



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 7695-7714

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Yuridis Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya Dalam  
Perspektif Perundang-Undangan (*Studi Penelitian di*  
*PT. Giken Precision Indonesia*)

Reni Apriani<sup>1✉</sup>, Laily Washliati<sup>2</sup>, Titik Aminah<sup>3</sup>

Fakultas Hukum Universitas Batam

Email: [reniapriani2308@gmail.com](mailto:reniapriani2308@gmail.com)<sup>1✉</sup>

Abstrak

Keselamatan dan hak pekerja perempuan merupakan dua aspek yang sangat penting dalam dunia kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan seringkali berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki, oleh karena itu diperlukan perlindungan khusus untuk menjamin keselamatan mereka dan melindungi hak-hak yang melekat pada mereka. Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini menggunakan penelitian hukum dengan pendekatan yuridis normatif dengan menggunakan data primer hasil penelitian dengan menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagai peraturan perundang-undangan mengatur hak-hak pekerja perempuan. Namun, sistem hak-hak pekerja perempuan yang paling komprehensif adalah UU Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dipastikan dalam beberapa bidang, termasuk kesetaraan positif (non-diskriminasi), sistem pengupahan, kesehatan dan keselamatan, serta jaminan sosial dan hubungan kerja. Ada juga perbedaan, namun dalam UU Ketenagakerjaan, jumlah aturan rinci terkait ketenagakerjaan adalah beberapa undang-undang dan peraturan perundang-undangan. Selain itu, terdapat hak-hak mendasar dalam mengelola pekerja, antara lain kesetaraan, perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial, perlindungan teknis. Setelah dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan klasifikasi hak, ternyata UU Ketenagakerjaan beserta peraturan perundang-undangan pelaksanaannya telah sesuai dengan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan tentang pengaturan hak-hak pekerja perempuan.

Kata Kunci: *Keselamatan, Pekerja Perempuan, Hak-Haknya*

## Abstract

The safety and rights of female workers are two very important aspects in the world of work. The work carried out by women is often different from the work carried out by men, and therefore, special protection is required to ensure their safety and protect their inherent rights. This type of research in writing this thesis uses legal research with a normative juridical approach using primary data resulting from research using secondary data, namely data obtained from library materials. The research results show that various laws and regulations regulate the rights of female workers. However, the most comprehensive system of women's workers' rights is the Employment Law. It can be ensured in several areas, including positive equality (non-discrimination), wage systems, health and safety, and social security and employment relations. There are also differences, but in the Employment Law, the number of detailed regulations relating to employment is several laws and legislative regulations. In addition, there are fundamental rights to manage workers, including equality, economic protection and social protection, technical protection. After further research based on the classification of rights, it turns out that the Employment Law and its implementing laws and regulations are in accordance with the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women regarding the regulation of women's workers' rights.

Keywords: *Safety, Women Workers, Their Rights*

## PENDAHULUAN

Pekerja perempuan memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Namun dalam kenyataannya, pekerja perempuan seringkali mengalami diskriminasi dan perlakuan yang tidak adil di tempat kerja. Oleh karena itu, diperlukan analisis yuridis untuk memperjelas hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif perundang-undangan terkait keselamatan dan hak-haknya di tempat kerja. Beberapa undang-undang yang mengatur hak-hak pekerja perempuan di antaranya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang serta Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita. Dalam beberapa penelitian, analisis yuridis normatif digunakan untuk mengkaji sumber hukum primer dan sekunder terkait perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja perempuan. Dalam konteks ini, hak asasi manusia juga menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam perlindungan hak-hak pekerja perempuan.

Keselamatan pekerja perempuan dan hak-haknya adalah isu yang mendalam dan penting dalam konteks perundang-undangan di berbagai negara. Sebagai upaya menjaga keseimbangan antara produktivitas ekonomi dan kesejahteraan manusia, perlindungan

terhadap para pekerja perempuan menjadi hal yang tak terpisahkan dari sistem hukum yang adil dan berkeadilan. Peran perempuan dalam dunia kerja semakin meningkat seiring dengan perkembangan zaman. Sebagai kontributor penting dalam berbagai sektor industri, perempuan berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sosial. Namun, di balik kesuksesan dan kontribusi luar biasa mereka, pekerjaan perempuan juga dapat menimbulkan risiko dan tantangan yang khusus.

