

TINJAUAN YURIDIS MENGENAI HAK PEKERJA PEREMPUAN  
(STUDI KASUS DI CV. FATAH COMPUTINDO KOTA TANGERANG)

NASKAH PUBLIKASI



Disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas  
Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Disusun Oleh:

Nama : Aisyah Amalia  
NIM : 20140610039  
Jurusan : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Administrasi Negara

FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2018

**HALAMAN PENGESAHAN**  
TINJAUAN YURIDIS MENGENAI HAK PEKERJA PEREMPUAN  
(STUDI KASUS DI CV. FATAH COMPUTINDO KOTA TANGERANG)

NASKAH PUBLIKASI

Di ajukan oleh:

**Nama : Aisyah Amalia**

**NIM : 20140610039**

Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 20 Agustus 2018

Dosen Pembimbing



**Sunarno, S.H., M.Hum.**  
**NIK. 19721228200004 153 046**

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



  
**Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.**  
**NIK. 1971040919970 153 028**

# **TINJAUAN YURIDIS MENGENAI HAK PEKERJA PEREMPUAN**

## **(STUDI KASUS DI CV. FATAH COMPUTINDO KOTA TANGERANG)**

Aisyah Amalia

Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: [aisyah.amalia.2014@law.umy.ac.id](mailto:aisyah.amalia.2014@law.umy.ac.id)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah CV. Fatah Computindo sudah menerapkan hak-hak yang harusnya diterima oleh pekerja perempuan yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris. Pengumpulan data menggunakan bahan hukum primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui pengamatan, wawancara, dan studi dokumen-dokumen hukum. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif, apa yang dinyatakan responden secara lisan maupun tertulis dan adanya perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu bagian yang utuh, maka peneliti akan melakukan interaksi langsung ke CV. Fatah Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris. Pengumpulan data menggunakan bahan hukum primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui pengamatan, wawancara, dan studi dokumen-dokumen hukum. Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif, apa yang dinyatakan responden secara lisan maupun tertulis dan adanya perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu bagian yang utuh, maka peneliti akan melakukan interaksi langsung ke CV. Fatah Computindo di Kota Tangerang, dan para responden. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh simpulan sebagai berikut, bahwa di CV. Fatah Computindo sudah ada beberapa hak pekerja perempuan yang diterapkan sesuai yang diatur dalam undang-undang dan ada juga beberapa hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi dan tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Hak Pekerja Perempuan, Tenaga Kerja Perempuan.

## I. Pendahuluan

Pekerjaan merupakan hal yang penting bagi semua masyarakat, hal ini juga tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D UUD 1945 yang menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal tersebut menerangkan bahwa Negara mempunyai kewajiban untuk memfasilitasi pekerjaan yang layak untuk semua warga negara.

Kelangsungan hidup manusia bergantung pada pemenuhan kebutuhan sandang, pangan dan papan. Setiap manusia harus bekerja karena hanya dengan bekerja kebutuhan itu dapat terpenuhi.

Kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi membuat sebagian perempuan ikut bekerja. Di abad ini, perempuan yang bekerja sudah menjadi hal yang lumrah bagi masyarakat. Perempuan tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga saja tetapi juga ikut membantu suami untuk mencari nafkah karena tuntutan ekonomi.

Pekerjaan merupakan hak bagi setiap orang, maka tidak boleh ada yang membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik. Perbedaan peran fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, saat ini masih menjadi topik permasalahan, sehingga menyebabkan diskriminasi gender.<sup>1</sup>

Pekerja perempuan berhak untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan tidak mendapatkan diskriminasi gender sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam satu dekade terakhir, partisipasi perempuan di sektor tenaga kerja mengalami peningkatan yang cukup drastis, meskipun persentasenya kecil dibanding dengan pekerja

---

<sup>1</sup>Muffidah, 2010, *Bingkai Sosial Gender: Islam, Strukturasi, dan Konstruksi Sosial*, Malang: UIN-Maliki Press, hlm. 8

laki-laki. Perubahan ini menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan yang sangat berarti dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Namun, para pekerja perempuan masih banyak yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Pekerja perempuan lebih banyak berkiprah di sektor informal atau pekerjaan yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan yang tinggi.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyebutkan bahwa buruh atau pekerja merupakan mitra pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia dapat diwujudkan melalui membentuk serikat pekerja atau serikat buruh.<sup>2</sup>

Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha.<sup>3</sup> Perlakuan yang dimaksud adalah dalam hal pengupahan, kesejahteraan dan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya diskriminasi antara pekerja perempuan dan laki-laki.

