

PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN PASCA REVISI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DALAM OMNIBUS LAW

Febri Jaya, Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam,
Email : febri.jaya@uib.edu

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2020.v08.i12.p06>

ABSTRAK

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk memberikan penjelasan terkait bentuk-bentuk perlindungan hukum hak-hak pekerja perempuan pasca revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Adapun fenomena yang ada pasca pengesahan Rancangan Undang-Undang tentang Cipta Kerja oleh Dewan Perwakilan Rakyat pada tanggal 05 Oktober 2020 adalah terdapat berbagai penolakan masyarakat terhadap Omnibus Law tersebut. Salah satu alasan penolakan masyarakat yang mendorong aksi demokrasi di berbagai daerah di Indonesia. Adapun salah satu persoalan yang menjadi isu yang ditolak oleh masyarakat melalui demonstrasi tersebut adalah penghapusan hak-hak perempuan. Jenis Penelitian yang digunakan dalam menulis artikel ini adalah jenis penelitian hukum normatif. Melalui kajian normatif, Peneliti bermaksud untuk melakukan kajian perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja perempuan pasca revisi undang-undang ketenagakerjaan dalam pengesahan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. Sebagai hasil kajian, peneliti menemukan bahwa hak-hak yang menjadi obyek demonstrasi masyarakat tidak seluruhnya benar. Adapun penyebaran informasi-informasi tidak tepat secara massif dan terstruktur menyebabkan pemahaman yang keliru di masyarakat. Sehingga terjadi demonstrasi penolakan terhadap Omnibus Law yang salah satu pembahasannya adalah perlindungan pekerja perempuan dalam Klaster Ketenagakerjaan. Meskipun penegasan penegakan hak-hak perempuan seharusnya ditegaskan kembali dalam revisi undang-undang tersebut, seperti keharusan pemberian hak-hak pekerja perempuan pada Usaha Kecil dan Mikro yang cukup sering terabaikan.

Kata Kunci : Hak Perempuan, Pekerja, Omnibus Law

ABSTRACT

The purpose of writing this article is to provide a related explanation of forms of legal protection for women workers after revision of Law Number 13 Year 2003 Concerning Employment in Law Number 11 Year 2020 About Job Creation. As for the existing phenomena after the ratification of the Draft Law on Job Creation by the government on October 5, 2020, there have been various public objections to the omnibus law. One of the reasons for the community's refusal to encourage democratic action in the various region in Indonesia. One of the issues that became an issue that was rejected by the community through the demonstration was the elimination of women's rights. The type of research used in writing this article is a type of normative legal research. Though a normative study, the researcher intends to conduct a study of legal protection for the rights of women workers after the revision of the labor law in the ratification of the Work Creation Regulation. As a result of the study, the researcher found that the rights that were the object of community demonstration were not entirely correct. Meanwhile, the massive and structured dissemination of inaccurate information has lead to a misunderstanding in society. So there was a demonstration against the omnibus law, one of which was discussed was the protection of women workers in the employment cluster. Although the affirmation of women's rights should be reaffirmed in the revision of the law, such as the necessity of grant the right of women workers at Small and Micro Enterprises which is quite often neglected.

Keyword : Women Rights, Worker, Omnibus Law

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab atas kehidupan, baik individu maupun kelompok, dapat hidup layak di muka bumi, inilah pencipta bumi luas yang dianugerahkan oleh Tuhan sang pencipta.¹ Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati yang bersifat universal.² Oleh karena itu hak asasi manusia harus dilindungi, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun. Penegakan hak asasi manusia merupakan mata rantai yang tak terputus dari prinsip demokrasi, negara hukum, dan kedaulatan rakyat. Oleh karena itu, pemerintahan yang demokrasi dan berkedaulatan rakyat mustahil dapat diwujudkan bila tidak menegakkan hak asasi manusia.

