



Pengawasan Pemerintah Terhadap Pengusaha Yang Memberhentikan Pekerja Wanita Hamil

Firta Risky Fataruba¹, Reveny Rugebregt², Heillen M Y Tita³

^{1,2,3}, Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

 : fatarubakiki@gmail.com

ABSTRACT: *Currently, employment issues are still in the spotlight. Lack of guarantees for safety, health and reproductive rights for female workers is one of the factors causing various problems in the employment sector. Workers as workers in companies still receive discriminatory treatment from employers, this means that the rights that female workers should receive, such as protection for the safety of pregnant women, health and reproductive rights of female workers, are not fully provided. The research method used is normative juridical which uses a statutory approach and a conceptual approach. The legal materials used are primary, secondary and tertiary legal materials. The results of this research emphasize that there should be stricter sanctions for every violation of labor practices carried out by companies, so that legal protection for the safety, health and reproductive rights of pregnant female workers and the obstacles faced in implementing protection for the safety, health and reproductive rights of female workers Government Supervision, Entrepreneurs, Pregnant Women Workers.*

Keywords: *Government Supervision; Businessman; Pregnant Female Workers.*

ABSTRAK: Masalah ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi sorotan. Kurangnya jaminan keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi bagi tenaga kerja wanita merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya berbagai permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja sebagai pekerja di perusahaan masih saja mendapat perlakuan yang diskriminatif dari pengusaha, hal ini yang menimbulkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja wanita seperti perlindungan terhadap keselamatan wanita hamil, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita tidak diberikan sepenuhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan yakni, bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Hasil penelitian ini menegaskan seharusnya ada sanksi yang lebih tegas terhadap setiap pelanggaran praktik ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan, agar perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita hamil dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi bagi tenaga kerja wanita.

Kata Kunci: *Pengawasan Pemerintah; Pengusaha; Pekerja Wanita Hamil.*

PENDAHULUAN

Sesungguhnya, setiap manusia dilahirkan memiliki kedudukan dan kesempatan yang sama, baik yang lahir berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Namun, karena perbedaan kodrat, maka banyak masyarakat yang beranggapan bahwa kedudukan perempuan lebih lemah dari pada laki-laki. Karena dipandang lebih lemah, maka perempuan sering mendapatkan perlakuan yang bersifat diskriminasi dalam segala lini kehidupan termasuk dalam segi pelaksanaan kegiatan dalam wujud pekerjaan. Di dunia kerja, setiap pekerja perempuan sangat potensial berada pada posisi tersulit, hal tersebut disebabkan karena masih kentatnya budaya patriarki yang hidup ditengah masyarakat

yang selalu menempatkan pria sebagai sosok yang superior (unggul), sedangkan perempuan dinyatakan sebagai sosok yang inferior (lemah).¹

Hal tersebut kemudian menghambat pekerja perempuan dalam mengembangkan segala potensi dan bakat dalam diri mereka masing-masing khususnya dalam melakukan pekerjaan. Meskipun isu keadilan dan kesetaraan gender telah diperjuangkan sedemikian rupa, namun tampaknya kaum perempuan selalu dianggap sebagai makhluk yang dinomor duakan setelah kaum laki-laki. Mengingat bahwa pada dasarnya setiap manusia itu berhak untuk diperlakukan sama dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, hal tersebut seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diatur dalam Pasal 27 ayat (1) menyatakan bahwa: Semua warga negara mempunyai kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan dan wajib mentaati hukum dan pemerintahan tanpa ada kecualinya, karena secara kodrat perempuan kedudukannya lebih lemah, maka dalam Undang-Undang diberikan perlakuan yang lebih khusus. Seperti dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM) Pasal 49 ayat (2) bahwa: Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.

Perlindungan tenaga kerja wanita yang sedang hamil diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep- 224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja atau Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00. Banyak ditemukan pada beberapa kontrak kerja di beberapa perusahaan yang mengharuskan wanita untuk mengundurkan diri dengan sukarela ketika wanita itu hamil. Ketika seorang wanita mulai hamil, maka secara terpaksa ia harus mengajukan pengunduran diri, padahal hamil ialah kodrat lahiriah dan termasuk dalam fungsi reproduksi. Pemaksaan pengunduran diri ini dikarenakan wanita hamil dinilai tidak mampu melaksanakan kerjanya secara maksimal sehingga akan mengganggu produktifitas perusahaan. Salah satu penyebabnya adalah hak-hak normatif ini sering dilakukan salah satunya karena kurangnya pemahaman tenaga kerja mengenai hak-hak normatifnya.

Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lain. Beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 76 menjelaskan bahwa: Ayat 1: Pekerja atau buruh wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Ayat 2: Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Ayat 3: Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh wanita antara pukul 23.00 samapai dengan 07.00 wajib, a.memberikan makanan dan minuman bergizi dan b.menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Ayat 4: Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh wanita yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Ayat 5: Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 dan ayat 4 diatur dengan keputusan Menteri.

¹ Joupy G.Z Mambu. *Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*. Skripsi Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Manado, 2013, h. 5.

Dijelaskan dalam pasal 81 (1) Hak Cuti menstruasi, Pasal 82 (1) Hak cuti hamil dan melahirkan, Pasal 82 (2) Hak cuti keguguran, Pasal 83 Hak menyusui atau memerah ASI, Pasal 153 (1) dan (2) mengenai larangan PHK karena hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau karena menyusui. Dalam era saat ini wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik di pabrik, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya, maka hal itu setiap perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang, karena saat ini perempuan dikategorikan dalam kelompok yang rentan mendapatkan perlakuan yang tidak adil di perusahaan.

Seperti yang terjadi pada 30 November 2023, WRP viral video permintaan maaf oleh CEO WRP yakni KWT, mengenai karyawan mereka yang di PHK karena ajukan cuti melahirkan. Video viral tersebut berawal dari kontroversi antara dirinya dengan seorang karyawan yang mengajukan hak cuti melahirkan, kasus ini muncul saat ada seorang warganet yang membagikan pengalaman yang tidak menyenangkan mengenai pengajuan cuti melahirkan di suatu perusahaan besar pengalaman itu dibagikan oleh akun X dengan keterangan, Brand besar yang targetnya wanita dengan tujuan mengedepankan wanita, tapi tidak memanusiakan karyawannya yang kebanyakan merupakan wanita. Selain itu akun tersebut juga menjelaskan kejadian yang dirinya alami itu berawal dari pengajuan cuti yang dipersulit, yang semestinya ia merupakan karyawan tetap mendadak dipindah menjadi freelance akun X tersebut pula menyebutkan selain dirinya ternyata sudah ada 8 orang karyawan yang ikut di PHK tanpa diberi pesangon.²

Pada umumnya pemberian hak bagi wanita sama dengan hak-hak lain seperti yang telah disebutkan diawal, namun lebih dipertegas lagi pada asas yang mendasari hak bagi wanita, diantaranya hak perspektif gender dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang sama seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan.

Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti perihal pengawasan hukum terhadap pekerja wanita hamil yang terkena pemutusan hubungan kerja sepihak dengan proses penyelesaiannya menggunakan tahap perlindungan tripartit berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji masalah dalam bentuk proposal dengan mengambil judul "Pengawasan Pemerintah Terhadap Pengusaha Yang Memberhentikan Pekerja Wanita Hamil "

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mengkaji penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji asas-asas hukum, konsep hukum, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.⁵ Untuk melaksanakan penelitian ini, pendekatan

² <https://linggaupos.disway.id/read/653736/kontroversi-karyawan-ajukan-cuti-melahirkan-berujung-phk-ceo-wrp-indonesia-klarifikasi>

masalah yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*) dan. Pendekatan kasus, selanjutnya dilakukan analisa bahan hukum secara kualitatif diskriti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengawasan Pemerintah Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Wanita Hamil

1. Tanggung Jawab Pengusaha dalam Suatu Hubungan Kerja

Pengusaha adalah seseorang yang menjalankan aktivitas baik usaha jual beli, maupun usaha produksi yang mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan dan menanggung resiko yang mungkin saja akan terjadi dalam aktivitas usahanya.³ Pengusaha menurut Mardiasmo, merupakan Orang pribadi atau badan dalam bentuk apapun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan barang, mengimpor barang, mengekspor barang, melakukan usaha perdagangan, memanfaatkan barang tidak berwujud dari luar daerah pabean, melakukan usaha jasa termasuk mengekspor jasa atau memanfaatkan jasa dari luar pabean.⁴ Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh UU No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan.⁵