G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih mengatakan, Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>4</sup>

Pekerja wanita adalah seorang wanita dewasa yang sudah berumur 18 Tahun atau lebih yang sesuai Pasal 1 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948, yang

---

<sup>2</sup> Pasal 4 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

<sup>3</sup> Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup> G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Arnico, hlm. 2

menyatakan: Orang dewasa adalah laki-laki maupun perempuan yang berumur 18 tahun keatas.

Pekerja perempuan mempunyai hak keistimewaan yang tidak dimiliki pekerja laki-laki yang disebabkan karena fungsi reproduksi yang sudah kodratnya dari Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena itu, para pekerja perempuan membutuhkan perlindungan khusus agar kinerja saat di tempat kerja tetap terjaga.

Setiap pekerjaan pasti memiliki resiko yang berbeda, terlebih resiko pada pekerja perempuan. Resiko yang dimaksud yaitu mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja. Banyak pekerja yang mendapat perlakuan tidak baik saat bekerja maupun setelah selesai bekerja.

Masalah gangguan seksual (*sexual harrasement*) seringkali dialami oleh para pekerja perempuan di tempat kerja, baik oleh teman maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik. Selain itu, perampokan biasanya terjadi saat perjalanan pulang kerja, atau kecelakaan yang disebabkan pekerja kelelahan.

Pengusaha harus memberikan hak yang seharusnya didapatkan para pekerjanya. Masih banyak sekali pengusaha di Indonesia yang mengabaikan peraturan undang-undang dengan tidak memberikan fasilitas yang layak untuk para pekerjanya terutama untuk para pekerja perempuan.

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Pekerja perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Terutama untuk pekerja perempuan. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang

lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>5</sup>

Sandjun<sup>6</sup> menjelaskan bahwa pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan undang-undang dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.

Berdasarkan uraian diatas untuk mengetahui secara lebih jelas dan lebih mendalam tentang pelaksanaan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan, maka penulis ingin meneliti tentang “Tinjauan Yuridis Mengenai Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus di CV. Fatah Computindo Kota Tangerang)”.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah penerapan dan hambatan hak pekerja perempuan di CV. Fatah Computindo?
2. Bagaimana proses agar para pekerja bisa mendapatkan haknya?

## II. Metode Penelitian

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris kualitatif diperlukan data dan bahan penelitian. Data diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan melalui pengamatan dan wawancara dengan informan.

### B. Sumber Data

---

<sup>5</sup> Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 105

<sup>6</sup> Sandjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 8

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan suatu data yang berkaitan dengan pola perilaku masyarakat yang didapat secara langsung baik melalui wawancara maupun dengan survei lapangan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang tertulis yang diperoleh melalui studi kepustakaan baik berupa buku, perundang-undangan, yurisprudensi, dan data lain yang tertulis.

#### C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian hukum empiris teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara yang terstruktur, dalam hal ini yaitu: Direktur CV. Fatah Computindo, Para pekerja perempuan di CV. Fatah Computindo dan Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang. Mengenai penelitian hukum normatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dengan mempelajari bahan yang merupakan data primer dan sekunder, dengan menggali dan mengkaji asas-asas, norma dan kaidah dari peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, buku atau jurnal hukum atau jurnal umum yang terkait dengan penelitian ini.

#### D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah deskriptif analisis yaitu menganalisis dengan memberikan gambaran atau pemaparan yang diperoleh dari data sekunder maupun data primer yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh, sistematis dan logis.

### **III.** Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Penerapan Hak Pekerja Perempuan di CV. Fatah Computindo

##### 1. Hak-hak Pekerja Perempuan yang Terpenuhi dan Sesuai Undang-undang

a. Hak untuk Menerima Upah yang Sama dengan Pekerja Laki-laki

Pasal 1 ayat 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membahas tentang upah, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari penguasa atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pekerja perempuan yang bekerja di CV. Fatah Computindo sudah menerima upah yang sama dengan pekerja laki-laki yang bekerja dalam bidang yang sama, dan upah yang diterima sudah sesuai dengan UMP di Kota Tangerang.

CV. Fatah Computindo sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Hak Cuti Hamil dan Melahirkan

Pekerja perempuan yang bekerja di CV. Fatah Computindo bisa meminta izin cuti hamil dan melahirkan yang sudah diatur dalam Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lama waktu yang diberikan oleh CV. Fatah Computindo juga sesuai dengan yang diatur dalam undang-undang yaitu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. pekerja yang mengalami keguguran juga mendapatkan hak beristirahat selama 1,5 bulan setelah keguguran.

c. Hak untuk Merasa Aman

Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit 1 juta per bulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pekerja perempuan yang bekerja di CV. Fatah Computindo sudah merasa aman karena telah didaftarkan ke BPJS oleh pihak perusahaan. Para pekerja tidak perlu mengeluarkan uang lebih apabila pekerja tersebut jatuh sakit. Semua pembiayaan telah ditanggung oleh perusahaan.