Dalam hidup manusia, pembangunan kehidupan manusia akan mencari kehidupan yang layak dan kebebasan untuk mencapai kehidupan yang melebihi harapan. Bahkan negara memberikan kehidupan dan pekerjaan menurut UUD 1945 yang menetapkan bahwa setiap orang harus Bersenang senang lah. Ketika mencari kehidupan yang sesuai dengan kebutuhannya sendiri, interaksi antar manusia juga diharapkan dapat mewujudkan kehidupan bersama dan memberikan kehidupan fisik bagi keluarga. Dalam bidang sumber daya manusia dikenal istilah hubungan kerja yang melibatkan pengusaha dan pekerja / buruh. Dalam hubungan ini terjalin komunikasi antara pekerja dan pemberi kerja, yang memungkinkan perusahaan untuk berpartisipasi aktif dalam aktivitasnya.

Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan merupakan bagian dari penegakan hak asasi manusia. Guna menjamin penegakan hak asasi manusia tersebut, isu yang harus diperhatikan adalah adanya pemberi kerja yang melakukan diskriminasi dan tidak memperhatikan hak pekerja perempuan tersebut.

Dalam pembahasan Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja oleh pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dikabarkan bermaksud untuk melakukan revisi terhadap hak-hak perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai contoh, informasi yang beredar saat proses pembahasan rancangan undang-undang tersebut yang disampaikan oleh Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yakni cuti haid sampai dengan cuti melahirkan yang terancam tidak diberikan menurut ketentuan hukum yang berlaku.³

Isu tersebut terus beredar hingga menjadi salah satu alasan penolakan kaum pekerja terhadap Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja. Meskipun berulang kali pemerintah juga telah memberikan klarifikasi mengenai ketidakbenaran informasi tersebut.⁴ Selanjutnya, pada akhirnya pada tanggal 05 Oktober 2020

¹ Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 1.

² Santoso, Agus. *Hukum, Moral, dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta, Kencana Preneda Media Group, 2012), hlm. 138.

³ Fajar Pebrianto, "KSPI : Hak Cuti Haid Terancam Hilang dengan RUU Cipta Kerja", Tempo Media Group, 2020, diunduh dari <https://bisnis.tempo.co/read/1311048/kspi-hak-cuti-haid-terancam-hilang-dengan-ruu-cipta-kerja/full&view=ok> pada tanggal 04 November 2020.

⁴ Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, "[Hoaxs] Omnibus Law Menghapus Cuti Haid, Hamil dan Melahirkan", Kominfo, 2020, diunduh dari https://www.kominfo.go.id/content/detail/29990/hoaks-omnibus-law-menghapus-cuti-haid-hamil-dan-melahirkan/0/laporan_isu_hoaks pada tanggal 04 November 2020.

Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan naskah tersebut ditandatangani oleh pemerintah pada tanggal 03 November 2020.

Oleh karena itu, sejak tanggal 03 November 2020, Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja diundangkan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Berdasarkan naskah resmi yang telah ada, Peneliti bermaksud untuk melakukan perbandingan hak-hak pekerja perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Selain karena adanya undang-undang baru, pembahasan mengenai perlindungan pekerja perempuan cukup menarik karena setiap tahun pertumbuhan angka angkatan kerja perempuan juga selalu mengalami peningkatan.⁵

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut diatas, permasalahan yang menarik untuk dibahas dalam naskah ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja perempuan pasca revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Agar diketahui bentuk perlindungan hak-hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Agar diketahui bentuk perlindungan hak-hak pekerja perempuan pasca revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian memuat jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum maupun sumber data, Teknik pengumpulan bahan hukum, teknik pengumpulan data, serta metode analisis bahan hukum maupun analisis data. Tulisan yang menggunakan metode penelitian hukum normatif berangkat dari adanya Problem Norma, yaitu adanya kekaburan norma, norma konflik, maupun norma kosong. Menggunakan pendekatan: *statute approach*, *conceptual approach*, serta *analytical approach*. Teknik penelusuran bahan hukum menggunakan tehnik studi dokumen, serta analisis kajian menggunakan analisis kualitatif.

Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi. Hal tersebut dapat disimpulkan karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologi, dan konsisten. Sehingga melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.⁶

⁵ Susiana, Sali. "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", *Aspirasi : Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Volume 8, No. 2 (2017) : 208.

⁶ Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 1.

