

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK BURUH WANITA HAMIL
MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(CONTOH KASUS: PT X)****Siti Syarah Armanida**(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)
(e-mail: sisyada20@gmail.com)**Dr. Andari Yurikosari, SH., M.H.,***(Corresponding Author)*(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor(Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia)
(e-mail: andari.yurikosari@gmail.com)**Abstract**

A woman is guaranteed the right to return to the same position after her maternity leave. The need for legal protection for women workers who are pregnant but not treated properly and get rights in accordance with the provisions in the Manpower Act. The formulation of the problem in this study is how the legal protection for pregnant women workers who work at PT X based on the law and how to resolve violations of the law that occurs in pregnant women workers who work at PT X. The method used in this study is normative legal research. Labor Law. Suggestions in this thesis are to the government through Parliament to immediately revise the Article in the Manpower Act concerning criminal and administrative sanctions that regulate violations of labor rights that do not get wages from maternity leave or miscarriage leave. Furthermore, workers, especially women, must be more careful in signing agreements to work together, whether their rights have been fulfilled in the agreement or not, in accordance with applicable regulations

Keywords: Protection, paid leave, pregnant

I. PENDAHULUAN**A. Latar Belakang**

Semua makhluk hidup membutuhkan uang untuk memenuhi kelangsungan kehidupan ke seharusnya baik untuk diri sendiri maupun keluarga yang di tanggunginya. Di masa modern seperti sekarang uang dapat di didapatkan dengan berbagai cara, salah satunya pekerjaan umum yang kebanyakan orang untuk mendapatkan upah pegawai. Bekerja di tempat orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam

hubungan kerja.¹ Di dalam ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa "Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Dari pasal tersebut di atas saya tahu bahwa semua WNI memiliki peluang untuk memilih bagaimana mereka ingin memiliki pekerjaan sebagai karyawan atau bisnis, Juga perusahaan memiliki hak untuk memilih pekerja bernilai untuk membantu menjalankan bisnis mereka. Beberapa pekerjaan mereka, tergantung pada level dan gaya hidup karyawan yang mendapatkan *salary* yang tepat untuk hidup sebagai manusia . Beberapa perusahaan memilih pekerja berdasarkan jenis kelamin, perempuan maupun laki laki akan ditempatkan sesuai kebutahn perusahaan itu sendiri. Di jaman era saat ini banyak perempuan yang ikut berpartisipasi untuk mencari nafkah, untuk kelangsungan kehidupan individual maupun keluarga.

Gender adalah laki laki dan perempuan yang diasumsikan secara sosial dimasyarakat luas pada umumnya.² Kemudian perbedaan gender tersebut disosialisasikan terinternalisasikan menjadi sifat dan perilaku yang memandang sudut pandang gender. Dimasa saat ini perempuan juga ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut melakukan pekerjaan-pekerjaan, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonom keluarga. Kejadian kejadian wanita bekerja pada saat ini bukanlah sesuatu hal yang baru dala kehidupan era sekarang. Usaha – usaha perdagangan, pengelolaan makanan, industrial, konveksi bahkan jasa pun semua banyak dikerjakan oleh kaum perempuan.³ Kaum perempuan yang sedang bekerja diberbagai perusahaan mengalami situasi yang menegangkan. Keadaan dilema secara progresif berdampak pada "marginalisasi" dan "privatisasi" pekerja perempuan, bahkan

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan ke-4. (Jakarta: Sinar Grafika, Jakarta, 2010), hal. 22

² Nasdian Ferdian Tony, *Sosiologi Umum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2015), hal. 294

³ Ratih Dewayanti dan Erna Ernawati Chotim, *Marjinalisasi dan Eksploitasi Perempuan Usaha Mikro di Pedesaan Jawa*, (Bandung : AKATIGA, 2004), hal. 10

mengonsentrasi dalam berbagai bentuk kerjaan dalam segi pelayanan yang tidak relevan. Pada kenyataannya menimbulkan berbagai kemungkinan kemungkinan tidak adilan posisi perempuan dalam segi pekerjaan.⁴

Menurut Pasal 76 Ayat (1, 2 dan 3) UU No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa:⁵

1. Perempuan pekerja yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
2. 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 s.d. pukul 07.00.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja

Kesejahteraan buruh menjadi point utama ketika membicarakan persoalan yang dialami oleh teman-teman buruh.⁶ Adapun hak-hak buruh yang harus dilindungi pemerintah salah satunya yang tercantum dalam Pasal 86 Ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan dikatakan bahwa :⁷

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

⁴ Iwan Prayitno, *Wanita Islam Perubah Bangsa*, (Jakarta: Pustaka Tarbiatuna), hal. 185

⁵ Lihat Pasal 76 Ayat (1, 2 dan 3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶ Adrian Paradis, *Buruh Beraksi; Sejarah Gerakan Buruh Amerika Serikat* (Yogyakarta; Kreasi Wacana, 2009), hal. 32

⁷ Lihat Pasal 86 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

2. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kesehatan para pekerja/buruh dan memberikan jaminan keselamatan terhadap para pekerja dengan cara melakukan tindak pencegahan kecelakaan dan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja.

