

KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN

Lizy Marchelina Butarbutar, Wirda Garizahaq,
Universitas Dharma Indonesia, Tangerang
Jl. Raya Serang KM 18,2, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15710
lizymarchelinabb@gmail.com

Abstract

At this time, job opportunities are open to all citizens regardless of gender differences. However, by nature women are born different from men. There are certain conditions that are inherently inherent in women and these conditions prevent women from doing their jobs. Seeing the special nature of women, the state is here to provide special protection for female workers. This protection aims to ensure that female workers can still get the opportunity to work without neglecting their natural rights. In the legislation, it has been regulated that female workers have special rights that are not given to male workers. This is related to the protection of reproductive functions possessed by women that are not possessed by men. Protection of reproductive functions includes menstruation, pregnancy, childbirth and breastfeeding. This protection provides positive things for female workers, but on the other hand this protection is considered troublesome for some employers, so employers sometimes avoid employing female workers so as not to be bound by these protection regulations.

Keywords: *Protection, women worker, labor law.*

Abstrak

Pada saat ini, kesempatan kerja terbuka bagi seluruh warga negara tanpa memandang perbedaan gender. Namun secara kodrati perempuan memang terlahir berbeda dengan kaum laki-laki. Ada beberapa kondisi tertentu yang secara kodrati melekat pada perempuan dan kondisi tersebut menghalangi perempuan dalam melakukan pekerjaannya. Melihat kekhususan perempuan tersebut, negara hadir untuk memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan. Perlindungan ini bertujuan agar pekerja perempuan tetap bisa mendapatkan kesempatan bekerja dengan tidak mengesampingkan hak-hak kodratinya. Dalam perundangan sudah diatur bahwa pekerja perempuan mempunyai hak-hak khusus yang tidak diberikan kepada pekerja laki-laki. Hal ini berkaitan dengan perlindungan fungsi reproduksi yang dimiliki oleh wanita yang tidak dimiliki oleh laki-laki. Perlindungan fungsi reproduksi ini antaranya ialah menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui. Perlindungan ini memberikan hal positif bagi pekerja perempuan, namun disisi lain perlindungan ini dianggap merepotkan bagi beberapa pemberi kerja, sehingga pemberi kerja terkadang menghindari mempekerjakan pekerja perempuan agar tidak terikat peraturan perlindungan ini.

Kata kunci : Perlindungan, pekerja perempuan, ketenagakerjaan

Pendahuluan

Sistem ketenagakerjaan Indonesia menerapkan perlindungan bagi pekerja. Perlindungan bagi pekerja adalah amanat dalam Undang-undang Dasar 1945, tepatnya Pasal 27 ayat (2), yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan. Pasal ini memberi makna bahwa negara hadir untuk menjamin pekerja nya dapat melaukan pekerjaannya dengan rasa aman dan mendapatkan upah yang dapat menunjang hidup mereka menjadi sejahtera dan layak bagi kemanusiaan.

Hukum ketenagakerjaan adalah alat yang dipakai oleh negara untuk memberikan

jaminan hukum dan perlindungan dalam pelaksanaan hubungan kerja, baik melalui perjanjian kerja tertulis maupun tidak tertulis (Mulyadi, 2010). Pasal 5 Undang-undang No.13 tahun 2003 menyebutkan "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan." Sehingga dapat dipahami bahwa pada dasarnya tiap individu berhak untuk memperoleh pekerjaan tanpa memandang gender. Namun pada kenyataannya pekerja laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan secara kodrati. Dimana perbedaan secara kodrati ini bisa menghambat pekerja perempuan dalam memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. Untuk itu, negara melalui Undang-undang ketenagakerjaan memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan agar pekerja perempuan tetap bisa menjalankan perannya sebagai pekerja tanpa terhalangi oleh hambatan yang sifatnya kodrati.

