

**HAK-HAK TENAGA KERJA WANITA DI  
PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-  
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>**

Oleh: Bella Febrianingsih Hutu<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hak-hak apa sajakah bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di Perusahaan dan bagaimana perlindungan Hukum terhadap hak tenaga kerja perempuan di perusahaan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Dalam dunia kerja, kaum perempuan telah membuktikan diri bila mereka bisa setara dan tak jarang, bahkan lebih dibanding pekerja laki-laki dalam hal talenta maupun ambisi untuk terus maju. Namun, secara kodrat pekerja perempuan tentu punya kebutuhan berbeda dibanding laki-laki, khususnya mengenai kondisi biologis dan reproduksi seperti menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui. Karena itu negara telah mengatur beberapa hak yang khusus ditujukan bagi pekerja perempuan yang diatur dalam Undang-undang Nomer 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 2. Bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas menyusun rencana kegiatan bidang, mendistribusikan tugas, mengendalikan penyimpangan-penyimpangan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan, menangani dan menyelesaikan kasus PHK, perselisihan hubungan industrial, mengkoordinasikan, membuat konsep surat dan bahan lain yang berkaitan dengan Bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja berdasarkan data, pedoman dan ketentuan yang berlaku.

**Kata kunci:** Hak-hak Tenaga Kerja Wanita, Perusahaan, Ketenagakerjaan

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Sekarang ini wanita ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja. Eksistensi kaum wanita sekarang

ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga dapat bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Wanita memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan.

Pekerja wanita atau buruh wanita yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi dramatis. Situasi dilematis secara progresif cenderung memiliki dampak "marginalisasi" dan "privatisasi" pekerjaan wanita, serta mengkonsentrasikan di dalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum wanita dalam bidang pekerjaan.<sup>3</sup>

Perempuan dalam bekerja tentulah mempunyai beberapa kondisi alamiah sebagai kodratnya selaku perempuan diantaranya kodrat tersebut adalah perempuan mengalami haid, hamil, melahirkan atau pun menyusui. Hal ini apabila dilihat dari segi efisiensi tenaga kerja untuk bekerja secara produktif tentulah menghambat produksi barang ataupun jasa dalam sebuah perusahaan akan tetapi dilain pihak pemenuhan akan kebutuhan perempuan sebagai tenaga kerja tetap haruslah dipenuhi karena hal tersebut merupakan hak kodrat sebagai perempuan.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi "**Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan**".<sup>4</sup> Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan dalam bidang yang diminati. Berdasarkan hal-hal diatas fokus kajian penulis akan membahas tentang Hak Hak Tenaga Kerja wanita karena wanita memiliki hak kedirian seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya. Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakannya sebagaimana

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Yumi Simbala, S.H.,M.H; Fonny Tawas, S.H.,M.H

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 15071101024

<sup>3</sup> Iwan Prayitno, 2003, Wanita Islam Perubah Bangsa. Jakarta: Pustaka Tarbiatuna, hal. 185.

<sup>4</sup> Penjelasan pasal 5 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Opcit hal 20

mestinya, perlu dikenakan sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan peraturan tersebut oleh pihak yang berwenang demi tercapainya hubungan industrial Pancasila, adanya saling membutuhkan antara pihak pengusaha dan tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita.

#### B. Rumusan Masalah

1. Hak-hak Apa sajakah bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di Perusahaan?
2. Bagaimanakah perlindungan Hukum terhadap hak tenaga kerja perempuan di perusahaan?

#### C. Metode Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan membaca serta mempelajari sumber tertulis, kemudian diperoleh melalui buku-buku serta perundang-undangan dan bahan tertulis.

### PEMBAHASAN

#### A. Hak-Hak Tenaga Kerja Wanita di Perusahaan

Seperti yang telah dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri No. KEP-224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00, dapat disimpulkan ada delapan hak-hak pekerja perempuan yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan yang dapat digolongkan dalam tiga golongan, yaitu:

1. Pemenuhan hak-hak pekerja perempuan dibidang reproduksi, yaitu hak-hak yang melekat pada pekerja perempuan dalam kodrat kewanitaannya yang terkait dengan keadaan haid, hamil, melahirkan, menyusui, ataupun kekeguguran. Sehingga dalam hal ini pekerja perempuan mempunyai hak khusus yang berbeda dengan pekerja laki-laki untuk menamatkan hak-hak yang terkait dengan kondisinya tersebut.
2. Pemenuhan hak-hak pekerja perempuan dibidang kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu hak-hak yang melekat terhadap pekerja perempuan yang berkaitan dengan kondisi lingkungan

kerja yang menjamin kesehatan dan keselamatan kerja. Ada dua macam tindakan keselamatan kerja, yaitu preventif (pencegahan) dan represif (penindakan).