Dalam perspektif perundang-undangan, pengakuan akan peran khusus pekerja perempuan menjadi landasan penting dalam menjamin keselamatan, kesehatan, dan hak-hak mereka di tempat kerja. Undang-undang yang melindungi pekerja perempuan menggarisbawahi pentingnya menghilangkan segala bentuk diskriminasi gender dan menegakkan kesetaraan hak dalam lingkungan kerja. Melalui pendekatan hukum yang berkeadilan, keselamatan pekerja perempuan dan hak-haknya menjadi fokus utama bagi para pembuat kebijakan dan pemegang otoritas. Keterlibatan perempuan dalam industri yang lebih beragam, termasuk sektor-sektor yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki, menuntut perlindungan yang kuat dan penyesuaian kebijakan yang memperhatikan perbedaan biologis, sosial, dan ekonomi. Dengan melindungi keselamatan pekerja perempuan dan hak-haknya, kita juga memberikan kesempatan yang setara bagi perempuan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pembangunan masyarakat dan perekonomian.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang mengusahakan untuk melukiskan fakta-fakta yang nyata dan situasi yang berkenaan dengan Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya dalam Perspektif Perundang-Undangan. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dan empiris, bahwa pendekatan ini dilakukan dengan mempelajari dan mengkaji kaedah-kaedah hukum yang berlaku, serta melalui wawancara langsung terhadap pekerja perempuan terutama berkenaan dengan Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya dalam Perspektif Perundang-Undangan.

### Sumber Data Dan Alat Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang bersumber dari hasil wawancara di sumber data yang diperoleh secara langsung di lapangan, yaitu melakukan wawancara dengan karyawan PT. Giken Precision Indonesia. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelitian kepustakaan dengan cara

mengkaji buku-buku, jurnal, hasil penelitian, konvensi dan peraturan perundang-undangan serta melalui media internet berkenaan dengan hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Data primer diperoleh dengan melakukan Penelitian lapangan dengan cara wawancara dengan karyawan PT. Giken Precision Indonesia dan responden yang berkaitan dengan objek penelitian ini.

#### Analisis Data

Data yang telah diperoleh tersebut, baik data primer dari penelitian lapangan, maupun data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan di generalisasikan yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data ini sebagai upaya mencari dan menata data secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang masalah yang diteliti dan menyajikannya sebagai suatu temuan penelitian.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaturan Hukum Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya dalam Perspektif Perundang-Undangan

Hak-hak pekerja perempuan telah diatur dalam instrumen nasional maupun internasional, hubungan antara instrumen nasional dan instrumen internasional mengenai hak-hak pekerja perempuan penting untuk dipelajari dan untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara keduanya. Instrumen nasional yang paling komprehensif dalam mengatur hak-hak pekerja perempuan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan tambahan untuk implementasi aturan yang ditampilkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan nasional lain. Sedangkan, instrumen internasional yang paling komprehensif dalam mengatur hak-hak pekerja perempuan adalah Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Berikut ini merupakan persamaan dan perbedaan Undang-undang Ketenagakerjaan dengan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dalam penggolongan hak pekerja perempuan:

*Pertama*, hak pekerja perempuan dibidang non diskriminasi dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf a, hak atas kesempatan kerja yang sama diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf b, hak untuk bebas memilih profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, serta pelatihan kejuruan diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf c, hak untuk mendapat perlakuan yang sama diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d Konvensi mengenai

Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Sedangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan hak mendapat kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam Pasal 5, hak mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha diatur dalam Pasal 6, hak untuk mendapat pelatihan kerja diatur dalam Pasal 9, hak untuk diberikesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri diatur dalam Pasal 31.

*Kedua*, hak pekerja perempuan di bidang sistem pengupahan dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita hak atas menerima bayaran (upah) yang sama, yang juga termasuk dengan tunjangan-tunjangan, dan hak untuk diperlakukan dengan sama perlakuan yang sama atas pekerjaan dengan nilai yang sama diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan diatur dalam Pasal 88 ayat (1).