CV. Fatah Computindo telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial atau BPJS dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja tersebut terdiri atas:

a. Jaminan berupa uang yang meliputi:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja;
- 2) Jaminan kematian; dan
- 3) Jaminan hari tua.

b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan.

2. Hak-hak Pekerja Perempuan yang Belum Terpenuhi dan Belum Sesuai dengan Undang-undang

a. Hak Cuti Haid

Pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti haid setiap bulannya. Cuti haid ini tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan Pasal 81.Ayat (1) mengatakan bahwa perempuan yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib untuk bekerja, khususnya pada hari pertama dan hari kedua haid.

Praktiknya, sebagaimana pada Ayat (2), ketentuan tersebut diatur dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama. Pekerja perempuan harus memenuhi syarat tertentu untuk dapat ijin cuti haid ini, yaitu jika rasa sakit akibat haid mengganggu kelancaran aktivitas bekerja.

Pekerja perempuan yang berhak mendapat cuti haid juga dapat ditentukan berdasarkan rekomendasi dokter perusahaan. Perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk membayar gaji pekerja secara penuh.

CV. Fatah Computindo kurang mendukung tentang adanya hak cuti haid, alasan utama dari perusahaan adalah karena pekerja yang meminta ijin cuti haid dapat mengganggu produktivitas perusahaan. Alasan lain adalah karena CV. Fatah Computindo tidak memiliki dokter perusahaan sendiri yang dapat menegaskan kondisi pekerja perempuan yang merasakan sakit pada saat haid. Pihak perusahaan menjadi ragu untuk mengizinkan pekerja perempuan untuk mengambil cuti haid.

CV. Fatah Computindo menyediakan obat nyeri bagi para pekerja perempuan yang sedang mengalami haid. Menurut direktur, haid merupakan bagian dari kodrat perempuan yang tidak dapat dihindari, tetapi harus diterima.<sup>7</sup>

b. Hak atas Pemberian Kesempatan Menyusui

---

<sup>7</sup>Indra Kurniawan, Direktur CV. Fatah Computindo, *Wawancara Pribadi*, Minggu 12 Agustus 2018, 14.00 WIB.

Pekerja di CV. Fatah Computindo mayoritas terdiri dari pekerja laki-laki, oleh sebab itu perusahaan berpendapat bahwa ruang laktasi tidak terlalu menjadi sebuah prioritas yang disediakan oleh perusahaan.

Seharusnya apabila ada perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan wajib menyediakan ruang laktasi atau menyusui sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 18 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu.

Pasal 10 Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 sudah mengatur soal durasi waktu dan pengurangan jam kerja yang diberikan kepada pekerja perempuan yang menyusui, sedikitnya satu atau lebih jeda saat jam kerja berlangsung.

CV. Fatah Computindo belum memenuhi hak pekerja yang terdapat dalam Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

c. Hak atas Penyediaan Angkutan Antar Jemput

Pemerintah memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari yaitu antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB dengan mengeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

CV. Fatah Computindo tidak mempekerjakan pekerja hingga larut malam tetapi ada beberapa kali mengharuskan adanya kerja lembur. Tetapi, CV. Fatah Computindo tidak menyediakan kendaraan antar jemput bagi pekerja yang lembur.

## 2. Hambatan-hambatan

### 1. Hambatan Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang

Perusahaan yang berada di Kota Tangerang masih banyak yang kurang kesadarannya untuk melaporkan perjanjian kerja ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang. Banyak perusahaan yang tidak melaporkan perjanjian menyebabkan apabila terjadi pelanggaran norma kepada pekerja, Dinas sulit untuk membantu karena tidak ada catatan bahwa perusahaan tersebut terdaftar.

Kompensasi pengunduran diri untuk pekerja perempuan di Kota Tangerang yang masih lemah karena banyak pekerja perempuan yang sudah mengajukan surat pengunduran diri 30 hari sebelumnya dan sudah di acc oleh perusahaan tetapi tidak diberi uang penggantian hak 15% dari penghitungan pesangon yang sudah diatur dalam Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kurangnya personil mediator dari dinas tenaga kerja menjadi hambatan tersendiri bagi dinas karena tidak maksimal untuk mengontrol seluruh perusahaan di Kota Tangerang. Perusahaan yang berada di Kota Tangerang berjumlah kurang lebih sekitar 22000 perusahaan, sedangkan mediator dari dinas hanya ada 4 orang dengan jatah 1 orang mengontrol setiap perusahaan hanya 1 perusahaan dalam sehari.

