

PEMBERIAN HAK BAGI PARA PEKERJA PEREMPUAN: PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Ni Komang Apriani, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: komang.apryani2004@gmail.com
Dewa Ayu Dian Sawitri, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: dewaayudiansawitri@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2025.v13.i02.p05>

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini guna mengkaji mengenai pemberian hak bagi para pekerja perempuan: perspektif undang-undang cipta kerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yakni melalui pendekatan perundang-undangan sebagai acuan dasar dalam melakukan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam undang-undang cipta kerja nomor 6 tahun 2023 menekankan pentingnya dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia dan globalisasi dengan mengedepankan efisiensi, dan keadilan. Dibentuknya undang-undang cipta kerja diharapkan dapat memperbaiki kondisi dan hak-hak buruh tanpa diskriminasi, dapat di definisikan hubungan para pekerja dengan majikan bisa terjalin secara harmonis dan menghindari adanya hubungan yang represif, dengan memastikan hubungan kerja yang baik dan penerapan undang-undang cipta kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Pemerintah mempunyai kewenangan untuk mengawasi terkait hak para pekerja yang harus diterima secara adil, dan keseimbangan hak-hak pekerja merupakan salah satu bentuk hak asasi manusia sehingga harus diterapkan tanpa adanya diskriminasi. Serta pengusaha perlu memperhatikan dan menerapkan mengenai perlindungan khusus yang dimiliki oleh para pekerja perempuan mengingat perempuan mempunyai kodrat yakni untuk bereproduksi.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Hak Bagi Para Pekerja Perempuan, Undang-Undang Cipta Kerja*

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the analysis of legal protection related to granting rights to female workers from the perspective of the Job Creation law. This study uses normative legal research methods with a statutory approach as a basic reference in conducting research. The results of the study show that the Job Creation Law Number 6 of 2023 emphasizes the importance of increasing Indonesia's economic growth and globalization by prioritizing efficiency and justice. This law also aims to improve the conditions and rights of workers without discrimination, by defining the relationship between workers and employers as a harmonious relationship and avoiding repressive relationships, by ensuring good working relationships and implementing the work copyright law in accordance with established rules. The government has the authority to supervise workers' rights which must be received fairly, and the balance of labor rights is a human right which must be implemented without discrimination. And employers need to pay attention to and implement the special protection that female workers have, considering that women have a natural ability to reproduce.

Keywords: *Legal Protection, Rights for Female Workers, Employment Law*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan pertumbuhan ekonomi dan perkembangan industri, tentu membutuhkan lebih banyak lagi tenaga kerja, hal ini sangat menarik perhatian yang lebih terkait pemberian hak pekerja guna menghindari terjadinya diskriminasi serta ketidakadilan dalam hubungan kerja. Maka peran hukum untuk dapat memberikan perlindungan sangatlah dibutuhkan. Istilah “hukum” dalam bahasa Inggris disebut sebagai *law* atau *legal*. Berdasarkan KBBI hukum merupakan sebuah aturan atau kebiasaan adat yang bersifat resmi serta mengikat apabila dilanggar dapat dikenakan sanksi. Aturan ini di sahkan oleh pemerintah yang berwenang, baik berupa undang- undang maupun peraturan adat dan lain sebagainya, dengan tujuan untuk mengatur dan membatasi tingkah laku serta dijadikan pedoman dalam kehidupan bermasyarakat,¹ selain itu hukum juga menjadi sebuah acuan dalam putusan pertimbangan oleh hakim di pengadilan. Menurut Hans Kelsen, “hukum ialah suatu ilmu pengetahuan yang bersifat normatif, tidak termasuk ilmu alam”. Hans Kelsen juga memberikan tambahan perihal pengertian hukum adalah teknik sosial guna membatasi perilaku dalam masyarakat. Selanjutnya merujuk pada perlindungan diartikan sebagai cara, proses, dan perbuatan melindungi dari sesuatu yang dianggap dapat mengancam kenyamanan, sesuatu dapat berupa kepentingan ataupun benda. Sehingga perlindungan hukum dapat diartikan sebagai bentuk dari upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada seluruh rakyat negara, dengan adanya kepastian hukum untuk menjamin hak-hak yang seharusnya diperoleh setiap orang, dan apabila melanggar terjadi suatu pelanggaran dapat dikenakan hukuman berdasarkan peraturan yang sudah dibentuk. Adapun pendapat menurut Hetty Hasanah “perlindungan hukum adalah bentuk upaya untuk memastikan adanya kepastian hukum dalam masyarakat.”

