



Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Fahmitha Zahwa Azizah¹, Richard Mulya Sasmita², Achmad Asyari Abdulah Toran³, Daffa Ramadhan⁴, Hanif Hawari Mohamad⁵, Jihan Khoirunnisa⁶, Anisha Nabila Firky⁷, Benny Kardia Gea⁸, Mustika Mega Wijaya⁹

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9}Ilmu Hukum, Universitas Pakuan Bogor, Indonesia

E-mail: fahmithazahwa1@gmail.com¹, Mulyasasmita22207@gmail.com², Asyarilaksana186@gmail.com³, daffaramadhan930@gmail.com⁴, hanifhawari921@gmail.com⁵, Jkhorunnisa062@gmail.com⁶, Anishanabilafirky2019@gmail.com⁷, Bennygea00@gmail.com⁸

Abstract. *Women workers in Indonesia have an important role in the Indonesian economy. Women and men as subjects and objects of development have the same rights, obligations and opportunities. Employers may not discriminate against women workers in terms of wages, promotion and career development. Writing this is to determine the need for legal protection for women workers. Therefore, the state provides legal protection, namely Law Number 13 of 2003 concerning Manpower to provide protection for women workers.*

Keywords: *Legal Protection; Women; Sallary.*

Abstrak. Tenaga kerja perempuan di Indonesia memiliki peran yang penting dalam perekonomian Indonesia. Perempuan maupun laki-laki sebagai subyek dan obyek pembangunan mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama. Pemberi kerja tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap pekerja perempuan terkait dengan upah, promosi, dan pengembangan karir. Menulis ini untuk menentukan kebutuhan akan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Oleh karena itu, negara memberikan perlindungan hukum yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan.

Kata kunci: Perlindungan hukum; Perempuan; Diskriminasi; Upah.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja perempuan di Indonesia memiliki peran yang penting dalam perekonomian Indonesia. Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah pekerja perempuan di Indonesia akan mencapai 57,6 juta orang pada tahun 2020 atau sekitar 43 persen dari total angkatan kerja. Tenaga kerja perempuan di Indonesia terbagi dalam beberapa pekerjaan seperti pertanian, kebun, peternakan, perikanan, kehutanan, dan perburuan sebesar 26,56%, buruh

produksi, alat transportasi dan buruh 19,65% dan buruh terampil, teknisi dan buruh lainnya 9,8.¹

Perempuan maupun laki-laki sebagai subyek dan obyek pembangunan mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama. Pada masa ini tidak sedikit perempuan berperan aktif dalam kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja. Dengan semakin meningkatnya perkembangan di dunia industrial dan teknologi membawa perempuan pada posisi yang sejajar dengan laki-laki karena dengan teknologi yang semakin canggih dan serba praktis, tidak ada hambatan bagi perempuan untuk melakukan pekerjaan di berbagai bidang.

Menurut Abdul Khakim dalam bukunya "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", perlindungan hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan terhadap pekerja perempuan dapat diberikan baik dengan memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan jalan pemberian hak-hak yang seharusnya didapatkan.²

Pada tahun 2003 pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang mana salah satu tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja perempuan. Dalam peraturan tersebut dikatakan bahwa perempuan memiliki hak yang sama serta jaminan sosial yang sama. Pekerja perempuan mendapatkan beberapa peraturan khusus yakni;

1. Hak cuti menstruasi, berdasarkan peraturan pasal 81 ayat 1 UU ketenagakerjaan, disampaikan bahwa, "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid." UU No. 13/2003 Pasal 186 ayat (1) dan (2) jo. UU No.11 Tahun 2020 merupakan tindak pelanggaran, pengusaha yang tidak membayar upah pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan istirahat haid, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4(empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-
2. Hak fasilitas khusus pada jam kerja tertentu. Berdasarkan pasal 76 UU ketenagakerjaan menyatakan, "Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. perusahaan juga dilarang memperkerjakan pekerja perempuan hamil antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. selain itu, pihak perusahaan wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi

¹ Azkiya Dihni Vika, "Perempuan Indonesia Paling Banyak Bekerja Sebagai Tenaga Usaha Penjualan". <https://databoks.katada.co.id/datapublish/2021/10/07>, diakses Pada 3 April 2023

² Khakim Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti,2007).

