

---

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA  
WANITA HARIAN LEPAS  
(STUDI KASUS PT. RINJANI TIRTA ABADI DI DESA AIK  
BERIK)**

**RENDA HIZANATUL ULUMI**

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: [renda0203@gmail.com](mailto:renda0203@gmail.com)

**ANY SURYANI HAMZAH**

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita harian lepas di PT. Rinjani Tirta Abadi Di Desa Aik Berik yang ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pekerja wanita adalah seorang wanita yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja harian lepas adalah pekerja atau buruh yang bekerja pada pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum empiris dengan metode pendekatan yuridis sosiologis dan menggunakan sumber bahan hukum primer yang diperoleh dari data lapangan dan hasil wawancara. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan peraturan mengenai hak-hak pekerja wanita. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini yakni menganalisis lebih jauh lagi bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian lepas di PT. Rinjani Tirta Abadi dan dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci : *Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja Wanita; Hak-Hak Pekerja Wanita; Pekerja Harian Lepas.***

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the legal protection of daily female laborers at PT. Rinjani Tirta Abadi in Aik Berik Village in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. A female worker is a woman who works for wages or other forms of remuneration. Daily laborers are workers or laborers who work for entrepreneurs to carry out certain jobs that can vary in terms of time and volume of work by receiving wages based on the daily attendance of workers. The type of research used in this study is empirical legal research with a sociological juridical approach and uses primary legal sources obtained from field data and interviews. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower has provided regulations regarding the rights of women workers. Based on the formulation of the problem and the purpose of this study, namely, to analyze further how the legal protection arrangements for daily workers at PT. Rinjani Tirta Abadi, and to find out the implementation of protection for daily female workers based on Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.*

**Keywords: *legal protection; daily female laborers; laborers rights; daily laborers***

## I. PENDAHULUAN

Dalam cita-cita pancasila mengatakan bahwa manusia baik perempuan maupun laki-laki, di ciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa memiliki harkat dan martabat yang sama serta bangsa Indonesia menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, musyawarah mufakat serta keberadaban. Oleh karena itu sebagai Negara hukum, Indonesia telah menjamin Hak Asasi Manusia dalam Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara, pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengakui bahwa setiap individu atau warga negara adalah manusia merdeka dan tidak boleh mendapatkan diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan, sebab pada dasarnya pekerjaan merupakan hak yang bersifat fundamental. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

*“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”*

Pekerja harian lepas menjadi salah satu strategi perusahaan untuk menetapkan kebijakan upah murah dan menghindari hak-hak normatif pekerja/buruh. Pekerja harian lepas sangat dihindari oleh angkatan kerja kita ditengah-tengah kesulitan dalam mencari pekerjaan, namun perusahaan akan selalu berorientasi pada keuntungan yang sebanyak-banyaknya. Pekerja harian lepas adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau banyak barang atau jenis pekerjaan yang disediakan.<sup>1</sup> Disebut harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap.

Upah merupakan persoalan mendasar dalam bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial, sistem pengupahan untuk pekerja wanita maupun laki-laki adalah sama. Bagi pekerja upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.<sup>2</sup> Pengupahan untuk pekerja harian lepas dihitung berdasarkan jumlah volume pekerjaan dan didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah perlindungan hak pekerja dengan sarana hukum, perlindungan yang diberikan hukum terhadap perkerja atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan masa setelah bekerja. Pasal 86 ayat (1) UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja /buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Shalihah Fithriatus, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT)Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*,Riau, 2016. Hlm 11.

<sup>2</sup>Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, Hlm. 1.

<sup>3</sup>Lalu Husni, *Hukum Penempatan Dan Perlindungan TKI*, Cetakan Pertama, Program Pasca Sarjan Universitas Brawijaya Malang, Malang, 2010, Hlm. 91.