*Ketiga*, hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatankerja dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita yang menjamin kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja khususnya pekerja perempuan, adapun perlindungan terhadap fungsi reproduksi pekerja perempuan juga mendapat perhatian khusus yang dapat dijumpai dalam Pasal 11 ayat (1) huruf g, hak adanya perlindungan khusus bagi pekerja perempuan selama kehamilan pada jenispekerjaan yang terbukti berbahaya diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d, hak untuk mendapat cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula yang diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf b.

*Keempat*, hak pekerja perempuan di bidang jaminan sosial dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita hak atas jaminan sosial khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuanuntuk bekerja, hak atas masa cuti yang diatur dalam pasal 11 ayat (1) huruf f. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan hak atas masa cuti yang dibayar diatur dalam Pasal 93 ayat (4), hak mendapat jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Pasal 99 ayat (1).

*Kelima*, hak pekerja perempuan di bidang hubungan kerja dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita larangan dikenakan sanksi berupa pemberhentian kerja karena alasan kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian kerja karena alasan status perkawinan diatur dalam Pasal 11 ayat (2) huruf a. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan menikah diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf d, larangan

pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, menyusui diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e.

Relevansi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, yang mengatur hak-hak pekerja perempuan, menimbulkan keinginan untuk mengeksplorasi lebih jauh bagaimana kesesuaian antara Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk

Dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia perlindungan teknis atau keselamatan kerja bagi pekerja perempuan juga telah diatur dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan yang memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Hal tersebut diberikan demi untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan yang kodratnya perempuan mempunyai kebutuhan yang lebih khusus dalam kebutuhan reproduksinya.

Kemudian, Pada Pasal 76 ayat (1) menegaskan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang untuk bekerja malam hingga pagi hari (pukul 23.00 - 07.00). Pada Pasal 76 ayat (2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil dengan surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya yang apabila ia apabila ia bekerja pada malam hingga pagi hari (pukul 23.00-07.00). Pada Pasal 76 ayat (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan dari malam hingga pagi hari (pukul 23.00 – 07.000) wajib untuk memenuhi kebutuhan mereka yang berupa memberi makanan dan minuman bergizi dan menjaga menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pada Pasal 76 ayat (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja malam hingga pagi hari (pukul 23.00 - 05.00).

Implementasi, Faktor Kendala dan Solusi Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya dalam Perspektif Perundang-Undang di PT. Giken Precision Indonesia

a. Implementasi Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya dalam Perspektif Perundang-Undang di PT. Giken Precision Indonesia

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi: (1) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha; (2) Perlindungan keselamatan dan kerja; (3) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh

perempuan, anak, dan penyandang cacat; (4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Zaeni Asyhadie bahwa jenis perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu: (1) Perlindungan ekonomis; Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; (2) Perlindungan sosial; Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan hak untuk berorganisasi; (3) Perlindungan teknis; Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan yang sifatnya khusus untuk tenaga kerja perempuan antara lain:

#### a. Perlindungan Jam Kerja

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib: (1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan; (2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 76 ayat 4).

#### 1) Perlindungan yang bersifat protektif

Pekerja atau buruh perempuan merupakan kelompok yang karena kodratnya mempunyai karakteristik tertentu yang mendapat perhatian, oleh karena itu dalam beberapa hal terhadap pekerja/buruh perempuan ini diberlakukan peraturan khusus yang menyangkut perlindungan pekerja/buruh perempuan, mencakup larangan kerja pada malam hari, larangan melakukan pekerjaan yang membahayakan kesehatan, kesusilaan perempuan. Bentuk-bentuk perlindungan tersebut berupa:

#### a) Peraturan Cuti Haid

Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Bagi wanita yang normal dan sehat, pada usia tertentu akan mengalami haid, dalam prakteknya banyak wanita yang sedang dalam masa haid tetapi tetap bekerja tanpa gangguan apapun.

#### b) Peraturan Cuti Hamil/Melahirkan/Keguguran

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 (Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.

#### c) Peraturan Menyusui Anak Pada Waktu Jam Kerja

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Di dalam penjelasan Pasal 13 ayat (4) ditentukan bahwa dipikirkan oleh pemerintah kemungkinan mengadakan tempat penitipan anak. Kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang masalah ibu menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih membutuhkan ASI untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

#### d) Penghapusan Perbedaan Perlakuan Terhadap Pekerja Perempuan

Peningkatan perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan dapat dilihat pula dengan adanya beberapa ketentuan yang menghapuskan adanya perbedaan perlakuan terhadap pekerja/buruh perempuan. Peningkatan perlindungan bagi tenaga kerja wanita, dapat dilihat pula dengan adanya beberapa ketentuan yang menghapuskan adanya perbedaan perlakuan terhadap tenaga kerja wanita.

