

**TESIS**

**PERLINDUNGAN TERHADAP HAK REPRODUKSI PEKERJA  
PEREMPUAN**

**PROTECTION OF THE REPRODUCTIVE RIGHTS OF WOMAN  
WORKERS**



Oleh:

**KAMELIA KARIM DWI PUTRI**

**B012181038**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2021**



**HALAMAN JUDUL**

**PERLINDUNGAN TERHADAP HAK REPRODUKSI PEKERJA  
PEREMPUAN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister  
Pada Program Studi Magister Ilmu Hukum/Keperdataan

Disusun dan diajukan oleh :

**Kamelia Karim Dwi Putri**

**B012181038**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

**LEMBAR PENGESAHAN (TUGAS AKHIR)**

**PERLINDUNGAN TERHADAP HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN**

Disusun dan diajukan oleh:

**KAMELIA KARIM DWI PUTRI**  
**B012181038**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada Tanggal 30 Agustus 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

**Pembimbing Utama**



**Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.**  
NIP. 19640824 199103 2 002

**Pebimbing Pendamping**



**Dr. Sakka Pati, S.H., M.H.**  
NIP. 19710211 200604 2 001

**Ketua Program Studi**



**Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H.**  
NIP. 19700708 199412 1 001

**Dekan Fakultas/Sekolah Pascasarjana**



**Prof. Dr. Farida Fatittingi, S.H., M.Hum.**  
NIP. 19671231 199103 2 002

## PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : KAMELIA KARIM DWI PUTRI

NIM : B012181038

Program Studi : Magister Ilmu Hukum/Keperdataan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan tesis yang berjudul **PERLINDUNGAN TERHADAP HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN** adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain dan hal yang bukan karya saya dalam penulisan tesis ini diberi tanda *Citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi tesis ini hasil karya orang lain atau dikutip tanpa menyebut sumbernya, maka saya bersedia diberi sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Makassar, 13 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan,



KAMELIA KARIM DWI PUTRI

NIM. B012181038

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini untuk memenuhi sebagian syarat mencapai derajat Sarjana S-2 pada Program Pascasarjana Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar.

Pada kesempatan kali ini tak lupa Penulis sampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, membimbing, dan memberikan arahan serta masukan kepada Penulis dalam penulisan Tesis ini, yaitu kepada :

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A., selaku Rektor Universitas Hasanuddin, beserta jajarannya, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menjadi bagian dari civitas akademika Universitas Hasanuddin.
2. Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, beserta jajarannya, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan dan menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
3. Dr. Hasbir Paserangi, SH., M.H., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
4. Prof. Dr. Marwati Riza, SH., M.Si, selaku Dosen Pembimbing, yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk

membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis ini dengan penuh kesabaran sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Dr. Sakka Pati, SH., M.H, selaku Dosen Pembimbing, yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis ini dengan penuh kesabaran sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S., Bapak Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H, dan Bapak Prof. Dr. Anwar Borahima, S.H., M.H. selaku Dosen Penilai pada Seminar Usul, Seminar Hasil dan Ujian Tutup, atas segala masukan dan saran yang membangun serta bermanfaat, sehingga tesis ini dapat menjadi lebih baik lagi.
7. Para Dosen Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, atas kemurahan hatinya memberikan segala ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama masa perkuliahan di Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
8. Seluruh karyawan dan staf Universitas Hasanuddin pada umumnya dan Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin pada khususnya, yang telah memberikan bantuan dan pelayanan selama penulis menempuh

perkuliahan di Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

9. Andi Yulia M, ST., M.T, selaku Kepala Seksi Pembinaan Pengawasan Norma Kerja Jaminan Sosial Perempuan & Anak, yang telah mengizinkan penulis untuk dapat melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
10. Giawan Lussa, SH., M.Hum, selaku Kepala Seksi Keselamatan & Kesehatan Kerja yang telah mengizinkan penulis untuk dapat melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
11. Nurjaya, SH., MH, selaku Fungsional Mediator Hubungan Industrial yang telah mengizinkan penulis untuk dapat melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.
12. Ibu Wardha, selaku Asisten Manajemen Modal Manusia BNI. Kantor Wilayah Makassar yang telah mengizinkan penulis untuk dapat melakukan penelitian di BNI Kanwil Makassar.
13. Mitriani Obeth Rante, selaku Sales Secretary Claro Hotel Makassar.
14. Kedua orang tua dan Ibu Mertua yang tercinta, Abd. Karim Bali dan Emmy Saellan yang telah memberikan doa, bimbingan, dan

semangat yang tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini;

15. Suami tercinta, Firmansyah Mappakaya yang tiada henti memberi semangat dan motivasi untuk dapat menyelesaikan Tesis ini;
16. Sahabat istimewa Fatihani Baso, Andi Irmayanti Patta, Hesti Wulandari H, Hamliani, Nurrahmi, Ummuh Kalsum, Rasdiyana Tahir yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, bantuan hingga terselesaikannya Tesis ini.
17. Rekan-rekan Magister Ilmu Hukum/Keperdataan angkatan 2018, terima kasih atas kerjasama, motivasi, dan dorongan selama masa perkuliahan.
18. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu penulis selama menempuh pendidikan di Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak terlepas dari kekurangan. Oleh karena itu, mohon maaf apabila terdapat kesalahan atau hal-hal yang kurang berkenan dalam tesis ini. Saran dan kritik yang membangun dari pembaca sangat diharapkan. Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembacanya.

Makassar, 13 Agustus 2021

Penulis,



Kamelia Karim Dwi Putri

## ABSTRAK

KAMELIA KARIM DWI PUTRI, *Perlindungan Terhadap Hak Reproduksi Pekerja Perempuan*. ( Dibimbing Oleh MARWATI RIZA dan SAKKA PATI)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan melalui sarana perlindungan hukum serta pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan oleh perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris yaitu dilakukan dengan mengamati berbagai fakta yang terjadi di lapangan, berupa penelitian yang diawali dengan studi kepustakaan sebagai sumber data awal, kemudian Penulis melakukan observasi serta wawancara untuk mendapatkan data atau bahan yang terkait dan berpengaruh terhadap objek yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja perempuan oleh perusahaan masih kurang, hal ini dapat dilihat dari sulitnya memperoleh hak cuti haid dikarenakan keharusan menyertakan surat keterangan dokter untuk menggunakan cuti tersebut, dan pemotongan gaji bagi pekerja yang menggunakan hak cuti haid tanpa surat keterangan dokter, pemberian cuti hamil dan melahirkan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan UUK, serta penyediaan fasilitas untuk menyusui ditempat kerja yang sama sekali tidak terpenuhi.

Perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan seharusnya diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan yang merupakan bagian dari sarana perlindungan hukum preventif, dengan tetap memperhatikan aturan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain perlindungan hukum preventif, dikenal juga sarana perlindungan hukum represif yang dalam hal ketenagakerjaan yaitu pengawasan dan pemberian sanksi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Hak Reproduksi Pekerja Perempuan

## **ABSTRACT**

KAMELIA KARIM DWI PUTRI, *Protection of The Reproductive Rights of Woman Workers*. (Supervised by MARWATI RIZA and SAKKA PATI)

This study aims to determine the protection of the reproductive rights of women workers through legal protection and fulfillment of the reproductive rights of women workers by companies.

This research uses empirical legal research methods that are conducted by observing various facts that occur in the field, in the form of research that begins with a literature study as a source of initial data, then the author makes observations and interviews to obtain data or material that is related and influences the object being studied.

Based on the results of the study, it can be concluded that the fulfillment of the rights of women workers by the company is still lacking, this can be seen from the difficulty of obtaining menstrual leave rights due to the need to include a doctor's certificate to use the leave, and salary cuts for workers who use menstrual leave rights without doctor's certificate, provision of maternity and childbirth leave that is not appropriate and contrary to the UUK, as well as the provision of facilities for breastfeeding in the workplace which are completely unfulfilled.

Protection of the reproductive rights of women workers should be further regulated in work agreements, collective labor agreements or company regulations which are part of a means of preventive legal protection, with still paying attention to the existing rules in the Manpower Act. In addition to preventive legal protection, there are also means of repressive legal protection in terms of employment, namely supervision and imposition of sanctions by the Manpower and Transmigration Office.

Keywords: Legal Protection, Reproductive Rights of Women Workers.