Beberapa program-program pun harus segera diterbitkan untuk demi keselamatan pekerja perempuan maupun laki-laki. Terutama pekerja perempuan yang rawan akan pelecehan seksual dan kekerasan. Pengusaha sudah seharusnya memperhatikan hal hal tersebut. Sedangkan dari pemerintah sendiri pun sudah memerhatikan pekerja atau buruh dengan dibuat nya ada nya peraturan-peraturan yang melindungi pekerja. Terlihat dari beberapa peraturan yang mengiyakan adanya cuti dan lain sebagai nya.

Untuk pekerja wanita sudah di lindungi dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 76 yang mengatur pengusaha untuk memberikan fasilitas untuk kawan kawan buruh perempuan guna terjaganya keselamatan kawan kawan buruh dan dalam Pasal 76 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan menentukan:⁸

“Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”.

Dan dengan itu diatur pula dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00-07.00 mengatur hak-hak yang harus diterima tenaga kerja perempuan pada malam hari.

Di dalam regulasi Konvensi ILO 183 Tahun 2000 Pasal 8 mengatakan bahwa:

⁸ Pasal 76 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

1. Tidak sah bagi pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja perempuan selama kehamilannya atau tidak adanya cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau 5 atau selama masa setelah dia kembali ke pekerjaan yang akan ditentukan oleh undang-undang atau peraturan nasional, kecuali dengan alasan yang tidak terkait dengan kehamilan atau kelahiran anak dan konsekuensi atau perawatannya. Beban pembuktian bahwa alasan pemberhentian tersebut tidak terkait dengan kehamilan atau persalinan dan konsekuensi atau perawatannya harus berada pada pengusaha.
2. Seorang perempuan dijamin haknya untuk kembali ke posisi yang sama atau posisi setara yang dibayar pada tingkat yang sama setelah selesai cuti melahirkannya.⁹

Pasal 82 UU Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

1. Buruh wanita semasa hamil atau mengandung berhak mendapatkan cuti atau libur selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai dengan keterangan dokter kandungannya.
2. Dan pekerja buruh wanita berhak mendapatkan libur selama 1,5 bulan jika mengalami keguguran sesuai dengan anjuran dokter kandungannya karena untuk memulihkan kembali kesehatan si calon ibu.

Berdasarkan hal tersebut diatas Penulis mengambil kasus dari buruh wanita yang bekerja pada salah satu PT yang terletak di KBN Cakung, akan tetapi buruh tersebut tidak mendapatkan hak upah cuti melahirkannya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang sedang hamil yang berkerja di PT X berdasarkan peraturan perundang-undangan ?
2. Bagaimana penyelesaian terhadap pelanggaran hukum yang terjadi bagi pekerja wanita yang sedang hamil yang berkerja di PT X ?

C. Metode Penelitian

⁹ Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000 ayat 8

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁰ Jenis penelitian yang Penulis gunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian normatif atau doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara peraturan menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi pembangunan masa depan.¹¹ Penelitian hukum normatif yang nama lainnya adalah penelitian hukum doktrinal yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain.¹² Dalam penulisan ini digunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan berupa wawancara secara langsung dengan orang-orang yang mengetahui atau berkaitan langsung dengan penelitian penulis, serta wawancara dengan ahli hukum atau dosen dibidang ketenagakerjaan/perburuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Hukum Normatif

Penelitian ini merupakan suatu pengumpulan data yang dilakukan melalui studi dokumen atau bahan pustaka dan data yang diperoleh dinamakan data sekunder. Data sekunder ini dapat diperoleh melalui penelusuran dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya pendapat atau tulisan

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal. 35

¹¹ *Ibid.*, hal. 32

¹² Soejono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke-8), hal. 14

para ahli maupun hasil karya dari kalangan hukum tentang Ketenagakerjaan/Perburuhan.

- c. Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan data primer dan sekunder, contohnya adalah kamus hukum, ensiklopedia tentang Ketenagakerjaan/Perburuhan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pada dasarnya dengan adanya data yang sudah diteliti sesuai dengan hal-hal yang berhubungan, peneliti memakai cara sebagai berikut:

- 1) Wawancara, merupakan teknik untuk mendalami dan menggalih hal hal yang mungkin belum terjangkau dalam data data observasi dan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun nara sumber dalam penulisan ini adalah:
 - a) Juanda Pangaribuan, SH., MH. Mantan Hakim Adhoc PHI dan Advokat
 - b) Dr. Reytman Aruan, SH., MH. Kasubdit PPHI Direktorat Kementerian Tenaga Kerja Indonesia.
- 2) Dokumentasi adalah pencarian data data sesuai dengan studi pustaka untuk mengumpulkan hasil data data yang tertulis sebelumnya yang tidak didapatkan dalam penelusuran pengumpulan data lainnya.