Dalam perwujudan perlindungan hukumnya, Undang-Undang memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk tidak melaksanakan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu (Iman Soepomo, 1987). Pembatasan ini sehubungan dengan kondisi wanita yang secara kodrati berbeda dengan pria. Pada dasarnya wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu secara kodrati lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.

Namun adanya perlakuan khusus bagi pekerja perempuan berdasarkan Undang-undang ini menjadi pedang bermata dua. Disatu sisi ketentuan ketentuan ini memberikan perlindungan bagi perempuan, namun disisi lain hal ini menjadi pertimbangan khusus bagi pengusaha untuk tidak memilih pekerja perempuan, agar tidak disulitkan oleh keadaan perlindungan khusus ini. Kenyataannya banyak tenaga kerja wanita yang diberhentikan atau terkena pemutusan hubungan kerja, karena pekerja sudah menikah atau dalam keadaan hamil, pelanggaran menikah ini memiliki tendensi di dalam industri yang mana mempekerjakan wanita sebagai pekerjanya. Perusahaan saat ini lebih suka untuk melakukan perekrutan pekerja terhadap pekerja wanita yang belum menikah

sehingga mudah untuk mengontrol fasilitas yang diberikan.

Adapun rumusan masalah dalam penulisan ini adalah, Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja perempuan menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan?, dan apakah ada sanksi hukumnya bagi pengusaha yang tidak melaksanakan perlindungan terhadap pekerja perempuan menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

Metode Penelitian

Metode merupakan cara melakukan penelitian dengan menggunakan sumber yang dapat membantu menyelesaikan penelitian atau penulisan ini, Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif, menggunakan sumber dari peraturan perundang-undangan, selain menggunakan sumber tersebut, menggunakan pendekatan teori hukum, terutama teori hukum responsif, teori kewenangan, teori keadilan, dan teori efektivitas hukum, sehingga teori hukum dapat membantu menyelesaikan penulisan ini.

Hasil dan Pembahasan

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan Hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut (Satjipto, 2003). Bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai pemberian kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, termasuk ketentuan khusus yang ditujukan bagi perempuan. Perlindungan bagi pekerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan.

Perihal utama dalam perlindungan pekerja adalah dengan memastikan hubungan kerja berjalan sesuai dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara

seorang pekerja dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja dicirikan dengan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pemberi kerja) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (Melania Kiswandari, 2014).

Sebagai dasar terjalinnya hubungan kerja, perjanjian kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam terjalinnya hubungan industrial yang harmonis. Dengan adanya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan hukum ketenagakerjaan, antara lain syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja (Zainal Asikin, 1993).

Dalam perjanjian kerja berisi mengenai seluruh hal dan kewajiban bagi masing-masing pihak, tata cara pemenuhan kewajiban, bahkan juga tentang syarat-syarat kerja tertentu. Perjanjian ini menjadi begitu penting karena dengan perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati bersama akan dapat menciptakan ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pihak pekerja maupun pemberi kerja (Lalu Husni, 2003).

Pemberi kerja yang hendak mempekerjakan pekerja perempuan harus mengetahui bagaimana mempekerjakan pekerja perempuan dalam perusahaannya berdasarkan ketentuan peraturan yang ada. Pemberi kerja hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan yang bijaksana dengan melihat kenyataan-kenyataan bahwa pekerja perempuan mempunyai hak kodrati yang tentunya berbeda dengan pekerja laki-laki. Khususnya bagi pekerja perempuan yang telah bersuami atau berkeluarga yang tentunya mempunyai hak kodrati yang harus dihormati (Sulistiyowati Irianto, 2006).

