

Tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pelanggaran Hak Istimewa Buruh Perempuan PT Aice

Vaganti Safa Sukma Rubianti¹

¹Sarjana Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Email Korespondensi: 2210611439@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract:

A worker is an individual who is within the working age range of 15 to 64 years old, is currently engaged in employment, actively seeking employment, and has the capability to do work tasks. The issue of ensuring labour rights necessitates increased government attention. The persistence of worker ignorance regarding their rights and the misconduct of profit-driven entrepreneurs pose ongoing challenges that are difficult to eliminate due to inadequate government oversight. The rights and responsibilities of workers are explicitly outlined in the employment contracts that are issued. The rights and duties outlined in the work agreement must be in compliance with legal rules, as agreed upon by both parties. Employers are required to satisfy certain rights for female workers, including menstruation leave, delivery, miscarriage, and nursing. Nevertheless, numerous instances of female workers' privileges being violated persist in reality. Discrimination against female workers remains prevalent, exemplified by instances such as pregnant women being compelled to work late into the night. Furthermore, workers' limited awareness of their reproductive protection rights continues to hinder their fulfilment. Labour rights pertaining to women.

Abstract

Pekerja adalah orang yang termasuk dalam kelompok usia kerja, yaitu antara 15 sampai dengan 64 tahun, yang sedang bekerja, sedang aktif mencari pekerjaan, dan mempunyai kemampuan melakukan pekerjaan. Masalah jaminan hak-hak buruh masih menjadi perhatian mendesak dan memerlukan perhatian lebih besar dari pemerintah. Kurangnya kesadaran pekerja mengenai hak-hak mereka, ditambah dengan kelalaian pengusaha yang berorientasi pada keuntungan, menimbulkan tantangan besar yang belum bisa dihilangkan secara efektif karena kurangnya pengawasan pemerintah. Hak dan tanggung jawab pekerja dituangkan secara tegas dalam kontrak kerja yang diterbitkan. Kedua belah pihak telah menandatangani dan menyepakati hak dan kewajiban yang dituangkan dalam perjanjian kerja, yang harus sesuai dengan aturan hukum. Pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tertentu bagi pekerja perempuan, termasuk cuti haid, melahirkan, keguguran, dan menyusui. Namun demikian, kenyataannya masih banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan. Diskriminasi terhadap pekerja perempuan masih banyak terjadi, misalnya dengan memaksa perempuan hamil untuk bekerja hingga larut malam. Selain itu, kurangnya kesadaran pekerja mengenai hak-hak perlindungan reproduksi terus menghambat pemenuhan hak-hak tersebut. Hak-hak buruh yang berkaitan dengan perempuan.

Article History

Received May 10, 2024
Revised May 15, 2024
Accepted May 25 2024
Available online May 29, 2024

Keywords :

Women Workers, Privileges, PT. Aice

Keywords:

Buruh Perempuan, Hak Istimewa, PT. Aice



<https://doi.org/10.5281/zenodo.11389507>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Pekerja adalah seseorang yang berada dalam rentang usia kerja antara 15 sampai dengan 64 tahun, yang sedang bekerja, aktif mencari pekerjaan, dan mempunyai kemampuan melakukan pekerjaan. Individu memiliki motivasi kerja yang beragam. Beberapa orang bekerja untuk mendapatkan pengalaman, yang selanjutnya dapat menjadi landasan untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih baik. Yang lain bekerja dengan tujuan mengumpulkan modal untuk mendirikan usaha sendiri. Meski niatnya berbeda-beda, tujuan akhirnya tetap konsisten: memenuhi kebutuhan hidup.¹ Di era globalisasi saat ini, pekerjaan tidak lagi hanya menjadi urusan laki-laki. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, proyeksi jumlah pekerja perempuan pada tahun 2023 berjumlah 52,74 juta orang atau mencakup sekitar 39,99% dari total angkatan kerja. Menurut data Badan Pusat Statistik, sektor formal di Indonesia memiliki keterwakilan perempuan yang rendah, yaitu hanya 7,09% yang bekerja pada posisi seperti

¹ Baiq Setiani, *Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*, Vol. 8, Ilmu Hukum, 2021, hal. 23-37

pejabat eksekutif dan administrasi. Mayoritas perempuan Indonesia bekerja di sektor informal, yang mencakup industri seperti pertanian, perkebunan, peternakan, dan perikanan. Ilmu pengetahuan hutan.²