Pemberian hak untuk para pekerja dilakukan agar semua mendapatkan keadilan yang sama. Pemberian hak bagi para buruh yakni terjaminnya pemberian hak yang paling mendasar.² Bentuk perlindungan dapat berupa tuntutan, santunan atau bahkan mementingkan hak asasi manusia yang sudah melekat disetiap orang.³ Keseuaian pemberihan hak khusus bagi para pekerja perempuan sering diabaikan oleh para pengusaha. Perempuan yang selalu dianggap lemah sangat rentan mengalami ketidakadilan dalam berbagi hal, salah satunya dalam penerapan hak pekerja. Indonesia tengah menegakan kesetaraan gender dengan diberlakukannya pengakuan serta perlindungan hukum atas hak-hak pekerja bagi kaum perempuan, hal ini ditegaskan dengan adanya larangan diskriminasi gender dalam segala bentuk.⁴

¹ Panjaitan, Sahata. “Analisis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Informal Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Dunia Ilmu Hukum dan Politik* 2, No.3 (2024): 225.

² Basof, M. Bagus. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja,” *Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, No.1 (2023): 82.

³ Moho, Hasaziduhu. “Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan,” *Jurnal Panah Keadilan* 1, No.2 (2022): 120.

⁴ Adityarani, Nadhira Wahyu. “Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia,” *Jurnal Fundamental Justice* 1, No. 1 (2020): 16.

Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang (selanjutnya disebut Undang-Undang No. 6 Tahun 2023) merupakan suatu ketentuan hukum dalam pembangunan di sektor ketenagakerjaan, yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, pekerja dengan pekerja, maupun pekerja atau pemberi kerja dengan pemerintah. Dalam dunia kerja perlakuan dan perlindungan bagi pekerja pria dengan wanita antara pekerja laki-laki dengan perempuan haruslah adil. Di dalam peraturan Cipta Kerja sudah diatur dengan jelas bahwa bagi buruh wanita mendapatkan izin tertentu sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang.⁵ Adanya pengaturan ini mengingat kodrat anatar laki-laki dengan perempuan berbeda, kodrat seorang wanita ialah mengalami haid, hamil, melahirkan, dan menyusui, merupakan salah satu bentuk perlindungan Haki yang tertuang dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 “Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”. Kodrat ini tentu tidak akan dialmi dan dirasakan kaum laki-laki. Maka hal ini perlu diperhatikan lagi mengani bentuk perlindungan hukum khusus yang hanya didapat oleh para pekerja perempuan. Secara teoritis bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja ada tiga yaitu:

a) Bentuk Perlindungan Hak Dibidang Sosial Bagi Tenaga Kerja.

Pemerian hak dalam bentuk ini mengenai usaha kemasyarakatan. Agar para pekerja dapat meningkatkan kehidupan keluarganya dengan harapan lebih layak. Perlindungan sosial memuat mengenai peraturan terkait batasan-batasan kekuasaan perusahaan memperlakukan para pekerja selayaknya memanusiaikan karena mereka memiliki hak asasi.

b) Bentuk Perlindungan hak Tenaga Kerja Ketika Sedang Melakukan Pekerjaan

Bentuk perlindungan hak ini sering disebut keselamatan kerja, hal ini merupakan jenis perlindungan yang diberikan untuk menghindari apabila ada insiden yang diakibatkan oleh peralatan, maupun bahan yang digunakan. Diberikanya perlindungan dibidang agar menciptakan situasi aman, maka para buruh bisa lebih fokus pada tugasnya dan tidak perlu cemas apabila sewaktu-waktu mengalami kecelakaan pada waktu mereka tengah melakukan pekerjaan.

c) Bentuk Perlindungan Ekonomis Tenaga Kerja

Bentuk perlindungan ini guna mengatur mengani gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul secara adil dan sesuai dengan perjanjian diawal, agar para pekerja dapat hidup selayaknya.⁶

Perlindungan bagi pekerja/buruh tidak hanya dalam pekerjaannya, tetapi juga mengenai hak-haknya yang termuat dalam Pasal 28 “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.”Pasal 28D (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Pasal 28H (3) “Setiap orang berhak atas jaminan sosial

⁵ Djakaria, Mulyani. “Perdagangan Perempuan Dan Anak Serta Tindak Pidana Korupsi Sebagai Kejahatan Transnasional Berdasarkan Konvensi Parlemo,” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, No. 1 (2018): 17.