Perempuan berdasarkan fungsi biologisnya menimbulkan suatu hak yaitu hak reproduksi yang harus dilindungi. Fungsi reproduksi perempuan meliputi masa menstruasi, masa pra dan pasca kehamilan serta masa menyusui. Ketiga fungsi ini sudah

melekat pada setiap perempuan sehingga pelaksanaan perlindungan untuk menjaga hak-hak reproduksi perempuan itu suatu keharusan. Pada dasarnya kondisi kodrati perempuan ini, tentunya akan berpengaruh pada kondisi fisiknya yang kemungkinannya akan mengganggu jalannya aktifitas sehari-hari termasuk pekerjaannya. Dasar pemikiran yang melatar belakangi pengaturan tersendiri bagi pekerja wanita adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesusilaan. Prinsip dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita adalah perlindungan khusus atas kekhususan mereka utamanya fungsi biologis yaitu melanjutkan keturunan atau fungsi reproduksi.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Perlindungan Pemerintah memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan. Bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sifatnya adalah perlindungan protektif, korektif dan perlindungan non diskriminatif (Kanyaka Prajnaparamita, 2019).

Perlindungan yang sifatnya protektif adalah bentuk perlindungan yang memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan untuk tetap dapat melakukan tanggungjawab pekerjaannya tanpa mengesampingkan perlindungan aspek-aspek kekhususan perempuan yang lahir secara kodrati, misalnya melindungi fungsi reproduksinya sebagai perempuan. Kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan, seperti pemberian istirahat haid, cuti melahirkan, atau gugur kandung.

Sedangkan Perlindungan yang sifatnya korektif mengarahkan kebijakan perlindungan ini pada peningkatan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan pemutusan kerja bagi tenaga kerja perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan. Selain itu juga menjamin tenaga kerja perempuan agar dilibatkan dalam penyusunan Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama.

Perlindungan yang sifatnya non diskriminasi memberikan kebijakan yang sifatnya memberi perlindungan terhadap pekerja perempuan agar tidak menerima perlakuan diskriminatif atas dasar kekhususan kodratinya sebagai perempuan. Pada

prinsipnya perlindungan non-diskriminasi ini memberikan jaminan pada pekerja perempuan agar tidak ertutup kemampuan perkembangan karirnya meski memiliki keterbatasan pekerjaan karena sifat kodrati tadi. Perlindungan ini terdapat pada Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan adalah pengaturan waktu kerja malam bagi pekerja perempuan. Pemerintah melarang pengusaha untuk memberikan pekerjaan antara pukul 23.00 sampai 07.00 bagi Pekerja Perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun. Larangan ini diberikan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang secara usia masih dianggap belum dewasa. Dimana kondisi dan situasi pekerjaan di waktu-waktu tersebut sangat minim pengawasan sehingga dianggap berbahaya bagi perempuan yang usianya dianggap belum dewasa.

Perlindungan pekerja perempuan selanjutnya diwujudkan dengan larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang dalam keadaan hamil pada pukul 23.00 sampai 07.00. Pembatasan ini dilakukan mengingat kondisi perempuan yang sedang hamil sangat rentan dengan kecelakaan kerja karena faktor kelelahan. Sedangkan situasi dan kondisi pekerjaan pada waktu malam rentan dengan resiko kelelahan dan sangat minim pengawasan. Bentuk perlindungan ini memberikan perlindungan bagi fungsi reproduksi perempuan.

Selanjutnya perlindungan yang sifatnya protektif bagi pekerja perempuan yang diberikan oleh pemerintah adalah menerapkan syarat-syarat tertentu pada pekerjaan waktu malam hari. Pemberi kerja yang secara terpaksa harus mempekerjakan perempuan pada waktu kerja malam hari harus mengikuti syarat syarat tertentu. Mempekerjakan pekerja perempuan di waktu kerja malam diatur dengan persyaratan beberapa perlakuan khusus. Adapaun beberapa perlakuan khusus tersebut, adalah dengan memberikan makanan dan minuman bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja di waktu pekerjaan malam. Pengusaha juga wajib menjamin dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja pada waktu pekerjaan malam berlangsung, yaitu antara pukul 23.00 sampai 07.00.

