

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN HAMIL YANG MENGALAMI PHK

Yustus Hendrik Manus¹, Muh.jufri Ahmad²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: hendrikmanusyustus@gmail.com¹, djufriahmad@untag-sby.ac.id²

Abstract

This study aims to examine legal arrangements regarding legal protection of the rights of pregnant female workers who have experienced termination of employment based on the Job Creation Law and to find out legal remedies that can be taken by pregnant female workers who have experienced layoffs to fulfill their rights by employers. . This study uses a normative legal research method, namely an approach to the problem in terms of the applicable laws and regulations, especially regarding employment. Data collection techniques through library research or library research, namely collecting primary legal materials and secondary legal materials. The results of the research, namely legal protection for the rights of workers who have experienced layoffs, have been regulated in Article 156 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, amendments to Law Number 13 of 2003, including: Maternity leave rights, severance pay, long service reward, Rights Substitute Money. Legal remedies that can be taken by workers who experience layoffs as a result of not fulfilling their rights by employers, namely by seeking settlements outside the Industrial Relations Court route starting from bipartite settlement, then the mediation or conciliation stages. While the settlement of disputes through the Industrial Relations Court, relates to decisions issued by the Industrial Relations Court.

Keywords: Female Workers, Termination of Employment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan hukum tentang perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja perempuan hamil yang mengalami pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dan untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja perempuan hamil yang mengalami PHK untuk dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu pendekatan terhadap masalah segi peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya tentang Ketenagakerjaan. Teknik pengumpulan data melalui library research atau penelitian kepustakaan yaitu mengumpulkan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Adapun hasil penelitian yaitu perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK telah diatur dalam Pasal 156 UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja perubahan atas UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi: Hak Cuti Hamil, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pengganti Hak. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang mengalami PHK akibat tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha yakni dengan upaya penyelesaian di luar jalur Pengadilan Hubungan Industrial dimulai dari penyelesaian bipartit, kemudian tahap mediasi ataupun konsiliasi. Sedangkan penyelesaian perselisihan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial, berkaitan dengan putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Perempuan, Pemutusan Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

Pada era gloalisasi yang saat ini tengah bergulir, dalam pelaksanaan dan semangat hak asasi yang nampak semakin semarak. Akan tetapi, jika disatu pihak perlakuan tidak adil salah satunya perlakuan yang tidak adil semacam pelecehan terhadap seorang perempuan yang sampai saat ini masih berlangsung. Perlakuan yang tidak adil bisa seperti diskriminasi terhadap gender, perlakuan yang berkaitan dengan terjadinya suatu perbedaan mengenai hak dan kesempatan yang antara kaum laki-laki dan perempuan pada khususnya. Di samping terjadi pula dengan pelecehan secara fisik.

Dalam keadilan yang mengandung nilai moral universal yang merupakan suatu hak dan kebutuhan dasar untuk manusia yang ada di seluruh dunia. (Emmy Latifah 2005:65) Nilai moral pada keadilan yang menjadi cita-cita untuk setiap bangsa yang ada di dalamnya yang ada suatu kepentingan dalam berbagai golongan. Maka keadilan dalam hal ini akan menjadi suatu kesepakatan yang diantara berbagai unsur masyarakat yang menginginkan kehidupan bernegara yang adil dan makmur.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mendefinisikan pekerja sebagai seseorang yang bekerja supaya memperoleh upah atau bentuk kompensasi lainnya. (Lalu Husni 2011:23) Pada karya ilmiah yang akan saya buat ini akan lebih memfokuskan kepada pembahasan untuk pekerja perempuan. Pekerja perempuan merupakan semua perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah dan kompensasi. Secara kekuatan fisik pekerja perempuan memiliki suatu kekuatan yang lebih lemah jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Sehingga sangat wajar jika kemudian pekerja perempuan mendapatkan perhatian lebih. Contohnya yaitu dengan pemberian hak cuti saat haid, hamil, melahirkan, menyusui dan sebagainya.