Perlindungan dan perlakuan khusus terhadap wanita/perempuan juga terdapat pada pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa:<sup>4</sup>

*“Wanita berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita”*

Pekerja wanita harian lepas haruslah mendapat kesejahteraan yang layak, artinya pekerja harian lepas juga berhak mendapatkan perlindungan dari segi ekonomis, sosial dan teknis dalam menjalankan pekerjaannya sebagai tenaga kerja, serta mendapatkan upah yang layak atas pekerjaan yang telah dilakukannya demi memajukan produksi perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka disusun rumusan masalah yakni bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita harian lepas di PT. Rinjani Tirta Abadi dan bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita harian lepas di PT. Rinjani Tirta Abadi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk menjawab rumusan masalah diatas maka penulis menggunakan jenis penelitian hukum empiris yaitu penelitian yang menggunakan data-data lapangan sebagai sumber data utama seperti hasil wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis, yaitu penelitian hukum yang menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan.

## II. PEMBAHASAN

### **Pengaturan perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Harian Lepas Di PT. Rinjani Tirta Abadi**

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat repredif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>5</sup> Berikut adalah beberapa pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita harian lepas yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan:

#### **a. Perlindungan Pemenuhan Hak-Hak Dasar Tenaga Kerja Wanita**

Dalam Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) menegaskan bahwa semua manusia dilahirkan bebas, memiliki harkat martabat serta hak yang

<sup>4</sup>Achie Sudiarta Luhulima, *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan: UU No.7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*, Yayasan Obor Indonesia Jakarta, 2007, Hlm. 249.

<sup>5</sup><https://prasxo.wordpress.com/2011/01/17/definisi-perlindungan-hukum>, diakses pada tanggal 25 Mei 2021, pukul 10.00.

sama. Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang No.7 Tahun 1984 Tentang Konversi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) menyatakan bahwa:<sup>6</sup>

*“Untuk tujuan konvensi yang sekarang ini istilah “diskriminasi terhadap wanita” berarti setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan pokok dibidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh perempuan terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.”*

Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun. Dalam hal ini pria maupun wanita memiliki kedudukan yang sama berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia tanpa diskriminasi. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia memberi pengertian mengenai Hak Asasi Manusia sebagai berikut:

*“Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”*

Peraturan-peraturan yang dikeluarkan adalah sebagai bentuk perlindungan hukum terutama bagi tenaga kerja wanita yang memiliki aturan khusus terhadap hak-haknya dalam peraturan perundang-undangan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah ditetapkan sebagai berikut:

a) Hak Cuti Menstruasi

Hak cuti menstruasi bagi pekerja wanita telah diatur dalam pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

b) Hak Cuti Hamil dan Melahirkan

Hak cuti hamil dan melahirkan bagi pekerja wanita telah diatur dalam pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”<sup>7</sup>

c) Hak cuti keguguran

Pekerja wanita yang mengalami keguguran mendapatkan perlindungan hukum yang tertuang dalam pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

<sup>6</sup>Achie Sudiarta Luhulima, *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan: UU No.7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*, Yayasan Obor Indonesia Jakarta, 2007, Hlm. 54.

<sup>7</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet ke-4, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, Hlm. 102.

Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.”

d) Hak Menyusui

Pekerja wanita yang masih menyusui yang telah kembali bekerja pada sebuah perusahaan diberikan hak untuk menyusui anaknya, hal ini telah diatur dalam pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

e) Hak Fasilitas Khusus Pada Jam Tertentu

Hak fasilitas khusus pada jam tertentu bagi pekerja wanita terdapat pada pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:<sup>8</sup>

Pasal 76

- (1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib:
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi
  - b. Menjaga kesucilaan dan keamanan selama ditempat kerja
- (4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.

**b. Perlindungan Dalam Perjanjian Kerja**

Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu hal, sehingga pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut terikat oleh isi perjanjian yang mereka buat.<sup>9</sup> Berdasarkan pasal 11 ayat (2) PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan perjanjian kerja harian secara tertulis paling sedikit memuat:<sup>10</sup>

- a. Nama alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
- b. Nama alamat Pekerja/Buruh;
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. Besarnya Upah.

<sup>8</sup> Ibid, Hlm. 96.

<sup>9</sup> Zaeny Asyhadie dan Arief Rahman, *Pengantar Hukum Indonesia*, edisi ke-2, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2017, Hlm. 110.

<sup>10</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.

Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja harian sebagaimana menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

### c. Perlindungan Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja

Secara umum upah merupakan pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>11</sup> Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

*“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”*

Umumnya pembayaran upah perjanjian pekerja waktu tertentu (PKWT) menggunakan sistem upah jangka waktu yakni sistem pemberian upah secara harian, mingguan, atau bulanan. Mengenai pembayaran upah pekerja harian dihitung berdasarkan atas kehadiran pekerja dengan waktu masuk kerja tidak boleh lebih dari 21 hari dalam sebulan.

### d. Perlindungan Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Peserta jaminan sosial adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran.<sup>12</sup> Dalam pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menyatakan program BPJS Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan hari tua;
- c. Jaminan pensiun;
- d. Jaminan kematian.

Perusahaan sepatutnya memberikan jaminan sosial kepada seluruh pekerja dengan mendaftarkan pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, pasal 2 ayat (3) PP Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas PP No.14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000, (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja”. Jaminan sosial tenaga kerja dapat menanggulangi risiko-risiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang akan membantu meningkatkan produktivitas kerja.

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, 2019, Hlm. 77.

<sup>12</sup> Ibid, Hlm. 167.

## **Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Harian Lepas Di PT. Rinjani Tirta Abadi Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Berdasarkan hasil penelitian, pekerja harian lepas di PT.Rinjani Tirta Abadi hanya mendapatkan beberapa dari pelaksanaan perlindungan yakni Perlindungan pemenuhan hak-hak dasar pekerja wanita yang meliputi Hak Cuti Hamil dan Melahirkan, dan Hak cuti keguguran. Jaminan social tenaga kerja tidak didapatkan oleh tenaga kerja harian,namun perusahaan menjamin keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

Perlindungan pemenuhan hak-hak pekerja wanita di PT. Rinjani Tirta Abadi seperti Hak Cuti Hamil dan Melahirkan, dan Hak cuti keguguran telah tertuang dalam peraturan perusahaan yang dibuat oleh perusahaan sesuai dengan yang ditetapkan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak cuti hamil dan melahirkan akan diberikan kepada pekerja wanita apabila pekerja wanita tersebut meminta izin terlebih dahulu kepada pihak HRD. Pada praktiknya diperusahaan pekerja wanita yang mendapatkan izin cuti hamil dan melahirkan biasanya mengambil cuti sebelum melahirkan ketika akan mendekati waktu melahirkan, dan akan segera kembali bekerja setelah dirasa sudah sehat pasca melahirkan. Artinya pekerja tidak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan sesuai dengan pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni selama 1,5 ( satu setengah bulan) sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 ( satu setengah bulan) sesudah melahirkan.

Mengenai hak menyusui bagi pekerja wanita, namun perusahaan memberikan izin selama jam istirahat berlangsung bagi para pekerja wanita yang sedang menyusui untuk pulang kerumah masing-masing dikarenakan rumah para pekerja cukup dekat dengan perusahaan sehingga masih ada kesempatan bagi para pekerja untuk memberikan ASI kepada bayi mereka. Namun apabila pekerja wanita dalam keadaan mendesak harus memberikan ASI diwaktu jam kerja, maka pekerja harus meminta izin kepada atasan dan diketahui oleh bagian HRD.

Mengenai upah pekerja harian lepas di PT. Rinjani Tirta Abadi adalah sesuai dengan jumlah masuk kerja para pekerja yang diakumulasikan secara perbulan. Setiap bulanya para pekerja mendapatkan jumlah upah yang berbeda-beda. Sehingga tidak ada jumlah upah tetap dengan nominal yang sama setiap bulannya. Untuk perharinya upah pekerja harian dibayar sebanyak Rp40.000, upah semua pekerja harian di PT. Rinjani Tirta Abadi adalah sama.<sup>13</sup>

Upah pekerja harian di PT. Rinjani Tirta Abadi, dilihat dari pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa upah pekerja harian tidak memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dimana dalam Penerapan upah minimum dilihat berdasarkan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan. Untuk UMK Lombok Tengah Tahun 2021 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-685 Tanggal 19 November Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat, UMK Kabupaten Lombok Tengah yaitu sebanyak Rp2.202,958 dan masih berlaku hingga tahun 2022.

<sup>13</sup>Wawancara dengan Syarifudin, Manager di PT Rinjani TiRTA Abadi, pada tanggal 11 Oktober 2021.