#### e) Jaminan Sosial dan Pengupahan

Agar para pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan semangat dan bergairah, masalah jaminan sosial dan pengupahan diperlukan oleh perusahaan. Jaminan sosial yang dimaksud antara lain jaminan sakit, hari tua, jaminan kesehatan, jaminan perumahan, jaminan kematian dan sebagainya. Mengenai jaminan sosial ini sudah diatur secara normatif dalam perundangan, sehingga bagi perusahaan yang belum atau tidak memenuhi standard yang sudah ditetapkan dapat dikenakan sanksi. Perihal perlindungan upah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, antara lain mengatur tentang upah yang diterima oleh para pekerja apabila pekerja sakit, halangan atau kesusahan. Disamping itu diatur pula tentang larangan diskriminasi antara

tenaga kerja laki – laki dan tenaga kerja wanita didalam hal menetapkan upah untuk pekerjaan yang sama nilainya.

f) Pengaturan Istirahat/Cuti Tahunan

Hak cuti bagi pekerja perempuan, perlu dibedakan sebab menyangkut perbedaan biologis maupun perbedaan sosio-budaya, adapun hak cuti bagi perempuan tersebut, antara lain sebagai berikut: (1) Hak cuti haid, didasarkan pada Pasal 81 UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja perempuan tidak diharuskan untuk menjalani aktivitas kerjanya di hari pertama dan hari kedua masa haid; (2) Hak cuti melahirkan, didasarkan pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan menentukan pekerja perempuan mendapatkan hak untuk istirahat selama 1,5 bulan sebelum waktunya untuk melahirkan dan istirahat selama 1,5 bulan setelah waktunya melahirkan anaknya berdasarkan perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Berdasarkan Analisis Penulis terhadap wawancara dengan Siti Hazlinda Selaku HR Officer PT. Giken Precision Indonesia, analisis penulis bahwa secara garis besar perlindungan preventif bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di PT. Giken Precision Indonesia ialah: (1) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya (misalnya karena sakit, melahirkan dan lain sebagainya) yang bersangkutan tetap diberikan upah, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap sebagaimana ketentuan yang berlaku; (2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan pemeliharaan kesehatan; (3) Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja, bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, misalnya Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang sekarang menjadi BPJS Ketenagakerjaan/BP Jamsostek.

b. Faktor Kendala dan Solusi Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya dalam Perspektif Perundang-Undangan di PT. Giken Precision Indonesia

Adapun hambatan-hambatan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha. Konkritnya pengusaha diwajibkan:

a) Menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja dan pulang Pukul 23.00 s/d 05.00;

Berdasarkan Kep. 224/Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang berbunyi: pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 dengan 05.00.

Berdasarkan data dan wawancara yang penulis peroleh dari responden Dewi Lestari selaku Operator mengatakan bahwa pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari berangkat dan pulang kerja menggunakan kendaraan pribadi, dengan kata lain tidak adanya angkutan bagi pekerja yang disediakan oleh pihak PT. Giken Precision Indonesia. Namun di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diberikan pengecualian mengenai pekerja yang dipekerjakan melebihi jam kerja yang diterangkan dalam Pasal 77 Ayat (2) huruf a dan b sebagaimana yang tertera dalam pasal 78 Ayat (1) huruf a dan b yang berbunyi: pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (2) harus memenuhi syarat ada persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan.

b) Pengusaha juga diwajibkan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja perempuan aman dari kemungkinan perbuatan asusila ditempat kerja;

Pentingnya petugas keamanan di tempat kerja yakni untuk menjamin agar pekerja tetap merasa aman selama bekerja apalagi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari untuk menghindari terjadinya asusila di tempat ia bekerja Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden mengenai perlindungan kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, pengusaha dalam hal ini pihak PT. Giken Precision Indonesia telah menyediakan petugas keamanan untuk menjaga keamanan pekerja selama di tempat kerja petugas keamanan yang disediakan berjumlah 6 orang. Dalam hal ini PT. Giken Precision Indonesia sudah memberikan perlindungan dalam hal penyediaan petugas keamanan bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.