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Persetujuan Pembimbing .....	ii
Pernyataan Keaslian .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Abstrak .....	viii
Abstract .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Bagan .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Orisinalitas Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Hak Reproduksi .....	12
B. Hubungan Hukum Ketenagakerjaan .....	15
1. Hubungan Kerja .....	15

2. Para Pihak dalam Hubungan Kerja.....	19
C. Hukum Ketenagakerjaan.....	21
D. Tinjauan Umum Pekerja.....	25
E. Perlindungan Hukum Pekerja Secara Umum.....	28
F. Perlindungan Khusus Bagi Pekerja Perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	37
G. Landasan Teoretis .....	42
1. Konsep Hak Kodrati.....	42
2. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	43
3. Teori Perlindungan Hukum .....	49
H. Kerangka Pikir.....	54
I. Bagan Kerangka Pikir .....	56
J. Defenisi Operasional.....	57
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>61</b>
A. Tipe Penelitian .....	61
B. Lokasi Penelitian.....	61
C. Sumber Data.....	61
D. Populasi dan Sampel .....	62
E. Teknik Pengumpulan Data.....	66
F. Analisis Data .....	67

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
A. Perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan.....	68
1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif.....	73
a. Perjanjian Kerja .....	74
b. Perjanjian Kerja Bersama.....	79
c. Peraturan Perusahaan .....	81
2. Sarana Perlindungan Hukum Represif .....	82
a. Perundingan Bipatrit.....	82
b. Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	84
B. Pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan oleh perusahaan .....	92
1. Hak Cuti Haid.....	95
2. Hak Cuti Hamil, melahirkan dan keguguran .....	100
3. Hak Menyusui (pojok laktasi) .....	106
 <b>BAB V PENUTUP .....</b>	 <b>109</b>
A. Kesimpulan .....	109
B. Saran .....	110
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	 <b>112</b>
 <b>LAMPIRAN .....</b>	 <b>115</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Responden penelitian .....	63
Tabel 2. Kuesioner yang dibagikan kepada empat puluh orang responden terkait hak cuti haid .....	96
Tabel 3. Kuesioner yang dibagikan kepada empat puluh orang responden terkait hak cuti melahirkan dan keguguran.....	102

## DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Skema Alur Pikir .....	56
---------------------------------	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk sosial yang akan terus berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lainnya dalam rangka memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohaninya. Dalam melakukan hubungan tersebut, sudah pasti terjadi persamaan maupun perbedaan dalam pandangan maupun kepentingan yang kemudian melahirkan perselisihan atau konflik. Guna menghindari perselisihan tersebut maka dalam hubungan manusia dengan manusia lainnya, diperlukan pemahaman mengenai hak dan kewajiban setiap manusia.

Hak merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat, untuk memperoleh atau tidak memperoleh sesuatu. Sementara kewajiban merupakan tindakan yang harus dilakukan seseorang agar dapat memperoleh haknya. Dengan demikian hak dan kewajiban merupakan hal yang tidak terpisahkan.

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk lainnya. Salah satu ciri-ciri makhluk hidup adalah bereproduksi. Reproduksi adalah proses biologis suatu individu untuk menghasilkan individu baru.<sup>1</sup> Dengan kata lain, hak reproduksi merupakan kewenangan yang melekat pada diri seseorang untuk

---

<sup>1</sup><https://id.m.wikipedia.org> diakses pada tanggal 28 November 2020.

menghasilkan individu baru. Pemikiran mengenai hak reproduksi perempuan merupakan perkembangan dari konsep hak-hak asasi manusia (Hak asasi pribadi, hak asasi politik, hak asasi hukum, hak asasi ekonomi, hak asasi peradilan, hak asasi sosial budaya). Hak-hak kodrati yang melekat pada diri pekerja perempuan misalnya haid, hamil, melahirkan, dan menyusui, dilindungi oleh negara dan dituangkan dalam Pasal 82 UUK. Hak inilah yang kemudian dimaksudkan oleh penulis sebagai hak reproduksi.

Perempuan merupakan ujung tombak lahirnya generasi hebat. Sekolah pertama bagi seorang anak adalah ibunya. Bung Hatta pernah berucap, "Siapa yang mendidik satu laki-laki berarti telah mendidik satu manusia, sedangkan siapa yang mendidik satu perempuan berarti telah mendidik satu generasi". Kaum perempuan saat ini lebih berperan aktif dalam kehidupan sosial maupun ekonomi dikarenakan adanya persamaan hak antara kaum laki-laki dan kaum perempuan baik di kehidupan sosial maupun di dunia kerja. Dapat dilihat dengan semakin bertambahnya jumlah perempuan yang berpendidikan. Dicontokannya Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dalam Susunan Kabinet Indonesia bersatu, membuat emansipasi perempuan dapat dirasakan lebih nyata. Dampak dari adanya emansipasi perempuan di era sekarang ini pun dapat dirasakan dengan semakin banyaknya jumlah pekerja perempuan yang memasuki dunia kerja, hal ini membuktikan keberadaan perempuan

membawa pengaruh penting dalam dunia usaha baik di bidang industri, sosial maupun ekonomi.

Masuknya perempuan dalam dunia kerja dengan sendirinya melahirkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha melalui perjanjian kerja. Dengan lahirnya perjanjian kerja inilah yang menimbulkan adanya hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak yang dalam hal ini adalah pekerja dan pengusaha. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lain. Hak merupakan kepentingan yang dilindungi oleh hukum sedangkan kewajiban merupakan pembatasan dan beban.<sup>2</sup>

Hak perempuan atas akses ekonomi terkait dengan haknya untuk mendapatkan sumber mata pencaharian telah mendapat kesetaraan dengan pria sebagaimana diatur dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selain Pasal 28D juga disebutkan dalam Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bawa “Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2008, hal. 42-43.

<sup>3</sup>Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Secara fisik, perempuan pada umumnya adalah kaum yang lemah, kemungkinan terjadinya tindakan dan perbuatan asusila di lingkungan kerja yang dapat membahayakan keselamatan dan kesusilaan pekerja perempuan maka perlu adanya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Perempuan dengan segala hak-hak kodrati yang melekat pada dirinya, memberikan ruang gerak yang terbatas dalam hal melaksanakan pekerjaannya. Hak kodrati yang dimaksud antara lain, haid, mengandung, melahirkan dan menyusui. Keterbatasan dalam hal melaksanakan pekerjaannya ini kemudian cenderung menjadi alasan sehingga tidak sedikit perempuan yang memperoleh perlakuan diskriminasi baik oleh rekan kerja maupun perusahaan.

Isu yang berkembang mengenai sulitnya memperoleh hak cuti haid dan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan sering kali menjadi persoalan dan paling sering ditemukan. Padahal pemberian cuti haid secara jelas telah diatur dalam Pasal 81 ayat (2) UUK yang berbunyi "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid". Begitu juga dengan pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil dan akan melahirkan, berhak memperoleh (cuti) 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan, dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan, namun berbeda pada kenyataannya. Di negara maju bahkan ada yang memberikan cuti hingga 2 tahun misalnya

Norwegia, sedangkan Swedia memberikan cuti selama 13 bulan. Setiap negara memang boleh menerapkan kebijakan berbeda dalam hal cuti hamil dan melahirkan, namun UUK memastikan setiap ibu hamil berhak memperoleh cuti selama 3 bulan, namun kenyataannya masih ada saja perusahaan yang memberikan cuti melahirkan kurang dari 3 bulan. Selain hak cuti, UUK juga mengatur mengenai waktu mengaso (istirahat saat jam kerja) dimana pekerja perempuan yang telah melahirkan dan telah lewat masa cuti melahirkannya, boleh menyusui anaknya di tempat kerja, guna meningkatkan kesehatan dan kelangsungan hidup sang bayi.

Menyusui merupakan salah satu investasi terbaik untuk meningkatkan kesehatan dan kelangsungan hidup sang bayi. Angka kematian bayi menjadi salah satu indikator penting untuk mengetahui derajat kesehatan suatu bangsa, dan salah satu cara untuk menekan angka kematian bayi adalah dengan memberikan makanan terbaik, yaitu air susu ibu (ASI). Pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan dapat mengurangi angka kematian hingga 13 persen angka kematian balita. Studi dari The Global Breastfeeding Collective pada 2017 menunjukkan bahwa satu negara akan mengalami kerugian ekonomi sekitar \$300 milyar pertahun akibat rendahnya cakupan ASI Eksklusif yang berdampak pada meningkatnya risiko kematian ibu dan balita serta pembiayaan kesehatan akibat tingginya kejadian diare dan infeksi lainnya. Pemerintah terus berkomitmen memberikan pembinaan dan dorongan kepada para ibu agar berhasil dalam memberikan ASI eksklusif. Aksi bersama diperlukan untuk

mencapai sasaran *World Health Assembly* (WHA), yaitu minimal 50% pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan pada tahun 2025. Berbagai hambatan yang dihadapi untuk dapat menyusui secara optimal, salah satu yang terbesar adalah kurangnya dukungan bagi orang tua di tempat kerja.<sup>4</sup>

Jika kembali merujuk kepada aturan pemberian cuti melahirkan berdasarkan UUK maka balita yang baru lahir hanya memperoleh 1.5 bulan ASI Eksklusif dari 6 bulan waktu yang seharusnya diterima. Walaupun sekarang memang telah ada berbagai cara untuk menyediakan ASI bagi bayi misalnya dengan air susu perah (ASIP) dan menyimpannya dalam keadaan beku, namun hal ini dianggap tetap tidak maksimal dikarenakan sang ibu mulai kembali bekerja dikantor, karena adanya tekanan pekerjaan dikantor yang bisa membuat ASI ini menjadi kurang berkualitas.