Terdapat kesenjangan kekuatan fisik antara pria dan wanita. Laki-laki pada dasarnya memiliki fisik yang lebih besar dan kuat dibandingkan perempuan, sehingga memberi mereka keunggulan tersendiri dalam hal kecakapan fisik. Karena laki-laki sering kali memiliki proporsi massa otot yang lebih besar dan kadar testosteron yang lebih tinggi, ada beberapa contoh tertentu ketika peran pekerjaan antara laki-laki dan perempuan tidak bisa sama. Perempuan mempunyai bakat bawaan yang melebihi kemampuan laki-laki.³ Menstruasi merupakan salah satu ciri yang melekat pada wanita. Wanita merasakan nyeri berdenyut atau kram perut sebelum dan sepanjang siklus menstruasi mereka. Perasaan tidak nyaman ini sungguh meresahkan. Memang benar, beberapa wanita terbatas pada posisi terlentang dan tidak mampu melakukan tugas rutin. Naluri bawaan seorang wanita adalah untuk hamil, dan selama kehamilan, rahim membesar, menyebabkan kontraksi dan ketidaknyamanan pada otot perut. Otot perut sangat penting untuk menjaga keseimbangan tubuh dan penting untuk banyak latihan fisik, khususnya angkat beban.⁴ Kelemahan atau fungsi abnormal otot-otot ini dapat membuat latihan fisik menjadi lebih menantang dan meningkatkan kemungkinan kerusakan otot dan ketidaknyamanan panggul pada wanita hamil. Jika hal ini terjadi, kemungkinan terjadinya cedera yang berpotensi menyebabkan keguguran dapat meningkat. Selain itu, melemahnya dasar panggul meningkatkan kerentanan ibu hamil terhadap hernia. Oleh karena itu, perempuan membutuhkan pengecualian atau bantuan.⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak-hak tertentu bagi pekerja perempuan. UU Ketenagakerjaan memberi perempuan hak khusus atas cuti haid, sebagaimana diatur dalam pasal 81 ayat 1. Ketentuan ini memperbolehkan perempuan untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua siklus haidnya.⁶ Cuti melahirkan, sebagaimana diatur dalam Pasal 82 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, memberikan pekerja perempuan hak cuti selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan. Berdasarkan Pasal 82 ayat 1, pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak mengambil cuti selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan. Selain itu, hak untuk menyusui juga diatur dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan untuk menyusui bayinya. Jika tugas ini harus diselesaikan ketika seseorang sedang melakukan aktivitas profesional. Perusahaan wajib menyediakan fasilitas khusus bagi ibu menyusui, seperti ruang tertutup di dalam tempat kerja.⁷ Berdasarkan argumen penulis, jelas bahwa perusahaan harus memenuhi hak-hak tertentu ketika mempekerjakan pekerja perempuan.

Meskipun terdapat beberapa undang-undang yang mengatur hak-hak pekerja perempuan, masih banyak pekerja perempuan di industri ini yang tidak mendapatkan hak-hak mereka sepenuhnya dan menghadapi diskriminasi. Salah satu contoh prasangka yang dialami oleh pekerja perempuan adalah pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja perempuan di PT. Alpen Food Industry, fasilitas manufaktur pembuat es krim AICE yang terletak di Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Berdasarkan keterangan pimpinan buruh Karawang, sejak tahun 2022 telah terjadi 14 kejadian keguguran dan 6 kejadian kematian neonatal.⁸ Berdasarkan pasal 185 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang tidak memberikan cuti melahirkan sebelum dan sesudah melahirkan dapat dikenakan pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun, dan/atau denda paling banyak Rp. 100 juta hingga Rp. 400 juta. Meskipun terdapat beberapa undang-undang yang melindungi hak-hak pekerja perempuan, pada kenyataannya masih banyak hak-hak perempuan yang belum terpenuhi. Hal ini merupakan kekhawatiran khusus bagi perempuan yang bekerja. Untuk mengatasi hal ini, kita perlu

² Shabiah Suryana, *Pengaruh Tenaga Kerja Wanita Terhadap Nilai Produksi Perusahaan*, Vol.9, Sosial Ekonomi, 2020, hal. 26-43

³ Anjelina Marta Lupa, *Perbedaan Tingkat Keseimbangan Tubuh Antara Laki-Laki dan Perempuan*, Vol. 5, Ilmiah Keperawatan, 2022, hal. 34-57

⁴ Ni Putu Aryani, *Pemenuhan Kebutuhan Dasar Ibu Hamil Dengan Keluhan Nyeri Punggung*, Vol. 7, Universitas Pahlawan, 2023, hal. 76-98

⁵ Aprilia Manganti, *Sistem Pakar Diagnosa Penyebab Keguguran Pada Ibu Hamil*, Vol. 11, Sistem Informasi dan Sains Teknologi, 2019, hal. 76-98

⁶ Muflihah Darwis, *Penerapan Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan*, Vol. 3, Panorama Hukum, 2022, hal. 65-99

⁷ Hamzah Ba'agil, *Analisis Yuridis Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan*, Vol. 13, Hukum Tri Pantang, 2017, hal. 70-99

⁸ Tiara Ramadanti, *Pengaruh Kerjasama Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Tindak Diskriminasi Gender di AICE Group Indonesia*, Vol. 19, Keadilan Hukum, 2018, hal. 59-96

mereformasi peraturan dan memberikan pendidikan tentang bagaimana menerapkan undang-undang dan peraturan terkait hak-hak perempuan dalam pekerjaan. Hal ini akan membantu memastikan bahwa hak-hak perempuan terlindungi sepenuhnya.⁹

METODE PENELITIAN

Teknik penelitian berfungsi sebagai sarana bagi peneliti untuk memperoleh dan mengkaji data spesifik yang mereka perlukan. Penelitian ini menggunakan metodologi yuridis normatif dan mengadopsi strategi kajian penelitian hukum. Analisis ini didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang relevan, sehingga menjamin objektivitas temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Macam-macam perjanjian kerja dan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha

Pekerjaan merupakan sarana yang digunakan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang penting. Dengan bekerja, seseorang memperoleh sumber daya keuangan yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupannya dan mencegah kemiskinan, sehingga memungkinkan mereka mencapai kemakmuran. Namun demikian, dalam kondisi perekonomian saat ini, mencapai kekayaan menjadi semakin sulit karena kenaikan harga komoditas penting, seperti beras. Berdasarkan statistik Badan Pangan Nasional, harga beras kualitas tinggi dan kualitas rata-rata meningkat menjadi Rp. 16.000 dan Rp. 14.000 per liter, mewakili lonjakan lebih dari 3.000 dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, seiring kemajuan teknologi, tugas untuk mendapatkan pekerjaan menjadi semakin menantang karena adanya otomatisasi pada beberapa pekerjaan. Federasi Penghapusan beberapa posisi, seperti teller bank, pegawai pos, kasir, sekretaris, dan lain-lain, merupakan konsekuensi dari tantangan dalam mendapatkan pekerjaan. Selanjutnya, beberapa individu memilih untuk mendirikan usaha sendiri dengan tujuan menciptakan lapangan kerja dan mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia.