c) Fasilitas tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi/WC dan penerangan yang layak;

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden Siti Rahmah Harahap selaku *Operator Clean Room Moulding* yang bekerja di PT. Giken Precision Indonesia, fasilitas kamar mandi/wc yang disediakan oleh perusahaan digunakan bersama ± sama antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki. Seharusnya kamar mandi/wc yang disediakan

tidak jauh dari ruangan kerja dengan kata lain setiap ruangan disediakan kamar mandi/wc dan harus dipisahkan antara laki-laki dan perempuan.

Keselamatan dan keamanan pekerja seharusnya menjadi tanggung jawab penuh dari pihak pemberi kerja, termasuk mengenai keselamatan pekerja khususnya bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Namun pada kenyataannya di PT. Giken Precision Indonesia sudah menyediakan kamar mandi/wc di tempat kerja akan tetapi di bagian clean room moulding kamar mandi/wc yang ada tidak di pisahkan antar pekerja/buruh perempuan dan laki ± laki atau dengan kata lain hanya disediakan 1 kamar mandi/wc bagi pekerja/buruh setiap tingkatnya dan juga terletak di sudut ruangan. Hal ini dapat berisiko kemungkinan terjadinya tindakan asusila terhadap pekerja/buruh perempuan terutama pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari.

d) Untuk menjaga kondisi kesehatan agar pekerja perempuan harus dalam kondisi prima, pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1.400 kalori;

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Siti Hazlinda Selaku HR Officer PT. Giken Precision Indonesia beliau membenarkan adanya pemberian makanan atau minuman yang bergizi pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari, beliau beralasan dengan memberikan makanan atau minuman yang bergizi pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari akan menunjang kinerja dan staminanya.

Jika dikaitkan dengan teori perlindungan hukum Menurut Siti Hazlinda Tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya.

## 2) Perlindungan Hak Cuti Hamil/Melahirkan

Hasil wawancara penulis dengan Siti Hazlinda Selaku HR Officer PT. Giken Precision Indonesia dari awal berdirinya Perusahaan ini hingga sekarang tahun 2023 mengenai pelaksanaan cuti, dimana dalam pelaksanaannya pihak perusahaan selalu memberikan cuti hamil/melahirkan yang diajukan oleh tenaga kerja/buruh wanita PT. Giken Precision Indonesia tentunya sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Hal lain yang menjadi kesulitan bagi pekerja/buruh perempuan seperti yang di ceritakan oleh: Dini Mardho Tilla selaku Qc Inspector departemen Moulding mengatakan: kami kesulitan untuk memompa asi ketika baru melahirkan dikarenakan izin dari atasan untuk meninggalkan tempat kerja yang membutuhkan waktu lumayan lama, meskipun ruang laktasi sudah di sediakan perusahaan.

Siti Hazlinda menambahkan keberlangsungan kontrak karyawan bagi pekerja wanita yg hamil selalu menjadi kendala, karena mengingat produktivitas karyawan yg tidak stabil (berdasarkan proyek/orderan customer) maka perusahaan sulit memberikan cuti hamil selama 3 bulan bagi karyawan kontrak yg akan habis masa kerjanya. Namun pada prinsipnya, jika karyawan tetap dan karyawan yang masa kontraknya masih diatas 9 bulan setelah karyawan tersebut hamil, maka Perusahaan tetap memberikan hak cuti kepada karyawan tersebut selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan.

### 3) Lemahnya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Disamping itu melalui pengawasan Pasal 178 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dilaksanakan unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan sebagai pengawas dan perlindungan ketenagakerjaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Soerjono Soekamto yaitu salah satu faktor penghambat penegak hukum yakni pihak - pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum dalam hal ini yaitu pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang kurang melaksanakan pengawasan.

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi.