3. Analisis Data

Berdasarkan data yang sudah terkumpul yang sudah diperoleh penulis dapat membandingkan data-data tersebut. Maka dari itu penulis pun menggunakan teknik deskripsi yang didasari oleh teori-teori yang diperoleh semasa kuliah dan literatur yang didapat, yaitu analisa data yang didapat dengan menggunakan teknik pengumpulan data-data yang sebagaimana sudah dijelaskan diatas, lalu hasil penelitian ini kemudian disajikan dalam bentuk penjelasan secara

detail sebagaimana dalam kenyataannya yang ada dan dalam bentuk dan kondisi objektif yang didapat dalam lokasi penelitian.

II. PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Ketika Sedang Hamil yang Berkerja di PT X Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.¹³ Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja (*pre employment*), pada saat kerja (*during employment*) dan sesudah kerja (*post employment*).

UU Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 3 memberikan penjelasan tentang istilah Pekerja/Buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹⁴ Perlindungan kerja merupakan faktor-faktor utama dalam hak-hak yang didapat si pekerja contohnya keselamatan dan kesehatan karyawan wanita. Pendekatan beberapa ahli dari meningkatnya dampak atau efek dari doktrin yang ada di Eropa pada abad pertengahan. Hal tersebut menghasilkan filosofi liberal ekonomi, terlebih lagi di bidang ekonomi, bagian industrial. Secara keseluruhan intervensi pemerintah dalam hal ekonomi dan industrial tidak diperkenankan. Dan semakin kesini semakin terbaikannya beberapa peraturan yang sudah dijelaskan dalam UU yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.¹⁵

Maka dari itu adanya suatu peraturan ketenagakerjaan untuk melindungi pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah seperti

¹³ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Melania Kiswandari, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014), hal. 73

pengusaha dengan karyawannya. Secara yuridis dalam penjelasan Pasal 5 UU Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan. Maka dari itu adanya suatu peraturan ketenagakerjaan untuk melindungi pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah seperti pengusaha dengan karyawannya. Karena setiap pekerja berhak mendapatkan kehidupan yang layak tanpa memandang gender ataupun jenis kelamin, agama, dan ras sesuai dengan peraturan dan kemampuan pekerja nya even dia mengalami kecacatan. Selanjutnya juga dalam penjelasan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.¹⁶

Kebijakan sosial yang dirancang untuk melindungi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari dan mempromosikan kesetaraan di tempat kerja memiliki efek kontroversial pada hasil pasar kerja. Pembatasan jam kerja dan tunjangan kehamilan yang diatur dalam uu yang berlaku membantu melindungi tanggung jawab pekerja perempuan yang bekerja di malam hari terhadap keluarganya dan memastikan keamanan fisik mereka, tetapi peraturan ini dapat menimbulkan keraguan terhadap keamanan perempuan yang bekerja pada malam hari. Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan telah diatur dalam undang-undang yakni UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pasal 76. Selain itu, pengaturannya diatur juga dalam Transmigrasi RI Nomor Kep 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh perempuan, dimana proses penerapannya dilakukan langsung oleh pengusaha lewat perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang.

Peraturan yang membentuk batasan batasan dalam kenyataannya pekerja perempuan harus dilihat dari batasan usia dan kondisi yang dimana sebagai penghalang pekerjaan. Peraturan itupun meliputi aturan yang melarang memperkerjakan perempuan saat hamil, dan yang berumur kurang dari 18 tahun. Karena itu semua sangat berbahaya apalagi saat hamil maka

¹⁶ Penjelasan Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan

harus adanya surat keterangan dokter, karena sangat berbahaya bagi kesehatan si ibu maupun calon bayi dalam kandungannya. Dan dari sisi pengusaha pun harus menepati syarat-syarat yang harus dipenuhi yakni pemberian makan dan minum yang bergizi, dan keamanan bagi pekerja perempuan karena maraknya kesusilaan ditempat kerja, serta menyediakan fasilitas antar jemput dan fasilitas fasilitas tempat untuk menyusui anak nya.

Begitupun terkait waktu istirahat, tujuan waktu istirahat bagi pekerja adalah untuk memulihkan tenaga nya yang terkuras sebelum nya untuk kembali seperti semula. Selain waktu istirahat bentuk waktu istirahat atau lain nya adalah cuti, cuti haid, cuti hamil, cuti menjalankan ibadah, dan lain sebagai nya, harus dipenuhi oleh perusahaan karena dalam undang-undang sudah diatur. Terkait cuti haid ada dua hari dalam sebulan, dan cuti hamil ada 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan dan sudah diatur dalam UU. Begitupun jikalau pekerja mengalami keguguran, ada nya cuti keguguran selama 1,5 bulan setelah mengalami keguguransesuai dengan keterangan dokter kandungan.