Fungsi penelitian adalah mendapatkan kebenaran. Kebenaran dalam hal ini bukan kebenaran secara religious dan metafisis, melainkan dari segi epistemologis, artinya kebenaran harus dilihat dari epistemologi.⁷ Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah penelitian hukum secara normatif. Penelitian hukum secara normatif atau penelitian hukum secara kepastasaan⁸ merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bahan-bahan pustaka lainnya yang lazimnya dinamakan data sekunder, untuk diterapkan terhadap suatu permasalahan hukum tertentu.⁹

Ilmu hukum memiliki karakter khas yang direfleksikan dalam sifat normatifnya.¹⁰ Fokus perhatian ilmu hukum normatif sebagai ilmu praktis adalah mengubah keadaan serta menawarkan penyelesaian terhadap permasalahan kemasyarakatan yang konkret maupun potensial.¹¹ Menurut Sudikno Mertokusumo,¹² dalam pembentukan hukum adalah merupakan proses konkretisasi dan individualisasi peraturan hukum yang bersifat umum dihubungkan dengan peristiwa konkret.¹³ Usia suatu peraturan perundang-undangan seringkali menyebabkan kekosongan dalam pengaturan substansi hukum. Dalam aspek penegakan hukum terhadap peraturan perundang-undangan tersebut tentu tetap harus memperhatikan kaedah-kaedah hukum yang telah ada.¹⁴

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Sebelum Revisi dalam Omnibus Law)

Menurut kamus hukum hak adalah benar, sungguh, nyata atau kekuasaan yang benar atas sesuatu.¹⁵ Sedangkan menurut Mr. L.J. van Apeldoorn, hak adalah: "*Hukum yang berhubungan dengan manusia atau subyek hukum tertentu dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila hukum mulai bergerak*".¹⁶ Hak yang ada pada seseorang merupakan mewajibkan orang lain untuk melakukan suatu prestasi atau tidak melakukan sesuatu, sehingga antara hak dan kewajiban adalah saling berkaitan satu sama lainnya. Hak dan kewajiban merupakan hubungan yang sangat erat, di mana satu mencerminkan adanya yang lain.¹⁷

Hak dan kewajiban dalam menjalankan hubungan kerja dalam suatu perusahaan harus memperhatikan kedudukan masing-masing dalam melaksanakan tugas dan

⁷ Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, (Jakarta, Kencana, 2014), hlm. 20.

⁸ Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Op. Cit.*, hlm. 23-24.

⁹ *Ibid.* hlm. 14.

¹⁰ Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, (Malang, Bayumedia Publishing, 2003), hlm. 12.

¹¹ *Ibid.* hlm. 293.

¹² Mertokusumo, Sudikono. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, (Yogyakarta, Liberty, 1991), hlm. 136.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.* hlm. 158-159.

¹⁵ Pandu, Yudha. *Kamus Hukum*, (Jakarta, Indonesia Legal Center Publishing, 2008), hlm. 78.

¹⁶ Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 1986), hlm. 120.

¹⁷ Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 54-55.

tanggung jawab. Terutama terhadap penggunaan jasa pekerja perempuan saat jam malam pada perusahaan-perusahaan yang beroperasi selama 24 jam.¹⁸ Meskipun keberadaan kesetaraan gender saat ini sudah menempatkan perempuan pada posisi dan kedudukan yang sama dengan laki-laki, namun secara kodrat tetap perlu perlindungan yang lebih bagi perempuan, termasuk dalam persoalan bekerja.¹⁹ Kedudukan resiko pekerja perempuan memiliki potensi yang lebih besar dan tidak dapat disamakan dengan pekerja laki-laki.²⁰ Terlebih lagi hak perempuan juga harus dilindungi sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.²¹

Mengenai hak-hak pekerja perempuan diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak-hak yang diatur adalah sebagai berikut :

a. Hak saat dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00

Pasal 76 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Pasal 76 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk memperkerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kandungannya maupun dirinya sendiri bila bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Selanjutnya, menurut ketentuan Pasal 76 ayat 3 dan Pasal 76 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan yang dipekerjakan dari pukul 23.00 hingga pukul 07.00 berhak untuk :

- 1) Mendapatkan makanan dan minuman bergizi;
- 2) Dijaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja oleh pengusaha;
- 3) Disediakan angkutan antar jemput saat bernagkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

b. Istirahat pada hari pertama dan kedua masa haid

Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Adapun ketentuan pelaksana dari pasal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama masing-masing perusahaan.

c. Cuti melahirkan dan keguguran

Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan

¹⁸ Apriyanti, Putu Lia, I Nyoman Mudana, dan I Made Pujawan, "Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di Hotel Maya Ubud", *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, Volume 3, No. 2 (2015) : 3-4.