Seiring diberlakukannya muncul Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja yang pada saat pembahasan sudah menuai banyak reaksi yang dari berbagai macam kalangan terkhususnya ada di kalangan pekerja. (Ani Sri Rahayu, 2020:04) Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja yang dianggap sangat mengabaikan hak cuti pekerja perempuan dalam keadaan yang tertentu. Perusahaan atau pabrik yang memperkerjakan perempuan harus wajib

memperhatikan beberapa hal yang diantaranya merupakan yang pertama, kekuatan pada perempuan yang umumnya dianggap lemah, halus tetapi tetap tekun. Kedua, beberapa norma untuk moral yang harus diutamakan agar pekerja perempuan yang tidak terpengaruh oleh perilaku negatif pada pekerja laki-laki yang terutama saat bekerja. Ketiga, status pekerja perempuan yang bermacam-macam mulai dari mempunyai status lajang maupun yang sudah memiliki suami. Status pekerja perempuan yang akan berimbas pada beban pekerja perempuan pada lingkungan keluarga. Bagi pekerja perempuan yang sudah berkeluarga tertentu saja mempunyai beban yang lebih besar dikeluarganya. (Zaeni Asyhadie, 2003:95-96)

Bekerja merupakan salah satu upaya manusia yang sebagai makhluk sosial dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti sandang, pangan dan papan. Berdasarkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menyatakan jika pada tiap-tiap warga negara yang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang lebih layak bagi kemanusiaan. Negara sebagai penopang yang juga sebagai penunjang hak asasi masyarakat yang mempunyai suatu kewajiban untuk memberikan fasilitas kebutuhan hidup masyarakat dalam hal ini merupakan pekerjaan. Negara yang mempunyai suatu kewajiban untuk menyediakan fasilitas dan lapangan pekerjaan yang layak bagi setiap warga negaranya.

Perlindungan hukum untuk tenaga kerja adalah salah satu hak dasar yang harus diperoleh dari tenaga kerja, mengingat jika kesetaraan dan keadilan dibidang ketenagakerjaan yang sering diabaikan oleh pemerintah. (Triyani Dan Desi 2021:100) Salah satu seperti hak reproduksi untuk pekerja perempuan. Hak reproduksi bagi para pekerja perempuan yang diatur dalam Pasal 82 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam penjelasannya jika pekerja perempuan mempunyai beberapa hak khusus yang diantaranya adalah :

- a. Pekerja/ buruh perempuan yang mempunyai hak untuk mendapatkan waktu istirahat yang selama 1,5 (satu setengah) bulan pada saat sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah waktu melahirkan jika menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

- b. Pekerja/ buruh perempuan yang mengalami keguguran pada kandungannya berhak mendapatkan waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Mengingat jika pekerja perempuan tidak bisa lepas dari koderatnya dalam melalui proses mengandung dan melahirkan seorang anak, hak reproduksi adalah salah satu bentuk perlindungan hukum untuk seorang perempuan bisa terus bekerja tanpa adanya kehilangan hak-hak asasi yang dimiliki. Akan tetapi, dalam realitasnya hak reproduksi bagi pekerja perempuan seringkali diabaikan oleh pihak perusahaan, bahkan menjadi sebuah ancaman bagi perusahaan karena dapat dianggap sebagai suatu hal yang merugikan karena perusahaan harus mengeluarkan bugjet lebih untuk karyawan yang sedang hamil tersebut

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan Pasal 15 bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengurangi perlindungan yang diberikan karena pada Pasal 151 ayat (2) menjelaskan dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, ayat (3) menjelaskan dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan ayat (4) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perubahan dari prosedur PHK memunculkan kekhawatiran adanya PHK secara sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan.

Pemberian perlindungan hukum bagi para tenaga kerja perempuan harus diperhatikan dengan melihat adanya risiko dan tanggung jawab yang harus dihadapi oleh perempuan sebagai pekerja/buruh, secara tidak langsung pemberian perlindungan hukum tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai perempuan sebagai para pekerja/buruh.

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas, untuk lebih memahami secara aktual tentang bagaimana implematasi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang hak-hak perempuan dalam Ketenagakerjaan di suatu Perusahaan, tak dipungkiri bahwa masih banyak perusahaan-perusahaan jika meskipun sudah paham akan regulasi ini tapi masih banyak yang belum mengimplementasikannya dengan baik. Berdasarkan latar belakang maka dapat ditarik suatu permasalahan yaitu:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum kepada pekerja perempuan hamil yang di PHK?
2. Bagaimana pertanggungjawaban dari perusahaan untuk pekerja perempuan hamil yang di PHK?

METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian hukum adalah penelitian hukum normatif (normative legal research). Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk mencari pemecahan masalah atas isu hukum (legal issue) yang ada. Hasil dari penelitian ini adalah memberikan preskripsi mengenai rumusan masalah yang diajukan. Penelitian hukum normatif hanya meneliti norma hukum, tanpa melihat praktek hukum di lapangan (law in action)..

b. Metode pendekatan

- Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif terdiri dari 5 (lima) metode yakni pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), pendekatan sejarah (historical approach), pendekatan perbandingan (comparative approach) dan pendekatan kasus (case approach).

- Pendekatan perundang-undangan (statute approach) digunakan guna mengkaji dasar hukum pada legal issue yang diteliti.
- Pendekatan konseptual (conceptual approach) digunakan untuk mengkaji dan menganalisis kerangka pikir, kerangka konsep atau landasan teoritis legal issue yang akan diteliti.
- Pendekatan historis (historical approach) digunakan dalam rangka pelacakan sejarah hukum dan lembaga hukum dari waktu ke waktu tentang legal issue yang akan diteliti.

c. Teknik pengumpulan bahan hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik library research atau penelitian kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara kegiatan mencari, membaca dan mencatat data yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan terkait dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Studi kepustakaan dalam penelitian ini diperoleh dari Buku, Jurnal, Skripsi, Artikel, peraturan Perundang-Undangan dan sumber-sumber yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Teknik analisis bahan hukum

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Hamil Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam bekerja status perempuan yang sebagai seorang pekerja tidak boleh untuk mengganggu kodrat sebagai seorang perempuan yang juga menjadi ibu hamil, melahirkan dan menyusui serta membesarkan anaknya. Perusahaan diwajibkan untuk memberikan suatu perhatian terhadap segala pemenuhan hak-hak khusus kepada pekerja perempuan dan tidak memberlakukannya secara diskriminatif terhadap pekerja perempuan. Pentingnya kesetaraan terhadap perlakuan yang ada di tempat kerja ini sangatlah penting dalam kualitas hubungan industrial yang sangat harmonis. (Sali Susiana, 2017 : 209)

Pada dasarnya, seorang perempuan yang memiliki pengertian sebagai sosok seorang gadis yang memiliki daya tarik dalam hal kecantikannya, keindahannya, sifat keibuannya yang sudah bisa mencapai usia dewasa, matang secara emosional serta memiliki perilaku yang feminis. Dewasa yang tidak memiliki suatu pemahaman yang utuh karena aturan yang berbeda. Pekerja perempuan merupakan salah satu bagian dari pekerja yang melaksanakan pekerjaan untuk diri sendiri maupun untuk bekerja atas dasar dari perintah pemberi kerja. Pekerja perempuan yang sering dianggap sebagai seorang yang lemah oleh atasan yang mempunyai kedudukan lebih tinggi, maka pekerja perempuan perlu memperoleh perlindungan atas hak-haknya.

Tujuan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja adalah guna memberikan suatu perlindungan dari kekuasaan para perusahaan demi terciptanya suasana yang damai pada suatu perusahaan yang dilakukan berdasarkan pada prinsip hubungan industrial, usaha yang dilakukan oleh setiap perusahaan demi memperkecil kerugian dengan memberikan motivasi untuk pekerjanya seperti bonus pelaksanaan pada suatu pekerjaan, bonus kehadiran serta bonus-bonus yang berkaitan dengan kehadiran tenaga kerja yang ada di tempat kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan sudah diatur dalam Undang-Undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja pada Pasal 76 yang ada di dalam pelaksanaannya yang diatur dalam Transmigrasi RI No. Kep 224/Men/2003 yang mengatur kewajiban perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja perempuan dalam penerapannya dengan dilakukan perusahaan lewat perjanjian kerja antara perusahaan yang sesuai dengan pekerja/buruh dan diawasi oleh instansi yang berwenang.

Perlindungan pada pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang terdiri dari 15 bab dengan jumlah sebanyak 186 Pasal. Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja di sahkan, bahwasanya perlindungan ketenagakerjaan yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka secara spesifik hak-hak pekerja perempuan yang sudah mempunyai berbagai jenis perlindungan.

Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan Undang-Undang yang ada di Indonesia yang di sahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) yang disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 yang telah diundangkan pada tanggal 2 November 2020, yang dimana tujuannya untuk menciptakan lapangan pekerjaan serta meningkatkan investasi dan pembebasan tanah karena ini mencakup banyak sector, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang disebut juga sebagai Omnibus Law. Dalam peraturan ini juga termasuk di dalamnya merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merevisi tentang upah dan gaji pekerja asing akan tetapi ini tidak merubah suatu substansi dari pemberian pada perlindungan hak-hak pekerja perempuan yang sebagaimana sudah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perlindungan pekerja perempuan yang sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelumnya masih tetap berlaku dan belum sama sekali dirubah meskipun sudah diberlakukan pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Hukum-hukum yang ada untuk melindungi pada setiap individu terutama pada perempuan yang mempunyai hak, selain itu juga memiliki kewajiban yang harus ditunaikan dalam kehidupannya yang ada di tengah kehidupan masyarakat manusia yang lainnya. Dalam hal ini perempuan dan laki-laki sama dan mengabaikan kadar persamaan dan perbedaannya. Dalam perlindungan yang di dapatkan untuk hak-hak pekerja perempuan adalah Perlindungan Ekonomi, Perlindungan Sosial dan Perlindungan Teknis. Maka dengan demikian perempuan yang sebagai tenaga kerja ini memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki untuk mendapatkan tiga jenis perlindungan tersebut, dan akan dijabarkan sebagai berikut :

Pekerja ekonomis, adalah perlindungan untuk tenaga kerja yang dalam segi penghasilan yang cukup, termasuk ketika tenaga kerja yang tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan untuk tenaga kerja yang termasuk dalam bentuk santunan yang seperti uang pengganti untuk penghasilan yang hilang atau kurangnya pelayanan yang diakibatkan karena peristiwa atau suatu keadaan yang dialami oleh tenaga kerja yang seperti kecelakaan kerja,

sakit, hamil, bersalin, hari tua sampai meninggal dunia. Terdapat beberapa jenis jaminan social tenaga kerja, adalah sebagai berikut :

Jaminan Kecelakaan Kerja, terjadinya kecelakaan kerja maupun terdampak suatu penyakit yang diakibatkan dari tempat kerja itu merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau keseluruhan penghasilan yang diakibatkan karena kecelakaan kerja oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan untuk kecelakaan kerja.

Jaminan Kematian, tenaga kerja yang meninggal dunia jika bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dan putusnya penghasilan yang sangat berpengaruh untuk kehidupan social ekonomi bagi seluruh keluarganya yang telah ditinggalkan. Maka dari itu, diperlukannya adanya jaminan kematian yang dalam upayanya untuk meringankan beban keluarga baik itu dalam bentuk biaya untuk biaya pemakaman maupun untuk biaya santunan yang berupa uang.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dalam memberikan pemeliharaan kesehatan yang dimaksudkan sebagai peningkatan produktivitas tenaga yang sehingga diperolehnya pelaksanaan tugas yang sebaik-baiknya. Ini adalah sebagai suatu upaya kesehatan yang sifatnya penyembuhan (kuratif). Upaya penyembuhan yang memerlukan dana yang tidaklah sedikit dan memberatkan apabila dibebankan untuk perorangan, maka hal ini sudah selayaknya untuk mengupayakan penggalangan pada kemampuan masyarakat yang melalui program jaminan social tenaga kerja. Di samping itu, pengusaha yang tetap untuk berkewajiban dalam mengadakan perbaikan serta pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya untuk peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitative).

Jaminan Hari Tua, hari tua yang bisa mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi untuk bekerja. Terputusnya upah yang bisa menimbulkan kerisauan untuk tenaga kerja, terutama untuk mereka yang memiliki penghasilan renda. Jaminan hari tua yang memberikan suatu kepastian untuk penerimaan yang dibayarkan secara sekaligus atau secara

berkala pada saat tenaga kerja yang mencapai pada usia 55 (lima puluh lima) tahun atau yang telah memenuhi persyaratan tersebut.

