

# KAJIAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA TENAGA KERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA<sup>1</sup>

Oleh :

Fabian Riqelme Manderos<sup>2</sup>

Theodorus H. Lumunon<sup>3</sup>

Syamsia Midu<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana hakikat/pengaturan hukum terhadap pekerja/buruh dan untuk mengetahui dan memahami bagaimana mekanisme pemberian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-undang tenaga Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 meliputi: dasar-dasar pelaksanaan perlindungan ketenagakerja, prinsip-prinsip perlindungan perempuan hak-hak yang diatur dalam pasal-pasal, perlindungan terhadap perempuan, pedoman hukum bagi pekerja perempuan, perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid, perlindungan cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, program jaminan sosial tenaga kerja. 2. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa hak pekerja perempuan tidak bisa dianggap sepele dan diabaikan, khususnya hak reproduktif yang melekat pada diri perempuan seperti hak cuti haid, hamil, melahirkan, keguguran dan kesempatan yang diberikan bagi pekerja perempuan yang menyusui anaknya. Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir

Kata Kunci : *perlindungan hukum, tenaga kerja perempuan*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan.

Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam perkerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin, pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktek sehari-hari sangat berguna untuk menjalankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi norma yang berlaku dalam perusahaan. Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti). Perlindungan kerja ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat. Dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perempuan juga mempunyai kedudukan yang merupakan posisi tertentu dalam suatu susunan kemasyarakatan, pada masa sekarang ini perempuan ikut berpartisipasi untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal yang biasa. Perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh 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. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual.

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan,

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 18071101539

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

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

dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Pekerja perempuan memiliki hak dalam bekerja dan memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak. Bahwa perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya serta juga diperlakukan setara tanpa adanya diskriminasi yang mana juga diatur dalam UU Hak Asasi Manusia (HAM). Dalam hal ini analisis kasus bagaimana bentuk pelanggaran hak tenaga kerja pada perempuan dan bagaimana perlindungannya menurut UU Ketenagakerjaan yang mana dalam hal ini hak yang terabaikan yakni hak cuti haid, melahirkan, keguguran dan fasilitas yang masih kurang.

Kebijakan sosial yang dirancang untuk melindungi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari dan mempromosikan kesetaraan di tempat kerja memiliki efek kontroversial pada hasil pasar kerja. Pembatasan jam kerja dan tunjangan kehamilan yang diatur dalam undang-undang yang berlaku membantu melindungi tanggung jawab pekerja perempuan yang bekerja di malam hari terhadap keluarganya dan memastikan keamanan fisik mereka, tetapi peraturan ini dapat menimbulkan keraguan terhadap keamanan perempuan yang bekerja pada malam hari. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan telah diatur dalam undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pasal 76. Selain itu, pengaturannya diatur juga dalam Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan, dimana proses penerapannya dilakukan langsung oleh pengusaha lewat perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang.

Perempuan juga mempunyai kedudukan yang merupakan posisi tertentu dalam suatu susunan kemasyarakatan. Pada masa sekarang ini, perempuan ikut berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja merupakan hal biasa. Permasalahan perempuan tidak lagi hanya merupakan masalah individu/perseorangan melainkan menjadi masalah publik bahkan menjadi bersifat global. Eksistensi kaum perempuan di abad ke-20 ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga dapat bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga.. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan

keterampilan yang khusus lebih harus diakui bahwa perlindungan hukum bagi perempuan masih sangat jauh dari memuaskan, sekalipun dalam teori sesungguhnya tidak boleh diadakan perbedaan antara perlindungan hukum bagi pria dengan perlindungan hukum bagi perempuan. Banyak diberitakan di media massa atau elektronik tentang pekerja perempuan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dalam hal kesejahteraan atau diperlakukan di bawah pekerja laki-laki. Buruh perempuan banyak di PHK secara semena-mena perusahaan. Keadaan tersebut membuat pekerja perempuan melakukan aksi demonstrasi yang menuntut kebijaksanaan perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan.

Di Indonesia meskipun telah ada peraturan yang mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja perempuan, tetapi kecenderungan kualitas permasalahan pekerja perempuan dari tahun ke tahun mengalami perkembangan kompleksitas menuju bentuk-bentuk pekerjaan terburuk yang membahayakan pertumbuhan dan perkembangan fisik, mental, moral, sosial dan intelektual anak juga perempuan dimana pekerjaan terburuk semakin marak ditemukan, seperti perempuan yang bekerja diperusahaan-perusahaan bidang konstruksi, di pertambangan dll, yang sebenarnya anak itu belum layak bekerja, bekerja bagi anak mempunyai dampak negative, dengan mereka bekerja akan kehilangan kesempatan masa kanak-kanak mereka untuk bermain dan menuntut ilmu.