Perempuan mempunyai perlindungan yang khusus sesuai dengan fungsi reproduksinya sebagaimana diatur pada pasal 11 ayat (1) ICEDAW huruf f bahwa hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi. Selain itu seringkali adanya pemalsuan dokumen seperti nama, usia, alamat dan nama majikan sering berbeda dengan yang tercantum di dalam paspor. Tenaga kerja yang tidak berdokumen tidak diberikan dokumen perjanjian kerja. Hal ini juga sering terjadi pada pekerja perempuan yang bekerja di luar negeri.

Maka untuk itu ICEDAW pada pasal 15 ayat (3) mengatur yaitu negara-negara peserta bersepakat bahwa semua kontrak dan semua dokumen yang mempunyai kekuatan hukum, yang ditujukan kepada pembatasan kecakapan hukum para wanita, wajib dianggap batal dan tidak berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dan wawancara dengan Siti Hazlinda Selaku HR Officer PT. Giken Precision Indonesia tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di PT. Giken Precision Indonesia bahwa tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja (pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya). Mengingat tenaga kerja wanita sebagai pihak yang lemah dari majikannya, atasannya yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya.

Siti Hazlinda juga menambahkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT Giken Precision Indonesia berpedoman pada ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu perlindungan berupa: (1) Bidang reproduksi, meliputi: (a) Hak atas cuti haid; (b) Hak atas cuti hamil dan keguguran; (c) Hak atas pemberian kesempatan menyusui; (2) Bidang kesehatan dan keselamatan kerja, meliputi: (a) Hak atas makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB; (b) Hak atas penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 05.00 WIB; (3) Bidang kehormatan perempuan, meliputi: (a) Penyediaan petugas keamanan; (b) Penyediaan WC yang layak dengan penerangan yang memadai dan dipisah antara laki-laki dan perempuan.

Akan tetapi menurut analisis penulis bahwa pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan terhadap perempuan terutama yang bekerja di PT. Giken Precision Indonesia masih rendah. Rendahnya pemahaman hukum bagi para pihak ini disebabkan karena kurangnya informasi yang diperoleh tentang isi peraturan perundang-undangan tersebut sangat minim, hal ini disebabkan juga karena sumber pemberi informasi tidak mendukung sosialisasi tentang perlindungan hukum terkait dengan hak-hak asasi perempuan.

Sedangkan faktor penghambat bagi pekerja perempuan yang bekerja di PT. Giken Precision Indonesia pada dasarnya tidak ada faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungannya, tetapi fakta dilapangan ada pekerja yang kurang memperhatikan tata kerja yang baik sesuai dengan prosedur yang ada meski hal tersebut jarang terjadi, serta

tingkat pendidikan pekerja yang rendah sehingga mereka tidak mengetahui tentang hak-hak mereka yang seharusnya diperoleh.

Solusi bagi pengusaha dan pekerja/buruh perempuan: (1) Perusahaan lebih memperhatikan perlindungan dan hak-hak pekerja wanitanya dilapangan, karena terkadang ada oknum yang demi kepentingan pribadi/perusahaan tidak memberikan izin atau mempersulit yang menjadi hak pekerja Wanita seperti waktu laktasi bagi karyawan yang masuk kerja setelah cuti melahirkan, memperhatikan tindakan-tindakan intervensi terhadap karyawan perempuan ketika diperpanjang kontrak kerja karena biasanya diikuti dengan penyalahgunaan wewenang bahkan sampai pelecehan seksual (*sexual harassment*); (2) Dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Seharusnya pihak PT. Giken Precision Indonesia sebelum membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ada baiknya mempelajari dahulu mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam pembuatan perjanjian kerja agar tidak membuat perjanjian yang bertentangan dengan Undang-undang yang berlaku; (3) Perusahaan lebih memperhatikan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari terkait risiko keselamatan kerjanya, bebas dari tindakan pelecehan/asusila, memberikan makanan/minuman bergizi pada pekerja yang bekerja di malam hari serta memberikan transportasi antar jemput bagi pekerja yang bekerja di malam hari; (4) Bagi pekerja/buruh perempuan Pekerja membentuk serikat pekerja untuk membela hak-hak dari pekerja. Pekerja diharapkan untuk meningkatkan pengetahuannya di bidang hukum yakni dengan mengikuti seminar-seminar hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, sehingga tidak ada lagi pekerja yang tidak tahu tentang hak-hak yang seharusnya di peroleh selama bekerja.