Dengan berbagai permasalahan yang telah disebutkan di atas, potensi terjadinya perselisihan baik antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial sudah pasti ada dan tidak bisa dihindari namun dapat diminimalisir. Oleh karena itu harus ada aturan untuk mencegah terjadinya perselisihan dan menjadi pedoman dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

---

<sup>4</sup> <https://www.kemendes.go.id>, diakses pada tanggal 10 November 2019.

Parameter adanya perlindungan hukum mengenai hak-hak reproduksi pekerja perempuan dapat dilihat dari peraturan yang ada. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana perusahaan mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan sebagai sarana perlindungan hukum.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana bentuk perlindungan terhadap hak reproduksi pekerja perempuan melalui sarana perlindungan hukum preventif dan represif ?
2. Bagaimana implementasi pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan di perusahaan ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan yang ingin dicapai dalam Penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan melalui sarana perlindungan hukum preventif dan represif.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan oleh perusahaan

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan yang bukan hanya sekedar melihat norma dan aturan

belaka tapi juga lebih dapat menunjukkan kepekaan terhadap kehidupan pekerja yang belum mendapat perlindungan hukum. Hukum Ketenagakerjaan ini menjadi penting agar ke depannya masyarakat dalam hal ini Pekerja Perempuan tahu dan dapat membentengi diri sendiri dan orang lain tentang hak dan kewajiban.

## 2. Manfaat Praktis:

### a. Bagi Pekerja

Diharapkan Pekerja Perempuan dapat mengetahui hak yang telah diberikan oleh Negara dan Perlindungan apa saja yang selayaknya diterima dan diperjuangkan.

### b. Bagi Pengusaha

Hasil penelitian hukum mengenai Perlindungan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan ini dapat menjadi sebuah sarana untuk memberikan masukan kepada pengusaha untuk lebih peduli dalam memberikan pemenuhan hak – hak pekerja yang memang sudah sewajibnya dilakukan dan juga sosialisasi ketentuan – ketentuan normatif yang telah berlaku.

### c. Bagi Pemerintah

Pada dasarnya, Pekerja adalah sosok yang lemah. Tetapi dibalik kelemahannya, eksistensi Pekerja dibutuhkan oleh negara sebagai salah satu penopang perekonomian bangsa. Oleh karena itu melalui penelitian ini diharapkan kesadaran pemerintah akan kewajibannya untuk menjamin dan memberikan perlindungan

terhadap Hak-hak setiap warga negara terlepas dari statusnya sebagai buruh/pekerja. Selain itu, dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi yang berguna bagi Pemerintah untuk mewujudkan perlindungan hukum yang efektif terhadap hak-hak Pekerja khususnya Pekerja Perempuan di Kota Makassar.

#### **E. Orisinalitas Penelitian**

Penulisan karya ilmiah tesis ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang menurut penulis penelitian tersebut masih perlu dikembangkan sehingga memiliki nilai manfaat yang lebih besar, walaupun telah ada karya ilmiah yang bertemakan mirip dengan penelitian ini namun terdapat perbedaan dari penelitian lainnya dapat dilihat dari permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian. Berikut ini beberapa penelitian hukum yang membahas terkait dengan penelitian penulis antara lain:

1. Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di *Liquid Café Next Generation* dan *Boshe VVIP CLUB* Sleman, yang ditulis dalam tesis oleh Rio Arif Pratama, tahun 2016.<sup>5</sup> Penelitian ini berfokus pada alasan dan pertimbangan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari tidak memperjuangkan hak mereka yang telah dilanggar oleh perusahaan *Liquid Cafe Next Generation* dan *Boshe VVIP Club*.

---

<sup>5</sup>Rio Arif Pratama, "Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di *Liquid Café Next Generation* dan *Boshe VVIP CLUB* Sleman", *Penulisan Hukum*, Fakultas Hukum UGM, Yogyakarta 2016.

2. Hak Reproduksi Pada Pekerja Wanita, yang ditulis dalam tesis oleh Nilam Indriani, tahun 2006.<sup>6</sup> Penelitian ini berfokus pada hak reproduksi yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan serta faktor yang menjadi penghambat dalam penerapannya.
3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Ditinjau Dari Perspektif Keadilan, yang ditulis dalam disertasi oleh Sakka Pati, tahun 2015.<sup>7</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan merumuskan substansi perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan ditinjau dari perspektif keadilan, bentuk perlindungan hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga ditinjau dari perspektif keadilan, serta model hubungan hukum antara Pekerja Rumah Tangga dan majikan yang berkeadilan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini akan mengkaji bagaimana substansi pengaturan perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan melalui sarana perlindungan hukum preventif dan represif dalam ketenagakerjaan misalnya perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan, serta implementasi pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan oleh perusahaan.

---

<sup>6</sup>Nilam Indriani, "Hak reproduksi pada pekerja wanita", *Penulisan Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2006.

<sup>7</sup>Sakka Pati, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Ditinjau Dari Perspektif Keadilan", *Penulisan Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Makassar, 2015.

Demikian penelitian ini dapat dianggap memenuhi kaedah keaslian penelitian dan dapat dinyatakan bahwa penelitian ini merupakan karya ilmiah yang orisinal, sehingga dapat dipertanggung jawabkan secara akademik. Apabila ditemukan hasil penelitian yang sama atau hampir sama setelah penelitian ini selesai dilakukan maka diharapkan penelitian tersebut dapat melengkapinya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Hak Reproduksi

Sebelum membahas mengenai hak reproduksi, penulis terlebih dulu akan menguraikan mengenai hak dan reproduksi. Hak adalah kewenangan yang melekat pada diri untuk melakukan atau tidak melakukan, memperoleh atau tidak memperoleh sesuatu. Reproduksi adalah proses biologis suatu individu untuk menghasilkan individu baru.<sup>8</sup> Dengan kata lain, hak reproduksi merupakan kewenangan yang melekat pada diri seseorang untuk menghasilkan individu baru. Pemikiran mengenai hak-hak reproduksi perempuan merupakan perkembangan dari konsep hak-hak asasi manusia. Hak kodrati yang melekat pada diri pekerja perempuan misalnya haid, hamil, melahirkan, dan menyusui, dilindungi oleh negara dan dituangkan dalam Pasal 82 UUK. Hak inilah yang kemudian dimaksudkan oleh penulis sebagai hak reproduksi.

Konferensi International tentang Kependudukan dan Pembangunan (ICPD), 1994 di Kairo memberikan definisi tentang tentang hak-hak reproduksi, yaitu;

Hak-hak reproduksi merupakan bagian dari hak asasi manusia yang diakui oleh hukum nasional, dokumen internasional tentang hak asasi manusia, dan dokumen-dokumen kesepakatan atau perjanjian

---

<sup>8</sup><https://id.m.wikipedia.org> diakses pada tanggal 28 November 2020.

lainnya. Hak-hak ini menjamin hak-hak dasar setiap pasangan dan individu untuk memutuskan secara bebas dan bertanggungjawab mengenai jumlah, jarak, dan waktu memiliki anak dan untuk memperoleh informasi dan juga terkandung makna memiliki hak untuk memperoleh standar tertinggi dari kesehatan reproduksi dan seksual. Juga termasuk hak mereka untuk membuat keputusan menyangkut reproduksi yang bebas dari diskriminasi, perlakuan sewenang-wenang dan kekerasan.

Hak Reproduksi adalah hak dan kebebasan terkait dengan aspek reproduksi dan kesehatan reproduksi. Kesehatan fisik dan psikologi individu khususnya perempuan, mengalami perubahan yang drastis saat mengalami menstruasi (haid), dan hamil. Perempuan yang mengalami haid dan hamil cenderung lebih cepat merasakan kelelahan disaat bekerja. Oleh karenanya, penulis menggolongkan hak reproduksi pekerja perempuan merupakan bagian dari perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja atau yang dikenal dengan istilah K3.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.<sup>9</sup> Kesehatan diartikan sebagai derajat/tingkat keadaan fisik dan psikologi individu (*the degree of*

---

<sup>9</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hal. 141.