Tenaga kerja juga harus diberikan perlindungan yang menjadi salah satu hak mereka dan untuk mengetahui adanya perlindungan maupun batas-batas dalam mempekerjakan perempuan, Pemerintah Indonesia membentuk peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan yaitu dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Permasalahan perlindungan tenaga kerja perempuan dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Pekerja perempuan juga manusia pada umumnya juga memerlukan sistem perlindungan hukum, dan meskipun sudah ada upaya penanganan dan penanggulangan tentang pekerja perempuan yang berlaku tetapi tetap saja dengan adanya fakta empiris bahwa masih banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan diluar peraturan yang ada.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana Hakikat/Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja/buruh?

## 2. Bagaimana Mekanisme Pemberian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan?

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Hakikat/Pengaturan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Untuk mengkaji hakikat hukum kerja, perlu dibandingkan hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dengan hubungan antara penjual dan pembeli, seorang penjual dan pembeli bebas hendak melakukan hubungan hukum, dalam arti seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya. Demikian juga seorang pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli sesuatu barang dari penjual jika barang tersebut tidak sesuai dengan kehendaknya. Berbeda dengan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Secara yuridis hubungan mereka adalah bebas, seseorang tidak boleh diperbudak, diperulur maupun diperhambakan. Segalam macam bentuk perbudakan, perhambaan, dan peruluran dilarang karena memang tidak sesuai dengan Undang-undang Dasar 1945 dan Pancasila. Namun secara sosiologis pekerjaa/buruh tidaklah bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup, karena bermodal tenaganya saja, seorang pekerja/buruh kadangkala terpaksa menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun hubungan itu memberatkan si pekerja/buruh itu sendiri lebih-lebih sekarang dengan banyaknya tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.<sup>5</sup>

Tenaga pekerja/buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang demikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh selalu mengikuti tenaganya dimana ke tempat dipekerjakan dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja kepada pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu Pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan demikian pada hakekatnya hukum dengan semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan social dengan jalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut akan tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya.<sup>6</sup>

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menurut Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

<sup>5</sup> Zaeni Azyhadie, 2013. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. Ke 3, Jakarta: PT. RajaGrafindo, hlm. 15

<sup>6</sup> *Ibid*

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja<sup>7</sup>.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu: Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kemampuannya. Perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Terdapat beberapa jenis jaminan sosial tenaga kerja, antara lain:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja, kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi tenaga kerja dan perlu adanya jaminan akan hal tersebut;
- 2) Jaminan Kematian, tenaga kerja yang meninggal dunia akibat bukan dari pekerjaan akan mengakibatkan kehilangannya penghasilan yang tentu berpengaruh pada keluarga yang ditinggalkan. Maka dari itu jaminan kematian memberikan biaya pemakaman ataupun santunan berupa uang;
- 3) Jaminan Hari Tua, dimana putusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan sekaligus ataupun berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau sesuai dengan persyaratan yang dipenuhi; dan
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan bekerja sebaik-baiknya (Susiana, 2019).<sup>8</sup>

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berlandaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Proses pembangunan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peran dan

kedudukan yang penting. Hal ini disebabkan tenaga kerja merupakan pelaku atau subyek pembangunan dimana bertujuan sebagai objek pembangunan nasional yang menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian pembangunan nasional sebagaimana diatur dalam Pancasila dan UUD 1945. Setiap warga negara kedudukannya sama di dalam hukum dan pemerintahan serta wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya seperti yang diatur dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Pernyataan itu menunjukkan kedudukan warga negara dalam hukum sama bagi setiap warga negara baik itu anak-anak, dewasa, laki-laki dan perempuan dan mendapat perlindungan hukum terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Seseorang yang melakukan pekerjaan pada dasarnya disebut sebagai pekerja. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam Pasal 1 angka 3 menjelaskan pengertian dari pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (R., 2020). Berdasarkan kebijakan Pemerintah dalam merancang peraturan mengenai program perlindungan dan pengembangan tenaga kerja yaitu mengatur ketenagakerjaan, jaminan kerja untuk mencegah diskriminatif terhadap perempuan dan memastikan mendapatkan haknya baik hak ekonomi maupun hak ekonomi tidak langsung seperti cuti haid, melahirkan dan menyusui.