## SIMPULAN

Pengaturan Hukum Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya dalam Perspektif Perundang-Undangan

Sudah berjalan dengan baik yaitu ditandai dengan berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja perempuan. Namun, sistem hak-hak pekerja perempuan yang paling komprehensif adalah UU Ketenagakerjaan. Dapat dipastikan di beberapa bidang, termasuk kesetaraan positif (non-diskriminasi), sistem upah, kesehatan dan keamanan, dan jaminan sosial dan hubungan kerja. Ada juga perbedaannya, tetapi pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jumlah peraturan terperinci yang berkaitan dengan pekerjaan terdapat beberapa perundang-undangan dan peraturan legislasi. Selain itu, ada hak mendasar untuk mengelola pekerja, termasuk

kesetaraan, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum yang digunakan adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan perundang-undangan pelaksanaannya telah sesuai dan cocok dengan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita mengenai pengaturan hak pekerja perempuan.

Implementasi, Faktor Kendala dan Solusi Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya dalam Perspektif Perundang-Undang di PT. Giken Precision Indonesia

Implementasi Keselamatan Pekerja Perempuan dan Hak-Haknya dalam Perspektif Perundang-Undang di PT. Giken Precision Indonesia telah terlaksana dengan baik namun ada hambatan- hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah adanya kurangnya perhatian Perusahaan terhadap tenaga kerja perempuan terkait keselamatan dan hak-hak spesial yang melekat pada pekerja perempuan. Tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, serta faktor pekerja perempuan yang kurang akan pengetahuan hukum sehingga tidak mengetahui apa saja hak-haknya yang dilindungi oleh Pemerintah.

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Giken Precision Indonesia belum terpenuhi secara maksimal. Hal ini dapat terlihat dari tidak terpenuhi sebagian hak pekerja/buruh perempuan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang berkerja hingga malam hari diantaranya tidak terpenuhinya hak untuk mendapatkan angkutan antar jemput, ada sebagian toilet yang masih gabung antara laki-laki dan perempuan sehingga kesempatan untuk terjadinya pelecehan seksual bisa saja terjadi, perlindungan terhadap pemberian hak cuti hamil/melahirkan terhadap karyawan kontrak, perlindungan terhadap kesulitan untuk memompa ASI ketika baru melahirkan dikarenakan izin dari atasan sulit didapatkan, serta penyalahgunaan wewenang/intervensi dari atasan terhadap karyawan kontrak yang akan diperpanjang kontrak kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 201.

Adisu, Editus, 2017 dan Jehani Libertus, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Cet. Kedua, Visi Media, Jakarta.

Asikin, Zainal, 2017, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.Pertama, Rajawali Pers, Jakarta.

Aspund, D Knut, 2018, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Cet.Pertama, Pusham Ull, Yogyakarta.

- Astri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, Lubuk Agung, Bandung, 2016
- Buku pedoman, *Penyusunan Proposal dan Skripsi dan Tesis Program Ilmu Hukum dan Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana (S1)*, Universitas Batam, 2012
- Churin Turoyya, *"Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati"* Skripsi Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Surakarta, 2018.
- Dede Agus, *"Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh,"* *Jurnal Ilmu Hukum* 8, No. 1, 2014.
- Hadi Setia Tunggal, *Memahami Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvarindo, Jakarta, 2013
- Janus Sidabolak, *Hukum Perusahaan: Analisis Terhadap Pengaturan Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional Di Indonesia*, Nuansa Aulia, Bandung, 2012.
- Jimmy Joses Sembiring, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2016.
- Kansil dan Christine, *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek Hukum Dalam Ekonomi)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2018.
- Khusnul Khotimah, *"Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan,"* *Jurnal Studi Gender dan Anak* 4, No. 1, 2019.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2017.
- Lili Rasyidi dan Ira Thania Rasyidi, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2014.
- Marzuki, 2017, Suparman, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cet. Pertama, Pusham Ull, Yogyakarta.
- Muhammad Chairul Huda, *"Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)"*; The Mahfud Ridwan Institue, Jawa Tengah, Desember, 2021
- Muhammad Siddiq Armia, *Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum*, Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia (LKKI), Banda Aceh, Agustus, 2022.
- Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2017.
- Nadhira Wahyu Adityarani, *"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.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. 7, Kencana, 2011, Jakarta.
- Purnadi Purbacaraka, *Penegakan Hukum Dalam Mensukseskan Pembangunan*, Bandung: Alumni, 2017.