Pengusaha adalah orang yang memiliki dan menjalankan suatu perusahaan, sedangkan orang yang dipekerjakan oleh pengusaha disebut pekerja. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terjalin berdasarkan perjanjian kontrak yang harus memuat syarat dan ketentuan kerja, serta hak dan tanggung jawab kedua pihak yang terlibat. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara lisan maupun tertulis, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, dan harus memenuhi kriteria hukum yang tertuang dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Perjanjian tersebut harus mematuhi standar hukum subjektif dan objektif. Aspek subjektif berkaitan dengan kompetensi hukum dan kesepakatan para pihak, sedangkan unsur objektif berkaitan dengan adanya tujuan sah dan obyek tersendiri dalam perjanjian. Perjanjian kerja dibuat dengan tujuan untuk menjamin perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, sehingga memungkinkan terpenuhinya hak-hak mereka secara wajar.¹⁰

Perjanjian kerja harus memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak, perjanjian kerja tergolong menjadi 2 jenis yakni PKWT dan PKWTT. PKWT atau perjanjian kerja dalam waktu tertentu diatur pada pasal 13 PP no. 35 tahun 2021 yang menjelaskan bahwa PKWT harus memuat :

1. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
3. jabatan/jenis pekerjaan
4. tempat pekerjaan
5. besarnya upah, dan cara pembayarannya
6. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
9. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Baik kontrak PKWT maupun PKWTT harus mencakup ciri-ciri yang disebutkan di atas. Namun ada sedikit perbedaan dalam PKWTT, yaitu diperbolehkannya masa percobaan kerja tidak lebih dari 3

⁹ Eulis Rosida, *Perlindungan Hukum Atas Kesenjangan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Vol 19, Undhirabali, 2022, hal. 39-76

¹⁰ Riris Ardhanariswari, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21", *Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum* jilid XXXIII No.1 April 2009, hlm. 97

bulan. Pengusaha tidak diperbolehkan membayar gaji di bawah upah minimum selama masa percobaan kerja. Apabila PKWTT dilakukan secara lisan, maka pengusaha wajib memberikan surat penunjukan pekerja atau buruh yang bersangkutan secara tertulis. Surat penunjukan harus memuat informasi tertentu, khususnya :

1. nama dan alamat pekerja/buruh
2. tanggal mulai bekerja
3. jenis pekerjaan dan
4. besarnya upah

Sebelum mengadakan perjanjian kerja dengan suatu perusahaan, penting bagi kita untuk memahami secara menyeluruh syarat-syarat perjanjian tersebut. Hal ini memerlukan keterlibatan aktif kami dalam memeriksa secara menyeluruh semua peraturan yang berkaitan dengan sifat pekerjaan, lokasinya, jumlah remunerasi, metode pembayaran, dan kondisi kerja, yang mencakup hak dan tanggung jawab pemberi kerja dan pekerja. Selain itu, perlu dilakukan verifikasi bahwa isi perjanjian telah memenuhi persyaratan yang digariskan dalam peraturan perundang-undangan terkait. Pemahaman terhadap perjanjian kerja ini sangatlah penting karena merupakan landasan hubungan kerja dan secara hukum melindungi hak-hak pekerja. Meskipun perjanjian ini telah membahas semua topik secara menyeluruh, pengetahuan yang komprehensif tetap penting untuk mencegah potensi kesalahpahaman di masa depan. Meskipun perjanjian kerja sudah diatur secara komprehensif, namun masih saja terjadi pelanggaran hak-hak pekerja, seperti kasus di PT. Industri Makanan Alpen. Pada tanggal 28 Februari 2020, sejumlah besar karyawan PT. Alpen Food Industry di Bekasi memulai aksi mogok kerja karena dianggap adanya pelanggaran terhadap hak-hak mereka oleh pemberi kerja, khususnya terkait dengan pemberian jam kerja malam kepada pekerja perempuan yang sedang hamil. Sejak tahun 2019 dan seterusnya, terdapat 14 kasus keguguran dan 6 kasus kematian bayi yang disebabkan oleh kerja shift malam dan penanganan barang berukuran besar secara manual. Selain itu, manajemen perusahaan juga memberikan hambatan terhadap pekerja perempuan dalam mengambil cuti menstruasi, seperti yang terlihat pada kasus 359 pekerja perempuan di pabrik AICE.¹¹

Prevalensi pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap hak-hak buruh perempuan telah banyak diketahui, meskipun hal-hal tersebut hanyalah sebagian kecil dari permasalahan yang lebih luas. Banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan yang terjadi karena kekhawatiran pekerja untuk melakukan protes atau pelaporan, karena mereka takut akan kemungkinan pemutusan hubungan kerja. Paradoksnya, meskipun terdapat beberapa undang-undang yang mengatur hak-hak pekerja perempuan hamil, masih banyak perusahaan yang memaksa perempuan hamil untuk bekerja hingga larut malam, dengan alasan untuk mencapai tujuan produksi. Menurut Pasal 76 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003, perusahaan dilarang mempekerjakan perempuan hamil antara pukul 17.00 dan 23.00 jika sifat pekerjaan tersebut menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan janin dan pekerja. Meskipun undang-undang ini tidak secara langsung mengecualikan pekerja perempuan dari kerja shift malam, namun tujuannya adalah untuk menjaga kesehatan reproduksi perempuan, yang memainkan peran penting dalam pertumbuhan populasi. Mempekerjakan perempuan hamil di PT Aice, terutama pada shift larut malam dan tugas-tugas yang melibatkan angkat berat, menimbulkan risiko terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini disebabkan oleh perubahan fisiologis yang terjadi selama kehamilan, yang membuat tubuh mereka lebih rentan terhadap potensi cedera. Tindakan PT Aice jelas bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Agar perusahaan dapat mempekerjakan karyawan perempuan untuk bekerja hingga larut malam, mereka harus memenuhi persyaratan tertentu, termasuk menyediakan makanan dan minuman bergizi serta menyediakan layanan transportasi ke dan dari tempat kerja bagi para pekerja tersebut.¹²

