

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA WANITA HAMIL  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh:

Resa Novita Sari

(17-111-111-80)

Hukum Perdata

Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya

**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, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita tidak diberikan sepenuhnya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif untuk melihat perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi bagi tenaga wanita.

Hasil menunjukkan bahwa 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.

**Kata kunci: Pekerja wanita, Perlindungan Hukum, Reproduksi.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tenaga kerja mempunyai peranan penting sebagai tulang punggung perusahaan, karena tanpa adanya tenaga kerja, perusahaan tidak dapat beroperasi dan berpartisipasi dalam pembangunan. Tetapi dalam kenyataannya hak-hak normatif tenaga kerja kerap diacuhkan oleh perusahaan, misalnya fasilitas di tempat kerja yang tidak sesuai, tidak memberikan cuti kerja serta mempekerjakan wanita khususnya wanita hamil tanpa memperhatikan dan melindungi kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja dan penyediaan antar jemput bahkan sering di PHK. 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/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.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui aturan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita selama masa kehamilan, dan penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang sedang hamil.

## **C. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian secara normatif karena memiliki prinsip-prinsip hukum serta mengkaji dan meneliti Peraturan-peraturan tertulis. Bahan Hukum bersumber pada bahan Hukum primer dan bahan Hukum sekunder. Jenis Pendekatan dalam jurnal ini adalah Pendekatan Perundang-Undangan. Analisa yang digunakan yakni dilakukan dengan cara deskriptif,-Analisa.

## **II. Hasil dan Pembahasan**

### **Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Hamil berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta social dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Pekerja wanita merupakan pekerja yang membutuhkan perhatian dan penanganan khusus dan tersendiri, karena memang pada kenyataannya dalam beberapa segi terdapat beberapa perbedaan antara pekerja atau buruh wanita dengan pekerja laki-laki yang tidak dapat dipersamakan. Perlindungan hak-hak pekerja yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha ialah sebagai berikut:

- ✓ Perlindungan jam kerja, Perlindungan dalam masa haid , Perlindungan cuti hamil dan melahirkan, Perempuan lokasi menyusui, Perlindungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Perempuan (K3), Perlindungan Upah.

Berdasarkan pada pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan

yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Selanjutnya di dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “setiap tenaga kerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Tenaga kerja wanita yang sedang hamil paling rentan mendapat diskriminasi oleh perusahaan, karena pada perjanjian kerja sering memuat kewajiban untuk mengajukan pengunduran diri bagi tenaga kerja wanita yang sedang hamil. Pemaksaan PHK yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerja wanita yang sedang hamil didasarkan bahwa tenaga kerja wanita yang sedang hamil dapat menghambat produktifitas dari perusahaan.

Adapun perlindungan yang diberikan kepada perempuan yang sedang hamil, yakni:

a. Larangan bekerja pada malam hari

Pada pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dan wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pada jam malam yakni 23.00 sampai dengan 07.00. Hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00.

b. PHK dengan alasan sedang hamil

Kodrati sebagai wanita ketika ia menikah, hamil dan melahirkan, sehingga tidak menjadi dasar bagi perusahaan untuk memaksa wanita untuk mengundurkan diri atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan ia menikah, hamil dan melahirkan baik dalam hubungan kerja waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, hal ini sebagaimana termuat dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan.

### c. Pengalihan tugas tanpa mengurangi hak

Pengusaha wajib merencanakan dan melaksanakan pengalihan tugas bagi pekerja wanita tanpa mengurangi hak-haknya bagi perusahaan yang karena sifat dan jenisnya pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan pekerja wanita hamil (pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, apabila perusahaan tidak mampu mengalihkan maka perusahaan wajib memberikan cuti hamil dan setelah melahirkan perusahaan wajib memperkejakan tenaga kerja wanita tersebut pada tempat dan jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya (pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per-03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan)

### d. Cuti hamil

1. Pekerja wanita berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan (pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
2. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan (pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) Dengan adanya ketentuan peraturan perundangan di atas, jelaslah bahwa wanita sejak hamil sampai dengan pasca melahirkan mendapat hak khusus yang dijamin oleh undang-undang.

Dengan adanya ketentuan peraturan perundangan diatas, jelaslah bahwa wanita sejak hamil sampai dengan pasca melahirkan mendapat hak khusus yang dijamin oleh undang-undang. Namun, masih banyak hak-hak tersebut yang belum sepenuhnya diperoleh wanita hamil karena adanya berbagai macam kendala.

### **III. Kesimpulan**

Perlindungan tenaga kerja wanita yang sedang hamil, sebagai bentuk perlindungan fungsi reproduksinya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga kerja atau Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : 03/MEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Tenaga Kerja Perempuan karena Menikah, Hamil dan Melahirkan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kehamilan bukanlah alasan yang sah berdasarkan hukum untuk digunakan sebagai alasan memberhentikan pekerja, meskipun sudah diperjanjikan sebelumnya. Selain itu , perusahaan tidak dapat memaksa pekerja untuk mengundurkan diri, karena pada dasarnya pengunduran diri haruslah didasarkan pada kemauan dari pekerja itu sendiri, tanpa adanya intimidasi. Guna memberikan perlindungan bagi pekerja wanita khususnya bagi wanita yang menikah, hamil atau gugur kandungan, maupun karena menyusui anaknya maka diatur dalam Pasal 153 Ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dinyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan antara lain pekerja atau buruh wanita hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

### **Daftar Pustaka**

Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada,

Jakarta, 2003

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita,

Jakarta, 2003

Soepomo Iman , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, 2003

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