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah :

- 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 sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 adalah :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemberian kerja menurut Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan

³ Sukidjo, *Peran Pengusaha Dalam Mengatasi Pengangguran di Indonesia*, jurnal ekonomi, No 1, Volume 1, agustus 2005

⁴ Mardiasmo, 2008, *Perpajakan*, Edisi Revisi, Andi Offset, Yogyakarta, h. 36

⁵ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, h. 29

lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha menurut UU No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja.

Kewajiban Pengusaha menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Pengusaha wajib membayar upah
- 2) Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- 3) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
- 4) Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
- 5) Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

2. Pengawasan Pemerintah Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Wanita Hamil

Perspektif hak asasi manusia yang memiliki nilai dan berlaku secara universal terhadap asumsi bahwa manusia dilahirkan sama dan sederajat, juga memiliki kebebasan (*free and equal*), dengan berlandaskan asumsi ini tidak diperkenankan adanya diskriminasi, baik secara gender, ras, suku, warna kulit, agama dan hal-hal lainnya. Sebagaimana dikemukakan terdahulu bahwa nilai-nilai yang terkandung di dalam hak asasi berlaku secara universal, hal ini berarti nilai-nilai tersebut pun berlaku di Indonesia. Apalagi jika hal ini dikaitkan dengan falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila yang begitu sarat dengan nilai-nilai kemanusiaan. Khususnya di bidang ketenagakerjaan di negeri ini menggunakan sistem hubungan industrial yang salah satu aspeknya adalah penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dalam arti berbagai tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai tersebut tidak diperkenankan.⁶

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja. Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.⁷ Bagian ini menjadi sesuatu yang harus mendapat perhatian pemerintah melalui pengawasan yang intensif.

B. Akibat Hukum Pengusaha Memberhentikan Pekerja Wanita Hamil

1. Pemutusan Hubungan Kerja dan Jenis-Jenisnya

Dalam kehidupan sehari-hari, istilah "PHK" atau pengakhiran hubungan kerja biasanya digunakan untuk menggambarkan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan majikan mereka. Ini dapat terjadi karena waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya telah berakhir.

⁶ Ali Abdurahman dkk, *Perlindungan Bagi Pekerja Wanita Dalam Perspektif HAM dan Hukum*, UNPAD, 2001, Bandung: h. 8.

⁷ Riris Ardhanariswari, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21", *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum* jilid XXXIII No.1 April 2009, h. 97

Pemutusan hubungan kerja sendiri adalah awal dari kehilangan mata pencaharian bagi pekerja atau buruh. Ini berarti mereka kehilangan pekerjaan dan penghasilan mereka, dan mereka serta keluarga mereka merasa kesulitan karena PHK itu sendiri. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa mencari pekerjaan tidak semudah yang dibayangkan. Pekerja selalu khawatir tentang PHK karena persaingan yang semakin ketat, angkatan kerja yang terus bertambah, dan kondisi dunia usaha yang selalu berubah.⁸

Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa: Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang - undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha - usaha sosial dan usaha - usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Halim A Ridwan menyatakan bahwa Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.⁹ Selain itu, menurut Pasal 1 Ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15A/Men/1994 bahwa: PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologi, ekonomis, finansial sebab :

- a) Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian
- b) Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya
- c) Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.¹⁰

Menurut Lalu Husni mengatakan bahwa ada beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- 1) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha
- 2) Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja
- 3) Pemutusan hubungan kerja putus demi hukum
- 4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.¹¹

2. Pemberhentian Pekerja Wanita Hamil oleh Pengusaha

Hukum memiliki keterkaitan yang erat dengan kehidupan masyarakat. Dalam kenyataan, perkembangan kehidupan masyarakat diikuti dengan perkembangan hukum yang berlaku di dalam masyarakat, demikian pula sebaliknya. Pada dasarnya keduanya saling mempengaruhi dalam memberikan pengertian hukum. Banyak para ahli telah mengemukakan pengertian hukum, diantaranya:

- 1) Ridwan Halim Menguraikan bahwa Hukum merupakan peraturan- peraturan, baik

⁸ Mohd, Syaafi, Norma *Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009. h.76.