Bentuk Pertanggung Jawaban Perusahaan Terhadap Pekerja Perempuan Hamil

Undang-Undang Cipta Kerja atau Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan Undang-Undang yang ada di Indonesia yang sudah di sahkan pada tanggal 05 Oktober 2020 yang di sahkan secara langsung oleh DPR RI dan telah di undangkan pada tanggal 02 November 2020 dengan tujuannya supaya untuk menciptakan lapangan kerja serta meningkatkan daya investasi asing yang ada di dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk melakukan izin usaha dan pembebasan tanah. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang disebut juga sebagai Omnibus Law.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sudah banyak merevisi berbagai macam peraturan yang termasuk ada di dalamnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diantaranya adalah tentang gaji dan upah serta pekerja asing jika demikian sama sekali tidak merubah suatu substansi dari pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan yang sebagaimana sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perlindungan pekerja perempuan yang sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelumnya ini masih akan tetap berlaku dan ini sama sekali tidak di ubah, meskipun saat ini telah diberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

KESIMPULAN

Sampai sejauh ini dalam ketentuan yang mengatur untuk perlindungan pekerja perempuan yang sampai saat ini masih belum berjalan dengan baik. Dalam Undang-Undang yang mengatur, padahal dalam perlindungan pekerja wanita ini sudah banyak yang bersifat nasional dan internasional. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya

sistem hubungan kerja yang tanpa disertai dengan adanya suatu tekanan dari pihak yang paling kuat kepada pihak yang lemah. Salah satu peran yang harus ikut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja merupakan perlindungan terhadap seorang tenaga kerja wanita. Perlindungan tenaga kerja wanita yang masih perlu untuk dilindungi adalah dengan adanya suatu perlindungan ketika tenaga kerja wanita bekerja pada malam hari, perlindungan pada masa haid, perlindungan selama cuti hamil dan pemberian lokasi untuk menyusui.

Dalam pertanggungjawaban bagi pengusaha untuk pekerja perempuan hamil harus bisa untuk memenuhi segala kebutuhan perempuan yang bekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Kewajiban pengusaha yang ada di dalam hubungan kerja untuk memanusiakan manusia adalah pekerjaannya dengan menghormati harkat dan martabat mereka. Pada kepentingan yang selaras antara pekerja dan pengusaha yang dijalin dengan kuat untuk kemajuan dalam suatu perusahaan. Hubungan kerja terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan. Maka dari itu letak dalam permasalahan ini karena adanya suatu kesepakatan yang dibuat dengan beberapa syarat yang mau tidak mau di setujui. Hal ini ditinjau ulang dan perusahaan diharuskan untuk mentaati peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Adri Desasfuryanto. 2016. Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan). Jakatra. PTIK.
- Anis Fuad dan Kandung Sapto Nugroho, 2014. Panduan Praktis Penelitian Kualitatif. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Anwar, "Pengertian Data, Sumber Data dan Pengertian Skala Pengukuran Data", Tanggal Publish, Maret 06, 2017.
- Asikin, Z. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Astri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta. Penerbit Sinar Grafia.
- Emmy Latifah "Eksistensi Prinsip-Prinsip Keadilan Dalam Sistem Hukum Perdagangan Internasional", Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 2 Nomor 1 Tahun 2015 ISSN 2442-9325.
- Josses Sembiring. Jimmy,. 2016. Hak dan Kewajiban Pekerja. PT Visimedia. Jakarta.

- Koesparmono Irsan & Armansyah. 2016. Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Lalu Husni, 2011. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta. Rajawali Pers.
- Lalu Husni, 2010. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Rajawali. Jakarta.
- Meliani Rosalina. 2015. Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian. Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia. Institut Pertanian Bogor,
- Niken Savitri. 2008. HAM Perempuan Kritik Teori Hukum Feminis Terhadap KUHP. Bandung. Rafika Aditama Grup.
- Rahmawati Kusuma.
- Peter Mahmud Marzuki, 2007. Penelitian Hukum. Jakarta. Prenada Media Grup,
- Restu Kartiko Widi, 2010. Asas Metodologi Penelitian sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian, No. Edisi 1. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Ridwan Halim, 2011. Tanggung Jawab Hukum. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rina Hayati, "Pengertian Pendekatan Penelitian, Jenis dan Contohnya", Tanggal Publish, Juni 21, 2019.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sulistiyawati Irianto, 2006. Perempuan dan hukum. Yayasan Obor Indonesia. Jakarta.
- Susiana, Sali. 2017. Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme, Aspirasi, Vol.8, No.2.
- Zainal Asikin. 1993. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahmuji, 2008, Kamus bahasa Indonesia, PT Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2008. Hukum Kerja. Jakarta. Rajawali Pres.