Wanita hamil mempunyai hak untuk meminta dipindahkan ke departemen atau peran lain jika mereka menganggap pekerjaannya saat ini terlalu menuntut. Permohonan ini sah dalam rangka memenuhi standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ditetapkan perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 86 ayat 1, yang menjamin hak seluruh pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak atas keselamatan dan kesehatan kerja. menerima perawatan medis yang menjunjung tinggi

¹¹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor: 2011, hlm. 77.

¹² Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung: 2003, hlm. 111.

martabat dan rasa hormat manusia. Prinsip agama. Namun banyak pekerja yang enggan menyampaikan imbauan tersebut karena seringnya diabaikan oleh atasan, bahkan ada yang berisiko terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), padahal larangan memecat pekerja yang sedang hamil diatur dalam Pasal 81 angka 43 Peraturan Pemerintah tersebut. sebagai Pengganti UU Penciptaan. Pekerjaan. Klausul ini secara tegas melarang pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan kehamilan. Pekerja atau buruh tidak dapat masuk kerja karena sakit, menurut keterangan dokter, untuk jangka waktu paling lama 12 bulan berturut-turut, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban erhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agama nya
3. pekerja/buruh menikah
4. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui anaknya
5. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
6. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, etnis, suku, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, dan status perkawinan

Langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja hamil berfokus pada memastikan keselamatan mereka dan meningkatkan kesehatan secara keseluruhan dengan mencegah kecelakaan dan penyakit terkait kerja. Langkah-langkah ini juga mencakup peningkatan kesehatan, penyediaan perawatan medis yang diperlukan, dan dukungan rehabilitasi. Menurut pengakuan Elita, seorang pekerja di AICE yang mengidap penyakit endometriosis mengalami kendala dalam mendapatkan surat keterangan sakit dari dokter perusahaan, yang diperlukan untuk mendapatkan izin cuti haid. Hanya surat keterangan yang dikeluarkan oleh dokter perusahaan yang diterima sebagai bukti sah untuk memperoleh cuti haid. Namun, biasanya dokter hanya meresepkan obat dan menginstruksikan individu untuk terus bekerja. Endometriosis adalah penyakit medis yang ditandai dengan penebalan dinding rahim, menyebabkan nyeri haid yang hebat dan pendarahan hebat. Elita juga berusaha untuk dipindahkan ke departemen manufaktur karena keterbatasan kesehatannya untuk melakukan tugas yang menuntut fisik, namun permintaannya diabaikan oleh perusahaan. Akibatnya, Elita mengalami pendarahan hebat dan harus menjalani operasi kuretase. Namun pihak korporasi menanggapi dengan mengurangi penghasilannya sebesar 2 juta rupiah sebagai bentuk hukuman, dengan menyatakan bahwa ia tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Korporasi tidak mengakui sertifikasi yang dikeluarkan oleh dokter lain.¹³

Tindakan perusahaan memotong gaji elita karena dianggap tidak masuk bekerja juga termasuk perbuatan yang menyalahi aturan, karena pada pasal 93 ayat 2 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila :

1. Pekerja dalam keadaan tidak sehat sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya.
2. Pegawai wanita yang tidak dapat bekerja karena sakit pada dua hari pertama siklus menstruasinya.
3. Pekerja atau buruh tidak masuk kerja karena perkawinan, sunat anak, pembaptisan anak, melahirkan, keguguran, meninggalnya pasangan, anak, menantu perempuan, ayah, mertua, atau sebab-sebab lain yang lain. anggota keluarga yang tinggal dalam satu rumah.
4. Pekerja tidak dapat menjalankan tugasnya karena komitmennya terhadap negara.
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban agama yang diamanatkan oleh keyakinannya.
6. Pekerja siap melaksanakan tugas yang dijanjikan, namun pengusaha gagal mempekerjakannya, baik karena kelalaiannya sendiri maupun karena hambatan yang dapat dihindari.
7. Pekerja atau buruh memanfaatkan hak istirahatnya.
8. Pekerja melaksanakan tanggung jawab serikat pekerja/serikat buruh dengan persetujuan pengusaha.
9. Pekerja/buruh melakukan tugas-tugas instruksional atas nama perusahaan.

¹³ Melania Kiswandari, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, PT Raja Grafindo, Jakarta: 2014, hlm. 73.

