

PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERATURAN PERUSAHAAN

Yosia Hetharie

Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia
email : josephushetharie@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the fulfillment of the rights of women workers in company regulations. The research method used is normative legal research, using qualitative analysis techniques to answer the problems in this study. The fulfillment of the rights of women workers in company regulations as mandated in the Manpower Law has not been properly implemented by the company. The rights of women workers that should be fulfilled by employers, including in company regulations, are not implemented. Thus it can be said that the implementation of laws and regulations in the manpower sector in order to provide protection for workers' rights by the government through the function of supervision and guidance is still not effective. Therefore, it is hoped that the role of the government through the function of supervision and guidance for companies to fulfill the rights of women workers as stipulated in the Manpower Law.

Keywords : Rights, Women Workers, Company Regulations

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pemenuhan hak-hak pekerja perempuan dalam peraturan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normative, dengan menggunakan teknik analisis kualitatif untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Pemenuhan hak pekerja perempuan dalam peraturan perusahaan sebagai diamanatkan dalam UU Ketenakerjaan belum dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan. Hak-hak pekerja perempuan yang seharusnya di penuhi oleh pengusaha termasuk di dalam peraturan perusahaan tidak dilaksanakan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa implementasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam rangka memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja oleh pemerintah melalui fungsi pengawasan dan pembinaan masih belum efektif. Oleh sebab itulah, diharapkan peran pemerintah melalui fungsi pengawasan dan pembinaan bagi perusahaan-perusahaan untuk memenuhi hak pekerja perempuan sebagaimana ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Hak, Pekerja Perempuan, Peraturan Perusahaan

1. Pendahuluan

Perusahaan adalah bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha yang didirikan, bekerja dan berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia untuk memperoleh keuntungan.¹ Perusahaan yang maju dan berkembang pesat adalah salah satu faktor pendukung kemajuan pembangunan ekonomi di Indonesia. Untuk mencapai target sebuah perusahaan diperlukan sumber daya manusia yaitu pekerja. Namun seringkali terjadi, pekerja ini diabaikan keberadaan mereka terutama di dalam pemenuhan hak-hak mereka.² Hak-hak pekerja yang seringkali diabaikan oleh Perusahaan yaitu pekerja perempuan.

¹ Muhibbuthabary, 2015, *Dinamika dan Implementasi Hukum Organisasi Perusahaan Dalam Sistem Hukum Indonesia*, Jurnal Asy-Syari'ah Volume 17 Nomor 3, Desember 2015 : 239.

² Agustina Balik dan Yosia Hetharie, 2020, *Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* Volume 3 Nomor 2 Agustus 2020, hlm 242.

Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya disatu pihak ada hak dan dipihak lain melekat satu kewajiban.³ Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak member kenikmatan dan keleluasaan bagi individu dalam melaksanakannya.⁴

Pada masa sekarang ini, kaum perempuan juga ikut mendukung pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan hidup keluarga dengan bekerja baik sebagai pegawai negeri, tetapi juga sebagai pegawai swasta yang bekerja di pabrik, industri-industri atau usaha mikro kecil dan menengah. Hal ini dilakukan demi menyokong penghasilan karena besarnya tuntutan ekonomi keluarga. Bahkan tidak jarang ditemukan, seorang perempuan bekerja dalam kedudukan sebagai tulang punggung utama untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga dikarenakan si laki-laki (suami) tidak memiliki pekerjaan. oleh karena itu, secara tidak langsung peranan pekerja perempuan di Indonesia turut meningkatkan pembangunan nasional.

Secara kodratnya perempuan dan laki-laki adalah berbeda. Perempuan lebih banyak memiliki resiko dalam bekerja atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari kaum laki-laki, maka pekerja perempuan dalam hal-hal tertentu tidak bisa disamakan dengan pekerja laki-laki. Hal ini juga ditegaskan oleh Iman Soepomo bahwa dalam pekerja perempuan seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.⁵ Pentingnya pengakuan tentang hak-hak perempuan terkait dengan apa yang dicetuskan pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) yang membuka jalan bagi semua negara untuk meratifikasinya, dan Indonesia sudah meratifikasinya sejak Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.⁶

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) menjamin persama hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D ayat (2). Dalam hal ini, negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja maupun pemberian upah.⁷

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh (untuk selanjutnya disebut pekerja) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

³ Ari Hernawan, 2012, Keseimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam mogok kerja, Volume 24 Nomor 3 (2012) : 419.

⁴ Sudikno Mertokusumo, 2005, Mengenal Hukum : Suatu Pengantar, Yogyakarta : Liberty, hlm. 41-43.

⁵ Iman Soepomo, 1983, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum), Ctk. Kelima, Jakarta: Pradnya Paramita, hlm. 55.

⁶ Sugiyono, 1997, Konvensi-konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja, Bandung: Alumni, hlm. 118.

⁷ Sali Susiana, 2017, Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme, *Jurnal Aspirasi DPR* Volume 8 Nomor 2 Desember 2017 : 208.

Menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tersebut dapat diartikan telah terjadi hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja atau di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) disebut dengan istilah hubungan kerja. Kewajiban pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerjanya, kewajiban lain yang tak kalah pentingnya adalah memberikan perlindungan bagi pekerja.⁸

Lebih lanjut, pada Pasal 76 UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa:

- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Banyaknya potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Indonesia, menjadikan para investor baik Asing maupun domestik berlomba untuk menanam modal dengan cara mendirikan perusahaan dan pabrik di Indonesia. Hal ini terbukti dengan banyak dibangunnya perusahaan baik kecil maupun besar di seluruh pelosok Indonesia. Sudah tentu, dengan banyaknya perusahaan dan pabrik di Indonesia, maka akan membutuhkan para pekerja termasuk pekerja perempuan. Hal ini tentu memberikan dampak positif bagi para pencari kerja termasuk kaum perempuan. Tetapi sedikit ironis, ketika perempuan sudah mendapatkan pekerjaan yang dinginkannya, namun tidak didukung dengan pemenuhan hak-hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ada.

Seperti yang disampaikan oleh Thaufiek Zulfary dalam pembahasannya tentang “Buruh, Gender dan Perempuan” menyatakan bahwa masih banyak pelanggaran hak-hak normatif pekerja perempuan yang terjadi. Hal ini diperparah dengan masih adanya peraturan perusahaan yang tidak ramah dalam mengakomodir hak-hak perempuan, yang dapat dilihat dari adanya (1)

⁸ Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 18.

Marginalisasi, (2) Subordinasi atau anggapan tidak penting, (3) Stereotip atau pelabelan negatif, (4) Kekerasan Seksual dan Psikis, (5) peran ganda (dimana pekerja perempuan juga menanggung beban kerja di rumah tangga).⁹

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan judul : **PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERATURAN PERUSAHAAN**

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Adapun bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal hukum yang terkait dengan permasalahan yang dikaji. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Bahan hukum yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan

Tidak dapat dipungkiri bahwa secara biologis pekerja perempuan memiliki beberapa kebutuhan fisik yang perlu diakomodasi di tempat kerja. Perempuan juga pantas mendapatkan hak sebagai pekerja perempuan. Hak yang diberikan pada pekerja perempuan ini telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan serta konvensi *International Labour Organization* (ILO).

Adapun hak-hak pekerja perempuan yang wajib diperhatikan oleh perusahaan untuk diakomodir dalam peraturan perusahaan adalah :

1. Hak Cuti Hamil dan Cuti Melahirkan

UU Ketenagakerjaan Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. Pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun bagi hak ini, keluarga pekerja wajib memberi kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta wajib memberikan bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

⁹ <https://www.bantuanhukum.or.id/web/penting-bagi-buruh-untuk-memahami-hak-hak-buruh-perempuan/>, Diakses tanggal 22 Agustus Pukul 13.05 WIT.

2. Hak Perlindungan Selama Masa Kehamilan

UU Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan oleh karena itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih.

3. Hak Cuti Keguguran

Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur dalam Pasal 82 ayat 2 UU Ketenagakerjaan.

4. Biaya Persalinan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000/bulan wajib mengikut sertakan karyawannya dalam program Jamsostek. Salah satu program jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan biaya persalinan.

5. Hak Menyusui

Pasal 83 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja yang menyusui minimal diberi waktu untuk menyusui atau memompa ASI pada waktu jam kerja.

6. Hak Cuti Menstruasi

Banyak wanita yang masih belum mengetahui tentang hal ini. Namun kenyataannya setiap pegawai perempuan memiliki hak untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan kedua periode haidnya. Hal ini tercantum dalam Pasal 81 UU Ketenagakerjaan.

7. Peraturan Lembur, *Shift* Malam, dan Jam Kerja

Menurut Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Perusahaan juga dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Selain itu, pihak perusahaan wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pegawai wanita baik yang sedang hamil ataupun tidak yang memiliki kerja *shift* berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Selain menyediakan antar jemput, perusahaan wajib memenuhi kebutuhan gizi dan nutrisi setidaknya memenuhi kebutuhan kalori harian sebesar 1.400 Kalori dan tidak boleh diganti dengan sejumlah uang.

8. Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Khusus

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989, mengatur tentang larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan menikah, hamil, atau melahirkan. Hal ini juga diatur dalam konvensi ILO No. 183 / 2000 pasal 8 bahwa sekembalinya ke tempat kerja, perusahaan dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerja perempuan yang baru saja kembali setelah cuti melahirkan. Mereka berhak menduduki kembali posisinya serta mendapatkan gaji yang sama dengan gaji yang diterima sebelum cuti melahirkan.

Hak-hak pekerja perempuan sebagaimana disebutkan di atas, wajib untuk diatur secara jelas dalam peraturan perusahaan sehingga dapat mengakomodir hak pekerja perempuan tersebut.

