

**PERLINDUNGAN KERJA BAGI PEKERJA PEREMPUAN  
DALAM SUATU PERUSAHAAN DITINJAU DARI PASAL 81 s/d PASAL 83  
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Oleh :  
Ni Luh Pramita Dewi**

**I Ketut Markeling, SH,MH  
A.A.GA Dharmakusuma, SH,MH**

**Hukum Keperdataan, Fakultas Hukum, Universitas Udayana**

**ABSTRACT**

*The implementation of articles 81 to 83 of The Act number 13 Year 2003 to female workers at a company have been performed quite properly. It is much hoped by the government, in particular by the entrepreneurs as well as the workers. The regulations for protecting female workers require single policy from the entrepreneurs and they also have to build good relations to the governments, the Manpower Department because all policies issued by the entrepreneurs cannot be separated from the government's controls to prevent illegal actions done by the entrepreneurs.*

*Problems and barriers found by a company in performing the Articles 81 to 83 of the Act number 13 Year 2003 are realized in a form providing leaf considering that women have natures weaker than men and they experience their natural habits, such as menstruation, pregnant, and giving birth. In overcoming the problems and the barriers, companies have tried hard in realizing the essence of the Articles 81 to 83 of the Indonesian Constitutions Number 13 Year 2003 in the forms providing leaves of menstruations, pregnancies, and giving births which are performed after a discussion with the representative of the female workers.*

*Key words : Job protection, Women Worker.*

## ABSTRAK

Pelaksanaan pasal 81 s/d pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 bagi pekerja perempuan dalam suatu perusahaan dalam prakteknya, sudah dapat dikatakan cukup baik sesuai dengan aturan hukum yang ada, dan hal ini sangat diharapkan oleh Pemerintah pada umumnya serta pengusaha dan pekerja pada khususnya. Pengaturan mengenai perlindungan kerja perempuan itu memerlukan kebijakan tersendiri dari pengusaha, dimana pihak pengusaha tersebut juga wajib membina hubungan yang baik dengan pihak pemerintah, dalam hal ini adalah pihak Departemen Tenaga Kerja, karena kebijakan dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak terlepas dan pengawasannya, untuk menghindari kemungkinan terjadinya tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha terhadap tenaga kerja perempuan itu sendiri.

Kendala-kendala dan hambatan yang dihadapi oleh suatu perusahaan dalam menerapkan pasal 81 s/d pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003, dengan adanya kodrat perempuan sebagai makhluk yang lemah fisiknya dibandingkan dengan kaum pria dimana saat-saat tertentu mengalami hal-hal yang alamiah seperti haid, hamil, dan melahirkan, mendorong diberlakukannya pasal 81 s/d pasal 63 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 yang diwujudkan dalam bentuk cuti. Dalam mengatasi kendala dan hambatan tersebut, pihak perusahaan berupaya semaksimal mungkin untuk mewujudkan inti dari pasal 81 s/d 83 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 dalam hal cuti haid, cuti hamil dan melahirkan serta menyusui, dengan memberikan kebijakan tertentu dengan diberlakukan setelah diadakan musyawarah antara pihak perusahaan dan wakil pekerja perempuan terlebih dahulu.

Kata Kunci : Perlindungan Kerja, Pekerja Perempuan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Berdasarkan tinjauan seorang psikologis terdapat tiga sumber yang merangsang berkembang kemandirian perempuan Indonesia, yaitu :<sup>1</sup>

Sebagai konsekuensi dibesarkan dalam kondisi ekonomi keluarga yang serba kekurangan; Sebagai manifestasi tradisi dan sistem sosial yang mendorong kemandirian perempuan sebagai anggota masyarakat; Sebagai konsekuensi dari latar belakang pendidikan dan pengalamannya.

---

<sup>1</sup> Saparinah Sadli, 2001, *Kemandirian Perempuan Tinjauan Psikologi*, Kelompok Studi Wanita Paslit, Univ. Brawijaya, Malang, hal. 34.

Ada suatu perbedaan antara pria dan perempuan meliputi segi-segi sebagai berikut :<sup>2</sup> Fisik, yaitu ukuran dan kekuatan tubuh dan Biologis, yaitu adanya haid, kehamilan, menopause pada perempuan.