Untuk melindungi pekerja perempuan, Undang-Undang juga mensyaratkan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00. Bentuk perlindungan ini juga diberikan untuk menjaga dan memastikan pekerja perempuan dapat melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan nyaman. Dikarenakan khususnya di Indonesia ketersediaan transportasi umum dan juga kondisi situasi jalanan yang minim pengawasan di waktu-waktu tersebut.

Pasal 81 Undang-undang ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan istirahat khusus untuk pekerja perempuan. Dalam pasal ini diatur pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Bentuk perlindungan ini adalah memberikan ruang bagi pekerja perempuan yang secara kodrati memiliki jadwal menstruasi yang dialami dalam periode 1 kali dalam 1 bulan. Dimana pada masa haid ini, biasanya perempuan akan mengalami lonjakan hormon sehingga mengganggu aktivitasnya. Walaupun dalam kenyataan tidak semua perempuan mengalami gangguan Kesehatan pada masa haid ini, sehingga dalam aturan ini hanya memberikan ruang istirahat bagi pekerja perempuan yang mengalami rasa sakitnya saja.

Bentuk perlindungan yang bersifat protektif lainnya terhadap pekerja perempuan terdapat dalam Pasal 82 Undang-undang ini. Disebutkan bahwa "*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.*" Berdasarkan ketentuan ini dapat kita lihat bahwa setiap pekerja perempuan yang sedang hamil dan sudah mendekati masa kelahirannya diberikan waktu istirahat khusus untuk menjalankan kodratnya sebagai perempuan. Diberikannya perlindungan ini untuk menjamin pekerja perempuan tetap bisa mendapatkan hak untuk bekerja tanpa harus mengawatirkan kodratnya untuk melahirkan.

Bentuk perlindungan diberikan juga kepada pekerja perempuan yang mengalami gugur kandungan dalam masa kehamilannya. Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang

ketenagakerjaan memberikahn istirahat khusus bagi pekerja perempuan yang mengalami hal tersebut. Adapaun perlindungan ini berbunyi “ Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”

Selain mengalami menstruasi dan melahirkan, perempuan secara kodrati juga memiliki fungsi reproduksi yaitu menyusui. Terhadap keadaan ini, pemerintah memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan dengan memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan untuk menjalankan kodratnya tersebut. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pada Pasal 83 disebutkan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.” Oleh sebab itu, pemberi kerja wajib memenuhi hak menyusui bagi pekerja wanita dengan menyediakan tempat penitipan anak atau Pojok ASI (Nurina,2009). Dengan demikian, tenaga kerja perempuan dapat bekerja dengan tenang, sementara kewajiban dan salah satu hak reproduksinya terpenuhi.

Pemerintah juga memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang sifatnya perlindungan korektif. Dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diubah dalam Pasal 81 angka 43 Undang-Undang No.6 Tahun 2023 disebutkan bahwa pekerja perempuan tidak diperkenankan di putuskan hubungan kerja atas alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Tujuan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan ini adalah untuk memberikan perlindungan dari kekuasaan perusahaan serta terciptanya suasana yang damai pada suatu perusahaan yang dilakukan sesuai dengan prinsip hubungan industrial (Abdul Hakim, 2009).

Meskipun perlindungan bagi pekerja perempuan sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya, hak-hak yang dijamin oleh UU tersebut tidak dipenuhi oleh pemberi

kerja atau dikurangi hak-haknya. Meskipun sudah muncul keberanian dari pekerja wanita melawan ketidakadilan semacam ini, tetapi ada kecenderungan pekerja wanita untuk tetap diam. Mereka takut akan dipecat, mengingat terbatasnya kesempatan kerja pada masa saat ini

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum, hal ini dilakukan sebagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan. Pelaksanaan sanksi hukum, baik yang bersifat administrasi maupun yang bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam perundang-undangan.

Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Pengusaha wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Bila pengusaha melanggar ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana tertuang dalam Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu berupa Teguran; Peringatan tertulis; Pembatasan kegiatan usaha; Pembekuan kegiatan usaha; Pembatalan persetujuan; Pembatalan pendaftaran; Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; Pencabutan izin.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi.

Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan

peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.

Kesimpulan

Setiap pekerja mempunyai hak dilindungi oleh pemerintah dalam melaksanakan kewajibannya dalam hubungan industrial. Namun, karena ada sifat kekhususan yang kodrati bagi perempuan, maka pekerja perempuan diberikan perlindungan khusus.

Pekerja perempuan mempunyai hak-hak perlindungan khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang. Hak Perempuan dimana perempuan dikategorikan dalam kelompok rentan yang mendapat tempat khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia.

Sebagai Manusia yang diciptakan khusus dengan hak kodrati yang berbeda, perempuan tentunya memiliki keterbatasan sehingga tidak dapat memenuhi pekerjaannya dalam kondisi kondisi tertentu. Namun, keadaan kodrati reproduksi tersebut dijamin oleh pemerintah tidak akan mengganggu kesempatannya bekerja. Perlindungan tersebut diwujudkan oleh pemerintah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang diberikan pemerintah bersifat protektif, korektif dan non-diskriminasi.

Perlindungan pekerja perempuan diantara dilakukan dengan pengaturan khusus pekerja perempuan yang dipekerjakan di malam hari, istirahat khusus bagi pekerja perempuan pada masa menstruasi/haid, istirahat khusus bagi pekerja perempuan yang hamil dan melahirkan, istirahat khusus bagi pekerja perempuan yang mengalami gugur kandungan, juga waktu dan fasilitas khusus yang diberikan pemerintah agar pekerja perempuan dapat melakukan haknya menyusui bayinya.

Perlindungan diberikan oleh pemerintah agar menjamin pekerja perempuan tidak diputus hubungan kerjanya karena

menjalankan ha-hak kodratinya tersebut. Terhadap pelaksanaan perlindungan ini, Pemerintah juga memberikan penegasan perlindungan bagi pekerja perempuan dengan adanya sanksi administrasi yang diterapkan bagi pemberi kerja yang tidak melaksanakan perlindungan tersebut.

Meskipun sudah diaturkan secara jelas dalam undang-undang ketenagakerjaan, tentunya penerapannya masih jauh dari sempurna. Masih terdapat banyak pelanggaran terhadap perlindungan pekerja perempuan ini.

Dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja, Perempuan banyak yang tidak mengetahui bahwa pemerintah memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan agar tetap bisa berkarya dengan tidak mengesampingkan hak kodratinya. Perlunya sosialisasi mengenai hak pekerja perempuan lebih mendalam lagi terutamanya mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan, karena pada dasarnya aturan hukum mengenai pekerja perempuan telah diatur dalam beberapa regulasi, hanya saja tidak semua pekerja mengetahui hak dasar bagi pekerja perempuan.

Pengaturan perlindungan terhadap pekerja perempuan ini perlu pengawasan ekstra oleh pemerintah. Fungsi pengawasan ketenagakerjaan harus berjalan dan memastikan pengaturan ini berjalan sesuai undang-undang. Mengingat pelanggaran dan ketidaksesuaian masih saja terjadi bukan hanya di perusahaan skala kecil tetapi juga di perusahaan perusahaan besar.

Daftar Pustaka

- Abdul Hakim, (2009), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Djumadi, (2008), *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Ed. 2-7*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni Lalu, (2003), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Iman Soepomo, (1987), *Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.

- Kanyaka Prajnaparamita, (2019), *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Administrative Law & Governance Journal*. Vol.2,No.1.
- Melania Kiswandari, (2014), *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mulyadi Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, (2020), *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurina, (2009) , *Hak Menyusui bagi Perempuan Pekerja*,
<http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2009/04/29/61401/Hak.Menyusui.bagi.Perempuan.Pekerja>
- Satjipto Rahardjo, (2003), *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas
- Sulistyowati Irianto, (2006) *Perempuan & Hukum: Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang- Undang Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.
- Zainal Asikin, (1993), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Jakarta: RajaGrafindo Persada