*physiological and psychological well being of the individual*). Secara umum, pengertian dari kesehatan adalah upaya-upaya yang ditujukan untuk memperoleh kesehatan yang setinggi-tingginya dengan cara mencegah dan memberantas penyakit yang diidap oleh pekerja, mencegah kelelahan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.<sup>10</sup>

Terdapat 12 hak-hak reproduksi yang dirumuskan oleh *International Planned Parenthood Federation (IPPF)* pada tahun 1996 yaitu;

1. Hak untuk hidup
2. Hak atas kebebasan dan keamanan
3. Hak atas kesetaraan dan bebas dari segala bentuk diskriminasi, termasuk kehidupan keluarga dan reproduksinya
4. Hak atas kerahasiaan pribadi
5. Hak untuk kebebasan berpikir
6. Hak untuk mendapatkan informasi dan pendidikan
7. Hak untuk memilih bentuk keluarga, dan hak untuk membangun dan merencanakan keluarga
8. Hak untuk memutuskan kapanakah dan akankah punya anak
9. Hak mendapatkan pelayanan dan perlindungan kesehatan
10. Hak untuk mendapatkan manfaat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi

---

<sup>10</sup>Sugiyono, "Materi Kuliah : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)", <http://www.staff.uny.ac.id>, tanggal akses 6 November 2019.

11. Hak kebebasan berkumpul dan berpartisipasi dalam hal berpolitik

12. Hak untuk bebas dari penganiayaan dan perlakuan buruk

Dengan mengenal dan memahami hak seksual dan reproduksi, maka kita bisa melindungi, memperjuangkan dan membela hak seksual dan reproduksi kita dan orang lain dari berbagai tindak kekerasan dan serangan terhadap hak seksual dan reproduksi kita.

## **B. Hubungan Hukum Ketenagakerjaan**

### **1. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja merupakan hubungan yang lahir setelah adanya perjanjian kerja, dimana pekerja sebagai pihak kesatu mengikatkan dirinya pada pengusaha selaku pihak kedua untuk bekerja dan memperoleh upah berdasarkan apa yang telah disepakati.

Hubungan kerja menurut Soepomo yaitu :

“Suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan perusahaan mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberikan upah.”<sup>11</sup>

Dan Husni mengemukakan bahwa :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian

---

<sup>11</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal. 25.

dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan mengatur kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>12</sup>

Dalam UUK diatur pula tentang hubungan kerja yaitu, dalam Pasal 1 ayat (15) mengatur bahwa : “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Sedangkan dalam Pasal 50 mengatur bahwa: “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”.

Dalam mengatur hubungan kerja diperlukan suatu perangkat hukum yang menjamin perlindungan dan kepastian para pihak. Serangkaian peraturan yang dimaksudkan adalah sumber hukum dimana kita menemukan peraturan yang berkaitan dengan masalah hukum kerja. Peraturan-peraturan tersebut bukannya terkodifikasi dalam satu buku, seperti kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tetapi tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain :<sup>13</sup>

- a. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/ Serikat Buruh.
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007,hal.3-6.

- c. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
- e. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Selain Perundang-undangan yang disebutkan di atas, perlindungan hak reproduksi pekerja juga diatur dalam sumber hukum tertulis lainnya seperti Perjanjian Kerja (PK) Peraturan, Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau Perusahaan (PP) dengan tetap memperhatikan aturan yang terapat dalam UUK.

Perjanjian kerja merupakan sesuatu yang kongkrit sementara hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak. Sehingga dengan adanya perjanjian kerja maka akan tercipta suatu ikatan antara pekerja dan pengusaha, ikatan inilah yang disebut dengan hubungan kerja.

Hubungan kerja mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut:

- a. Ada pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu perbuatan yang harus dikerjakan oleh pekerja berdasarkan isi perjanjian dan dilakukan untuk kepentingan pengusaha. Pekerjaan disebut juga sebagai objek perjanjian.

b. Ada upah

Upah merupakan hak pekerja yang diterima baik dalam bentuk uang atau bentuk lain sesuai dengan perjanjian, sebagai imbalan atas prestasi pekerja dan menjadi kewajiban pengusaha untuk membayarnya.

c. Ada perintah

Perintah dalam hubungan kerja artinya adalah pekerja melakukan pekerjaan di bawah perintah pengusaha. Perintah dapat berupa target kerja ataupun instruksi lainnya dan dapat berupa aturan pelaksana pekerjaan yang dibuat oleh perusahaan atau pengusaha yang wajib ditaati oleh buruh/pekerja.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdiri atas hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap, perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>*Ibid.*, hal. 48.

## 2. Para Pihak dalam Hubungan Kerja

### a. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UUK adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Kewajiban pekerja/buruh adalah :<sup>15</sup>

- 1) Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUHP Perdata).
- 2) Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603a KUHP Perdata).
- 3) Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603b KUH Perdata).
- 4) Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja tinggal disana (Pasal 1603c KUH Perdata).
- 5) Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603d KUH Perdata).
- 6) Membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1601w KUH Perdata).

Sedangkan menurut Imam Soepomo yang dikutip oleh Zainal Asikin dalam bukunya bahwa kewajiban buruh yang utama adalah melakukan perjanjian menurut petunjuk majikan dan kewajiban lainnya adalah membayar ganti kerugian.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>Abdul Khakim, *Op.Cit.* hal. 26

<sup>16</sup>Zainal Asikin (dkk), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal. 80.

b. Pemberi Kerja atau Pengusaha

Berdasarkan Pasal 1 ayat (4) UUK bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengusaha adalah :<sup>17</sup>

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan.

Dalam hubungan kerja, kewajiban pengusaha adalah :<sup>18</sup>

- 1) Membayar upah kepada pekerja (Pasal 1602 KUH Perdata).
- 2) Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602u, v, w dan y KUH Perdata).
- 3) Memberikan cuti/libur (Pasal 1602v KUH Perdata).
- 4) Mengurus perawatan/pengobatan pekerja (Pasal 1602x KUH Perdata).
- 5) Memberikan surat keterangan (Pasal 1602z KUH Perdata).

Kewajiban lain yang tidak kalah pentingnya dari seorang majikan adalah bertindak sebagai seorang majikan yang baik. Pengusaha harus bertindak dan berbuat sebijaksana mungkin.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup>Lihat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (5).

<sup>18</sup>Abdul Khakim, *Loc.Cit.*, hal. 26.

<sup>19</sup>Zainal Asikin, *Op.Cit.*, hal. 94.

- 1) Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- 2) Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah, dihindari dan tidak dilakukan dengan penuh ketaatan.

c. Pengawasan Pemerintah

Pengawasan merupakan sarana perlindungan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan bagi pekerja, terutama perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Pengawasan dilakukan berdasarkan UU No. 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan, dan oleh pegawai yang administratif organisatoris berada di bawah Ditjen Bina Lindung Departemen Tenaga Kerja, mengatur penertiban dan keamanan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga tercapainya produktivitas yang tinggi untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila.<sup>20</sup>

### C. Hukum Ketenagakerjaan

Telah dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 UUK yang dimaksud dengan “Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Sehingga pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum

---

<sup>20</sup>*Ibid.*, hal. 63.

peburuhan yang dirumuskan sebagai hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.<sup>21</sup>

Abdul Khakim memberikan pengertian tentang Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan unsur-unsur yang di milikinya, yaitu:<sup>22</sup>

- a. Segala peraturan tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Mengatur mengenai hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha.
- c. Adanya pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dengan mendapat upah sebagai imbalan atas prestasi dan/atau jasa.
- d. Mengatur mengenai perlindungan pekerja/buruh disaat sakit, haid, hamil, dan melahirkan yang merupakan hak reproduksi pekerja perempuan.

Sehingga hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan segala konsekuensinya diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan dengan bentuk peraturan hukum baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>23</sup> Perlu diketahui sebelumnya bahwa istilah Hukum Perburuhan mengalami perombakan menjadi Hukum Ketenagakerjaan. Perubahan istilah

---

<sup>21</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hal. 24.

<sup>22</sup>Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2010, hal. 5

<sup>23</sup>Pasal 1 Angka 2 UUK.

hukum tersebut diharapkan memberi dampak yang positif dan merubah persepsi terhadap istilah buruh yang dulunya dianggap sebagai pekerja kasar dan pihak yang terintimidasi menjadi setara kedudukannya dengan pengusaha dalam memperoleh hak dan kewajibannya.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>24</sup> Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa dalam melaksanakan tugasnya, pekerja menerima upah atau imbalan dari seseorang yaitu pemberi kerja atau pengusaha.

Dalam Pasal 1 angka 5 UUK menjelaskan pengertian “pengusaha” yaitu:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf (1) dan (2) yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

---

<sup>24</sup>Pasal 1 Angka 3 UUK.

Adapun tujuan perburuhan Indonesia adalah meningkatkan taraf hidup layak, syarat-syarat kerja, upah yang memuaskan serta kesempatan kerja yang cukup memadai bagi tenaga kerja pada umumnya.<sup>25</sup> Ketenagakerjaan sangat erat dengan unsur campur tangan pemerintah dalam memberikan hak-hak dan kewajiban bagi pekerja dalam perlindungan keselamatan, kesehatan, upah yang layak dan sebagainya.

