusahaan belum membayar upah para pekerja selama 12.<sup>33</sup> Agar gugatan ini tidak sia-sia maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado untuk meletakkan sita jaminan (conservatoir beslag) terhadap 2 bidang tanah hal milik TERGUGAT.

Maka penyelesaian dari kasus ini ialah menimbang dan menghukum Perusahaan Royal Coconut Desa Kawangkoan Kecamatan Kalawat Kabupaten Minahasa Utara untuk membayar secara tunai dan sekaligus hak-hak dan Ganti rugi kepada para pekerja yang dirugikan total sejumlah Rp. 7 .417.200.000,- (Tujuh milyar empat ratus tujuh belas juta dua ratus ribu rupiah).<sup>34</sup>

menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh termasuk tunjangan, baik untuk sendiri maupun keluarga.<sup>35</sup>

<sup>31</sup> "Putusan Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mnd, Hal 3."

<sup>32</sup> "Putusan Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mnd, Hal 5."

<sup>33</sup> "Putusan Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mnd, Hal 160."

<sup>34</sup> "Putusan Nomor: 16/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mnd, Hal 198."

<sup>35</sup> Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

<sup>30</sup> Gani, Evy Savitri. "Hak Wanita Dalam Bekerja." *Jurnal Tahkim*, XII 1 (2016): 110-123.



Dengan demikian, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang.<sup>36</sup>

Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.<sup>37</sup>

Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar maka disamping berkewajiban untuk membayar, pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum. Denda hanya dapat dilakukan bila telah diatur dalam perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan. Pelanggaran yang dapat dikenai sanksi denda adalah pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban pekerja/buruh yang telah ditetapkan dalam perjanjian tertulis antara pengusaha dan pekerja/buruh. Besarnya denda untuk setiap pelanggaran harus ditentukan dan dinyatakan dalam mata uang Republik Indonesia (Rupiah). Apabila terhadap suatu pelanggaran sudah dikenakan denda maka pengusaha dilarang menuntut ganti rugi atas pelanggaran yang sama.<sup>38</sup>

Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari pekerja/buruh. Surat kuasa ini tidak disyaratkan untuk semua kewajiban pembayaran oleh pekerja/buruh kepada negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundangundangan. Surat kuasa pemotongan upah setiap saat dapat ditarik oleh pekerja/buruh. Setiap ketentuan pemotongan upah yang bertentangan dengan hal tersebut adalah batal menurut hukum.<sup>39</sup>

Bentuk perlindungan lainnya adalah upah pesangon dan pajak penghasilan. Pesangon diberikan kepada pekerja yang karena sebab tertentu mengalami pemutusan hubungan kerja.

Ketentuan tentang besarnya pesangon yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja dari waktu-waktu mengalami perbaikan. Sedangkan upah untuk penghitungan pajak penghasilan didasarkan pada Undang-undang Pajak Penghasilan. Selain kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah melalui peraturan perundang-undangan sebagai upaya melindungi kepentingan buruh dan keluarga, juga dibentuk Dewan Pengupahan yang diharapkan dapat membantu pemerintah dalam pengembangan sistem pengupahan nasional, agar sistem pengupahan kedepan akan lebih baik.

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah, dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan.<sup>40</sup>

Pemerintah Indonesia saat ini tengah mengkaji sejumlah aturan seperti fleksibilitas jam kerja hingga proses rekrutmen maupun pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal itu akan diatur dalam Rancangan Undang-Undang (RUU) Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja sebagai respon atas seringnya terjadi masalah pada segi pengupahan di Indonesia, terutama dalam kaitannya dengan penetapan upah minimum di sejumlah daerah yang melibatkan tiga pemangku kepentingan (stake holders) yakni pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Berkaitan dengan masalah upah, regulasi yang mengatur saat ini terdapat pada Peraturan. Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dimana formula kenaikan upah didasarkan pada inflasi ditambah pertumbuhan ekonomi.<sup>41</sup>

<sup>36</sup> Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan, 2003), h. 179

<sup>37</sup> Pasal 19 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981.