Peraturan pemotongan upah lebih jelasnya ditegaskan kembali pada pasal 63 peraturan pemerintah no. 36 tahun 2021 yang menjelaskan bahwa pemotongan upah hanya bisa dilakukan dengan beberapa alasan yakni :

1. denda
2. ganti rugi
3. uang muka upah
4. sewa rumah dan/sewa barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh
5. utang atau cicilan utang pekerja/buruh dan
6. kelebihan pembayaran upah

Merujuk pada persyaratan tersebut di atas, maka keputusan PT Aice untuk mengurangi remunerasi Elita karena ketidakhadirannya di tempat kerja merupakan pelanggaran terhadap peraturan. Kondisi Elita termasuk dalam kelompok individu yang berhak menerima upah dari majikannya karena perlunya waktu pemulihan 6-12 minggu setelah operasi. Mempekerjakan ibu hamil pada jam kerja lembur yang mengakibatkan beberapa kasus keguguran di kalangan pekerjanya, jelas merupakan pelanggaran terhadap hak-hak perempuan sebagaimana diatur dalam Pasal 49 UU No. 39 Tahun 1999. Pasal ini menyoroti hak perempuan untuk mendapatkan perlindungan khusus terhadap segala unsur yang dapat mengancam kesejahteraan dan kondisi fisiknya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi. Sistem hukum menjamin dan melindungi hak-hak khusus yang dimiliki perempuan sehubungan dengan fungsi reproduksinya. Memastikan perlindungan hukum bagi hak-hak perempuan sangat penting karena pentingnya peran perempuan dalam mencapai pembangunan berkelanjutan. Kesejahteraan reproduksi perempuan berdampak langsung pada kesehatan keturunan mereka, dan kesehatan perempuan secara keseluruhan juga memainkan peran penting dalam kapasitas mereka untuk memberikan pendidikan kepada anak-anak mereka, yang merupakan generasi penerus bangsa.¹⁴

Penolakan PT Aice menerima surat keterangan dari dokter non-perusahaan merupakan pelanggaran hak asasi manusia, khususnya hak mengakses fasilitas kesehatan. Hal ini melanggar Pasal 28 H ayat 1 UUD 1945 yang menjamin hak setiap individu untuk hidup sejahtera lahir dan batin, memperoleh lingkungan hidup yang baik dan sehat, serta memperoleh pelayanan kesehatan. Warga negara Indonesia berhak mendapatkan akses non-diskriminatif terhadap layanan kesehatan, tanpa memandang latar belakang, ras, atau agama. Penolakan PT Aice untuk menerima surat keterangan dokter dari pihak luar membatasi kemampuan karyawan dalam menggunakan layanan kesehatan. Salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap beberapa kasus pelanggaran hak-hak buruh adalah kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak mereka dan kewajiban terkait yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Pengusaha wajib memenuhi hak-hak buruh, termasuk sebagai jaminan sosial, yang dituangkan dalam Pasal 99 hingga 101 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 99 ayat (1), seluruh pekerja dan keluarganya berhak menerima manfaat jaminan sosial sesuai dengan pekerjaannya.

Pengaturan mengenai jaminan sosial justru dituangkan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang pemberian jaminan sosial bagi pekerja. Saat ini penyelenggaraan jaminan sosial diawasi oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS). Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 membawa transformasi jaminan sosial ketenagakerjaan dengan dibentuknya BPJS Ketenagakerjaan. Organisasi ini sekarang mencakup berbagai topik yang berkaitan dengan jaminan sosial di tempat kerja, sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Pekerja rentan terhadap bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Untuk melindungi dari hilangnya pendapatan akibat kematian, cacat, atau kecelakaan kerja, termasuk cedera fisik dan mental, maka penting untuk mendapatkan asuransi kecelakaan kerja. Mengingat sifat subyektif penyakit jiwa akibat kecelakaan kerja, maka sulit untuk menilai tingkat gangguannya. Oleh karena itu, jaminan

¹⁴ Wina Puspitasari, "Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional dengan Sistem Perijinan: Perspektif Negara Kesejahteraan", *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1-No.1 tahun 2014.

atau kompensasi hanya diberikan apabila pekerja mempunyai disabilitas mental menetap yang menghalanginya untuk terus bekerja.¹⁵

2. Jaminan Kematian

Pekerja yang tidak meninggal dunia akibat kecelakaan kerja akan mengalami kehilangan pendapatan yang akan berdampak signifikan terhadap kesejahteraan sosial ekonomi keluarga yang ditinggalkannya. Oleh karena itu, kebutuhan akan asuransi jiwa muncul untuk meringankan beban keuangan keluarga, termasuk biaya penguburan dan imbalan uang.

3. Jaminan Hari Tua

Pemulaan usia tua dapat menyebabkan hilangnya pendapatan ketika individu tidak dapat terus bekerja. Hilangnya uang ini dapat menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja dan mengganggu lingkungan kerja secara keseluruhan, terutama bagi mereka yang memiliki gaji lebih rendah. Jaminan hari tua menjamin pendapatan yang dapat diandalkan yang dicairkan baik secara sekaligus atau secara berkala setiap kali seseorang mencapai usia 55 tahun atau memenuhi kriteria kelayakan tertentu.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Tujuan pelayanan kesehatan adalah untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, sehingga memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya secara optimal. Ini terutama berfokus pada tindakan terapeutik untuk mendorong penyembuhan. Pengusaha bertanggung jawab untuk memastikan kesejahteraan karyawannya, yang mencakup penerapan langkah-langkah untuk meningkatkan (promotif), mencegah (preventif), dan memulihkan (rehabilitatif) kesehatan. Dengan mengikuti pendekatan ini, diharapkan individu akan mencapai tingkat kesejahteraan tertinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kapasitas mereka untuk tumbuh dan maju. Delapan Belas Standar-standar ini berfungsi sebagai standar mendasar untuk memastikan perlindungan hak-hak keselamatan, kesehatan, dan reproduksi pekerja perempuan.

Berbagai pembatasan diberlakukan dalam pengaturan perekrutan pekerja perempuan, termasuk pemberian waktu istirahat dalam jam kerja. Tujuan dari istirahat ini adalah untuk memungkinkan para pekerja memulihkan tingkat energi mereka setelah bekerja terus menerus selama beberapa hari setiap minggunya. Selain itu, terdapat pula pilihan cuti lainnya, seperti cuti ibadah, cuti haid dua hari setiap bulan, cuti hamil dan setelah melahirkan selama 1,5 bulan, dan cuti karena keguguran selama 1,5 bulan.