Dalam surat perjanjian kerja karyawan waktu tertentu PT. Rinjani Tirta Abadi upah pekerja harian diberikan dalam sistem bulanan yakni satu bulan sekali pada akhir bulan. Meskipun dalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku upah pekerja harian pada umumnya diberikan perhari atau perminggu, karena pembayaran upah pekerja harian dihitung berdasarkan kehadiran. Namun dalam pelaksanaannya pada perusahaan bahwa pembayaran upah pekerja harian diberikan secara perbulan.

### III. PENUTUP

#### Kesimpulan

Dasar-dasar pengaturan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita haria lepas adalah Konversi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW), Undang-Undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi manusia, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hak cuti menstruasi, hak cuti hamil dan melahirkan, hak cuti keguguran dan hak menyusui, serta mengatur mengenai cuti melahirkan juga diberikan kepada laki-laki yang telah menjadi suami/ayah.

Perjanjian kerja harian merupakan jenis perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu (PKWT). Mengenai upah pekerja harian, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial , serta perusahaan harus mendaftarkan pekerja sebagai peserta BPJS agar mendapatkan program BPJS, seperti jaminan kecelakaan kerja, Jaminan hari tua, Jaminan pensiun, dan Jaminan kematian.

Pekerja wanita di PT. Rinjani Tirata Abadi hanya mendapatkan beberapa dari pelaksanaan perlindungan hukum yakni, Perlindungan pemenuhan hak-hak dasar pekerja wanita yang meliputi Hak Cuti Hamil dan Melahirkan, dan Hak cuti keguguran. Pekerja harian tidak didaftarkan sebagai peserta BPJS oleh perusahaan sehingga pekerja tidak mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja harian masih belum mendapatkan hak atas upah yang layak sesuai dengan UMK Lombok Tengah Tahun 2021 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-685 Tanggal 19 November Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat, UMK Kabupaten Lombok Tengah yaitu sebanyak Rp2.202,958 dan masih berlaku hingga tahun 2022.

#### Saran

1. Pihak pekerja wanita harian lepas di PT. Rinjani Tirta Abadi seharusnya memiliki pengetahuan dan informasi yang cukup tentang peraturan mengenai dasar-dasar perlindungan huku bagi tenaga kerja wanita agar bisa mengetahui hak-hak khususnya sebagai pekerja wanita, dan hak pekerja atas upah yang layak serta hak atas jaminan sosial. Dengan pengetahuan dan informasi yang cukup mengenai hal tersebut, maka minimal dapat membantu pekerja wanita

- harian lepas tidak dihadapkan pada penyimpangan-penyimpangan ketenagakerjaan yang dapat merugikan hak dan kepentingan pekerja wanita harian lepas.
2. Pihak perusahaan sebagai pemberi kerja seharusnya dapat mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku sehingga tercipta iklim kerjasama yang sehat dengan berdasarkan kesadaran yang tinggi untuk melakukan dan berusaha mengadakan perbaikan upah, hubungan kerja yang baik, keselamatan kerja serta jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan pekerja wanita harian lepas dan keluarganya.
  3. Pihak perusahaan hendaknya menerapkan perlindungan hukum bagi pekerja wanita secara optimal dengan menyeluruh dimana ketika para pegawai hendak cuti hamil setidaknya perusahaan memberikan pesangon untuk biaya melahirkan, meskipun pegawai berstatus pekerja harian

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Asyhadie, Zaeni, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- , dan Arief Rahman, 2017, *Pengantar Hukum Indonesia*, Edisi ke-2, Depok, PT. Raja Grafindo Persada.
- Luhulima Achie Sudiarti, 2007, *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan: UU No.7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segla Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia.

### Jurnal

- Fithriatus Shalihah, 2016, Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia, Universitas Islam Riau.

### Peraturan

- Indonesia, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Konversi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi manusia
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Jaminan Sosial (BPJS)
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

### Internet

- Guntur Payasan, Definisi Perlindungan Hukum, diakses dari <https://prasxo.wordpress.com/2011/01/17/definisi-perlindungan-hukum>, diakses pada tanggal 25 Juni 2021, pukul 10.00