## 2. Hambatan Bagi Pekerja Perempuan

Tidak tersedianya cuti haid dari perusahaan karena beranggapan akan memperlambat aktivitas produksi, padahal sakit yang diderita pekerja perempuan pada saat haid bisa menyebabkan pekerja menjadi sangat lemah. Apabila pekerja perempuan tidak masuk kerja, maka pendapatan yang diterima perusahaan menurun dan tidak bisa memenuhi target.

Tidak tersedianya ruang laktasi untuk pekerja perempuan yang menyusui. Pekerja perempuan yang sedang menyusui akan bingung dimana tempat yang aman untuk memerah asi.

Kurangnya pengetahuan para pekerja mengenai hak-hak apa saja yang harusnya diterima oleh para pekerja perempuan karena tidak mengikuti sosialisasi yang diadakan oleh dinas.

Kurangnya ketrampilan para pekerja perempuan memperlemah kondisi tawar mereka di perusahaan.

## IV. Penutup

### A. Kesimpulan

1. Dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat diberi kesimpulan bahwa tinjauan yuridis mengenai hak pekerja perempuan di CV. Fatah Computindo ada beberapa hak yang belum diberikan secara penuh dan belum sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun hak pekerja perempuan yang belum sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain:

- a. Hak untuk mendapatkan cuti haid, yang sudah diatur dalam Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Hak untuk menyusui atau adanya ruang laktasi yang diatur dalam Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenakes Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu.

Hak pekerja perempuan yang telah dipenuhi sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di CV. Fatah Computindo yaitu:

- a. Pemberian upah yang sama atau tanpa diskriminasi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki atas pekerjaan yang sama jenisnya dan telah sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) Kota Tangerang.
  - b. Memberi hak cuti melahirkan atau keguguran untuk pekerja perempuan dengan tetap memberikan upah penuh. Sesuai yang diatur dalam Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan.
2. Pada pelaksanaannya, setiap perusahaan memiliki peraturan untuk mengambil cuti yang berbeda-beda. Pekerja yang memiliki kepentingan mendadak yang tidak sesuai dengan yang sudah ditulis di form perencanaan cuti bisa meminta izin 2 minggu sebelumnya. Kepentingan yang sangat mendadak seperti ada keluarga yang meninggal, bisa langsung meminta izin kepada atasan lewat telepon atau pesan singkat.

## B. Saran

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaan lainnya yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia telah mengupayakan perlindungan bagi para pekerja perempuan, walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat kekurangan. Maka dalam kesempatan ini penulis akan mengemukakan saran untuk beberapa pihak yang memiliki peran penting dalam mewujudkan penerapan hak pekerja perempuan yang baik, sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan kepada CV. Fatah Computindo, bahwa masih terdapat kekurangan dalam penerapan mengenai hak yang harus diterima oleh pekerja perempuan yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka sebagai perusahaan yang memiliki jumlah pekerja perempuan hendaknya perusahaan memberikan hak yang sesuai untuk para pekerja perempuan karena dengan begitu, produktivitas kerja para pekerja akan meningkat, bisa menghasilkan kinerja yang semakin berkualitas serta memberikan dampak yang baik untuk kelangsungan hubungan antara pekerja dan pihak perusahaan. Untuk hak-hak yang sudah terpenuhi oleh perusahaan hendaknya dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga perusahaan menjadi lebih berkembang tanpa adanya pihak yang dirugikan.
2. Penulis menyarankan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang untuk lebih meningkatkan pengawasan dan ketegasannya dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan dan lebih memperbanyak sosialisasi tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada tenaga kerja sehingga

mewujudkan hubungan yang baik dan tidak ada pihak yang dirugikan antara pekerja dan perusahaan.

3. Penulis menyarankan kepada para pekerja perempuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan tentang hak-hak yang seharusnya mereka terima sebagai pekerja, salah satunya dengan ikut serta dalam sosialisasi yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang.

#### Daftar Pustaka

##### Buku:

Abdul Rachman Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada

Editus Adisu, Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media

F.X. Djumialdji, 2001, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Bumi Aksara

Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka

Kartasapoetra, 1987 *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta, Mutiara Sumber Widya

Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

##### Jurnal:

Ariyanti Atmoharjo dan Sulthon Miladiyanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia)”, Vol 2 No. 1, Jurnal Panorama Hukum (Juni 2017)

Bill Clinton, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci”, Vol III No 2, JOM Fakultas Hukum (Oktober 2016)

Ganesha Jefry, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, Vol IV, Jurnal Hukum (Juli 2016)

##### Peraturan Perundang-undangan:

R.I., Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”

R.I., Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang “Serikat Pekerja/Serikat Buruh”

R.I, Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”