<sup>38</sup> Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar (Jakarta: Paradinya Paramita, 2007), h. 66.

<sup>39</sup> Ibid., h. 67.

<sup>40</sup> Lawendatu, M. (2021). Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Et Societatis*, 9(1).

<sup>41</sup> JSS, 'Halaman Tidak Di Temukan - Jurnal Social Security', 2020 [accessed 20 November 2020].

Sanksi yang dikenakan apabila Perusahaan melanggar ketentuan Undang-Undang yakni : Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh ( Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Lebih lanjut, dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, sanksi pidana dan sanksi administratif dapat diberikan bagi perusahaan/penyedia pekerjaan yang melakukan pelanggaran dengan tidak memenuhi hak-hak pekerja Perempuan yaitu sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah), dan dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Selain itu, dalam Pasal 187 UU Ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah), dan dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran.<sup>42</sup>

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan dasar hukum yang cukup kuat dalam melindungi hak dan kewajiban pekerja perempuan, termasuk hak atas cuti hamil dan melahirkan, larangan kerja malam bagi ibu hamil, kesempatan menyusui di tempat kerja, serta prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan gender dalam hubungan kerja. Namun, implementasi undang-undang tersebut di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah, minimnya fasilitas pendukung di tempat kerja, serta tingginya angka pekerja perempuan di sektor informal yang belum terjangkau perlindungan hukum secara maksimal. Selain itu, masih ditemukan praktik diskriminasi dan stereotip terhadap pekerja perempuan, yang menghambat penerapan prinsip kesetaraan secara utuh. Oleh karena itu, diperlukan komitmen bersama dari pemerintah, pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja itu sendiri untuk memastikan bahwa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 benar-benar dijalankan dan dapat melindungi hak serta

memberdayakan pekerja perempuan secara adil dan berkelanjutan. diperlukan upaya yang lebih intensif dari pemerintah, perusahaan, dan masyarakat untuk meningkatkan pemahaman, pengawasan, dan penegakan hukum agar hak-hak pekerja perempuan dapat terlindungi secara efektif dan berkeadilan. Dengan demikian, implementasi undang-undang ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan setara bagi pekerja perempuan.

2. Pertama, pada tahap bipartit, yang seharusnya menjadi gerbang pertama penyelesaian, pekerja perempuan kerap menghadapi ketidakseimbangan kekuatan (*power imbalance*) dengan pihak pengusaha. Kedua, pada tahap mediasi dan konsiliasi yang difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Minahasa Utara, terdapat kendala terkait kapasitas dan sumber daya mediator/konsiliator. Ketiga, akses ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di tingkat yang lebih tinggi (seperti di Manado, yang merupakan ibukota provinsi) menjadi tantangan terbesar. Proses litigasi di PHI memerlukan biaya yang signifikan, pengetahuan hukum yang memadai, dan waktu yang panjang. Dapat disimpulkan bahwa meskipun kerangka hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah ada, implementasinya belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan dan kerentanan spesifik pekerja perempuan di Kabupaten Minahasa Utara.

### **B. Saran**

1. Berdasarkan penelitian ini Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara diharapkan lebih meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan terkait hak dan kewajiban pekerja wanita melalui inspeksi rutin dan responsif terhadap pengaduan. Selain itu, perlu adanya program sosialisasi dan edukasi yang berkelanjutan kepada pengusaha dan pekerja mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah harus memastikan bahwa pelanggaran terhadap hak pekerja wanita ditindaklanjuti dengan sanksi yang tegas.
2. Diharapkan mampu menemukan solusi atau rekomendasi yang aplikatif dalam meningkatkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja perempuan di Kabupaten Minahasa Utara. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar untuk advokasi kebijakan yang lebih berkeadilan

<sup>42</sup> Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan

gender di bidang ketenagakerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta 2014.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. XVI, Djambaran, Jakarta, 1996
- Maidin Gultom, *Perlindungan Hukum terhadap Anak dan Perempuan*, Aditama, Bandung. 2012
- Niniek Suparni. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grahadika Binangkit Press, Jakarta, 2004.