Adanya perlindungan hukum bagi para pekerja yang dimaksud adalah untuk melindungi kesewenangan pengusaha terhadap karyawan nya dan untuk menciptakan harmonisasi pengusaha dengan karyawan nya dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan pemerintah sendiri dalam masalah masalah yang ada dalam ketenagakerjaan adalah untuk melindungi hak hak kawan kawan buruh atau pekerja. Dan perlindungan ini untuk memastikan hak-hak pekerja seperti adanya hak cuti, dan waktu dalam bekerja. Dan perlindungan ini untuk menjamin dasar dari hak-hak yang ada dan menjamin kesamaan atas kesejahteraan karyawan dan keluarga nya dengan memperhatikan perkembangan yang ada di dunia industrial.¹⁷

¹⁷ Riris Ardhanariswari, “*Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21*”, Padjadjaran *Jurnal Ilmu Hukum* jilid XXXIII No.1 April 2009, hal. 97

Dan bentuk perlindungan tersebut akan terlihat dengan adanya perjanjian kerja bersama atau biasa disingkat PKB. Isi dari PKB tersebut akan mencerminkan bagaimana pengusaha melindungi hak-hak karyawannya. Dan di dalam perjanjian kerja ini lah ada nya suatu perjanjian yang terikat antara pengusaha dengan pekerja atau karyawannya dan pengusaha pun harus memberikan hak hak karyawan seperti upah karena telah bekerja sesuai dengan perjanjian. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, mengatur mengenai hak asasi wanita dimana di dalam Pasal 49 yang menjelaskan:¹⁸

- (1) Perempuan berhak memilih, dipilih dan diangkat dalam semua pekerjaan dan jabatan serta profesi yang dimana sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus atas profesinya, kerjanya, atau jabatannya yang dimana merasa terancam terhadap hal hal yang membahayakan fungsi produksinya.
- (3) Dan hak khusus yang pasti ada dalam tiap individu perempuan dikarenakan harus terlindunginya reproduksi perempuan karena dijamin oleh hukum.

Ketentuan inilah yang menjadi dasar terbentuknya UU Ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan perlindungan bagi tenaga kerja wanita. Di beberapa perusahaan, masih sering kita temukan kasus pekerja yang menikah atau hamil diminta untuk mengundurkan diri. Peraturan yang ada seperti ini jelas merupakan sebuah pelanggaran. Berdasarkan ketentuan ketentuan hukum yang berlaku, pengusaha dilarang keras melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya karena kehamilan bukanlah alasan yang sah berdasarkan hukum untuk digunakan sebagai alibi untuk memberhentikan pekerja, meskipun sudah diperjanjikan sebelumnya. Jika dalam perjanjian bersama diperjanjikan seperti itu, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Selain itu, perusahaan tidak boleh memaksa pekerja untuk mengundurkan diri, karena pada dasarnya pengunduran diri haruslah didasarkan pada kemauan dari pekerja itu sendiri, tanpa adanya intimidasi.

¹⁸ Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Pekerja perempuan yang sedang mengandung harus dilindungi dari suatu aturan yang tidak relevan. Bahkan, di Pasal 76 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan yang sedang mengandung sesuai dengan keterangan dokter karna sangat bahaya bagi si ibu dan calon bayinya bila bekerja dari pukul 11.00 pm sampai dengan 07.00 am. Ketentuan tersebut, sejalan dengan Pasal 3 Konvensi ILO Nomor 183 mengenai Perlindungan Maternitas.

Berikut ini hasil wawancara terhadap nara sumber mengenai kedudukan dari UU Ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum terhadap perempuan yang sedang hamil, Juanda Pangaribuan, SH, MH. Selaku mantan Hakim AdHoc PHI dan selaku Advokat berpendapat bahwa:

“Negara sudah memproteksi pekerja perempuan yang sedang hamil untuk mendapatkan cuti melahirkan melalui Undang-undang ketenagakerjaan. Untuk melindungi pekerja yang sedang hamil selama dia bekerja, sudah ada mekanisme cuti hamil di dalam ketentuan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan, apabila ada pekerja yang sedang hamil dan ingin mengambil cuti melahirkan di PHK maka keputusan PHK itu batal demi hukum”.¹⁹

Sedangkan menurut pendapat Dr. Reytman Aruan, SH., MH. Selaku Kasubdit PPHI Direktorat Kementerian Tenaga Kerja Indonesia berpendapat bahwa:

“Walaupun UU Ketenagakerjaan sudah ditetapkan tetapi pada implikasinya atau penerapannya masih banyak yang belum memahaminya karena tingkat kesadaran hukum belum sepenuhnya menjalankan pelaksanaan dari UU tersebut”.²⁰

Pemerintah dan pengusaha sepatutnya mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menjamin bahwa pekerja perempuan hamil tidak diwajibkan melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan ibu dan anak dalam kandungan. Mempekerjakan seorang perempuan pada pekerjaannya yang mengganggu kesehatannya atau kesehatan anaknya, harus dilarang selama masa kehamilan dan sampai sekurang-kurangnya tiga bulan setelah melahirkan dan lebih lama bila wanita itu merawat anaknya.