⁹ Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, h. 136.

¹⁰ Azri Wijayanti, *Op. Cit.* h. 159

¹¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, *Op. Cit.*, h. 198

yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang pada dasarnya berlaku dan diakui orang sebagai peraturan yang harus ditaati dalam hidup bermasyarakat.

2) Soediman Kartohadiprodjo, mengatakan hukum adalah pikiran atau anggapan orang adil atau tidak adil mengenai hubungan antara manusia.¹²

Seperti yang terjadi pada 30 November 2023, WRP viral video permintaan maaf oleh CEO WRP yakni KWT, mengenai karyawan mereka yang di PHK karena ajukan cuti melahirkan. Video viral tersebut berawal dari kontroversi antara dirinya dengan seorang karyawan yang mengajukan hak cuti melahirkan, kasus ini muncul saat ada seorang warganet yang membagikan pengalaman yang tidak menyenangkan mengenai pengajuan cuti melahirkan di suatu perusahaan besar pengalaman itu dibagikan oleh akun X dengan keterangan, Brand besar yang targetnya wanita dengan tujuan mengedepankan wanita, tapi tidak memanusiakan karyawannya yang kebanyakan merupakan wanita. Selain itu akun tersebut juga menjelaskan kejadian yang dirinya alami itu berawal dari pengajuan cuti yang dipersulit, yang semestinya ia merupakan karyawan tetap mendadak dipindah menjadi freelance akun X tersebut pula menyebutkan selain dirinya ternyata sudah ada 8 orang karyawan yang ikut di PHK tanpa diberi pesangon.¹³

KESIMPULAN

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. Pengawasan merupakan unsur penting dalam perlindungan bagi pekerja atau buruh perempuan, lalu memberikan sanksi atau penegakan hukum secara menyeluruh terhadap perusahaan yang tidak menjalankan hak untuk pekerjaanya. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan Undang- Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi dalam pelaksanaannya secara umum sebagian sudah sesuai, misalnya jaminan sosial secara umum telah diberikan kepada tenaga kerja wanita, tetapi ada sebagian yang belum sesuai misalnya, cuti haid, cuti hamil. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita, dari pihak pemerintah yaitu lemahnya pengawasan, dari pihak pengusaha sering melanggar peraturan demi keuntungan pengusaha, dari pihak tenaga kerja wanita yaitu kurang paham terhadap peraturan perundangan ketika terjadi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja.

REFERENSI

Ali Abdurrahman dkk, *Perlindungan Bagi Pekerja Wanita Dalam Perspektif Ham dan Hukum*, UNPAD, Bandung, 2001.

Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990.

¹² Samidjo, S.H., *Pengantar Hukum Indonesia*, Armico, Bandung, 1985, h. 21

¹³ <https://linggaupos.disway.id/read/653736/kontroversi-karyawan-ajukan-cuti-melahirkan-berujung-phk-ceo-wrp-indonesia-klarifikasi>

<https://linggaupos.disway.id/read/653736/kontroversi-karyawan-ajukan-cuti-melahirkan-berujung-phk-ceo-wrp-indonesia-klarifikasi>.

<https://linggaupos.disway.id/read/653736/kontroversi-karyawan-ajukan-cuti-melahirkan-berujung-phk-ceo-wrp-indonesia-klarifikasi>

Joupy G.Z Mambu. *Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)*. Skripsi Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Manado, 2013.

Mardiasmo, *Perpajakan*, Edisi Revisi, Andi Offset, Yogyakarta, 2008.

Mohd, Syaufi, Norma *Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta, : Sarana Bhakti Persada, 2009.

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

Samidjo, *Pengantar Hukum Indonesia*, Armico, Bandung, 1985.

Sukidjo, *Peran Pengusaha Dalam Mengatasi Pengangguran di Indonesia*, *jurnal ekonomi*, No 1, Volume 1, agustus 2005.