##### Putusan

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Manado Perkara Perdata Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Mnd

##### Jurnal

- Adityarani, N.W. (2020) 'Hak Cuti melahirkan bagi Pekerja Perempuan sebagai Penerapan Hukum hak asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan di Indonesia', *Jurnal Fundamental Justice*, 1(1), pp. 28–45. doi:10.30812/fundamental.v1i1.631.
- Alam, Syamsul, and Mohammad Arif. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara." *Kalabbirang Law Journal* 2, no. 2 (2020):
- Ali Abdurahman, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita dalam Perspektif Hak Asasi Manusia dan Hukum*, UNPAD, Bandung: 2002.
- Ardianto & Atalim - *Jurnal Hukum Adigama* – 2018
- Bambang yunarko, "penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase hubungan industrial", dalam jurnal perspektif, no 1, vol xvi, tahun 2011.
- Banjarani & Andreas - *Jurnal HAM* – 2019
- Bayu Ridwan Tanjung SH, LL, M. (2010). Hak Cuti Hamil dan Melahirkan bagi Pekerja Perempuan. Sebuah Kajian International dan

Nasional, Edition pertama.

- Elisabeth, E. (2023). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Untuk Mencegah Terjadinya Kerugian*. 110, 48.
- Fatimah, Y. N. (2015). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh yang di Putus Hubungan Kerja*. *Jurnal Pandecta*, 10(2), 218.  
<https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>
- Ifitah, Anik, et al. "Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara* 1.2 (2023):
- Mantili, Rai. 2021. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6(1):47–65. doi: 10.23920/jbmh.v6i1.252.
- Merita, E. (2018). *Fungsi dan Kegunaan Serikat Pekerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh*. *Jurnal STIH Sumpah Pemuda*, 24(14), 29.
- Mukhtaruddin (2014) 'Hak Pekerja Dan Kewajiban Perusahaan Atas jamsostek', *Jurnal Hukum dan Keadilan 'MEDIASI'*, 1(2). doi:10.37598/jm.v1i2.305.
- Mulyani djakaria, "perlindungan hukum bagi pekerja wanita untuk memperoleh hak-hak pekerjaan.
- Nabbillah, C.M. and Mariana, M. (2018) 'Implementasi Kewajiban Perusahaan terhadap hak-hak Pekerja Perempuan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan', *Hukum Responsif*, 9(2). doi:10.33603/responsif.v9i2.5049
- Nalom Kurniawan, *Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Agama*, *Jurnal Konstitusi*, Vol. IV, No. 1, Juni 2011
- Nindry sulistya widiastiany, "kewenangan mengadili pengadilan hubungan industrial dalam perkara direksi melawan perusahaan", dalam jurnal yudisial, no 2, vol 12. Agustus 2019.
- Rizky. P.P. Karo Karo, Amanda Fitri Yana. "Konsepsi Omnibus Law Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia." *Warta Dharmawangsa*. Vol. 14. No. 4 (2020).
- Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap

Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4.2 (2020): 36-53.

Setyo Rini & Sungkowo Raharjo - *PLEDOI (Jurnal Hukum dan Keadilan)* – 2023

Wina Puspitasari, "Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional Dengan Sistem Perizinan: Perspektif Negara Kesejahteraan", Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Volume 1 Nomor 1 April 2014.

#### **Internet**

<https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-perempuan-lt6450d8f5c0508/>

*Made wahyu, langkah pekerja jika perundingan bipartit ditolak pengusaha, hukum online (https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5abe1d0846bb5/langkapekerja-jika-perundingan-bipartitditolak-pengusaha), dipublish pada 12 juni 2018.*

#### **Peraturan Undang-Undangan**

International Labour Organization's Convention No. 111. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Pasal 27 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (n.d)

Ps.1 Konvensi ILO 111 Tahun 1958

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (n.d)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (n.d)

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 (n.d)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 (n.d)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (n.d)

Undang-Undang Pasal (1) ayat (25) No.11 (2020) terkait Cipta Kerja (n.d)