¹⁹ Hasil wawancara dengan Juanda Pangaribuan, wawancara dilaksanakan 16 Juni 2020

²⁰ Hasil wawancara dengan Reytman Aruan, wawancara dilaksanakan 15 Juni 2020

Permasalahan terhadap tenaga kerja wanita hamil yang tidak memperoleh hak-hak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan masih banyak terjadi hal ini di alami oleh salah satu pekerja wanita dengan inisial MS yang bekerja di bagian operator sewing Line 1 yang sudah bekerja dari tanggal 30 September 2016 di Perusahaan X yang berlokasi di daerah KBN Cakung Jakarta Utara. diadakan pertemuan antara MS dengan perwakilan PT. X dengan di fasilitasi oleh Serikat FBLP-PT. X pada tanggal 19 Desember 2017 pukul 03.30 pm - 05.00 pm dengan menghasilkan kesepakatan diantaranya adalah:

1. Bahwa Pengusaha akan membayar upah saudari MS pada saat cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan.
2. Saudari MS masuk bekerja kembali seperti semula
3. Sadari MS akan menghadap Pimpinan Mr. X pada tanggal 20 September 2017, pada pukul 08.00 WIB di PT. X
4. Bilamana ada terjadinya perselisihan tentang hal-hal yang lain, aka dibicarakan secara musyawarah di Perusahaan.
5. Untuk poin 1 (satu) dan 2 (dua) tidak akan terulang lagi diperusahaan.
6. Pengusaha dan serikat buruh akan bekerja sama untuk memajukan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya pada hari berikutnya tanggal 20 Desember 2017 Pekerja MS bertemu dengan pimpinan perusahaan PT. X yaitu Mr. X. Dalam pertemuan tersebut membahas anjuran Disnaker, dimana Management PT. X yang di wakili Mr. X tetap meminta saudari MS untuk menandatangani surat form pernyataan yang isinya mengenai pengunduran diri dari PT. X untuk mendapatkan uang cuti melahirkannya. Dan MS menolak menandatangani sehingga uang cutinya tridak keluar. Pada hari berikutnya tanggal 21 Desember 2017 saudari MS di panggil kembali oleh bagian Personalia PT. X untuk menandatangani form kosong, namun MS kembali menolak untuk menandatangani form kosong tersebut.

Terkait dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dalam kasus ini sangat jelas tindakan perusahaan tidak memberikan bentuk

perlindungan hukum terhadap pekerja wanita MS, karena tidak mendapatkan upah cuti melahirkan hal ini sangat bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dimana di ketentuan yang tercantum di Pasal 84 UU Ketenagakerjaan dinyatakan dengan tegas “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”.²¹

Terhadap perlindungan hukum terhadap buruh yang sedang hamil jika tidak diberikan cuti saat melahirkan berdasarkan wawancara penulis dengan nara sumber diperoleh bahwa:

1. Sesuai dengan peraturan yaitu Undang Undang Ketenagakerjaan terhadap pekerja wanita yang sedang sedang hamil dan segera melahirkan perusahaan wajib memberikan hak cuti berserta upah kepada pekerja wanita tersebut”.²²
2. Sesuai peraturan yang terdapat di dalam Pasal 82 UU Ketenagakerjaan, yang intinya mengatur mengenai hak masa cuti hamil yang ingin melahirkan. Perusahaan wajib memberikan hak cuti tersebut.²³

Terkait dengan perjanjian kerja bersama PT. X dengan pekerja MS, penulis berpendapat bahwa perjanjian tersebut tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, hal ini disebabkan belum masuknya ketentuan mengenai hak-hak dari pekerja wanita yang bekerja di perusahaan tersebut, hal ini tercantum dalam perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan PT. X yang ditandatangani oleh kedua belah pihak di dalam Pasal 6 tentang Izin Meninggalkan Pekerjaan dengan mendapatkan Upah menyatakan bahwa:

1. Perusahaan dapat memberikan izin meninggalakan pekerjaan dengan tetap mendapatkan upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu :

²¹Lihat, Pasal 84 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²² Hasil wawancara dengan Juanda Pangaribuan, wawancara dilaksanakan 16 Juni 2020