3. Pemenuhan hak-hak pekerja perempuan dibidang kehormatan perempuan, yaitu hak-hak yg melekat terhadap pekerja perempuan yang terkait dengan perlindungan kesucilaan yang cenderung rentan dan lemah menurut nilai-nilai sosial yang hidup dimasyarakat.

#### B. Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Perusahaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Cukup banyak ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain:<sup>5</sup>

1. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (CEDAW);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Di masa sekarang ini wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik di pabrik, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Sadar akan hal tersebut, peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaannya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja wanita.

Pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang

---

<sup>5</sup> Editus Adisu & Lebertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Perempuan, VisiMedia, Tangerang, 2007, hal 5

Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh, dengan pertimbangan bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan. Dengan demikian, Pasal 88 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan melalui pengupahan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya.<sup>6</sup>

Adapun Waktu Kerja yang harus diperhatikan oleh pengusaha seperti yang tertulis dalam Pasal 77 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yakni :

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi :
  - a. 7 ( tujuh) jam 1 ( satu) Hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1(minggu) atau
  - b. 8 (delapan jam 1 (satu hari) dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 5 ( lima) hari kerja dalam 1( satu ) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksudkan ayat (3) diatur dikeputusan menteri.<sup>7</sup>

Kemudian yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat (3) ini adalah

pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh , pekerjaan di kapal (laut), atau penerbangan hutan.

Pasal 78 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 berbunyi :

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
  - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan dan
  - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 ( satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam keputusan menteri.<sup>8</sup>

Sehubungan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapat upah atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah adalah suatu aspek penting dalam perlindungan pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>9</sup>

Maksud dari penghidupan yang layak itu bahwa jumlah pendapatan pekerja/buruh mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar.

Bentuk upah yang diterima oleh pekerja dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas

<sup>6</sup> Op.cit Undang-undang no 13 tahun 2003 hal 18

<sup>7</sup> Op.cit Undang-undang no 13 tahun 2003 hal 46

<sup>8</sup> Op.cit Undang-undang no 13 tahun 2003 hal 47

<sup>9</sup> Op.cit Undang-undang no 13 tahun 2003 hal 51

suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>10</sup>

Berkaitan dengan upah, pemerintah dalam rangka melindungi pekerja agar tidak mengalami kesewenang-wenangan dari pengusaha menentukan besaran upah minimum. Sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.<sup>11</sup>

Dalam pasal 89 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 berbunyi " Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota."<sup>12</sup> Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.<sup>13</sup>

Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila penangguhan tersebut berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.

Adapun Tata cara penangguhan diatur dalam Pasal 3 Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum yakni

1. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) diajukan oleh pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat

10 (sepuluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum.

2. Permohonan penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat.
3. Dalam hal di perusahaan terdapat 1 (satu) Serikat Pekerja /Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih 50 % dari seluruh pekerja di perusahaan , maka serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/ buruh dalam perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
4. Dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan untuk menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memiliki anggota lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
5. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak terpenuhi, maka serikat pekerja /serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja /buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili perundingan dalam menyepakati penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).
6. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) atau ayat (5) tidak terpenuhi, maka para pekerja/ buruh dan serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah pekerja/buruh dan anggota masing masing serikat pekerja / serikat buruh.
7. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, maka perundingan untuk menyepakati penangguhan

<sup>10</sup> Opcit Undang-undang no 13 tahun 2003 hal 19

<sup>11</sup> Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum

<sup>12</sup> Opcit . UU No. 13 Tahun 2003 hal 52

<sup>13</sup> Opcit Undang-undang no 13 tahun 2003 hal 52

pelaksanaan upah minimum dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mendapat mandat untuk mewakili lebih dari 50 % (lima puluh perseratus) penerima upah minimum di perusahaan.

8. Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui perundingan secara mendalam, jujur, dan terbuka.<sup>14</sup>

Kemudian dalam pasal 4 Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum juga menjelaskan bahwa

1. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum harus disertai dengan :
  - a. Naskah asli kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan;
  - b. Laporan keuangan perusahaan yang terdiri dari neraca, perhitungan rugi/laba beserta penjelasan - penjelasan untuk 2 (dua) tahun terakhir;
  - c. Salinan akte pendirian perusahaan;
  - d. Data upah menurut jabatan pekerja/buruh;
  - e. Jumlah pekerja/buruh seluruhnya dan jumlah pekerja/buruh yang dimohonkan penangguhan pelaksanaan upah minimum;
  - f. Perkembangan produksi dan pemasaran selama 2 (dua) tahun terakhir, serta rencana produksi dan pemasaran untuk 2 (dua) tahun yang akan datang;
2. Dalam hal perusahaan berbadan hukum laporan keuangan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b harus sudah diaudit oleh akuntan publik.
3. Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), apabila diperlukan Gubernur dapat meminta Akuntan Publik untuk memeriksa

keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan.

4. Berdasarkan permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Gubernur menetapkan penolakan atau persetujuan penangguhan pelaksanaan upah minimum setelah menerima saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupahan Provinsi.<sup>15</sup>

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas Pokok merencanakan, mengatur penempatan Tenaga Kerja, melakukan pelatihan Tenaga Kerja, menyelesaikan sengketa Tenaga Kerja, memperluas kesempatan kerja, melakukan pengawasan terhadap kegiatan ketenagakerjaan, merencanakan dan mempersiapkan beserta Sarana dan Prasarana Transmigrasi, menerima dan menempatkan Transmigrasi, mengkoordinir pembinaan serta melakukan perencanaan dan pendataan mobilitas Transmigrasi. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi :

- a. Merencanakan program ketenagakerjaan dan yang meliputi penempatan tenaga kerja dengan Transmigrasi dan perluasan kesempatan kerja, perencanaan dan penyiapan lahan Transmigrasi;
- b. Mengatur penempatan tenaga kerja dan mengkoordinir penyiapan sarana dan Prasarana yang akan dibangun pada lahan Transmigrasi;
- c. Melaksanakan dan merencanakan program pelatihan bagi tenaga kerja dan mengkoordinirkan penerima kedatangan Tenaga Kerja;
- d. Membantu penyelesaian perselisihan tenaga kerja dan perselisihan Transmigrasi;
- e. Memantau kesejahteraan tenaga kerja dan kesejahteraan Transmigrasi;
- f. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

<sup>15</sup> Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum  
<sup>16</sup> <http://disnaker.pinrangkab.go.id/index.php/tugas-pokok-dan-fungsi>

Jika dikaitkan dengan permasalahan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan, maka permasalahan tersebut termasuk dalam salah satu tugas dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang berada dalam salah satu bidang kerja yakni, Bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja. Bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan syarat kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

Bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas menyusun rencana kegiatan bidang, mendistribusikan tugas, mengendalikan penyimpangan-penyimpangan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan, menangani dan menyelesaikan kasus PHK, perselisihan hubungan industrial, mengkoordinasikan, membuat konsep surat dan bahan lain yang berkaitan dengan Bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja berdasarkan data, pedoman dan ketentuan yang berlaku.<sup>17</sup>

Dalam Undang-undang no 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan jelas diatur bahwa Pengusaha, Pekerja, Serikat Pekerja/Buruh dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK tapi jika segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan Hubungan kerja tidak bisa dihindari, maka maksud Pemutusan Tenaga Kerja(PHK) wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau Pekerja/buruh apabila dia tidak tergabung dalam serikat buruh. Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga penyelesaian Hubungan Industrial. Namun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana dimaksud dilarang untuk dilakukan dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; (frasa "*kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;*" sudah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Mahkamah Konstitusi)<sup>18</sup>
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.<sup>19</sup>

<sup>17</sup>Ardua Setiowati *Jurnal Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar*.2014

<sup>18</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017 tanggal 14 Desember 2017

<sup>19</sup> Opcit UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Bila perusahaan melakukan PHK dengan alasan-alasan di atas, maka PHK tersebut batal demi hukum dan perusahaan/pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 153 ayat 2 UU Ketenagakerjaan).<sup>20</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Dalam dunia kerja, kaum perempuan telah membuktikan diri bila mereka bisa setara dan tak jarang, bahkan lebih dibanding pekerja laki-laki dalam hal talenta maupun ambisi untuk terus maju. Namun, secara kodrat pekerja perempuan tentu punya kebutuhan berbeda dibanding laki-laki, khususnya mengenai kondisi biologis dan reproduksi seperti menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui. Karena itu negara telah mengatur beberapa hak yang khusus ditujukan bagi pekerja perempuan yang diatur dalam Undang-undang Nomer 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas menyusun rencana kegiatan bidang, mendistribusikan tugas, mengendalikan penyimpangan-penyimpangan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan, menangani dan menyelesaikan kasus PHK, perselisihan hubungan industrial, mengkoordinasikan, membuat konsep surat dan bahan lain yang berkaitan dengan Bidang Pengawasan Hubungan Industrial dan Syarat Kerja berdasarkan data, pedoman dan ketentuan yang berlaku.