Mencapai keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena telah kita ketahui bahwa pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah tanpa mengingat kewajiban dan hak pengusaha dalam kelangsungan perusahaan. Penjelasan tersebut memberikan pengertian bahwa hukum ketenagakerjaan bersifat privat dan publik. Bersifat publik karena dalam hukum ketenagakerjaan tidak lepas dari campur tangan pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja terkait perlindungan keselamatan, kesehatan, upah yang layak dan pemberian sanksi yang dimuat dalam UUK. Bersifat privat karena diperbolehkan adanya aturan lain yang memuat dan mengatur hubungan kerja yaitu Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan dengan tetap memperhatikan aturan perundang-undangan.

---

<sup>25</sup>F. X. Djumaldji, *Selayang Pandang Organisasi Perburuhan ILO* Cet 1, Penerbit Liberty, Yogyakarta. hal 1.

#### **D. Tinjauan Umum Pekerja**

Menurut Pasal 1 angka 3 UUK, pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka asas hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dalam Pasal 2 UUK menyatakan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia”.

Pasal 3 UUK mengatur bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah”.

Di dalam hubungan industrial, terdapat sejumlah hak pekerja yang oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dilindungi. Selain itu ada pula hak normatif yang dimuat dalam PK, PKB atau PP. Hak-hak yang dimaksud, tidak saja hak pengupahan, akan tetapi hak-hak lainnya yang tidak berkaitan dengan pengupahan.

Hal ini sejalan dengan praktik yang berlangsung, bahwa tuntutan hak normatif dapat berupa tuntutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Tuntutan untuk berbuat sesuatu misalnya menuntut pengusaha untuk memberikan alat-alat pelindung diri dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan tuntutan untuk tidak berbuat sesuatu misalnya menjamin pekerja menikmati kebebasannya.

Tuntutan hak tidak selamanya merupakan suatu tuntutan yang berdiri sendiri, ada juga tuntutan yang merupakan gabungan antara tuntutan memberikan sesuatu dengan berbuat sesuatu, misalnya dalam pelaksanaan cuti, disamping memberikan kesempatan beristirahat secara fisik terhadap pekerja, pengusaha juga berkewajiban membayar upah selama cuti.

Berdasarkan uraian di atas maka pengelompokan hak dapat dibagi menjadi tiga bagian penting :

a. Pengupahan

Hak normatif yang berkaitan dengan pengupahan antara lain : bentuk upah dalam perjanjian, sistem dan tempat pembayaran upah, upah langsung dan upah tidak langsung, buku upah, serta waktu pembayaran upah, upah lembur dan upah sakit, upah minimum, upah selama menjalankan ibadah, upah selama menjalankan kewajiban negara, upah yang disebabkan kelalaian pengusaha, upah selama libur resmi, upah selama istirahat, upah selama melaksanakan tugas serikat pekerja, upah selama menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan.

b. Hak Selain Pengupahan

Tuntutan hak selain yang berkaitan dengan pengupahan, dapat dikelompokkan sebagai berikut : pelaksanaan istirahat/cuti, perlindungan K3, kepesertaan jaminan sosial

tenaga kerja (Jamsostek), pemberian makan dan antar jemput pada waktu mempekerjakan wanita pada malam hari, pemberian fasilitas kesejahteraan, pemberian kesempatan untuk beribadah, mengenai pelaksanaan isi perjanjian, dan kewajiban pengusaha lainnya.

c. Hak Berdasarkan Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Dalam praktik, tuntutan atas hak normatif pekerja pada umumnya dapat terjadi karena : pengaduan dari pekerja, serikat pekerja, pengaduan pihak ketiga/keluarga, atau sebagai temuan hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Salah satu tugas pegawai pengawas adalah mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya. Bila dari hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan, ternyata pengaduan atau temuan tersebut mengandung kebenaran, diambil langkah berupa tindakan pembinaan dengan memberikan nota pemeriksaan kepada perusahaan, sebagai peringatan agar perusahaan segera melaksanakan kewajibannya membayar/memberikan hak normatif pekerja (Pasal 1 ayat (1) butir a UU No. 3 Tahun

1951 Jo. UUU No. 23 Tahun 1948 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan.<sup>26</sup>

Dalam menegakkan ketentuan yang ada, bila tindakan pembinaan terhadap pengusaha untuk segera melaksanakan kewajiban normatifnya kepada pekerja tidak diindahkan, pegawai pengawas menerbitkan penetapan hak normatif dimaksud. Apabila setelah keluarnya penetapan pegawai pengawas, tetap tidak dipenuhi oleh pengusaha, pekerja/serikat pekerja atau ahli waris pekerja, selanjutnya dapat menuntut haknya melalui pengadilan.

#### **E. Perlindungan Hukum Pekerja Secara Umum**

Sebelum masuk dalam perlindungan hukum pekerja, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan apa itu Hukum. Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup

---

<sup>26</sup>*Ibid.*, hal. 18

masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.<sup>27</sup>

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Notohamidjojo, Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antar negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat.<sup>28</sup>

Berbagai definisi yang telah di kemukakan dan ditulis oleh para ahli hukum, yang pada dasarnya memberikan suatu batasan yang hampir bersamaan, yaitu bahwa hukum itu memuat peraturan tingkah laku manusia.<sup>29</sup>

Dalam berbagai tulisan di bidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini tampaknya biasa saja, sepertinya tidak mempunyai makna, tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peran yang penting. Tanpa adanya

---

<sup>27</sup>Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi kedua*, cet. 1, Balai Pustaka, Jakarta, 1991, hal. 595.

<sup>28</sup>Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan area University Press, Medan, 2012, hal. 5-6.

<sup>29</sup>*Ibid.*

pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan, dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.<sup>30</sup>

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dan kesehatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.<sup>31</sup>

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknik serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:<sup>32</sup>

1. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses

---

<sup>30</sup>Zainal Asikin, *Op.Cit.* hal 95.

<sup>31</sup>*Ibid.*, hal. 96.

<sup>32</sup>G. Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Armico, Bandung, 1982, hal. 43-44.

pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;

2. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit; Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum termasuk didalamnya kesehatan reproduksi untuk pekerja perempuan serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;
3. Norma Kerja yang meliputi: Perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

Perlindungan hukum berdasarkan teori menyasarkan perlindungan kepada masyarakat yang berada pada posisi lemah, baik secara ekonomis maupun lemah secara yuridis.<sup>33</sup>

Berkaitan dengan hal tersebut, secara teoretis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut:<sup>34</sup>

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar

---

<sup>33</sup>Salim H.S dan Erlies S. Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 295.

<sup>34</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 78.

kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*).<sup>35</sup> Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya.<sup>36</sup>

Perlindungan yang dimaksud dengan bersifat pencegahan (*prohibited*) yaitu membuat peraturan, sedangkan perlindungan yang di maksud bersifat hukuman (*sanction*) yaitu menegakkan peraturan.

Adapun tujuan serta cara pelaksanaannya antara lain sebagai berikut :<sup>37</sup>

1. Membuat peraturan, yang bertujuan untuk :
  - a. Memberikan hak dan kewajiban
  - b. Menjamin hak-hak pra subyek hukum
2. Menegakkan peraturan Melalui :
  - a. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak dengan perizinan dan pengawasan.

---

<sup>35</sup>R. La Porta "Investor Protection and Corporate governance" *Jurnal Of financial Economics* 58 (1 January) 2000.

<sup>36</sup>*Ibid.*

<sup>37</sup>Wahyu Sasongko, *Ketentuan-ketentuan pokok hukum perlindungan konsumen*, Universitas lampung, Bandar lampung, 2007, hal. 31.

- b. Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
- c. Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.

Pada perlindungan hukum dibutuhkan suatu alat untuk mencapai tujuan yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:<sup>38</sup>

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

---

<sup>38</sup>Tri Amelia Wismarini, *Perlindungan Hukum Bagi Investor Terhadap Peralihan Objek Jaminan Dalam Perjanjian Investasi yang Batal Demi Hukum Berdasarkan Buku III KUHPperdata*, Institutional Repositories & Scientific Journals, Bandung, 2018, hal. 6.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif. Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia yang telah mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Perlindungan hukum sangat erat kaitannya dengan aspek keadilan. Menurut pendapat Soediman Kartohadiprodo, pada hakikatnya tujuan adanya hukum adalah mencapai keadilan. Maka dari itu, adanya perlindungan hukum merupakan suatu sarana untuk menegakkan keadilan salah satunya penegakan keadilan dalam hal perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan.

Setelah Indonesia merdeka, yang pertama menjadi perhatian pemerintah, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan adalah masalah kesehatan kerja. Oleh karena itu, sewaktu negara kita berbentuk negara serikat, Republik Indonesia beribukota Jogjakarta pada tanggal 20 April 1948 mengundang UU No. 12 Tahun 1948 tentang Kerja. Setelah kembali ke bentuk negara kesatuan, UU ini diberlakukan ke seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 1951 tanggal 1 Januari 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU Kecelakaan Tahun 1947 Nr. 33 dari Republik Indonesia ke Seluruh Indonesia.