²³ Hasil wawancara dengan Reytman Aruan, wawancara dilaksanakan 15 Juni 2020

- a. Penikahan karyawan yang bersangkutan. (3 (tiga) hari kerja).
 - b. Pernikahan anak kandung karyawan. (2 (dua) hari kerja).
 - c. Anak karyawan dikhitam/dibaptis. (2 (dua) hari kerja).
 - d. Suami/istri/orang tua/mertua/anak/menantu meninggal dunia. (2 (dua) hari kerja).
 - e. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia. (1 (satu) hari kerja).
 - f. Panggilan oleh pihak berwajib, lamanya sesuai dengan surat panggilan.
 - g. Memenuhi panggilan ibadah menurut agamanya, lamanya waktu yang diperlukan disesuaikan dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh agamanya, tetapi tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan dan dilaksanakan sekali seumur hidup.
 - h. Cuti tahunan diberikan kepada karyawan perusahaan selama yang telah bekerja pada perusahaan selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut, sebanyak 12 (dua belas) hari.
 - i. Memperhatikan kepentingan perusahaan dan karyawan berdasarkan PP No 21 Tahun 1954 Tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh, pengambilan cuti tahunan diatur sebagai berikut:
 - Cuti tahunan diambil sebagai secara massal pada saat Libur Hari Raya Idul Fitri.
 - Berdasarkan pada butir 1 (satu) tersebut diatas pembayaran cuti akan dibayarkan pada saat hak cutinya timbul.
2. Pelaksanaan izin-izin pada butir 1 (satu) tersebut diatas adalah setelah adanya persetujuan dari atasan yang bersangkutan yang kemudian diteruskan ke bagian personalia.
 3. Pelaksanaan cuti haid jika karyawan sakit ada keterangan dari dokter/klinik akan dibayar 2 (dua) hari kerja, jika tidak ada surat keterangan dari dokter/klinik tidak akan dibayarkan.

Didalam Pasal 6 Perjanjian kerja tersebut tidak dicantumkan mengenai waktu cuti melahirkan, cuti keguguran yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yakni yang terdapat di dalam ketentuan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan yang pada intinya pengaturan waktu pemberian cuti melahirkan dan cuti bagi pekerja wanita yang mengalami keguguran.

Selanjutnya permasalahan mengenai ketentuan pengupahan penuh dari cuti melahirkan maupun yang mengalami keguguran sesuai dengan Pasal 84 UU Ketenagakerjaan. Terhadap perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami keguguran saat bekerja para nara sumber bersempendapat bahwa “Perusahaan wajib memberikan waktu istirahat atau cuti kepada pekerja yang mengalami keguguran, hal tersebut tercantum dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 82 Ayat (2) “.24

B. Penyelesaian Terhadap Pelanggaran Hukum Yang Terjadi Kepada Wanita Hamil Yang Bekerja di PT X

Pekerja perempuan merupakan wanita atau perempuan yang bisa disebut sebagai dewasa sesuai dengan uu yang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan nya dan menerima uang pengganti atau upah nya. Asas-asas persamaan hak, dan lain lain nya seperti laki-laki dan perempuan terlihat dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2, yang menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.”25 Bagi kemanusiaan dengan adanya pasal tersebut secara tegas dinyatakan bahwa pria dan wanita memiliki hak yang sama atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Arti luas hak tersebut termasuk kebebasan dalam memilih karier, promosi pelatihan untuk mencapai suatu prestasi. Hal ini selaras dengan pengertian kesetaraan gender yang dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mencerminkan adanya kedudukan yang setara antara laki-laki dan perempuan, baik dalam keluarga, masyarakat, berbangsa dan bernegara. Hak

²⁴ Hasil wawancara dengan Juanda Pangaribuan dan Reytman Aruan.

²⁵ Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945

berpartisipasi dalam berbagai kegiatan politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, dan keamanan serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Dengan demikian keadilan gender adalah kondisi perlakuan yang adil bagi perempuan dan laki-laki.

Berdasarkan wawancara nara sumber mengenai maraknya kasus-kasus permasalahan antara perusahaan dengan pekerja seperti, hilangnya cuti melahirkan para nara sumber berpendapat bahwa:

- 1) Maraknya kasus permasalahan antara Pengusaha dan Pekerja yang terjadi mengenai hilangnya cuti melahirkan, dapat diselesaikan melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat apabila permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak. Sangat jarang terjadi permasalahan tersebut sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena berbagai faktor, diantaranya mengenai waktu dan biaya yang terbuang oleh pekerja dan juga bagi perusahaan mengenai nama baik perusahaannya tersebut, sehingga cukup diselesaikan melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat.²⁶
- 2) Sangat prihatin terhadap marak kasus tersebut, hal tersebut bisa dihindarkan atau memperkecil resiko apabila:
 - a) Pekerja harus meningkatkan pengetahuan mengenai hak-hak dari pekerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.
 - b) Serikat pekerja wajib memberikan pembelajaran dan pengetahuan terhadap pekerja mengenai berbagai permasalahan buruh dengan perusahaan mengenai Hak-Hak Pekerja sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.²⁷

Dalam UU Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja (pengusaha)

²⁶ Hasil wawancara dengan Reytman Aruan, wawancara dilaksanakan 15 Juni 2020

²⁷ Hasil wawancara dengan Juanda Pangaribuan, wawancara dilaksanakan 16 Juni 2020

yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

Perlindungan pekerja bagi dapat dilakukan dengan cara memenuhi hak hak kawan kawan buruh, seperti perlindungan fisik maupun tdalam segi teknis sesuai dengan norma norma yang berlaku di lingkungan pekerjaan. Dalam UUKK hak pekerja Indonesia termasuk dalam pekerja yang dijamin hak hak nya sesuai dengan norma atau setidaknya pekerja mendapatkan upah atas pekerjaan nya.