### B. Saran

1. Seharusnya pihak perusahaan mensosialisasikan seluruh hal yang menjadi hak pekerja khususnya hak-hak pekerja perempuan dan berupaya untuk memenuhi hak pekerja tersebut karena hak pekerja adalah kewajiban bagi pihak perusahaan.
2. Harapan Penulis Para Pekerja Khususnya Perempuan bisa memahami dan

mempelajari lebih dalam lagi apa hak-hak dari Tenaga Kerja Perempuan itu sendiri agar saat bekerja di suatu Perusahaan Sebagai Perempuan Para pekerja Perempuan itu sudah paham apa saja Hak-hak mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djumbadi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004
- L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, 1997, *DasarDasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Muhammad Tholkah Hasan, *Islam dan Sumber daya Manusia*, Jakarta: Lantobora Prees, 2005,
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016 *.Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia,
- Imam Soepomo (1), *Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta, Jambatan, 1972,
- Iwan Prayitno, 2003, *Wanita Islam Perubah Bangsa*. Jakarta: Pustaka Tarbiatuna,
- Soetikno, *Hukum Perburuhan*, Jakarta 1977
- Hadi Setia Tunggal, S.H. , *Asas-asas hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta 2014.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, ( Jakarta : Intermedia, Cetakan V , 1978,)
- Abdul Kadir Mohammad, *Hukum Perikatan* ( Bandung: Citra Aditya, 1992)
- Sudikno Mertokoesumo, *Mengenal Hukum*,( Jogjakarta : liberty 1999).
- Zaeni Asyhadie, 2013, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers,
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* ,( Jakarta ,1999). Indonesia,
- Johanes Ibrahim, *Pengimpasan Pijaman ( Kompensasi) dan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kredit bank*, (jakarta 2003)
- Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H *Hukum Ketenagakerjaan makna kesesuaian dalam perjanjian* (Jember 2016)

<sup>20</sup> Opcit UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- R. Soekardono, Hukum Dagang Indonesia, Jilid I (bagian pertama), Dian Rakyat, Jakarta, 1983,
- HMN Purwosutjipto, Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia Jilid 2, Djambatan, Jakarta, 1999,
- Iwan Prayitno, 2003, *Wanita Islam Perubah Bangsa*. Jakarta: Pustaka Tarbiatuna,
- Editus Adisu & Lebertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Perempuan, VisiMedia, Tangerang, 2007,
- Ardya Setiowati *Jurnal Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar*. 2014
- Jurnal Pengabdian Masyarakat. *Pencegahan terhadap Pelanggaran Hak Perempuan sebagai Pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. 2018
- Jurnal JOM Fakultas Hukum Voll III oleh Bill Clinton Pekanbaru 2016

#### Internet

- [https://id.wikipedia.org/wiki/Hukum\\_perburuhan](https://id.wikipedia.org/wiki/Hukum_perburuhan) diakses pada tanggal 16 Oktober pukul 01.12 Wita
- [http://eprints.umk.ac.id/333/3/BAB\\_II.pdf](http://eprints.umk.ac.id/333/3/BAB_II.pdf)
- <https://helohehat.com/penyakit/dismenore/> sabtu 27 oktober 2018 pukul 02.38 wita
- <http://www.cosmopolitan.co.id/article/read/5/2018/13967/ladies-kamu-wajib-tahu-7-hak-pekerja-perempuan-ini> sabtu 27 oktober 2018 pukul 02.45 wita
- <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl4158/perhitungan-hak-cuti-jika-melahirkan-prematur> 29 oktober 2018 pukul 01.00 Wita.
- <http://disnaker.pinrangkab.go.id/index.php/tugas-pokok-dan-fungsi> 29 oktober 2018 02.33 wita

#### Perundang-Undangan

- KUH Perdata
- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum

- Pasal 128 Undang-undang Nomer 36 tahun 2009 tentang kesehatan
- Pasal 10 konvensi ILO Nomer 183 tahun 2000
- Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-undang nomor 3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan
- Undang-undang nomor 8 tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan
- Keputusan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu.
- Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017