- pegawai Wanita baik yang sedang hamil ataupun tidak yang memiliki kerja shift berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”
3. Larangan PHK karena menikah, hamil dan melahirkan. Dua aturan dalam UU ketenagakerjaan pasal 153 ayat 1e serta peraturan Menteri tenaga kerja No. permen 03/Men/1989 mengatur larangan berikut.
 - Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya.
 - Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batak demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan Kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.
 4. Hak perlindungan selama hamil. Pasal 76 ayat 2 UU ketenagakerjaan menyatakan “pengusaha dilarang memperkerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri” Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan hamil bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
 5. Hak cuti hamil dan melahirkan. Pasal 82 ayat 1 UU ketenagakerjaan, menyatakan “pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”. Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak memberikan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan kepada pekerja/buruh perempuan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- dan paling banyak Rp.400.000.000,-
 6. Hak biaya persalinan. Dalam UU No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja dan PP No. 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja perusahaan wajib mengikutisertakan tenaga kerjanya dalam program BPJS Kesehatan, di mana terdapat layanan Kesehatan pemeriksaan kehamilan dan melahirkan.
 7. Hak cuti keguguran. Pasal 82 ayat 2 UU ketenagakerjaan menyatakan bahwa : “Apabila keguguran kandungan dialami karyawan perempuan, karyawan tersebut berhak untuk istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan/bidan”. Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak memberikan hak keguguran kandungan kepada pekerja/buruh perempuan, dikenakan sanksi pidana penjara paling

singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- dan paling banyak Rp.400.000.000,-

8. Hak menyusui atau memerah ASI. Pasal 83 UU ketenagakerjaan menyatakan bahwa :
“pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.³ Setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian air susu ibu eksklusif sebagaimana dimaksud dalam pasal 128 ayat (2) dipidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Selain itu, pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Perusahaan juga dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Selanjutnya Pasal 82 menyatakan bahwa pemberi kerja tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap pekerja perempuan terkait dengan upah, promosi, dan pengembangan karir. Pasal 83 menetapkan bahwa pemberi kerja harus memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja perempuan untuk mengikuti pelatihan dan Pendidikan.

Pekerja memiliki kebutuhan sosial, sehingga mereka membutuhkan kebutuhan dasar, kesehatan, perumahan, keamanan, dan sebagainya untuk para pekerja dan keluarganya. Mengingat karyawan lebih lemah dari majikan yang posisinya lebih kuat. Sehingga pekerja/karyawan membutuhkan perlindungan atas hak-haknya.⁴

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian normatif, karena kami mengkaji dan meneliti melalui peraturan perundang-undangan yang sudah ada dan melihat bentuk-bentuk peraturan perundang-undangan dan mengartikan materi yang terkandungnya Kami juga menggunakan metode pengumpulan data pustaka, atau penelitian yang obyek penelitiannya di beragam informasi kepustakaan yaitu seperti buku-buku hukum, jurnal ilmiah, dokumen dan berita-berita yang ada di dalam media massa. Penelitian hukum normatif sangat diperlukan, dengan cara mengkaji dan juga meneliti peraturan perundang-undangan menggunakan bahan-bahan hukum sekunder untuk bisa mengetahui

³ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 13 Tahun 2003, TLN No.4279.

⁴ Ni Wayan Mega Jayanti. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram (Studi berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”, *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Mataram, Mataram, 2013, hlm 4.

perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang ada di dalam peraturan perundang-undangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.

Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi dan beberapa peraturan-peraturan pelaksanaannya. Jaminan hak tersebut sejalan dengan berbagai konvensi internasional yang mengatur hak pekerja perempuan. Perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja perempuan merupakan salah satu hak asasi manusia yang senang tiasa diakui, di hargai, dan di lindungi. Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan.

Pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang di pekerjakan antara pukul 23.00 hingga 07.00. Para pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya.

Bagi pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh perempuan di antara pukul 23.00 hingga 07.00 wajib memberikan makan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, dan menyediakan angkutan antar jemput yang berangkat dan pulang kerja antara pukul tersebut.

Tujuan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk memberikan perlindungan dari kekuasaan perusahaan serta terciptanya suasana yang damai pada suatu perusahaan yang dilakukan sesuai dengan prinsip hubungan industrial. Berikut beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan, khususnya pasal 76, pasal 81, pasal 82, pasal 83, pasal 84, dan pasal 93, Kepmenaker dan transmigrasi No. 224 tahun 2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan buruh perempuan yang lembur serta peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama perusahaan yang meliputi :

1. Perlindungan jam kerja ;
2. Perlindungan dalam masa haid ;
3. Perlindungan selama cuti hamil ;
4. Pemberian lokasi menyusui ;
5. Pengakuan kompetensi kerja ;
6. Larangan melakukan PKH terhadap pekerja perempuan
7. Hak atas pemeriksaan Kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan.

Kemudian, adapun perlindungan hukum lainnya yang diterima oleh pekerja perempuan yaitu hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki, hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan, hak untuk menyusui, hingga hak cuti keguguran. Hak pekerja perempuan juga di atur dalam beberapa konvensi internasional diantaranya konvensi internasional labour organization (ILO) No. 100 dan undang-undang No. 80 tahun 1957 tentang upah yang setara dengan pengupahan bagi laki laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 jenis yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan Kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Bentuk perlindungan tenaga kerja akan terlihat dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian harus mencerminkan dari perjanjian kerja Bersama (PKB). Perjanjian ini lah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.⁵

Ketentuan inilah yang menjadi dasar terbentuknya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan perlindungan bagi tenaga kerja Wanita yang meliputi perlindungan tenaga kerja Wanita dibawah umur. Perlindungan terhadap larangan anak untuk diperkerjakan dimaksudkan agar anak dapat memperoleh haknya untuk mengembangkan kepribadiannya serta untuk memperoleh Pendidikan karena anak merupakan generasi penerus bangsa. Dalam pasal 69 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan bahwa anak yang diperbolehkan bekerja yaitu anak yang berumur antara 13 sampai 15 tahun melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.⁶

⁵ *Ibid.*, hlm.97.

⁶ Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Bogor : 2011, hlm.111

Pekerja Wanita hanya dituntut untuk bekerja dengan tanpa adanya suatu pemahaman yang baik tentang hak dan kewajibannya, dan disatu sisi juga perusahaan atau pengusaha tidak pernah dipertemukan secara langsung oleh pemerintah. Permasalahan ini tidak disorot sebagai permasalahan yang berat, akan terjadi dimana pekerja sampai para staf Pendidikan yang lebih baik, para pekerja Wanita akan sadar bahwa keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi yaitu merupakan dari hak asasi manusia yang perlu di hormati dan dihargai.

Dengan beberapa kekurangan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dengan perlindungan hak asasi manusia Wanita pekerja, maka itu cocok Indonesia memberikan perhatian serius khususnya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja perempuan. Itu bisa dilakukan perintah dalam bidang ketenagakerjaan.

Upaya membujuk pekerja dan pengusaha untuk membela hak-hak pekerja, khususnya pekerja, harus terus dilakukan. Hal ini untuk membantu pekerja lebih memahami hak-hak mereka dan pemberi kerja lebih memahami kewajiban mereka. Mari kita berharap bahwa tindakan pengawasan tidak hanya rutin, tetapi perhatian nyata diberikan untuk pengembangan dan aktivasi perlindungan hak asasi pekerja, terutama pekerja perempuan, dan tindakan hukum terhadap mereka yang melanggarnya.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945. Juga harus sesuai dengan konvensi-konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh bangsa Indonesia, sepanjang tidak bertentangan dengan tujuan konstitusi berbangsa dan bernegara.