Undang-undang kerja di atas, sebagaimana dikemukakan dalam penjelasan umumnya dimaksudkan sebagai undang-undang pokok yang memuat aturan-aturan dasar tentang:<sup>39</sup>

1. Pekerjaan anak
2. Pekerjaan orang muda
3. Pekerjaan wanita
4. Waktu kerja, istirahat, dan mengaso
5. Tempat kerja dan perumahan buruh; untuk semua pekerjaan tidak membeda-bedakan tempatnya, misalnya di bengkel, di pabrik, di rumah sakit, di perusahaan pertanian, perhubungan, dan lain-lain.

Karena merupakan undang-undang pokok tentu saja UU No. 12 Tahun 1948 tersebut memerlukan peraturan pelaksanaan yang lebih

---

<sup>39</sup>Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja.

rinci. Namun, untuk melaksanakan ketentuan undang-undang kerja ini secara sekaligus tentu tidak mungkin, karena bisa menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dalam masyarakat (perusahaan), mengingat keadaan perusahaan-perusahaan pada awal kemerdekaan masih sangat memprihatinkan. Oleh karena itu, peraturan pelaksanaan undang-undang tersebut dikeluarkan secara bertahap, yang pada akhirnya “sempat” dikeluarkan adalah:<sup>40</sup>

1. Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1950 yang memberlakukan aturan waktu kerja, istirahat, dan mengaso serta mengatur tata cara pengusaha untuk dapat mengadakan penyimpangan dari waktu kerja.
2. Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954 yang mengatur tentang berlakunya ketentuan cuti tahunan bagi pekerja/buruh.

#### **F. Perlindungan Khusus Bagi Pekerja Perempuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Memang ada kalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan/gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid yang mana semuanya itu menjadi pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan. Oleh karena itu dalam UUK norma kerja bagi perempuan adalah sebagai berikut:

---

<sup>40</sup>*Ibid.*, hal. 83.

1. Dilarang mempekerjakan pekerja perempuan mulai pukul 23.00 – 07.00 bagi pekerja perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun.
2. Dilarang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 – pukul 07.00 bagi perempuan hamil yang apabila bekerja dapat berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya disertai dengan surat keterangan dokter
3. Wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00
4. Pekerja perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 – pukul 05.00 wajib disediakan angkutan antar jemput oleh pengusaha tempat bekerja.

Selain aturan kerja yang telah disebutkan di atas, dalam UUK juga diatur mengenai waktu bekerja dan beristirahat.

#### **1. Waktu kerja**

Waktu kerja merupakan salah satu syarat dalam perjanjian kerja yang tidak kalah pentingnya dengan upah. Pengaturan mengenai waktu kerja yang termuat dalam Pasal 77 ayat (2) UUK yang awalnya berisi empat ayat, kemudian mengalami perubahan dengan lahirnya UU Cipta Kerja dengan penambahan satu ayat di dalam pasalnya. Sehingga waktu kerja yang berlaku bagi perusahaan dan harus

dipatuhi oleh pengusaha yaitu tujuh jam dalam sehari dan empat puluh jam dalam seminggu untuk pekerjaan yang dilakukan dalam enam hari kerja selama satu minggu atau delapan jam dalam sehari dan empat puluh jam dalam seminggu untuk pekerjaan yang dilakukan dalam lima hari kerja selama satu minggu.

Ketentuan waktu kerja selain yang telah disebutkan di atas dibolehkan bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Hal ini dapat dilihat dengan ditambahkannya ayat baru dalam Pasal 77 ayat 4 UU Cipta Kerja yang memberi kewenangan bagi pengusaha dan pekerja untuk menentukan pelaksanaan waktu kerja yang dapat diatur dalam PK, PKB atau PP.

Selain waktu kerja yang telah disebutkan di atas, UUK juga mengatur mengenai waktu kerja yang melebihi jumlah waktu kerja yang telah ditetapkan dalam UUK yang disebut waktu kerja lembur. Pengaturan mengenai waktu kerja lembur dalam UUK mengalami perubahan Pasal dalam UU Cipta Kerja pada Pasal 78 yang awalnya di UUK waktu kerja lembur maksimal tiga jam dalam sehari dan empat belas jam dalam seminggu, kemudian mengalami perubahan menjadi maksimal empat jam dalam sehari dan delapan belas jam dalam seminggu. Bagi pekerja yang mengerjakan waktu kerja lembur berhak memperoleh upah kerja lembur yang dibayarkan oleh pengusaha.

## 2. Waktu istirahat (Cuti)

Tubuh manusia terdapat “jam biologis” yang sudah diatur sejak awal manusia dilahirkan karena sistem syaraf otonom berjalan secara otomatis dan mengendalikan siklus dalam tubuh, yang mengatur kapan saat bekerja dan kapan saat istirahat atau tidur.<sup>41</sup> Oleh karenanya sangat penting diatur mengenai waktu istirahat bagi pekerja.

Selama menjalankan tugas atau melaksanakan pekerjaannya, pekerja berhak memperoleh waktu istirahat dan cuti yang merupakan kewajiban pengusaha. Dalam UUK pengaturan waktu istirahat/cuti terbagi menjadi empat waktu yaitu istirahat antar jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, serta istirahat panjang. Adapun pelaksanaan cuti tahunan dan istirahat panjang di atur dalam PK, PKB dan PP. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hak istirahat dan cuti;

### a. Istirahat antar jam kerja

Istirahat antar jam kerja disebutkan secara jelas dalam UUK maupun UU Cipta Kerja yaitu paling sedikit setengah jam setelah melakukan pekerjaan selama empat jam berturut turut, waktu istirahat tersebut tidak terhitung sebagai jam kerja.

### b. Istirahat mingguan

Istirahat mingguan disebutkan secara jelas baik dalam UUK maupun UU Cipta Kerja, hanya saja istirahat mingguan ini mengalami

---

<sup>41</sup>Djony Lisman, *Don't Worry be Healty (Cara Mudah Hidup Sehat Panjang Umur)*, PT. Buana Ilmu Populer, Jakarta, 2014, hal. 123 – 124.

sedikit perubahan aturan, yang awalnya dalam UUK ditetapkan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu, dalam UU Cipta Kerja memberikan pembatasan bahwa istirahat mingguan hanya dapat diperoleh sehari untuk enam hari kerja dalam seminggu.

c. Cuti Tahunan

Pengaturan mengenai pelaksanaan cuti tahunan baik dalam UUK maupun dalam UU Cipta Kerja, tidak mengalami perubahan. Pekerja yang melakukan pekerjaan selama dua belas bulan berturut-turut berhak memperoleh cuti tahunan minimal sebanyak dua belas hari kerja. Pelaksanaan cuti tahunan ini diatur dalam PK, PKB maupun PP.

d. Istirahat Panjang

Selain waktu istirahat yang telah disebutkan di atas, perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam PK, PKB, atau PP. Perusahaan tertentu yang dimaksudkan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

Selain waktu istirahat dan cuti yang disebutkan di atas, dalam UUK maupun UU Cipta Kerja, pekerja mempunyai hak-hak lain diantaranya

- a. pekerja berhak untuk dapat melaksanakan ibadah menurut kepercayaannya

- b. Pekerja perempuan berhak untuk tidak bekerja pada saat haid dan merasakan sakit di hari pertama dan kedua, serta memberitahukannya kepada pengusaha.
- c. pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat sebanyak satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan.
- d. pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

## **G. Landasan Teoretis**

### **1. Konsep Hak Kodrati**

Konsepsi mengenai hak asasi manusia telah ada bersamaan dengan adanya manusia, dan perkembangan konsepsi hak asasi manusia itu sejalan pula dengan perkembangan kehidupan manusia dan peradabannya. Pemahaman dan batasan mengenai hak asasi manusia itu merupakan hak yang melekat pada kodrat manusia itu sendiri. Sebagaimana dipaparkan oleh Jack Donnelly yang dikutip Aswanto<sup>42</sup> bahwa hak asasi manusia itu melekat pada kodrat manusia itu sendiri, karena itu landasan hak asasi manusia, ialah:

Pertama, adalah kodrat manusia. Pengertian kodrat manusia di sini, bukan manusia yang dipandang secara abstrak lepas dari kultur, alam semesta, sang pencipta, melainkan manusia dalam segala

---

<sup>42</sup>Lihat Aswanto dalam Said Nisar dkk, "*Kewarganegaraan (Pemahaman Dalam Konteks Sejarah, Teori, dan Praktek)*", KOMNAS HAM, Jakarta, 2006, hal. 59-64.

dimensinya, dalam realisasinya dengan Tuhan, masyarakat, alam lingkungan, manusia yang terpanggil untuk mempergunakan alam semesta, mengembangkan dirinya mencapai kesempurnaannya sesuai harkat martabatnya.