- Riyadi, Eko, 2018, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cet.Pertama, RajagrafindoPersada, Depok.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2017.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta, 2017.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sukarno Abraera, Muhadar, *Filsafat Hukum Teori dan Praktik*, Prenada Media Group, 2015.
- Suratman. 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada, Depok.
- Surjadi. 2012 *"Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik."* PT. Refika Aditama, Bandung.
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barakatullah, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Ugo dan Pujiyono. 2012, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Sinar Grafika, Jakarta.
- W.Friedmann, *Teori&Filsafat Hukum Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum (Susunan I)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Wijayanti, Asri. 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, n.d.
- Yusuf Randi. 2020, *"Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan."* *Yurispruden* Volume 3, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie. 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Citra, Jakarta, 2018.
- B. Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita "*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*" (Lembaran Negara Tahun 1984/ No. 29, Tambahan Lembaran Negara No. 3277).

Undang-undang (UU) Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Indonesia, Pemerintah Pusat (Lembaran Negara Tahun 1999/ No. 165, Tambahan Lembaran Negara No. 3886).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45).

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375)

Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 tentang pengesahan International Covenant On Economic, Civil, and Political Right.

C. Artikel, Jurnal dan Makalah

Dhea Yulianti, "*Pelaksanaan Hak-Hak Normatif Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari Dihubungkan Dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/B*" (Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2021);

Eltavia Firda Rizki, Lia Fadjriani, Christiani Prasetiasari, Idham, *Analisis Yuridis penangkapan tersangka tindak pidana narkoba pada tingkat penyidikan (Studi Penelitian di Polres Inhil Kota Tembilahan)*, Zona Keadilan : Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam Vol. 10 No. 03, Desember 2020, Pages 92-109 P-ISSN : 2087-7307 <http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Keadilan>.

Fitri Anasari, 2016, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Skripsi)*, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

- Imam Muchtarom, 2010, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: PT. Aksara Solo Pos Surakarta) (Skripsi)*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jayantari, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Minimarket Alfamart Mataram (Studi Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)", hal. 10.
- Kanyaka Prajnaparamita, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Di Indomaret Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Administrative Law & Governance Journal* 2, No. 1 (2019): 34–46; Hj. Erwien Adisiswanto, "Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Perusahaan," *IUS* 3, No. 01, 2015, hal. 69–75.
- Sali Susiana, 'Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme', *Jurnal Aspirasi*, Vol.8 No.2, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, 2017.
- Suci Flambonita, 'Jurnal Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Wanita dalam Bidang Ketenagakerjaan', 2013
- Prama Ikhsan Anggara, Fadlan, Idham, *Analisis Yuridis Proses Penyidikan Terhadap Tindak Pidana Penganiayaan yang dilakukan oleh Anak (Studi Penelitian di Polsek Nongsa) Zona Keadilan: Program Studi Ilmu Hukum (S1) Universitas Batam Vol. 10 No. 02, Agustus 2020, Pages 1-17 P-ISSN: 2087-7307*  
<http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/Keadilan>
- Christiani Prasetyasari, & Roynal Ola. (2023). *Analisis Yuridis Pengawasan Otoritas Jasa Keuangan atas Restrukturisasi Pinjaman di Kota Batam (Studi Penelitian di BPR Dana Fanindo Kota Batam)*. *Jurnal Politik Hukum*, 1(1), 13–25. Retrieved from <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jph/article/view/392>

#### D. Internet

- <https://peraturan.go.id/id/pp-no-37-tahun-2021>, diakses pada tanggal 8 Juni 2023, Pukul 21.15 WIB.
- <https://peraturan.go.id/id/pp-no-37-tahun-2021>, diakses pada tanggal 23 September 2023, Pukul. 21.00 WIB.
- <https://katadata.co.id/agung/berita/629073fac7320/perspektif-adalah-sudut-pandang-berikut-arti-dan-jenisnya> diakses pada tanggal 23 September 2023, Pukul. 09.00 WIB.
- [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1266-2917-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/1266-2917-1-SM%20(1).pdf), di akses pada tanggal 8 September 2023, Pukul. 15.00 WIB