⁶ Khair, Oti Ilham. “Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia,” *Widya Pranata Hukum* 3, No. 2 (2021): 57.

yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.”

Guna memastikan sudah diberikanya perlindungan yang sepatasnya hal ini bisa disampikan memlaui peminaan atau sosialisai hukum bidang ketenagakerjaan. Ditinjau secara yuridis kedudukan buruh dengan pemberi kerja haruslah seimbang. Untuk ini diperlukan, landasan hukum yang kuat untuk menjadi pondasi dalam mencangkup semua aspek perihal perlindungan bagi buruh khususnya bagi buruh kaum perempuan.⁷ Hal ini tercermin dalam UUD 1945 menyatakan “hak setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan dan hidup yang layak, serta hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil.” Pada Pasal 33 ayat (1) menyatakan “prinsip perekonomian yang disusun berdasarkan asas kekeluargaan, memberikan dasar bagi negara untuk melindungi kepentingan ekonomi seluruh warga, termasuk pekerja.” Serta dibentuk pula sebuah payung hukum guna dapat memberikan hak fundamental kepada pekerja yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Meskipun telah disahkan, tetapi seringkali implementasi perlindungan hukum dalam dunia kerja masih menjadi tantangan yang cukup sulit untuk ditegakan.⁸ Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 terdapat 2 jenis perjanjian kerja yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang dilandaskan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Adapun dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Penelitian ini memiliki kesamaan dari segi topik dengan penelitian sebelumnya, keduanya membahas mengenai, perlindungan bagi pekerja perempuan, namun pada fokus kajian yang berbeda. Pada tahun 2022, Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe meneliti tentang “Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang”.⁹ Pada penelitian tersebut meneliti sejauh mana hak pekerja wanita telah dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja perempuan yaitu Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam penelitian yang sedang saya lakukan sekarang fokusnya, adalah Pemberian hak bagi para pekerja perempuan dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja.

⁷ Permana, Deni Yusup. “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum 13*, No.2 (2022): 86.

⁸ Widyasputri, Monicha. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan),” *Media of Law and Sharia 5*, No.2 (2024): 142.

⁹ Hidayat, Muhammad Ridho. “Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang”, *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan 2*, 1(2022):234-250.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, bisa ditentukan bahwasanya masalah yang peneliti akan bahas diantaranya:

1. Bagaimana Bentuk Pemberian Hak Terhadap Pekerja Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia?
2. Apa saja hak serta peraturan khusus yang mengatur mengenai pemberian hak bagi pekerja perempuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk memahami bagaimana bentuk pemberian hak terhadap hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia dan apa saja hak serta peraturan khusus yang mengatur mengenai pemberian hak bagi pekerja perempuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia.

2. Metode Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penulisan ini yakni berupa penelitian hukum normatif melalui penggunaan beberapa pendekatan, diantaranya melalui perundang-undangan, konseptual, kajian, dan pemahaman hukum sebagai seperangkat peraturan atau norma positif dalam sistem hukum yang mengatur kehidupan manusia yang merupakan bentuk penelitian hukum normatif. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder meliputi bahan pustaka yang berkaitan dengan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Bentuk Pemberian Hak Terhadap Pekerja Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia

Pemberian hak bagi buruh/pekerja sangat dibutuhkan guna menstabilkan ekosistem di Indonesia.¹⁰ Namun nyatanya dalam dunia kerja pemilik modal memiliki kedudukan yang jauh lebih kuat dibanding dengan para pekerja, perbedaan ini mengakibatkan para pekerja merasa tidak adil dan bahkan dianggap lemah, seringkali para pekerja dihasut untuk menandatangani kontrak yang didalamnya berisi upah yang dirasa kurang atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukannya, tak jarang pemilik modal bertindak sewenang-wenang misalnya melakukan PHK secara sepihak.¹¹ Melihat ketidakadilan ini para pekerja sangat membutuhkan peran dari pemerintah dengan diberlakukannya suatu aturan yang dapat menjamin adanya kesetaraan antara pemilik modal dengan para pekerja, agar pemilik modal dapat lebih adil dan memanusiakan para pekerjanya. Perlindungan bagi para pekerja diberikan untuk dapat dapat memberikan kesetaraan yang sama baik dalam bentuk perlakuan yang non diskriminasi berdasarkan apapun sehingga mewujudkan sejahtera bagi para pekerja.

¹⁰ Purba, Martha Yosephine "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023," *Jurnal Klaboratif Sains* 7, No.4 (2024): 1516- 157

¹¹ Fitriani, Rizki Amalia. "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja" *Jurnal USM Law Review* 5, No 2 (2022): 813.

Gambaran umum mengenai bentuk hak para buruh yang harus diperoleh, sebagaimana telah diatur didalam Undang-Undang diantaranya: bentuk pertama perlindungan hak bagi para pekerja yakni mengenai perlindungan hak atas pekerjaan, dalam UUD 1945 pasal 27 menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selain itu diatur pula dalam UU Cipta Kerja pada Pasal 88 menyatakan “pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun.” Ketentuan ini selayaknya dijadikan pedoman ketika menentukan upah karyawan didasarkan kata sepakat antara majikan dengan pekerja.¹² Bentuk perlindungan hak yang ketiga mengenai para pengusaha tidak diperbolehkan melaksanakan PHK dengan semenang-menang harus sesuai dengan alasan yang telah diatur dalam Pasal 154 UU Cipta Kerja. Namun jika pekerja mengalami PHK maka para pekerja akan menerima uang pesangon dari para pengusaha sebagai bentuk penghargaan atau apresiasi, mengani ini dapat merujuk pada Pasal 156 UU Cipta Kerja. Bentuk perlindungan keempat mengenai ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹³ Yang tertuang pada pasal 56 ayat (3) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa “Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.” Dan terakhir bentuk perlindungan hak membentuk kelompok/berserikat, bagi Negara yang sudah berkembang kedudukan pemilik modal sangat dilindungi oleh pemerintah karena pengusaha dianggap dapat meningkatkan devisa Negara, sehingga para pengusaha sering berperilaku seenaknya saja kepada bawahnya, karena merasa memiliki kedudukan yang jauh lebih kuat.¹⁴ Agar dapat menyuarakan keadilan maka para pekerja berhak untuk berserikat dan membentuk kelompok, semakin banyak yang menyuarakan maka akan lebih mudah untuk didengar oleh pemerintah.¹⁵

3.2. Hak serta Peraturan Khusus yang Mengatur Mengenai Pemberian Hak Bagi Pekerja Perempuan dalam dalam Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia

Buruh mempunyai hak dan kewajiban masing-masing yang harus diterapkan. Para pekerja berhak untuk mendapatkan haknya yakni upah atau gaji selayaknya, dimana setiap pekerja yang sudah melakukan kewajiban baik pekerjaan berupa pemikiran, tenaga maupun jasa, yang sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian kerja¹⁶. Selain itu pekerja juga berhak untuk istirahat maupun cuti, dan hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan. Yang diatur dalam Pasal 28 G UUD 1945 “menyebutkan pada ayat (1) menerangkan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa

¹² Rahayu, Devi. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya, Scopindo media Pustaka, 2019), 80-82.

¹³ Azhara, Muhamad. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang, Buku Ajar, 2015), 48.

¹⁴ Asyahadie, H. Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktek di Indonesia* (Rawamangun, Prenadamedia Group, 2019), 41-42.

¹⁵ Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang, Literasi Nusantara, 2020), 34.

¹⁶ Elizabeth, Sinukaban. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia,” *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, No. 3 (2021): 395.

aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi. Ayat (2) menerangkan bahwa setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.”