3.2. Tanggungjawab Pemerintah Atas Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan

Secara umum, pengertian tanggungjawab pemerintah adalah kewajiban penataan hukum (*compulsory compliance*) dari negara atau pemerintah atau pejabat pemerintah atau pejabat lain yang menjalankan fungsi pemerintahan sebagai akibat adanya suatu keberatan, gugatan, *udicial review*, yang diajukan oleh seseorang, masyarakat, badan hukum perdata baik melalui penyelesaian pengadilan atau diluar pengadilan: (a) pembayaran sejumlah uang, (b) menerbitkan atau membatalkan/mencabut suatu keputusan atau peraturan, dan (c) tindakan-tindakan lain yang merupakan pemenuhan kewajibannya, misalnya untuk melakukan pengawasan yang lebih efektif dan efisien, mencegah adanya bahaya bagi manusia maupun lingkungan, melindungi harta benda masyarakat, mengelola dan memelihara sarana dan prasarana umum, mengenakan sanksi terhadap suatu pelanggaran dan sebagainya.¹⁰

Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 176 UU Ketenagakerjaan yang mana pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang terkait hak-hak pekerja perempuan yaitu dengan melakukan pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai tugas dan kewenangan dalam menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib :

1. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
2. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Selain melakukan fungsi pengawasan, pemerintah melalui Instansi terkait dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan bertugas melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja, dan organisasi profesi

¹⁰ Safi, 2010, Konsep Pertanggungjawaban Perbuatan Pemerintahan Sebagai Sarana Mewujudkan Good Governance di Indonesia, *Jurnal Pamator* Volume 3 Nomor 2 Oktober 2010 : 176.

terkait, yang dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi, sesuai dengan Pasal 173 UU Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, sanksi pidana dan sanksi administratif dapat diberikan bagi perusahaan/penyedia pekerjaan yang melakukan pelanggaran dengan tidak memenuhi hak-hak pekerja perempuan yaitu sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah), dan dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan. Selain itu, dalam Pasal 187 UU Ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seartus juta rupiah), dan dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran.

Dari apa yang disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan di atas, terlihat jelas bahwa dari segi normatif, pemerintah sudah memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan. Namun apakah hanya sebatas normatif belaka? Karena jika dilihat dalam implementasinya, masih banyak pekerja perempuan yang hak-haknya dilanggar dan tidak diakomodir dalam peraturan perusahaan. Kenyataan yang sering terjadi adalah perusahaan sebagai pemberi kerja lebih cenderung mengeluarkan peraturan perusahaan yang menguntungkan perusahaan dan secara otomatis merugikan pekerja termasuk pekerja perempuan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa implementasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam rangka memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja perempuan oleh pemerintah melalui fungsi pengawasan dan pembinaan masih belum efektif.

Pemerintah perlu bekerja lebih maksimal dalam menerapkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan melalui pengawasan dan pembinaan secara berkala dan terus-menerus, dan menindak tegas setiap pengusaha/pemberi kerja yang melanggar hak-hak pekerja perempuan.

4. KESIMPULAN

Pemenuhan hak pekerja perempuan dalam peraturan perusahaan sebagai diamanatkan dalam UU Ketenakerjaan belum dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan. Hak-hak pekerja perempuan yang seharusnya di penuhi oleh pengusaha termasuk di dalam peraturan perusahaan tidak dilaksanakan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa implementasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam rangka memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja oleh pemerintah melalui fungsi pengawasan dan pembinaan masih belum efektif. Oleh sebab itulah, diharapkan peran pemerintah melalui fungsi pengawasan

dan pembinaan bagi perusahaan-perusahaan untuk memenuhi hak pekerja perempuan sebagaimana ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan.

Referensi

Buku dan Jurnal

- Agustina Balik dan Yosia Hetharie, 2020, *Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing*, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* Volume 3 Nomor 2 Agustus 2020 : 242.
- Ari Hernawan, 2012, *Keseimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam mogok kerja*, Volume 24 Nomor 3 (2012) : 419.
- Iman Soepomo, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)*, Ctk. Kelima, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Muhibbuthabary, 2015, *Dinamika dan Implementasi Hukum Organisasi Perusahaan Dalam Sistem Hukum Indonesia*, *Jurnal Asy-Syari'ah* Volume 17 Nomor 3, Desember 2015 : 239.
- Safi, 2010, *Konsep Pertanggungjawaban Perbuatan Pemerintahan Sebagai Sarana Mewujudkan Good Governance di Indonesia*, *Jurnal Pamator* Volume 3 Nomor 2 Oktober 2010 : 176.
- Sali Susiana, 2017, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, *Jurnal Aspirasi DPR* Volume 8 Nomor 2 Desember 2017 : 208.
- Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar*, Yogyakarta : Liberty.
- Sugiyono, 1997, *Konvensi-konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja*, Bandung: Alumni.
- Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

PeraturanPerundang-Undangan :

Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women

konvensi *International Labour Organization (ILO)*

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Terhadap Pekerja Perempuan Dengan Alasan Menikah, Hamil, atau Melahirkan.

Website :

<https://www.bantuanhukum.or.id/web/penting-bagi-buruh-untuk-memahami-hak-hak-buruh-perempuan/>, Diakses tanggal 22 Agustus 2020 Pukul 13.05 WIT.