¹⁹ Novada, Ni Putu Rosita dan I Ketut Rai Setiabudi, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan", *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, Volume 6 No. 12 (2018) : 2.

²⁰ Wungsu, Gede Kurnia Utara dan I Ketut Wirawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari", *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, Volume 5 No. 1 (2017) : 3-4.

²¹ Nariswari, Anak Agung Istri Intan Argyanti, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Wanita di Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, Volume 2, No. 4 (2014) : 3-4.

sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Selain sebelum dan sesudah melahirkan Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memberikan hak istirahat kepada pekerja perempuan yang mengalami keguguran selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

d. Waktu yang sepatutnya untuk menyusui anaknya

Setelah diberikan hak untuk istirahat sebelum dan setelah melahirkan, berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha juga harus memberikan kesempatan yang sepatutnya selama waktu kerja kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui.

e. Pengenaan sanksi pidana atas pelanggaran hak-hak pertempuan

Menurut ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (terkait dengan hak pekerja saat sebelum dan sesudah melahirkan) adalah merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta Rupiah).

Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terhadap pelanggaran Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (terkait dengan pemenuhan hak saat bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00) adalah merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta Rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah).

Satu dan lain, hak-hak pekerja perempuan tersebut diatas dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

No	Pasal (dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)	Bentuk Perlindungan bagi Pekerja Perempuan
1.	76 ayat 1	Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
2.	76 ayat 2	Pekerja perempuan berhak untuk tidak bekerja jika sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kandungannya maupun dirinya sendiri bila bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
3.	76 ayat 3	a. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi; b. Dijaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja oleh pengusaha;

4.	76 ayat 4	Menyediakan angkutan dan jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
5.	81 ayat 1	Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid
6.	82 ayat 1	Pekerja 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
7.	82 ayat 2	Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan
8.	83	Pekerja perempuan berhak untuk mendapat kesempatan yang sepatutnya selama waktu kerja kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui
9.	93 ayat 2 huruf b	Pekerja perempuan berhak untuk tetap dibayar upahnya secara penuh meskipun tidak masuk bekerja karena sedang haid di hari pertama dan kedua
10.	153 ayat 1 huruf e	Pekerja perempuan tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya
11.	185	Menghukum pelanggaran Pasal 82 yang merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta Rupiah).
12.	187	Menghukum Pelanggaran Pasal 76 yang merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua

belas) bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta Rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah)

3.2 Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Guna mempermudah pembahasan ini, peneliti akan memulai pembahasan perubahan bentuk perlindungan hak-hak perempuan pasca revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam kerangka sebagai berikut :

No	Pasal dalam UU 13/2003 dan Bentuk Perlindungan Hak Pekerja	Perubahan Dalam UU 11/2020
1.	76 ayat 1 Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00	Tidak ada perubahan
2.	76 ayat 2 Pekerja perempuan berhak untuk tidak bekerja jika sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kandungannya maupun dirinya sendiri bila bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00	Tidak ada perubahan
3.	76 ayat 3 a. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi; b. Dijaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja oleh pengusaha;	Tidak ada perubahan
4.	76 ayat 4 Menyediakan angkutan dan jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara	Tidak ada perubahan

	pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00	
5.	81 ayat 1 Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid	Tidak ada perubahan
6.	82 ayat 1 Pekerja 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	Tidak ada perubahan
7.	82 ayat 2 Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan	Tidak ada perubahan
8.	83 Pekerja perempuan berhak untuk mendapat kesempatan yang sepatutnya selama waktu kerja kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu	Tidak ada perubahan
9.	93 ayat 2 huruf b Pekerja perempuan berhak untuk tetap dibayar upahnya secara penuh meskipun tidak masuk bekerja karena sedang haid di hari pertama dan kedua	Tidak ada perubahan
10.	153 ayat 1 huruf e Pekerja perempuan tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan	Pasal ini dibahas perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, namun sama sekali tidak mengubah

	kerja dengan alasan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya	substansi perlindungan hak pekerja perempuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya
11.	185 Menghukum pelanggaran Pasal 82 yang merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta Rupiah).	Pasal ini dibahas perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, namun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak pekerja perempuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya
12.	187 Menghukum Pelanggaran Pasal 76 yang merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta Rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta Rupiah)	Pasal ini dibahas perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, namun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak pekerja perempuan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan sebelumnya

Berdasarkan tabel tersebut diatas, terlihat jelas bahwa dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sama sekali tidak mengubah substansi pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan-perlindungan pekerja perempuan sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya masih tetap berlaku dan sama sekali tidak dibahas dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Oleh karena itu, dapat dipastikan penolakan pekerja saat proses Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja adalah tidak benar dan keliru. Adapun pasal yang mengalami perubahan terkait dengan perlindungan pekerja perempuan pun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun dalam realitas penegakan hak-hak perempuan tetap harus sangat diperhatikan karena seringkali terabaikan, terutama di bidang usaha kecil dan mikro. Sehingga dalam proses pembahasan revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja seharusnya membahas juga terkait pemberian penegasan sanksi bagi pelaku usaha (termasuk pada usaha kecil dan mikro) yang tidak memberikan hak-hak perempuan sebagaimana telah diatur dalam aturan hukum yang ada.

4. Kesimpulan

Bahwa perlindungan pekerja perempuan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah sangat memberikan perlindungan yang baik bagi pekerja perempuan. Selanjutnya, dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak memberikan perubahan pengaturan mengenai perlindungan pekerja perempuan.

Sebagai harapan terhadap perkembangan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan adalah penegasan pemberian sanksi yang tegas bagi pelaku usaha (termasuk pada usaha kecil dan mikro) terkait dengan pemberian hak-hak perempuan yang seringkali terabaikan.

Daftar Pustaka

Buku

- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan* (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004).
- Ibrahim, Johnny. *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif* (Malang, Bayumedia Publishing, 2003).
- Kansil, C.S.T. *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Tata Hukum Indonesia* (Jakarta, Balai Pustaka, 1986).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana, 2014).
- Mertokusumo, Sudikono. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)* (Yogyakarta, Liberty, 1991).
- Pandu, Yudha. *Kamus Hukum* (Jakarta, Indonesia Legal Center Publishing, 2008).
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum* (Bandung, PT. Citra Adi Bakti, 2000).
- Santoso, Agus. *Hukum, Moral, dan Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum* (Jakarta, Kencana Preneda Media Group, 2012).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2003).

Jurnal

- Apriyanti, Putu Lia, I Nyoman Mudana, dan I Made Pujawan, "Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di Hotel Maya Ubud", *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, Volume 3, No. 2 (2015).
- Nariswari, Anak Agung Istri Intan Argyanti, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Wanita di Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, Volume 2, No. 4 (2014).
- Novada, Ni Putu Rosita dan I Ketut Rai Setiabudi, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan", *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, Volume 6 No. 12 (2018).
- Susiana, Sali. "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", *Aspirasi : Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Volume 8, No. 2 (2017).
- Wungsu, Gede Kurnia Utara dan I Ketut Wirawan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari", *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, Volume 5 No. 1 (2017).

Website/ Internet

- Fajar Pebrianto, "KSPI : Hak Cuti Haid Terancam Hilang dengan RUU Cipta Kerja", *Tempo Media Group*, 2020, diunduh dari

<https://bisnis.tempo.co/read/1311048/kspi-hak-cuti-haid-terancam-hilang-dengan-ruu-cipta-kerja/full&view=ok> pada tanggal 04 November 2020.

Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, “[Hoax] Omnibus Law Menghapus Cuti Haid, Hamil dan Melahirkan”, Kominfo, 2020, diunduh dari https://www.kominfo.go.id/content/detail/29990/hoaks-omnibus-law-menghapus-cuti-haid-hamil-dan-melahirkan/0/laporan_isu_hoaks pada tanggal 04 November 2020.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 245.