Pembatasan tambahan termasuk hari libur nasional, yang mana pada hari tersebut karyawan tidak diwajibkan untuk melaksanakan tugas mereka pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah. Hari libur ini memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk memperingati peristiwa-peristiwa tertentu, yang merupakan salah satu komponen kesejahteraan mereka. Tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk melindungi mereka dari potensi perlakuan buruk yang dilakukan oleh pemberi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang damai sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial. Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk melindungi hak-hak kelompok rentan, seperti pekerja, dengan memastikan bahwa hak-hak mereka yang berkaitan dengan standar ketenagakerjaan, seperti jam kerja dan cuti, ditegakkan. Perlindungan ini mencakup hak-hak dasar pekerja, akses yang adil terhadap peluang, dan perlakuan adil, bebas dari diskriminasi apa pun, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.¹⁶

Perlindungan Hukum Hak Tenaga Kerja

Menjamin keselamatan, kesehatan kerja, dan hak-hak reproduksi pekerja perempuan sangat penting untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Metode ini bermula sebagai reaksi terhadap dampak buruk munculnya konsep *Laissez Faire* pada Abad Pertengahan di Eropa. Teori ini mendukung liberalisasi ekonomi, khususnya di sektor industri, dan menentang intervensi pemerintah dalam urusan ekonomi atau industri. Akibatnya, beberapa aturan hukum diabaikan. Perkembangan perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya melalui penerapan peraturan perundang-undangan, dilakukan secara bertahap. Pertikaian muncul antara serikat pekerja dan para reformis baik di dalam maupun di luar

¹⁵ Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah yang sama bagi Pekerjaan Bernilai Sama bagi Pria dan Wanita yang diratifikasi melalui Undang-undang No. 80 Tahun 1957 dan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi melalui UU No. 21 Tahun 1999.

¹⁶ Aprilia Manganti, *Sistem Pakar Diagnosa Penyebab Keguguran Pada Ibu Hamil*, Vol. 11, Sistem Informasi dan Sains Teknologi, 2019, hal. 76-98

parlemen, serta para pengusaha dan intelektual terkemuka yang mengadvokasi konsep *Laissez Faire*. Undang-undang Kesehatan dan Moral Magang, yang disahkan di Inggris pada tahun 1802, merupakan undang-undang pertama yang mengatur kesehatan kerja. Undang-undang ini menargetkan pekerja magang anak yang melakukan perpanjangan jam kerja.

Perlindungan yang diatur mencakup penerapan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja di seluruh pelaksanaan tugas kerja. Kedua ciri ini muncul sebagai bidang berbeda dalam undang-undang ketenagakerjaan yang memprioritaskan tindakan pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Pada awalnya, undang-undang memberlakukan pembatasan jumlah jam kerja bagi pekerja muda, diikuti oleh pekerja remaja, dan kemudian pekerja perempuan. Akomodasi khusus bagi pekerja perempuan didasarkan pada anggapan bahwa perempuan memiliki bakat yang berbeda-beda, khususnya dalam dimensi fisik, biologis, psikologis, moral, dan sosial. Tujuan kesehatan kerja bagi pekerja perempuan adalah untuk memberikan perlindungan khusus terhadap karakteristik unik mereka, khususnya yang berkaitan dengan fungsi reproduksi. Perlindungan ini mencakup pembatasan mempekerjakan perempuan berdasarkan batasan usia dan keadaan tertentu. Batasan-batasan ini mencegah mempekerjakan perempuan di bawah usia 18 tahun atau mereka yang sedang hamil. Hal ini karena pekerjaan mereka dapat menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan mereka sendiri, serta kesehatan anak-anak mereka yang belum lahir, terutama antara pukul 23.00 hingga 07.00. Selain itu, ketika perusahaan mempekerjakan tenaga kerja perempuan, mereka harus memenuhi kewajiban tertentu, misalnya menyediakan rezeki.¹⁷

Seringkali, perusahaan menahan pembayaran bagi pekerja yang tidak hadir, meskipun hanya satu hari, baik karena alasan yang jelas atau karena gagal mencapai tujuan kerja sehari-hari, sehingga membuat mereka kehilangan insentif. Akibatnya, pekerja perempuan terkadang terpaksa terus bekerja sambil mengalami ketidaknyamanan menstruasi yang hebat, yang mungkin berdampak buruk pada kesejahteraan dan kesehatan reproduksi mereka. Jarang sekali pekerja perempuan mengambil cuti haid karena prosedur birokrasi yang berbelit-belit. Status perkawinan atau kehamilan seringkali menyebabkan banyak pekerja perempuan dipecat. Perusahaan terkadang lebih memilih untuk mempekerjakan perempuan lajang karena hal ini menyederhanakan pengelolaan layanan yang mereka berikan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memprioritaskan dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip keselamatan, kesehatan, dan otonomi reproduksi, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak reproduksi perempuan. Pada Konferensi Internasional tentang Kependudukan dan Pembangunan di Kairo pada tahun 1994, dikatakan bahwa perempuan mempunyai kapasitas untuk membuat pilihan yang cermat bagi diri mereka sendiri, keluarga mereka, masyarakat, dan dunia. Subjek, bukan target, kebijakan pembangunan, khususnya program kependudukan, harus diprioritaskan.