Upaya perlindungan hukum terkait dengan upah yang diberikan bagi pekerja perempuan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Upah merupakan hal yang penting dalam hubungan ketenagakerjaan, karena bagi karyawan, upah merupakan salah satu resiko kerja yang harus ditanggung sebagai bagian dari kegiatan profesionalnya untuk menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan selanjutnya. Menurut konvensi International Labour Organization (ILO), perlindungan upah bagi pekerja terdiri dari perusahaan mana pun yang menetapkan tingkat upah, pengusaha tidak boleh mendiskriminasi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan dengan nilai yang setara. Pengaturan ini sesuai dengan Konvensi ILO No. 100 tentang Remunerasi yang Setara tahun 1951. Konvensi ini telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang No. 80 Tahun 1957, sehingga ketentuan ini berlaku sebagai hukum nasional Indonesia. Sehubungan dengan larangan diskriminasi ini, Pasal 6 UCKG menjamin bahwa setiap pekerja berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pemberi kerja.

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-226/MEN/2000 bahwa yang berwenang menetapkan upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota adalah Gubernur berdasarkan usulan dari komisi penelitian pengupahan dan jaminan sosial dewan ketenagakerjaan daerah.⁷ Dan Gubernur juga yang berwenang menetapkan upah minimum sectoral provinsi atau minimum sectoral kabupaten/kota atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh. Upah minimum yang telah ditetapkan Gubernur wajib ditaati oleh pengusaha, bahkan berdasarkan Pasal 90 UUKK pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan dan bila hal ini dilanggar maka berdasarkan Pasal 185 ayat (1) UUKK akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Apabila terjadi perselisihan antara karyawan dengan pihak perusahaan yang disebabkan pihak perusahaan tidak memenuhi tanggung jawabnya, maka berdasarkan karyawan dapat menuntut haknya kepada pihak perusahaan sesuai dengan PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Dan menurut Undang-Undang, bahwa didalam PKB antara perusahaan dengan buruh, memang diharuskan mengatur tentang kewajiban perusahaan dalam turut menyelesaikan permasalahan karyawannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jenis perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

b. Perselisihan Kepentingan

Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

⁷*Ibid.*

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja.

Ada dua cara penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial (PHI), yaitu:⁸

1. Penyelesaian dengan cara Non Litigasi, adalah penyelesaian perselisihan di luar pengadilan;
2. Penyelesaian dengan cara Litigasi, adalah penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial.

Dengan cara Non Litigasi dapat ditempuh dengan 4 (empat) cara:

- 1) Penyelesaian melalui bipartite
- 2) Penyelesaian melalui mediasi
- 3) Penyelesaian melalui konsiliasi
- 4) Penyelesaian melalui arbitrase

Perselisihan perburuhan pertama-tama diselesaikan melalui negosiasi. Namun, jika gagal, dapat ditempuh upaya hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Pasar Tenaga Kerja.

Sedangkan di dalam UU Hak Asasi Manusia No. 39 Tahun 1999 mengatur hak-hak perempuan dalam Pasal 49 yang berbunyi:

- 1) Perempuan berhak memilih jabatan, tugas dan profesi sesuai dengan kebutuhan dan peraturan perundang-undangan, berhak.
- 2) Perempuan berhak mendapat perlindungan khusus dalam peraturan pelaksanaannya untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pekerjaan atau profesinya apabila melakukan hal-hal yang dapat membahayakan keselamatan dan/atau kesehatannya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi perempuan.
- 3) Hak-hak khusus yang timbul dari kegiatan reproduksi perempuan dijamin dan dilindungi undang-undang.