Untuk hal-hal lain nya yang disebut kepentingan seperti tunjangan, bonus, insentif dan lain-lain sebagai nya diluar normatif UU ini menegaskan kepada pengusaha dan pekerja untuk bermusyawarah mufakat mencapai kesepakatan bersama dan hal tersebut akan disajikan dalam perjanjian kerja bersama atau biasa dalam lapangan bisa disebut PKB. Guna mengikat satu sama lain dan tidak boleh melanggar. Jika melanggar atau adanya ketidak seimbangan harus adanya mustawarah atau perundingan antar belah pihak. Dan prinsip dari nilai nilai itu tidak boleh bertolak belakang terhadap UU.

Jika ada sesuatu yang lebih menguntungkan dari UU maka peraturan itu yang dipakai. UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja untuk menjamin kan nya dasar dasar hak wanita sebagai manusia dan menjamin kesamaan perilaku tanpa memandang gender untuk menyejahterakan kawan kawan buruh dan keluarga nya dengan tetap memperhatikan perkembangan usaha. Penegakan hukum sendiri dapat di dasari dengan usaha sebagaimana mestinya, memantau sebagaimana adanya agar tidak ada terjadi nya lagi pelanggaran pelanggaran. Jika membicarakan tentang penegakan hukum maka tidak lepas pula oleh masalah masalah hukum. Fungsi peraturan dalam masyarakat agar masyarakat tidak terlepas dari suatu budaya peraturan, kesadaran hukum, dan penegakan hukum itu sendiri.

Menurut Soerjono Soekanto seperti dikutip Soetandyo Wignjosoebroto penegakan hukum adalah kegiatan penyerasian antara apa yang ada di dalam kaidah-kaidah sejumlah peraturan-perundangan untuk

menciptakan, pemeliharaan dan mempertahankan kedamaian dalam pergaulan hidup.²⁸

Mengenai penegakan hukum mengenai hak pekerja wanita di dalam peraturan UU Ketenagakerjaan masih banyak celah yang dimanfaatkan oleh para pengusaha, dalam kasus penelitian ini sangatlah jelas pengusaha ataupun perusahaan PT. X mencari kelemahan dari pekerja wanita MS yang berjuang untuk mendapatkan upah penuh dari cuti melahirkan maupun dari cuti keguguran. Sanksi yang tercantum di dalam UU Ketenagakerjaan belum mencantumkan ketentuan sanksi pidana maupun administratif apabila perusahaan tidak membayar upah cuti terhadap pekerja wanita yang melahirkan maupun keguguran.

Adanya sanksi bagi perusahaan jika ada perusahaan yang tidak memberikan tunjangan melahirkan bagi karyawan saat hamil seperti yang dijelaskan oleh para nara sumber dijelaskan bahwa:

- 1) Adapun hukuman yang bagi perusahaan yang melanggar Pasal 185 UU Ketenagakerjaan diancam dengan “Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai keterangan dokter atau bidan”. Dan apabila perusahaan melakukan PHK terhadap perkerja wanita yang ingin mendapatkan hak cutinya, maka tindakan PHK tersebut batal demi hukum.²⁹
- 2) Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 185 memang mengatur mengenai sanksi pidana dan denda terhadap perusahaan yang melanggar, tetapi harus juga dilihat dari *cash flow* atau kemampuan dari perusahaan tersebut apakah perusahaan itu sehat secara financial atau memang

²⁸ Soetandyo Wignjosoebroto, *DasarDasar Sosiologi Hukum*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 373

²⁹ Hasil wawancara dengan Juanda Pangaribuan, wawancara dilaksanakan 16 Juni 2020

perusahaan tersebut sedang merugi sehingga tidak bisa memenuhi kewajiban dari pekerja. Apabila perusahaan masih mampu membayar secara tidak penuh tunjangan tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak dapat sanksi pidana maupun denda seperti yang tertuang dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan.³⁰

Ketentuan sanksi dalam Pasal 84 mengenai “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”. Belum termasuk dalam pengaturan sanksi pidana maupun administratif yang terdapat dalam Pasal 185 Ayat (1) yang menyatakan: (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 139, Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Dengan adanya aturan yakni peraturan Ketenagakerjaan dapat melindungi terhadap pekerja wanita. Tetapi peraturan tersebut masih banyak celah dan kelemahannya terutama dalam hal belum adanya Pasal mengenai sanksi terhadap perusahaan ataupun pengusaha yang tidak membayar upah cuti melahirkan maupun cuti keguguran.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang sedang hamil yang berkerja di PT X berdasarkan peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya dilakukan oleh PT. X terhadap pekerja wanita yang akan