1. Perempuan mempunyai otonomi untuk menentukan waktu, cara, pasangan, dan keadaan di mana mereka memilih untuk mewujudkan seksualitasnya. Kebijakan kependudukan harus menjunjung tinggi dan menghormati otonomi seksual perempuan dan kebutuhan mendasar mereka.
2. Perempuan mempunyai hak dan kewajiban masyarakat untuk menentukan pilihan mereka mengenai apakah, bagaimana, dan kapan mereka akan hamil dan berapa jumlah anak yang mereka pilih. Setiap wanita seharusnya mempunyai hak untuk memilih apakah akan menjalani persalinan atau tidak.
3. Laki-laki juga bertanggung jawab atas perilaku seksual mereka dan kesejahteraan pasangan serta anak-anak mereka, baik secara pribadi maupun sosial.

Perempuan memiliki hak reproduksi bawaan yang perlu dilindungi, bergantung pada peran biologis mereka. Fungsi reproduksi wanita meliputi menstruasi, masa sebelum dan sesudah kehamilan, serta masa menyusui. Melestarikan hak-hak reproduksi perempuan sangatlah penting. Terjaganya kesehatan reproduksi perempuan mempunyai dampak yang signifikan terhadap proses pembangunan, khususnya dalam bidang dinamika kependudukan. Kesehatan reproduksi yang optimal memungkinkan ibu melahirkan anak dalam kondisi fisik yang baik. Kesehatan reproduksi sangat penting dalam mengurangi terjadinya keguguran dan kematian ibu. Pencantuman langkah-langkah perlindungan tenaga kerja terlihat jelas dalam kontrak kerja, yang harus mencerminkan ketentuan yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB berfungsi sebagai landasan hubungan kerja, menetapkan

¹⁷ Shabiah Suryana, *Pengaruh Tenaga Kerja Wanita Terhadap Nilai Produksi Perusahaan*, Vol.9, Sosial Ekonomi, 2020, hal. 26-43

hak dan tanggung jawab pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja adalah interaksi antara pekerja dan pengusaha yang terjadi setelah perjanjian kerja dibuat. Dalam perjanjian ini, pekerja setuju untuk menyediakan tenaga kerja dengan imbalan kompensasi, sedangkan perusahaan setuju untuk mempekerjakan pekerja dan membayar gaji mereka.¹⁸

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur hak-hak perempuan dalam Pasal 49, yang menyatakan: Perempuan mempunyai hak untuk menggunakan kebebasan memilih, mencalonkan diri dalam pemilu, dan dipilih untuk pekerjaan, jabatan, dan jabatan sesuai dengan kewajiban dan aturan hukum. Perempuan berhak menerima perlindungan khusus dalam pekerjaan atau jabatan mereka untuk memitigasi risiko apa pun yang dapat membahayakan keselamatan atau kesejahteraan mereka terkait dengan fungsi reproduksi mereka. Perlindungan hukum ada untuk menjamin dan menjaga hak-hak khusus yang berkaitan dengan fungsi reproduksi perempuan. Klausul ini menjadi landasan lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja perempuan, termasuk perlindungan terhadap pekerja perempuan di bawah umur.

Tujuan dari upaya perlindungan ini adalah untuk menjamin perkembangan individualitas anak-anak dan akses terhadap pendidikan tanpa hambatan, dengan pengakuan bahwa mereka mewakili generasi masa depan negara. Menurut Pasal 69 ayat (1) UUK, anak yang berumur antara 13 dan 15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan, sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosialnya. Pekerjaan ringan untuk anak harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Izin tertulis dari orang tua atau wali;
2. Perjanjian kerja antara pengusaha dan orang tua atau wali;
3. Waktu kerja maksimal tiga jam per hari;
4. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
5. Perlindungan K3;
6. Adanya hubungan kerja yang jelas;
7. Upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kendala dalam menjalankan pemenuhan hak istimewa buruh

Bekerja di sebuah perusahaan memiliki risiko bawaan yang mungkin berdampak buruk bagi wirausahawan, termasuk implikasi finansial dan moral. Namun demikian, selain berbahaya bagi pemberi kerja, bahaya yang terkait dengan bekerja di organisasi juga menimbulkan ancaman bagi pekerja. Pengusaha yang seringkali dianggap mempunyai kewenangan lebih dibandingkan pekerja, mempunyai kecenderungan untuk melanggar peraturan perundang-undangan. Pelanggaran-pelanggaran ini mungkin timbul karena kurangnya kesadaran pengusaha akan manfaat dari mematuhi peraturan perundang-undangan. Ketentuan yang berlaku baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja itu sendiri sering kali dilanggar. Misalnya, penegakan jaminan sosial bagi pekerja yang bertujuan untuk menjamin hak seluruh pekerja, seringkali dilanggar karena tidak mendaftarkan pekerja sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan. Saat ini, BPJS Ketenagakerjaan masih menghadapi tantangan dari dunia usaha yang kurang menyadari manfaat program ini bagi pekerja.

Meski sangat bermanfaat bagi perusahaan, program ini terkadang dianggap membebani keuangan dan menghambat proses produksi. Jika terjadi kecelakaan, kematian, atau sakit akibat kerja, program ini memberikan jaminan biaya pengobatan dan santunan. Pengusaha sering kali gagal mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang relevan, dan integritas mereka dalam memberikan informasi sebagaimana diamanatkan oleh penyelenggara sangat penting dalam program ini. Masih banyak pekerja yang kurang memahami hak dan kewajiban mereka dalam program Jamsostek. Akibatnya, pengusaha dapat memanfaatkan kurangnya pengetahuan ini dengan mengalihkan seluruh tanggung jawab Jamsostek kepada pekerja. Tidak adanya pendidikan yang layak bagi pekerja, baik oleh pemberi kerja maupun pihak-pihak yang berpartisipasi dalam program ini, juga merupakan permasalahan yang signifikan. Penting untuk mempertimbangkan hambatan-hambatan yang timbul dari pekerja itu sendiri, termasuk terbatasnya pemahaman mereka mengenai hak dan tanggung jawab

¹⁸ Hamzah Ba'agil, *Analisis Yuridis Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan*, Vol. 13, Hukum Tri Pantang, 2017, hal. 70-99

mereka. Karyawan perempuan wajib mematuhi semua peraturan perundang-undangan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.