Mengenai jaminan sosial, Bagian 99-101 dari Kode Perburuhan memberikan peraturan umum. Pasal 99 ayat (1) mengatur:⁹

⁸ Sri Hartaty, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia", *Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda*, Vol. 26 No. 2 2018 hlm. 106.

⁹ Mulyani, Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 3 No. 1 2018. Hlm. 24-25

“ Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Mengenai jaminan sosial, Bagian 99-101 dari Kode Perburuhan memberikan peraturan umum. Pasal 99(1) mengatur:

Jaminan Sosial secara khusus diatur dalam Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1992, yang pelaksanaannya sekarang menjadi tanggung jawab Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, dimana “Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ” adalah berganti nama menjadi 'Ketenagakerjaan' berubah menjadi BPJS.

1) Asuransi Kompensasi Pekerja

Cedera akibat kerja dan penyakit akibat kerja menimbulkan risiko bagi pekerja. Untuk mempertahankan sebagian atau seluruh penghasilan Anda yang disebabkan oleh kematian, cacat, atau kecelakaan akibat kerja, diperlukan asuransi cedera akibat kerja baik fisik maupun mental.

2) Jaminan Kematian

Pekerja yang tidak meninggal akibat kecelakaan kerja mengakibatkan hilangnya pendapatan dan berdampak signifikan terhadap kehidupan sosial ekonomi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, asuransi kematian diperlukan untuk meringankan beban keluarga baik berupa biaya pemakaman maupun santunan finansial.

3) Jaminan Usia

Usia dapat menyebabkan putusnya gaji karena ketidakmampuan untuk bekerja, karena putusnya gaji merupakan sumber kecemasan bagi tenaga kerja dan melemahkan istirahat dari pekerjaan, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Asuransi pensiun menawarkan keamanan untuk menerima pendapatan langsung dan/atau berkala ketika tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

4) Jaminan Kesehatan

Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menjaga pemeliharaan kesehatan pekerja, termasuk tindakan untuk meningkatkan (promote), mencegah (prevent) dan memulihkan (rehabilitate). Oleh karena itu, kesehatan yang optimal diharapkan dapat tercapai sebagai potensi perkembangan yang produktif.

KESIMPULAN

Implementasi bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan menurut hukum positif Indonesia diatur dalam :

- a. Perlindungan Pekerja Perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan;
- c. Perlindungan pekerja perempuan berdasarkan Internasional Labour Organization (Konvensi ILO);
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-226/MEN/2000 tentang Upah Minimum Tenaga Kerja.

Upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur wajib ditaati oleh pengusaha, bahkan dalam Pasal 90 UUKK pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan.

Apabila karyawan perempuan memiliki permasalahan, maka perusahaan wajib memberikan fasilitas untuk menyelesaikan permasalahan tersebut sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan perempuan. Penyelesaian perselisihan perburuhan terlebih dahulu dilakukan secara musyawarah, namun apabila tidak berhasil maka pihak karyawan ataupun perusahaan diperbolehkan untuk menempuh upaya hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tiada kata yang dapat penulis ungkapkan selain kata terima kasih yang sebesar besarnya kepada: Ibu Mustika Mega Wijaya, S.H, MH. Selaku Dosen Universitas Pakuan. selaku pembimbing yang tiada hentinya memberi dukungan kepada penulis sehingga sampai pada titik ini, orang tua, serta rekan-rekan angkatan 2020.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003 TLN No. 4279.

Buku

Hardian, Rusli, 2011, Hukum Ketenagakerjaan

Khakim, Abdul, 2007, Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Jurnal

Djakaria, Mulyani, Vol.3 No.1 Tahun 2018, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi, *Jurnal Bina Mulia Hukum*

Hartaty, Sri, Vol. 26 No. 2 Tahun 2018, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan di Indonesia, *Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda*

Jayanti, Ni Wayan Mega, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Minimarket Alfamart Mataram, *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Matara*.

Website Resmi

Kata Data <https://databoks.katada.co.id/datapublish/2021/10/07>, Diakses Pada 3 April 2023