Kedua, Tuhan menciptakan manusia, yang menghendakinya supaya manusia yang diciptakannya itu mencapai kesempurnaannya. Hak asasi manusia sebagai hak yang melekat pada kodrat manusia, yang berarti hak-hak yang lahir bersama dengan eksistensi manusia dan merupakan konsekuensi hakiki kodratnya, maka sifatnya universal. Seirama dengan ulasan ini pula dalam uraian tersebut John Locke mengemukakan bahwa hak asasi manusia yang diberikan langsung oleh Tuhan Maha Pencipta sebagai karunia berupa hak-hak yang bersifat kodrat, karena itu tidak ada kekuasaan apapun di dunia ini yang dapat mencabutnya.<sup>43</sup> Konsepsi hak kodrati inilah yang kemudian menjadi dasar pemikiran lahirnya istilah hak reproduksi bagi pekerja perempuan.

## 2. Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Ditinjau dari keilmuan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran,

---

<sup>43</sup>Marwati Riza, *“Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri”*, As Publishing, Makassar, 2009, hal. 61.

penyakit, dan sebagainya.<sup>44</sup> Menurut Lalu Husni, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang penerapannya dalam usaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan guna menjamin agar seluruh pekerja bisa bekerja dengan selamat dan selalu dalam keadaan sehat selama berada di wilayah lingkungan kerja tanpa terkecuali pekerja perempuan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan masalah yang mengandung banyak aspek, misalnya: hukum, ekonomi maupun sosial. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh tenaga kerja. Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari tempat kerja yang bersangkutan. Petugas Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian di bidang Keselamatan dan Kesehatan

---

<sup>44</sup>Sugiyono, "Materi Kuliah : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)", <http://www.staff.uny.ac.id> (diakses tanggal 26 Desember 2020).

Kerja, dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja untuk membantu pelaksanaan usaha.<sup>45</sup>

Sedangkan yang bertugas mengawasi atau ditaati atau tidak, peraturan perundang-undangan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini adalah:<sup>46</sup>

- a) Pegawai pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- b) Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Untuk mewujudkan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan, dan pengawasan norma itu sendiri.<sup>47</sup>

Atas dasar ini, maka dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement Stbl. No. 406 Tahun 1910*, yang dinilai sudah tidak sesuai dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya undang-undang tentang

---

<sup>45</sup>Lalu Husni, *Op.cit.*, hal. 135.

<sup>46</sup>*Ibid.*

<sup>47</sup>Lalu Hsuni, *op.cit.*, hal. 133.

keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerja pun akan tercapai atau terwujud.<sup>48</sup>

Perlindungan K3 merupakan jenis perlindungan preventif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan, dan penyakit akibat kerja. UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja/buruh di tempat kerja, merupakan hak yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh.

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.<sup>49</sup> Kesehatan diartikan sebagai derajat/tingkat keadaan fisik dan psikologi individu (*the degree of physiological and psychological well being of the individual*). Secara umum, pengertian dari kesehatan adalah upaya-upaya yang ditujukan untuk memperoleh kesehatan yang setinggi-tingginya dengan cara mencegah dan memberantas penyakit yang diidap oleh pekerja, mencegah kelelahan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.<sup>50</sup> Kesehatan fisik dan psikologi individu khususnya perempuan, mengalami perubahan yang drastis saat mengalami menstruasi (haid), dan hamil. Perempuan yang mengalami haid dan hamil cenderung

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, hal. 134.

<sup>49</sup> Lalu Husni, *op.cit*, hal. 141.

<sup>50</sup> Sugiyono., *op.cit*.

lebih cepat merasakan kelelahan disaat bekerja. Oleh karenanya, penulis menggolongkan hak reproduksi pekerja perempuan merupakan bagian dari perlindungan atas kesehatan kerja.

Kesehatan kerja termasuk perlindungan sosial. Dikatakan perlindungan sosial karena aturan-aturan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 terletak dalam bidang sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan majikan/atasan memperlakukan pekerjanya semauanya tanpa mengindahkan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerjaannya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.

Adapun tujuan kesehatan kerja antara lain:<sup>51</sup>

- a) Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
- b) Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c) Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
- d) Meningkatkan produktivitas kerja.

---

<sup>51</sup>Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 141.

Adapun sumber-sumber bahaya bagi kesehatan kerja antara lain:<sup>52</sup>

- a) Faktor fisik, dapat berupa suara yang terlalu bising, suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, penerapan yang kurang memadai, ventilasi yang kurang memadai, radiasi, getaran mekanis, tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, bau-bauan di tempat kerja kelembaban udara
- b) Faktor kimia, dapat berupa gas/uap, cairan, debu-debuan, butiran kristal dan bentuk-bentuk lain, bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun
- c) Faktor biologis, dapat berupa bakteri virus, jamur, cacing, serangga, tumbuhan-tumbuhan dan lain-lain yang dapat hidup/timbul dalam lingkungan kerja
- d) Faktor faal, dapat berupa sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja, peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja, gerak yang senantiasa berdiri atau duduk, proses, sikap serta cara kerja yang monoton, dan beban kerja yang melampaui batas kemampuan.
- e) Faktor Psikologis dapat berupa, kerja yang terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan, suasana kerja yang tidak menyenangkan, pikiran senantiasa tertekan terutama karena sikap

---

<sup>52</sup>*Ibid.*

atasan atau teman kerja yang tidak sesuai, pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan.

Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesulitannya dalam hal seseorang melakukan pekerjaannya.

### 3. Teori Perlindungan Hukum

Dalam sebuah hubungan hukum pasti melahirkan hak dan kewajiban. Perbedaan sudut pandang, pemikiran dan kepentingan setiap orang sudah pasti berlawanan satu sama lainnya dan tidak dapat dihindari namun dapat dikurangi dengan adanya hukum yang mengatur serta melindungi perbedaan kepentingan tersebut yang kemudian disebut dengan Perlindungan Hukum.

Perlindungan hukum ini dapat diciptakan dengan menggunakan sarana hukum yang bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu dengan cara menjadikan kepentingan tersebut menjadi sebuah hak hukum.

Dalam ilmu hukum "Hak" dikenal sebagai hukum subyektif dan merupakan segi aktif yang lahir dari hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif.

Berangkat dari teori perlindungan hukum Salmond yang mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan

dalam masyarakat menjadi suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan berbagai pihak. Pembatasan berbagai kepentingan ini memberikan otoritas bagi hukum untuk menentukan kepentingan mana yang perlu diatur dan dilindungi oleh hukum dengan tetap memperhatikan ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang merupakan kesepakatan untuk mengatur hubungan perilaku antara antara perseorangan, anggota masyarakat dan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat. Dalam hubungan industrial, perlindungan hukum terkait kepentingan hukum (hak dan kepentingan manusia) yang lahir dari suatu ketentuan hukum misalnya UUK sedangkan perlindungan hukum yang lahir dari kesepakatan antara lain Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan Peraturan Perusahaan.

Dalam hukum pengertian perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam UU HAM.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup><http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum/> di akses pada tanggal 15 November 2019.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan hukum dengan menyasarkan perlindungan kepada masyarakat yang berada pada posisi lemah, baik secara ekonomis maupun lemah secara yuridis, membagi perlindungan kerja menjadi tiga jenis perlindungan sebagai berikut.<sup>54</sup>

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini sering disebut sebagai keselamatan kerja.
4. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam

---

<sup>54</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 78.

hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*).<sup>55</sup> Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya.<sup>56</sup>

Perlindungan yang dimaksud dengan bersifat pencegahan (*prohibited*) yaitu membuat peraturan, sedangkan perlindungan yang dimaksud bersifat hukuman (*sanction*) yaitu menegakkan peraturan.

Perlindungan hukum menurut Philipus Mandiri Hadjon ada dua yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Guna mewujudkan kedua bentuk perlindungan diatas, dibutuhkan suatu alat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering di sebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum di bagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup>R. La Porta "Investor Protection and Corporate governance" *Jurnal Of financial Economics* 58 (1 January) 2000.

<sup>56</sup>*Ibid.*

<sup>57</sup>Tri Amelia Wismarini, *Perlindungan Hukum Bagi Investor Terhadap Peralihan Objek Jaminan Dalam Perjanjian Investasi yang Batal Demi Hukum Berdasarkan Buku III KUHPerdara*, Institutional Repositories & Scientific Journals, Bandung, 2018, hal. 6.

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan mendapat bentuk yang definitif. Dalam hal ketenagakerjaan contoh sarana perlindungan hukum preventif adalah sebelum terciptanya suatu hubungan kerja, maka dibuat terlebih dahulu perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja guna menghindari terjadinya perselisihan dikemudian hari.
2. Sarana Perlindungan Hukum Represif. Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum represif di bidang ketenagakerjaan misalnya perundingan bipartit yang dapat ditempuh ketika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha serta pengawasan dan pemberian sanksi dari Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Departemen Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Perlindungan hukum sangat erat kaitannya dengan aspek keadilan. Menurut pendapat Soediman Kartohadiprojo, pada hakikatnya tujuan adanya hukum adalah mencapai keadilan. Maka dari itu, adanya perlindungan hukum merupakan suatu sarana untuk

menegakkan keadilan salah satunya penegakan keadilan dalam hal perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan.