Permasalahan seringkali muncul dari aparat penegak hukum, karena belum dilaksanakannya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara baik. Kementerian Tenaga Kerja mempekerjakan pengawas ketenagakerjaan untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan. Terkait keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan yang mempunyai tenaga kerja minimal 50 orang wajib membentuk kelompok pembina K3. Namun, organisasi dengan kurang dari 50 karyawan tidak diwajibkan untuk melakukan hal tersebut. Menteri Ketenagakerjaan diberi wewenang untuk membentuk Komite K3 dengan tujuan membina kerjasama, berbagi pemahaman, dan keterlibatan aktif pengusaha atau penyelenggara dan pekerja di tempat kerja. Kolaborasi tanggung jawab dan kewajiban bersama di bidang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat penting untuk menjamin efisiensi proses produksi. Meskipun demikian, sistem administrasi pengawas ketenagakerjaan masih mempunyai kekurangan yang dapat mengakibatkan pengusaha melakukan pelanggaran administratif. Penerapan peraturan administratif yang efisien memungkinkan deteksi dini dan penyelesaian masalah. Memberikan pembinaan dan konseling kepada perusahaan mengenai perlindungan keselamatan, kesehatan, dan hak reproduksi pekerja perempuan hanya akan membuahkan hasil jika pengusaha mematuhi peraturan yang relevan. Oleh karena itu, penting untuk memberikan instruksi yang jelas kepada dunia usaha mengenai hak dan kewajiban ketenagakerjaan untuk memastikan mereka memahami dan memenuhi tugas mereka.

SIMPULAN

Perlindungan hukum yang menjamin keselamatan, kesehatan, dan hak reproduksi pekerja perempuan, termasuk penyediaan jaminan sosial, pada umumnya sudah tepat. Meski demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti belum tuntasnya penerapan kebijakan cuti haid dan cuti melahirkan, serta belum memadainya fasilitas menyusui. Pekerja perempuan, khususnya yang bekerja di industri makanan dan minuman, seringkali mendapatkan perlakuan yang diskriminatif. Hambatan dalam menjaga keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi pekerja perempuan mencakup kurangnya pengawasan pemerintah, penyalahgunaan undang-undang oleh pengusaha demi keuntungan finansial, dan kurangnya kesadaran pekerja perempuan terhadap undang-undang dan peraturan yang melindungi hak-hak mereka. Pengusaha harus mentaati hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja ketika mempekerjakan pekerja perempuan. Pemerintah harus menerapkan sanksi tegas terhadap perusahaan yang melanggar undang-undang dan kontrak kerja.

SARAN

Terdapat banyak peraturan yang menjamin pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan dengan baik, dan juga memberikan sanksi yang sesuai bagi pemberi kerja yang tidak patuh. Namun, terlepas dari peraturan tersebut, masih banyak perempuan yang mengalami pelanggaran hak karena kurangnya pengawasan dari layanan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penulis memberikan saran untuk mengatasi permasalahan tersebut. Meningkatkan pengawasan terhadap korporasi guna menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja.

REFERENSI

- Ardhanariswari, R. (2009). Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, XXXIII (1), 97.
- Aryani, N. P. (2023). Pemenuhan Kebutuhan Dasar Ibu Hamil Dengan Keluhan Nyeri Punggung. *Universitas Pahlawan*, 7, 76-98.
- Ba'agil, H. (2017). Analisis Yuridis Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan. *Hukum Tri Pantang*, 13, 70-99.
- Ba'agil, H. (2017). Analisis Yuridis Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan. *Hukum Tri Pantang*, 13, 70-99.
- Darwis, M. (2022). Penerapan Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan. *Panorama Hukum*, 3, 65-99.
- Husni, L. (2003). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Rajawali Pers*, 113.

- Khakim, A. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *PT Citra Aditya Bhakti*, 111.
- Kiswandari, M. (2014). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Lupa, A. M. (2022). Perbedaan Tingkat Keseimbangan Tubuh Antara Laki-Laki dan Perempuan. *Ilmiah Keperawatan*, 5, 34-57.
- Manganti, A. (2019). Sistem Pakar Diagnosa Penyebab Keguguran Pada Ibu Hamil. *Sistem Informasi dan Sains Teknologi*, 11, 76-98.
- Manganti, A. (2019). Sistem Pakar Diagnosa Penyebab Keguguran Pada Ibu Hamil. *Sistem Informasi dan Sains Teknologi*, 11, 76-98.
- Puspitasari, W. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional dengan Sistem Perijinan: Perspektif Negara Kesejahteraan. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1).
- Ramadanti, T. (2018). Pengaruh Kerjasama Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Tindak Diskriminasi Gender di AICE Group Indonesia. *Keadilan Hukum*, 19, 59-96.
- Rosida, E. (2022). Perlindungan Hukum Atas Kesenjangan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Undhirabali*, 19, 39-76.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Setiani, B. (2021). Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Ilmu Hukum*, 8, 23-37.
- Suryana, S. (2020). Pengaruh Tenaga Kerja Wanita Terhadap Nilai Produksi Perusahaan. *Sosial Ekonomi*, 9, 26-43.
- Suryana, S. (2020). Pengaruh Tenaga Kerja Wanita Terhadap Nilai Produksi Perusahaan. *Sosial Ekonomi*, 9, 26-43.