³⁰ Hasil wawancara dengan Reytman Aruan, wawancara dilaksanakan 15 Juni 2020

melakukan cuti melahirkan maupun pekerja wanita yang mengalami keguguran karena tidak dicantumkan di dalam perjanjian kerja bersama antara pihak perusahaan dan pihak pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yakni masalah waktu istirahat atau cuti yang terdapat di dalam ketentuan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan dan mengenai upah yang tercantum dalam Pasal 84 UU Ketenagakerjaan

2. Penyelesaian terhadap pelanggaran hukum yang terjadi bagi pekerja wanita yang sedang hamil yang bekerja di PT X Mengenai penegakan hukum mengenai hak pekerja wanita di dalam peraturan UU Ketenagakerjaan masih banyak celah yang dimanfaatkan oleh para pengusaha, dalam kasus penelitian ini sangatlah jelas pengusaha ataupun perusahaan PT. X mencari kelemahan dari pekerja wanita MS yang berjuang untuk mendapatkan upah penuh dari cuti melahirkan maupun dari cuti keguguran. Sanksi yang tercantum di dalam UU Ketenagakerjaan belum mencantumkan ketentuan sanksi pidana maupun administratif apabila perusahaan tidak membayar upah cuti terhadap pekerja wanita yang melahirkan maupun keguguran. Ketentuan sanksi dalam Pasal 84 mengenai “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”. Belum termasuk dalam pengatituran sanksi pidana maupun administratif yang terdapat dalam Pasal 185 Ayat (1) yang menyatakan:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 139, Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

B. Saran

Adapun saran dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah melalui DPR agar segera merevisi Pasal di dalam UU Ketenagakerjaan mengenai sanksi pidana maupun administratif yang mengatur pelanggaran terhadap hak tenaga kerja yang tidak mendapatkan upah dari cuti melahirkan ataupun cuti keguguran.
2. Kepada para pekerja khususnya wanita, harus lebih cermat di dalam penandatanganan perjanjian bekerja bersama, apakah hak-haknya sudah terpenuhi di dalam perjanjian tersebut apa belum, sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Dan adapun penjelasan dari para praktisi hukum, yaitu:

Fiosofi di balik per UU an adalah dikarenakan menurun nya kesadaran sesungguhnya manusia dimata Tuhan sama, baik itu laki-laki maupun perempuan, maka dari itu diskriminasi antar gender harus dimusnahkan. Karena tidak sesuai dengan pri kemanusiaan dan pri keadilan.
4. Maraknya kasus permasalahan antara Pengusaha dan Pekerja yang terjadi mengenai hilangnya cuti melahirkan, dapat diselesaikan melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat apabila permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak. Sangat jarang terjadi permasalahan tersebut sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena berbagai faktor, diantaranya mengenai waktu dan biaya yang terbuang oleh pekerja dan juga bagi perusahaan mengenai nama baik perusahaannya tersebut, sehingga cukup diselesaikan melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat.
5. Dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 185 memang mengatur mengenai sanksi pidana dan denda terhadap perusahaan yang melanggar, tetapi harus juga dilihat dari *cash flow* atau kemampuan dari perusahaan tersebut apakah perusahaan itu sehat secara financial atau memang perusahaan tersebut sedang merugi sehingga tidak bisa memenuhi kewajiban dari pekerja. Apabila perusahaan masih mampu membayar secara tidak penuh tunjangan tersebut sesuai dengan kondisi

perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak dapat sanksi pidana maupun denda sesuai dengan Pasal 185 UU Ketenagakerjaan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Dewayanti, Ratih dan Erna Ermawati Chotim. *Marjinalisasi dan Eksploitasi Perempuan Usaha Mikro di Pedesaan Jawa*. (Bandung: AKATIGA, 2004).
- Kiswandari, Melania. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011).
- Mamudji, Sri dan Soekanto Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-8. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).
- Paradis, Adrian. *Buruh Beraksi; Sejarah Gerakan Buruh Amerika Serikat*. (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2009).
- Prayitno, Iwan. *Wanita Islam Perubah Bangsa*. (Jakarta: Pustaka Tarbiatuna, 2003).
- Tony, Ferdian Nasdian. *Sosiologi Umum*. (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2015).
- Wignjosoebroto, Soetandyo. *Dasar-Dasar Sosiologi Hukum*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002).
- Wijayanti, Astri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan ke-4. (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

B. Peraturan Perundang – Undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Tahun 1945*
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999*
- Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000

C. Artikel

Ardhanariswari, Riris. “Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21”. Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum. Jilid XXXIII Nomor 1, April 2009.