#### **H. Kerangka Pikir**

Perlindungan terhadap hak-hak tiap manusia merupakan tujuan hukum. Agar seseorang dapat merasakan perlindungan atas hak-hak yang dimilikinya diperlukan adanya kepastian hukum yang menjamin perlindungan atas hak-hak manusia tersebut yang akan menimbulkan rasa keadilan atas hak yang seharusnya dimilikinya.<sup>58</sup> Hal ini sejalan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang mengatur bahwa : “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

Dalam hal penegakan hukum, setiap orang mengharapkan agar hukum benar-benar dijalankan sehubungan dengan terjadinya suatu peristiwa konkrit yang mana peristiwa tersebut tidak boleh menyimpang dan harus ditetapkan sesuai dengan aturan hukum yang ada (berlaku) yang pada akhirnya keadilan hukum yang diharapkan bagi masyarakat dapat diwujudkan melalui peraturan perundang-undangan diberbagai aspek yang telah ditetapkan oleh negara, salah satunya adalah aturan-aturan hukum yang mengatur perlindungan hukum bagi tenaga kerja.<sup>59</sup>

Lahirnya UUK mempunyai tujuan untuk meyakinkan para tenaga kerja terhadap kepastian hukum di Indonesia yang dapat memberikan

---

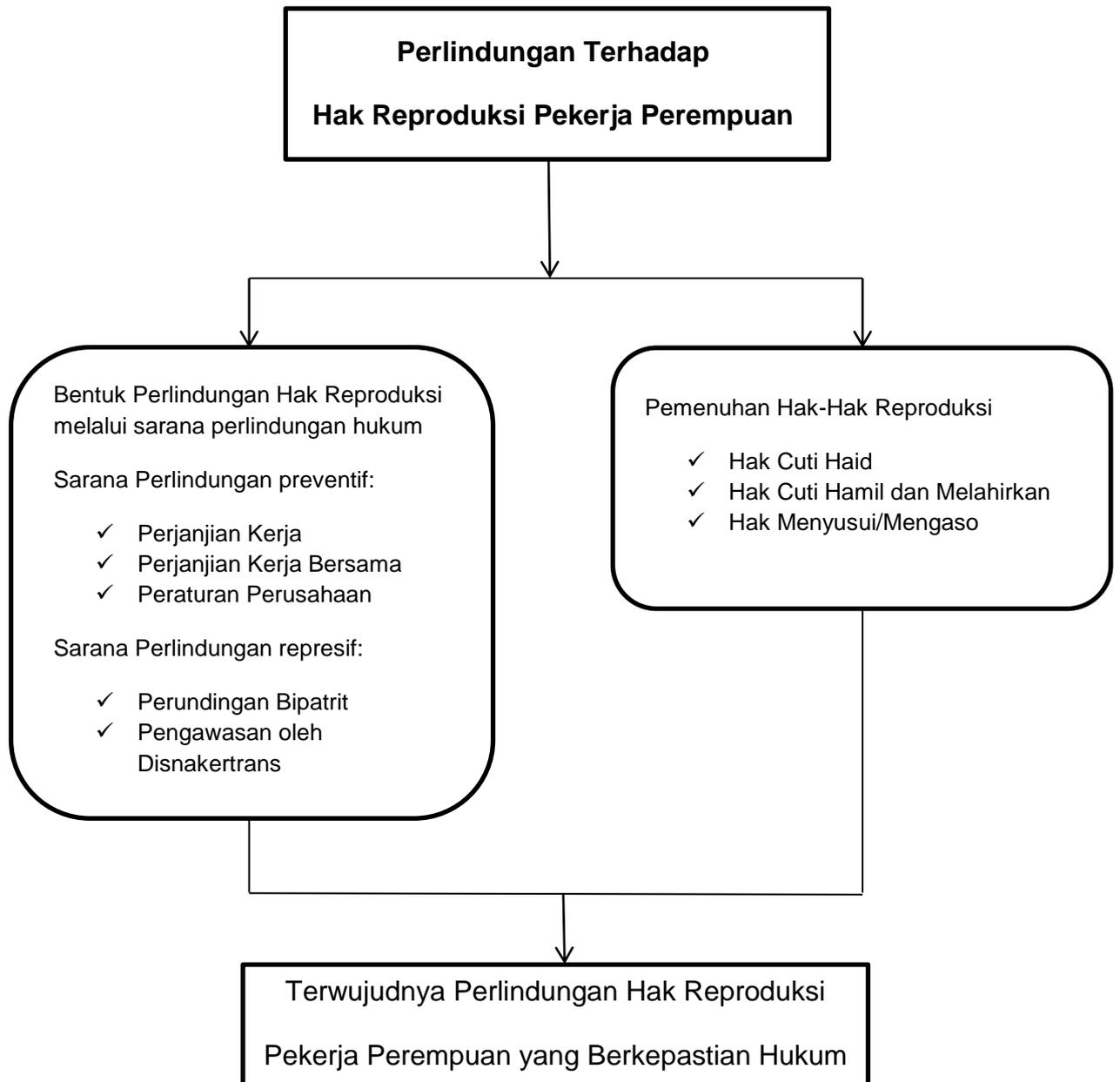
<sup>58</sup>Elviana Elyas Karey, *Op.Cit.*, hal. 92.

<sup>59</sup>*Ibid.*, hal. 93.

perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. UUK tidak hanya mengatur tentang hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pemberi kerja secara umum tetapi lebih jauh pula mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan secara khusus terkait dengan hak reproduksi perempuan dan perlindungannya. Pengaturan mengenai sarana perlindungan hukum preventif dan represif terkait hak reproduksi pekerja perempuan yang kemudian dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama ataupun Peraturan Perusahaan serta hadirnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang berfungsi sebagai lembaga pengawasan terhadap pelaksanaan UUK.

## I. Bagan Kerangka Pikir

Bagan 1  
Skema Alur Pikir



## **J. Definisi Operasional**

1. Hukum Perburuhan dirumuskan sebagai hubungan hukum antara buruh dan majikan dalam hubungan kerja saja.
2. Hukum ketenagakerjaan lebih luas mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja.
3. Hukum ketenagakerjaan bersifat semi publik dan semi privat. Dikatakan semi publik karena adanya campur tangan pemerintah dalam hal pengawasan terhadap pelaksanaan aturan UUK, dikatakan semi privat karena dalam pengaturannya dibolehkan adanya aturan lain selain UUK misalnya pengaturan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan.
4. Perlindungan hukum adalah jaminan hukum terhadap terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.
6. Buruh/Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.
7. Pekerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar

hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

8. Pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
9. Organisasi Pekerja/Buruh adalah organisasi buruh dimaksudkan sebagai sebagai wadah untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha, karena itulah kaum pekerja menghimpun dirinya dalam suatu wadah/organisasi.
10. Organisasi Pengusaha adalah eksistensi organisasi pengusaha ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal teknis menyangkut pekerjaan/kepentingannya.
11. Perjanjian Kerja adalah perjanjian perburuhan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha atau organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud oleh UUK.
12. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu sarana Hubungan Industrial Pancasila yang pada hakikatnya merupakan perjanjian perburuhan sebagaimana dimaksud dalam UUK.

13. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
14. Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/penerima kerja untuk melakukan perjanjian kerja yang bersifat tetap.
15. Keadilan adalah terpenuhinya hak-hak pekerja perempuan sesuai dengan beban kerja dan kompetensi yang dimiliki serta perlakuan sebagai pekerja pada umumnya.
16. Tanggungjawab Negara adalah kewajiban Negara dalam rangka menghormati, melindungi dan memenuhi hak-hak dasar dan asasi bagi pekerja rumah tangga.
17. Hak-hak dasar adalah hak-hak yang seharusnya dilindungi oleh Negara dalam peraturan perundang-undangan sebagai konsekwensi menjadi warga Negara. Untuk Pekerja Perempuan diantaranya adalah untuk mendapatkan imbalan yang setimpal dengan beban kerja yang diterima, hak untuk diberikan tunjangan, cuti, berobat, serta hak-hak lain sebagaimana Pekerja pada umumnya.
18. Hak-Hak Kodrat adalah hak-hak asasi yang dimiliki oleh seseorang sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa karena konsekwensinya sebagai manusia. Diantaranya seperti : hak

untuk mengeluarkan pendapat, hak untuk diperlakukan manusiawi, hak untuk cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan dan sebagainya.

19. Hak Reproduksi adalah hak dan kebebasan terkait dengan aspek reproduksi dan kesehatan reproduksi.
20. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yaitu pemeliharaan serta mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit; Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
21. Norma Kerja adalah segala yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, pekerja anak dan perempuan.