Hal ini yang mendasari diadakannya aturan-aturan khusus tentang tenaga kerja perempuan yang memerlukan perlindungan sesuai dengan khodratnya sebagai seorang perempuan tanpa melihat dimana mereka bekerja atau tidak melihat jenis kelamin dan atau macam pekerjaannya dan melakukan hubungan kerja dengan pihak yang mempekerjakannya.

### **Tujuan**

Tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan kerja terhadap pekerja perempuan dalam suatu perusahaan ditinjau dari pasal 81 s/d pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

## **ISI MAKALAH**

### **Metode**

Metode penelitian normatif yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Pelaksanaan Pasal 81 s/d Pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Terhadap Pekerja Perempuan dalam Suatu Perusahaan**

Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 menentukan : Pekerja /buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua setelah waktu haid.

---

<sup>2</sup> Suma'mur, 2005, *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, hal. 270.

Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 menentukan : Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, dan 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 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 menentukan : Pekerja /buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyesuaikan anaknya jika hal itu harus dilaksanakan selama waktu kerja.

#### **B. Kendala-Kendala dan Hambatan yang Dihadapi oleh Perusahaan dalam Menerapkan Pasal 81 s/d Pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003**

Sudah menjadi tanggung jawab Pemerintah, dalam hal ini pihak Departemen Tenaga Kerja, untuk memperhatikan nasib tenaga kerja pekerja perempuan. Perhatian tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan secara langsung pada pekerja perempuan suatu perusahaan tentang pentingnya kesehatan kerja terutama bagi ibu-ibu hamil sebagai prioritasnya. Segala upaya ini dilaksanakan demi terselenggaranya pelaksanaan pasal 81 s/d pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 secara baik dan efektif, sehingga tidak terjadi masalah mengenai hak istimewa tenaga kerja perempuan tersebut yang tidak pernah dimiliki oleh kaum pria.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di depan maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan, sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pasal 81 s/d pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 bagi pekerja perempuan dalam suatu perusahaan dalam prakteknya, sudah dapat dikatakan cukup baik sesuai dengan aturan hukum

yang ada, dan hal ini sangat diharapkan oleh Pemerintah pada umumnya serta pengusaha dan pekerja pada khususnya.

2. Kendala-kendala dan hambatan yang dihadapi oleh suatu perusahaan dalam menerapkan pasal 81 s/d pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003, dengan adanya kodrat perempuan sebagai makhluk yang lemah fisiknya dibandingkan dengan kaum pria dimana saat-saat tertentu mengalami hal-hal yang alamiah seperti haid, hamil, dan melahirkan, mendorong diberlakukannya pasal 81 s/d pasal 63 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 yang diwujudkan dalam bentuk cuti.

### **Saran**

Meskipun perjanjian dibuat dalam bentuk perjanjian baku, dimana isi dan ketentuannya sudah diatur sedemikian rupa secara sepihak oleh perusahaan, namun supaya tidak mengurangi makna kebebasan berkontrak dan juga supaya hak pekerja tidak terlalu terabaikan, maka sedikit tidaknya pekerja diberikan kesempatan untuk mengajukan keinginan/aspirasinya.

Pekerja dan Pengusaha diberi keleluasaan untuk memilih juru damai (konsiliator/mediator) yang ada, serta memfasilitasi terbentuknya sistem arbitrase yang bebas / independent, mandiri, dan berwibawa.

### **DAFTAR BACAAN**

- Myra Diarsi, 2000, *Hak Reproduksi Perempuan Dalam Keluarga Berencana dari Perspektif Perempuan*, Program Seri Lokakarya Kesehatan Perempuan YLKI dan Ford Foundation.
- Saparinah Sadli, 2001, *Kemandirian Perempuan Tinjauan Psikologi*, Kelompok Studi Wanita Puslit, Univ. Brawijaya, Malang.
- Suma'mur, 2005, *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta)., Terjemahan Subekti R., dan Citrosudibyo, Pradnya Paramita, Jakarta, 2000.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.