Bagi pekerja khususnya perempuan mempunyai perlindungan hukum yang lebih, untuk mencegah hal-hal buruk. Hak-hak khusus yang dimiliki oleh pekerja perempuan ialah hak cuti ketika haid, hak cuti saat hamil dan ketika mengalami keguguran, hak untuk menyusui bayinya dan perlindungan dari PHK.¹⁷ Sebagaimana disampaikan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak terjadinya pelanggaran hak pekerja perempuan karena tidak terpenuhinya kebutuhan dasar perempuan.¹⁸ Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Yohana Susana Yembise, mengatakan bentuk pelanggaran terhadap pekerja perempuan yakni ketika mereka sedang mengalami haid, hamil, menyusui.¹⁹ Dengan diberlakukannya UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 serta UU Nomor 13 Tahun 2003.²⁰ Merupakan payung hukum untuk para pekerja diharapkan dapat mengatur serta mengawasi terkait perlindungan para pekerja khususnya perempuan.

Pemberian hak terhadap buruh wanita tertuang pada Pasal 153 Ayat (1) huruf e UU Cipta Kerja “Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan : hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.” apabila hal ini terjadi dapat dinyatakan batal demi hukum sebagaimana tertuang pada ayat (2) “Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.” Selanjutnya bentuk perlindungan hukum bagi buruh wanita juga diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan yakni:

A. Pengaturan mengenai waktu kerja Pada Pasal 76

“(1) Pekerja perempuan yang belum berusia 18 tahun dilarang untuk dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai pukul 07.00 pagi.

(2) Pengusaha dilarang untuk mempekerjakan perempuan yang sedang hamil jika ada keterangan dari dokter berbahaya bagi keselamatan pekerja perempuan maupun kandungannya pada pukul 23.00 sampai 07.00 pagi.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai jam 07.00 pagi diwajibkan untuk memberi makanan dan minuman yang bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja

(4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput buntuk pekerja perempuan yang bekerja pada pukul 23.00 sampai pukul 07.00 pagi, aturan ini

¹⁷ Putri, Conie Pania. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19,” *Legalitas: Jurnal Hukum* 12, No. 2 (2020): 226.

¹⁸ Yoga, Ida Bagus Gede Surya Kumara. “Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Hamil Pekerja Perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel”. *E-Jurnal Ilmu Hukum: Kertha Semaya* 2, No.1 (2014):5

¹⁹ Banjarani, Desia Rakma. “Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi Ilo.” *Jurnal HAM* 10, No.1 (2019): 123

²⁰ Muslim, Bayu. “Perlindungan Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003,” *Jurnal Panorama Hukum* 15, No.1 (2020): 11

bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja perempuan dapat bepergian dengan aman dari dan ke tempat kerja pada jam malam.

(5) Ketentuan yang terdapat pada ayat (3) dan (4) diatur pada keputusan menteri.”

B. Pengaturan ketika haid pada 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, atau perjanjian kerja bersama.”

C. Pengaturan mengenai cuti saat melahirkan dan cuti ketika mengalami keguguran Pada 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.”

D. Pengaturan perihal menyusui bayinya pada Pasal 83

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

E. Pengaturan tentang potong gaji dan PHK pada Pasal 93 ayat (2) dan 153 ayat (1)

Pada Pasal 93 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan mengatur “upah yang harus diberikan secara utuh kepada pekerja perempuan yang sedang cuti haid di hari pertama hingga hari kedua, hal ini disebabkan cuti haid hari pertama dan hari kedua merupakan cuti yang dilindungi undang-undang dan sudah menjadi hak bagi para pekerja perempuan,” hal ini dimuat dalam pasal 153 ayat (1) huruf e sehingga tidak bisa dikenakan PHK, meningat tanggung jawab sebagai seorang wanita yakni untuk bereproduksi.

F. 153 ayat 1 huruf e

“Pekerja perempuan tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya.”