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintergrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Upaya kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 40

<sup>7</sup> Soepomo dalam Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Penerbit PT.Citra Aditya, hlm. 61

<sup>8</sup> *Ibid.*

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh

- Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus;
- Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Karena sifatnya yang hendak mengadakan “pembatasan” ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat “memaksa”, bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan “hukum umum” (Publiek-rechtelijk) dengan sanksi pidana.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. byek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air maupun di udara.

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, dijelaskan tentang adanya 3 (tiga) unsur :

- Tempat dimana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha.
- Adanya tenaga kerja yang bekerja disana.
- Adanya bahaya kerja ditempat itu

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dijelaskan tentang kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang

terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan atau wajar dilalui.

Keselamatan kerja termasuk dalam apa yang disebut perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Berbeda dengan perlindungan kerja lain yang umumnya ditentukan untuk kepentingan pekerja/buruh saja, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi kepada pengusaha dan pemerintah.

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja yang melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja<sup>9</sup>.

Pengupahan termasuk salah satu aspek yang paling penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas, dijelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja. Secara obyektif akan sangat sulit untuk menjadikan program jaminan sosial

<sup>9</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cet. 2, hlm. 15

tenaga kerja sebagai mekanisme utama bagi sistem perlindungan sosial apabila pengolahannya masih tetap seperti sekarang. Jumlah angkatan kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2 (dua) persen pertahun<sup>10</sup>

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia<sup>11</sup>.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor. 3 Tahun 1992 adalah<sup>12</sup>. Merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga yang sebagian yang hilang.

Peran Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yakni dengan melalui pengesahan dan pendaftaran PP & PKB Perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosialisasi Peraturan Perundangan di bidang ketenagakerjaan dan melakukan pengawasan ke Perusahaan Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, Indonesia seperti halnya berbagai Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal.

Kebijakan sosial yang dirancang untuk melindungi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari dan mempromosikan kesetaraan di tempat kerja memiliki efek kontroversial pada hasil pasar kerja. Pembatasan jam kerja dan tunjangan kehamilan yang diatur dalam undang-undang yang berlaku membantu melindungi tanggung jawab pekerja perempuan yang bekerja di malam hari terhadap keluarganya dan memastikan keamanan fisik mereka, tetapi peraturan ini dapat menimbulkan keraguan

terhadap keamanan perempuan yang bekerja pada malam hari. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan telah diatur dalam undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pasal 76. Selain itu, pengaturannya diatur juga dalam Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan, dimana proses penerapannya dilakukan langsung oleh pengusaha lewat perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang.<sup>13</sup>

## **B. Mekanisme Pemberian Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan**

Pada intinya, perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan. Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.

Istilah perlindungan hukum merupakan penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan- pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Aspek dominan dalam konsep barat tentang hak asasi manusia menekankan eksistensi hak dan kebebasan yang melekat pada kodrat manusia dan statusnya sebagai individu, hak tersebut berada di atas negara dan di atas semua organisasi politik dan

<sup>10</sup> Lalu Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi., Cet. 4, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 152.

<sup>11</sup> Indonesia, Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, No. 3 Tahun 1992 Pasal 10.

<sup>12</sup> Lalu Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 122

<sup>13</sup> *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 1, March 2019, ISSN 2621-2781

bersifat mutlak sehingga tidak dapat diganggu gugat. Karena konsep ini, maka sering kali dilontarkan kritik bahwa konsep Barat tentang hak-hak asasi manusia adalah konsep yang individualistik. Kemudian dengan masuknya hak-hak sosial dan hak-hak ekonomi serta hak kultural, terdapat kecenderungan mulai melunturnya sifat individualistik dari konsep Barat.<sup>14</sup>

Secara umum hak dan kewajiban bagi tenaga kerja laki-laki maupun perempuan adalah sama seperti halnya pengaturan jam kerja/lembur, waktu kerja dan istirahat, peraturan tentang istirahat, cuti tahunan serta jaminan sosial, pengupahan dan sebagainya

Berikut hak-hak khusus untuk pekerja perempuan yang diatur dalam setiap undang-undang:

- Tidak ada larangan hamil bagi pekerja perempuan. Hal ini telah diatur dalam UU No. 13/2003, dalam pasal 153 Ayat 2 pada undang-undang tersebut juga mengatur jika ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan perusahaannya wajib mempekerjakannya kembali.
- Dilarang dibuatnya perjanjian kerja yang mewajibkan pekerja mengundurkan diri karena hamil. Perusahaan tidak dapat memaksa pekerjanya mengundurkan diri dengan alasan hamil, sekalipun hal itu sudah ada dalam kontrak kerja. Karena dalam UU No.13/2003 Pasal 154 huruf b, mengatur bahwa perusahaan dilarang memaksa pekerja hamil untuk mengundurkan diri, karena pengunduran diri harus didasarkan atas kemauan pekerja itu sendiri.
- Cuti hamil dan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan. Dalam UU No.13 tahun 2013, pada pasal 82 tercantum hak cuti hamil dan melahirkan yang dimiliki oleh pekerja perempuan. Pekerja memperoleh hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Setelah melahirkan keluarga pekerja wajib memberikan kabar kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah melahirkan. Pekerja juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan.
- Perlindungan untuk pekerja perempuan pada masa kehamilan. Perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja perempuan yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang

hamil sedang dalam kondisi yang rentan oleh beban pekerjaan yang berlebih. Hal ini diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 Pasal 76 ayat 2, yang menyatakan pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri.

- Cuti keguguran. Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Hal ini diatur dalam pasal 82 ayat 2 UU No 13 tahun 2003.
- Biaya persalinan untuk pekerja perempuan. Perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000/bulan wajib mengikut sertakan karyawannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja dari Jamsostek. Salah satu program jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan biaya persalinan. Hal ini tercantum dalam UU No 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.
- Hak menyusui. Hal ini diatur dalam UU internasional dan nasional, dalam pasal 83 UU no 13 tahun 2003, yang menyatakan pekerja yang menyusui minimal diberi waktu untuk menyusui pada waktu jam kerja.
- Hak cuti menstruasi. Mungkin banyak yang belum tahu, bahwa setiap pegawai perempuan memiliki hak untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan kedua periode haidnya, hal ini tercantum dalam pasal 81 UU no 13 tahun 2003.

Berikut pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan:

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 76, 81, 82, 83, 84.

Pasal 76 ayat

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

<sup>14</sup> Philipus M. Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 49

b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri

#### Pasal 81

- (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.
- (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

#### Pasal 82

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

#### Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

#### Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.<sup>15</sup>

Pasal 93, Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi:

##### a. Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja perempuan (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Hal ini diatur pada pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada jam tersebut wajib:

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi

- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- 3) Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 - 05.00.

Tetapi pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00.

Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

##### b. Perlindungan dalam masa haid

Sesuai dengan UU no. 13 tahun 2003 pasal 81 pekerja perempuan yang dalam masa menstruasi merasakan sakit dan memberitahukannya kepada manajemen perusahaan, maka dia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua dalam masa menstruasinya. Implementasi hak ini ada yang dipersulit di beberapa perusahaan yang meminta surat keterangan dokter untuk mendapat cuti menstruasi, ketika faktanya jarang bahkan mungkin hampir tidak ada perempuan yang pergi konsultasi ke dokter karena menstruasi.

Pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid.

- (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.
- (2) pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

##### c. Perlindungan Selama Cuti Hamil

Sedangkan pada pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya

<sup>15</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.



masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

d. Pemberian Lokasi Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.<sup>16</sup>

Dalam penjelasan Pasal 83 tersebut diatur bahwa maksud dari kesempatan sepatutnya tersebut adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan Pasal 83 tersebut dapat diartikan sebagai kesempatan untuk memerah ASI bagi pekerja perempuan pada waktu kerja. Pemberian kesempatan pada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

Hak untuk menyusui bagi perempuan setelah melahirkan diatur dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan, yakni jika anaknya masih menyusui maka diberikan waktu untuk menyusui pada waktu bekerja. Hal ini juga diatur dalam Pasal 10 Konvensi ILO Nomor: 183 Tahun 2000 bahwa pekerja perempuan yang menyusui berhak untuk memiliki jeda waktu bekerja atau pengurangan waktunya dalam bekerja. Dalam praktiknya kesempatan kepada pekerja perempuan yang diberikan waktu menyusui hanya berlaku jika lokasi dekat dengan perusahaan.

Waktu istirahat, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yaitu: "a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan."

Perlindungan terhadap hak untuk mendapatkan fasilitas khusus yang mana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengenai pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB memiliki hak: a. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi; b. Terjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, selain itu Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 WIB.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur mengenai larangan PHK pekerja perempuan dengan alasan: a. Pekerja perempuan menikah; b. Pekerja perempuan sedang hamil; dan c. Pekerja perempuan melahirkan larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111 tentang Diskriminasi

Peraturan-peraturan yang ada memang sudah ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan terkait hak pekerja perempuan namun untuk menguatkan hal tersebut sebaiknya peraturan lainnya mendukung seperti peraturan daerah dan peraturan dari perusahaan itu sendiri.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Di Indonesia memang tidak dapat dipungkiri bahwa lebih banyak tenaga kerja perempuan dari pada tenaga kerja pria, terjadinya pekerja perempuan dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial seperti kemiskinan, sosial budaya, urbanisasi, pendidikan, kurangnya pekerjaan yang cocok untuk setiap perempuan, serta lemahnya pengawasan dari lembaga maupun pemerintah. Keterlibatan pekerja perempuan dalam pekerjaan mayoritas didorong oleh faktor kemiskinan atau ekonomi serta terbatasnya studi dan perhatian terhadap kondisi pekerja di Indonesia ini memberikan suatu kontribusi terhadap pekerja perempuan yang ada di Indonesia.

Melihat salah satu tujuan dari undang-undang ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada setiap tenaga kerja dimana tujuannya untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat. Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-undang tenaga Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 meliputi: dasar-dasar pelaksanaan perlindungan ketenagakerja, prinsip-prinsip perlindungan perempuan hak-hak yang diatur dalam pasal-

<sup>16</sup> *Ibid*

pasal, perlindungan terhadap perempuan, pedoman hukum bagi pekerja perempuan, perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid, perlindungan cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, program jaminan sosial tenaga kerja.

2. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa hak pekerja perempuan tidak bisa dianggap sepele dan diabaikan, khususnya hak reproduktif yang melekat pada diri perempuan seperti hak cuti haid, hamil, melahirkan, keguguran dan kesempatan yang diberikan bagi pekerja perempuan yang menyusui anaknya. Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir

## B. Saran

1. Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakannya sebagaimana mestinya, perlu dikenakan sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan peraturan tersebut oleh pihak yang berwenang demi tercapainya hubungan industrial, adanya saling membutuhkan antara pihak pengusaha dan tenaga kerja khususnya tenaga kerja perempuan Selain itu pemerintah harus meningkatkan pengawasannya terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan, apakah sudah mentaati peraturan yang ada atau belum. Dan peran aktif kesadaran pekerja perempuan itu sendiri serta perusahaan juga sangat diperlukan.
2. Pemerintah harus melakukan perbaikan ekonomi untuk kesejahteraan rakyat, sehingga diharapkan angka kemiskinan berkurang yang kemudian diikuti dengan peningkatan kualitas pendidikan di masyarakat yang diharapkan bisa melindungi pekerja perempuan. sebagai aparaturnegara pemerintah juga harus adil dan bijaksana dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang ada di Indonesia untuk kemakmuran dan kesejahteraan Negara Indonesia mengingat perempuan harus diperlakukan setara dengan laki-laki dalam pekerjaan dan memilih pekerjaan yang sesuai kemampuan mereka walaupun nyatanya masih banyak terjadi ketidaksetaraan gender terutama di bidang pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Cet. 2.
- Danag Sunyoto, 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Cet Pertama, Yogyakarta: Pustaka Justisia.
- Danang Sunyoto, 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Harjono, 2008. *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Iwan Prayitno, 2003. *Perempuan Islam Perubah Bangsa*. Jakarta: Pustaka Tarbiatuna.
- L.J. van Apeldorn, 1996. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Lalu Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi,, Cet. 4, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Philipus M. Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu2
- Philipus M. Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.
- Rachmat Trijono, 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Robert B. Seidman, 1978. *The State, Law and Devlopment*, New York: St. Martin's Press.
- Satjipto Raharjo, 2000. *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soepomo dalam Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Penerbit PT.Citra Aditya.
- Soerjono Soekanto, 2002. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soetjipto Rahardjo, 1983. *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung; Alumni.
- Suwonto Mulyasudarmo, 1983. *Peralihan Kekuasaan; Kajian Teoritis Dan Yuridis Terhadap Pidato Newaksara*, Jakarta: Gramedia.
- Zaeni Asyhadie, 2007. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaeni Azyhadie, 2013. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. Ke 3, Jakarta: PT. RajaGrafindo.

Zeoni Asyadie, 2013. *Hukum Ketenagajeraan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**Peraturan Perundang-undangan**

Undang-undang Jaminan Sosial Tenaga kerja, No. 3 Tahun 1992 Pasal 10.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

**Jurnal, Kamus dan Sumber Lainnya**

*Administrative Law & Governance Journal*.  
Volume 2 Issue 1, March 2019, ISSN 2621-2781

Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka.

Koen, "Buruh Perempuan Dan Perlindungannya", *Harian Umum Jawa Pos*, Edisi November 2007.