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan yang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, pemberian hak bagi para pekerja guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi Indonesia dan globalisasi dengan mengedepankan efisiensi, dan keadilan. Namun tak jarang ketidakadilan masih sering dirasakan oleh para pekerja. Untuk mengatasi hal ini, para penegak hukum harus terus bisa menghimbau para pemilik modal agar hak para pekeja pemerintah harus menegakan dan memantau bahwa hak pekerja sudah diberikan secara adil dan merata. Pekerja memiliki hak dan kewajiban, yaitu pekerja berhak untuk mendapatkan haknya upah atau gaji selayknya, Pekerja juga berhak untuk istirahat maupun cuti, dan hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan. Pekerja perempuan memiliki hak perlindungan khusus. Pekerja perempuan memiliki kodrat untuk reproduksi sehingga memiliki hak cuti haid, ketika hamil serta ketika

mengalami keguguran, dan hak menyusui anaknya. Adanya Undang-Undang yang mengatur tentang perlindungan para pekerja perempuan merupakan payung hukum bagi para pekerja perempuan, melalui Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini tegas dituangkan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengenai larangan melakukan PHK kepada pekerja yang mengambil cuti hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya serta diatur pula pada Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam pasal 76 mengatur mengenai kesejahteraan, kesehatan, keselamatan, dan keamanan pekerja perempuan dalam kondisi kerja malam, terutama bagi mereka yang berada dalam kondisi khusus seperti hamil atau berusia di bawah 18 tahun. Selanjutnya dalam Pasal 81 dibuat karena ketika haid, biasanya perempuan akan merasakan sakit perut ketika awal haid, sehingga mereka tidak melakukan pekerjaannya. Mengani cuti saat haid disesuaikan pula perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan pengusaha. Pasal 82 mengatur mengenai pekerja perempuan yang akan melahirkan dan setelah melahirkan diberikan waktu istirahat yang khusus dan bagi pekerja perempuan yang terjadi keguguran maka akan diberikan waktu istirahat untuk pemulihan sesuai dengan anjuran dokter. Dan Pasal 83 mengatur tentang waktu untuk menyusui anaknya walaupun itu masih jam kerja. Terakhir pada Pasal 93 ayat (2) dan 153 ayat (1) mengatur perihal pemotongan gaji serta PHK.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asyhadie, H. Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktek Di Indonesia* (Rawamangun, Prenadamedia Group, 2019).
- Azhara, Muhamad. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang, Buku Ajar, 2015).
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang, Literasi Nusantara, 2020).
- Rahayu, Devi. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya, Scopindo media Pustaka, 2019).

Jurnal

- Adityarani, Nadhira Wahyu. "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia," *Jurnal Fundamental Justice* 1, No. 1 (2020).
- Banjarani, Desia Rakma. "Perlindungan Dan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi Ilo." *Jurnal HAM* 10, No.1 (2019).
- Basof, M. Bagus. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja," *Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, No.1 (2023).
- Djakaria, Mulyani. "Perdagangan Perempuan Dan Anak Serta Tindak Pidana Korupsi Sebagai Kejahatan Transnasional Terorganisir Berdasarkan Konvensi Parlemo," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, No. 1 (2018).
- Elizabeth, Sinukaban. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia," *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, No. 3 (2021).
- Fitriani, Rizki Amalia. "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja" *Jurnal USM Law Review* 5, No 2 (2022).

- Hidayat, Muhammad Ridho. "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang", *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2, 1(2022).
- Khair, Oti Ilham. "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia," *Widya Pranata Hukum* 3, No. 2 (2021).
- Moho, Hasaziduhu. "Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Jurnal Panah Keadilan* 1, No.2 (2022).
- Muslim, Bayu. "Perlindungan Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003," *Jurnal Panorama Hukum* 15, No.1(2020).
- Panjaitan, Sahata. 2024. "Analisis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Informal Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Dunia Ilmu Hukum dan Politik* 2, No.3 (2024).
- Permana, Deni Yusup. "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum* 13, No.2 (2022).
- Purba, Martha Yosephine "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang No.6 Tahun 2023," *Jurnal Klaboratif Sains* 7, No.4 (2024).
- Putri, Conie Pania. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19," *Legalitas: Jurnal Hukum* 12, No. 2 (2020).
- Widyasputri, Monicha. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan)," *Media of Law and Sharia* 5, No.2 (2024).
- Yoga, Ida Bagus Gede Surya Kumara. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak Cuti Hamil Pekerja Perempuan di Inna Sindhu Beach Hotel". *E-Jurnal Ilmu Hukum: Kertha Semaya* 2, No.1 (2014).

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja