
**ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA WANITA DARI TINDAKAN DISKRIMINASI
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAAGAKERJAAN**

*LEGAL PROTECTION ANALYSIS FOR FEMALE WORKERS
AGAINST DISCRIMINATION BASED ON LAW NUMBER 13 OF
2003 ON EMPLOYMENT*

RIZKI RAHMAT DARMAWAN

Fakultas Hukum Universitas Mataram

Email: rizki.dompu1999@gmail.com

ANY SURYANI HAMZAH

Fakultas Hukum Universitas Mataram

Email: anysuryanihamzah@unram.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan mengetahui faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap pekerja wanita berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. manfaatnya yaitu manfaat akademis, manfaat praktis, manfaat teoritis, metode yang digunakan metode pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual. Adapun hasil perlindungan hukum terhadap pekerja wanita memberikan hak kebebasan memilih pekerjaan, hak reproduksi, hak upah yang sama, hak keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor Yang Mempengaruhi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita meliputi Faktor Hukumnya, Faktor Penegak Hukumnya, Faktor Sarana dan Fasilitas Hukumnya dan Faktor Masyarakatnya.

Kata Kunci: *Pekerja Wanita, Tindakan Diskriminasi*

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the legal protection arrangements for female workers based on Law Number 13 of 2003 on Employment and to identify the factors that influence the legal protection for female workers under the same law. The benefits of this study include academic, practical, and theoretical advantages. The research methodology employed a statute approach and a conceptual approach. The legal protection for female workers encompasses various rights, such as the freedom to choose their occupation, reproductive rights, equal wages, and occupational health and safety rights. Factors influencing legal protection for female workers include legal factors, law enforcement factors, legal facility factors, and societal factors.

Keywords: *Discrimination Actions, Female Workers*

I. PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan kebutuhan asasi setiap warga negara Indonesia, hal ini sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Undang Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Masuknya wanita dalam dunia kerja juga tidak terlepas dari adanya pengaruh era globalisasi yang memberikan kesempatan kepada para wanita untuk bekerja atau berkarir diluar rumah demi untuk menopang perekonomian keluarganya.¹

Prinsip kesetaraan laki laki dan wanita di depan hukum telah diakui, berarti tidak membedakan kelamin di mata hukum. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja. Dengan melihat fakta sekarang ini mencari pekerjaan tidaklah mudah, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja/buruh dengan kemungkinan perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi apa yang menjadi kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²

Untuk mencegah praktik-praktik diskriminatif terhadap wanita dan memastikan agar wanita mendapatkan haknya baik hak ekonomi langsung seperti upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup para pekerja dan jenjang karier maupun hak ekonomi tidak langsung seperti cuti haid, melahirkan dan menyusui.

Dalam perspektif hukum di Indonesia kajian pertama yang perlu dilakukan adalah terhadap Undang-Undang Dasar 1945 hal ini berdasarkan asumsi bahwa Undang-Undang Dasar 1945 merupakan hukum tertinggi dan menjadi dasar dan acuan bagi perundang undangan yang ada di bawahnya.

Tindakan diskriminasi terhadap pekerja wanita telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak reproduksi, hak upah yg sama, dan hak atas kesempatan yang sama yang harus diberikan kepada pekerja wanita.

Berdasarkan latar belakang diatas, penyusun merumuskan dua permasalahan, yaitu : 1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? dan 2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap pekerja wanita berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?.

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja wanita menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹Viqih Akbar. *Peran Perempuan Terhadap Perekonomian Keluarga*. Skripsi Sarjana Sosial Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017, hlm. 3.

²Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta.

ketenagakerjaan dan agar dapat mengetahui faktor-faktor perlindungan hukum terhadap pekerja wanita berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Manfaat penelitian ini adalah secara teoritis diharapkan penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran untuk dijadikan bahan penelitian yang akan datang. Manfaat secara praktis diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja wanita dari tindakan diskriminasi berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif dengan metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Jenis bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder, dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan studi kepustakaan yaitu dengan cara membaca mengkaji dan mempelajari buku dan literatur lainnya. Adapun analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif.

II. PEMBAHASAN

2.1. Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan terhadap pekerja wanita telah diatur dalam Undang-Undang yakni Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengaturannya meliputi tentang perlindungan hak hak reproduksi, hak upah yang sama, melindungi dari tindakan diskriminasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Hal tersebut telah diatur juga dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 Pasal 76 yang menetapkan kewajiban perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan, dimana dalam kebijakan tersebut dilakukan oleh perusahaan menggunakan perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang.

Khusus bagi kaum wanita dalam *CEDAW* ini terdapat apa yang disebut dengan *affirmative action* yang tercantum dalam Pasal 4 ayat (2) yang berbunyi bahwa “pengambilan tindakan-tindakan khusus oleh Negara-negara Pihak, termasuk tindakan-tindakan yang termuat dalam Konvensi ini, yang ditujukan untuk melindungi kehamilan, tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi”. *Affirmative Action* yang merupakan perwujudan dari Pasal 4 tersebut mempunyai makna yaitu diskriminasi positif (*positive discrimination*) atau langkah-langkah khusus yang dilakukan guna mempercepat tercapainya keadilan dan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Kebijakan *affirmative* bertujuan untuk mempromosikan kesempatan yang sama bagi setiap warga Negara, terutama kaum wanita yang tergolong kelompok rentan memperoleh perlakuan marginalisasi. Untuk itu ketika perempuan mengalami hal-hal yang berkaitan khusus dengan fungsi reproduksinya, seperti hamil, maka setiap Negara berkewajiban memberikan perlindungan khusus sehingga perlindungan tersebut tidak boleh

dianggap sebagai bentuk diskriminasi bagi kaum laki-laki, sebab perlindungan itu semata-mata diberikan untuk melindungi kaum wanita dalam melewati masa kehamilannya karena mereka pada saat hamil berada pada posisi fisik yang lebih lemah, oleh karena itu perlu mendapatkan perlakuan khusus dari pemerintah. Itulah yang dinamakan dengan istilah *Affirmative Action* (diskriminasi positif).³

Mengenai perlindungan dari diskriminasi khusus bagi pekerja perempuan dalam bidang pekerjaan, secara lengkap dapat kita simak dalam Pasal 11 Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) yang menyebut dalam rangka untuk memastikan persamaan hak antara wanita dan laki-laki, perlu penegasan hak pekerja wanita, terutama:

1. Hak untuk bekerja sebagai suatu hak yang melekat pada semua umat manusia ;
2. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama terhadap suatu pekerjaan ;
3. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk atas perlindungan untuk reproduksi.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mengatur mengenai hak-hak wanita di dalam Pasal 49 yang merumuskan:

- a. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan ;
- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi Wanita ;
- c. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi. reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Puluhan juta wanita yang bekerja di Indonesia, sebagaimana kodratnya wanita mengalami menstruasi, hamil dan menyusui. Mengenai hal ini pekerja wanita perlu mengetahui aturan dan hak pekerja wanita. Hak hak pekerja wanita diantaranya adalah:

1) Hak Larangan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Wanita

Pasal 153 Undang Undang Ketenagakerjaan mengatur larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja wanita alasan pekerja wanita menikah, sedang hamil dan melahirkan, merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja wanita sesuai kodrat, harkat dan martabatnya.

2) Hak Cuti Haid

Cuti haid bagi wanita adalah suatu yang tetap menjadi pro dan kontrak. Pasal 81 Undang Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang

³Syarifah Rahmatillah, “Saatnya *Affirmative Action* bagi Perempuan”, diakses dari <http://aceh.tribunnews.com/2013/04/29/saatnya-affirmative-action-bagi-perempuan?page=2>, pada tanggal 16 april 2023, pada pukul 23.45 Wita

dalam masa haid merasakan rasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

3) Hak Cuti Hamil dan Melahirkan

Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada wanita adalah suatu yang wajib karena kodratnya sebagai wanita.

4) Hak Menyusui

Hak setiap Ibu untuk memberikan ASI eksklusif bukan sebuah keniscayaan di Indonesia, karena pemerintah telah jauh hari memperhatikan hal tersebut.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga mengurangi probabilitas kecelakaan kerja/penyakit akibat kelainan yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktifitas kerja menurut UU pokok kesehatan RI NO. 9 Th. 1960 Bab I pasal II, Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pengobatan dan pencegahan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

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 Perundang undangan ketika terjadi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja. Dalam dunia kerja, setiap pekerja perempuan sangat potensial berada pada posisi yang tersulit, hal tersebut disebabkan karena masih kentalnya budaya patriarki yang hidup di tengah masyarakat yang selalu menempatkan pria sebagai sosok superior, sedangkan perempuan dinyatakan sebagai sosok inferior (lemah).⁴

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, bahwa tujuan kesehatan dan keselamatan kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan tempat kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisien dan produktifitas, hal ini tentu sangat penting mengingat apabila kesehatan pegawai buruk mengakibatkan turunya capaian atau output serta demotivasi kerja.

2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita

Undang-Undang memberikan kesempatan tenaga kerja wanita untuk tidak melaksanakan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu. Pembatasan ini sehubungan dengan kondisi wanita yang secara kodrati berbeda dengan pria. Pada dasarnya wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan

⁴ Joupy G,Z Mambo, *Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita* (Menurut Undang Undang nomor 13 Tahun 2003). Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Manado, 2013 hlm, 5.

kesusilaannya. Pada prinsipnya, penegakan hukum terhadap perempuan dan penegakan hak-hak perempuan yang berkecimpung dalam dunia kerja adalah sama dan sebangun keseluruhannya dengan prinsip-prinsip penegakan hukum pada umumnya, dimana menurut Soerjono Soekanto berpendapat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum antara lain:

- a) Faktor Hukumnya;
- a) Faktor Penegak Hukumnya;
- b) Faktor Sarana dan Fasilitas Hukumnya;
- c) Faktor Masyarakatnya;

Perlakuan diskriminatif dalam pekerjaan dapat terjadi sejak penerimaan atau rekrutmen. Penerimaan pekerja dalam suatu perusahaan untuk dapat bekerja dapat dilihat dari persyaratan yang diajukan oleh perusahaan dalam bentuk pengumuman lowongan kerja. Apabila dalam lowongan kerja tersebut dipersyaratkan jenis kelamin tertentu untuk menduduki suatu jabatan tertentu, sementara jabatan yang disediakan sebetulnya dapat dijabat oleh semua orang tanpa membedakan jenis kelamin, maka hal tersebut bias gender. Mempersyaratkan jenis kelamin tertentu untuk jabatan tertentu diperbolehkan, apabila jabatan tertentu tersebut memang hanya dapat dilakukan oleh pekerja dengan jenis kelamin tertentu.

Perlindungan terhadap pekerja wanita dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kelompok, meliputi perlindungan yang bersifat protektif, perlindungan yang bersifat non diskriminatif dan perlindungan yang bersifat korektif.

- a) Perlindungan yang bersifat protektif merupakan perlindungan fungsi reproduksi bagi pekerja wanita yang ditujukan agar pekerja wanita tetap dapat melaksanakan fungsi reproduksinya secara baik sesuai kodratnya dalam rangka melanjutkan keturunan ditengah-tengah perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, anggota masyarakat sekaligus juga sebagai pekerja.
- b) Perlindungan non diskriminatif bagi pekerja wanita dimaksudkan untuk memberikan hak dan kesempatan yang sama kepada pekerja laki – laki dan pekerja wanita untuk memasuki dan meniti karir di dunia kerja. Sedangkan,
- c) perlindungan yang bersifat korektif dimaksudkan mengurangi atau menghilangkan berbagai hambatan dan kendala yang dialami oleh pekerja wanita di dunia kerja yang dilatar belakangi oleh perbedaan jenis kelamin atau bias gender.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 6, disebutkan bahwa” setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja” akan tetapi, sampai saat ini masih banyak kasus diskriminasi yang terjadi di tempat kerja. Bahkan, terkadang hal tersebut terjadi tanpa disadari. Bentuk-bentuk diskriminasi di tempat kerja meliputi:

- 1) perbedaan pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai sama;
- 2) perbedaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan;

- 3) pelatihan keterampilan dan jabatan tertentu;
- 4) serta perbedaan ketentuan dan syarat kerja.

Pertimbangan pembatasan-pembatasan tersebut adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan utamanya biologis tertentu dengan aspek kerentanan yang lebih tinggi dibandingkan pria, selain kekhususan kesusilaannya. Dalam Pasal 1 Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 1979 mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap wanita, yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, dinyatakan bahwa yang dimaksudkan dengan diskriminasi terhadap perempuan berarti perbedaan, pengecilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang berakibat atau bertujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial budaya, sipil atau apapun lainnya oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.

Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha meliputi:

a. Hak Tenaga Kerja

- 1) Hak untuk mendapatkan upah yang layak

Pasal 88 UU Ketenagakerjaan telah diubah Pasal 80 UU Cipta Kerja menegaskan bahwa setiap karyawan berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- 2) Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

Pasal 31 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa menyatakan:
“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

- 3) Hak atas istirahat (cuti)

Pasal 79 UU Ketenagakerjaan telah diubah Pasal 80 angka UU Cipta Kerja mengatur mengenai hak istirahat dan cuti tahunan.

- 4) Hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja

Sebagaimana tertulis did dalam hak dan kewajiban pengusaha menurut UU No. 13 Tahun 2013, perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi keselamatam dan kesehatan dengan cara memberikan jaminan asuransi kesehatan atau asuransi kecelakaan saat bekerja.

- 5) Hak untuk mendapat jaminan sosial.

Pasal 99 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap karyawan dan keluarganya berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

b. Kewajiban Tenaga Kerja

- 1) Melakukan Pekerjaan ;
- 2) Menaati tata tertib Perusahaan ;

3) Wajib membayar denda atau ganti rugi ;

4) Bertindak sebagai pekerja yang baik.

1. Kewajiban pengusaha

1) Memberikan gaji yang layak

Perusahaan wajib memberikan gaji yang sesuai dengan standar upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

2) Memberikan jaminan sosial

Perusahaan wajib memberikan jaminan sosial kepada karyawan yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan jaminan ketenagakerjaan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3) Memberikan perlindungan terhadap diskriminasi

Perusahaan wajib memberikan perlindungan terhadap diskriminasi kepada pekerja.

Diskriminasi dapat berupa diskriminasi berdasarkan agama, ras, jenis kelamin atau orientasi seksual.

4) Menyediakan perlindungan terhadap kecelakaan kerja

Perusahaan wajib memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja yang dapat berupa asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja.

5) Membayar tunjangan dan fasilitas lainnya

Perusahaan wajib membayar tunjangan dan fasilitas lainnya seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan tunjangan kesehatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

III. PENUTUP

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang Undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Konvensi CEDAW.
2. Faktor-faktor yuridis yang mempengaruhi perlindungan kerja bagi wanita ada 5 (lima).
 - a. Faktor Hukumnya; berupa peraturan-peraturan tertulis yang didukung dengan sanksi yang tegas didalamnya.
 - b. Faktor Penegak Hukumnya; mencakup para petugas, lembaga, dan *stakeholders* yang bertanggungjawab dalam penegakan hukum di masyarakat khususnya terkait pekerja wanita.

- c. Faktor Sarana dan Fasilitas Hukumnya; mencakup sarana dan peralatan/fasilitas yang memadai dalam mendukung efektivitas kerja dari wanita.
- d. Faktor Masyarakatnya; melihat sejauh mana tingkat kesadaran dan kepedulian masyarakat khususnya dalam membela hak-hak pekerja wanita.
- e. Faktor Kebudayaannya; berupa budaya patriarki yang masih kental hidup dalam masyarakat sehingga mempengaruhi perlindungan kerja bagi wanita.

3.2. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan oleh penyusun adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah dan Disnaker seharusnya berperan aktif dalam memberikan perlindungan hukum khususnya bagi pekerja wanita yang memang tergolong dalam kelompok rentan serta diharapkan mampu menindak tegas pihak perusahaan atau pengusaha yang secara sengaja mengabaikan hak-hak pekerja wanita agar supaya pekerja perempuan dapat lebih merasa aman dan nyaman dalam bekerja serta demi mendukung adanya produktivitas kerja dari wanita tersebut.
2. Pekerja wanita juga seharusnya lebih bisa mengedukasi diri mereka sendiri dan lebih sadar akan hak-hak mereka sebagai pekerja serta ikut andil dalam memperjuangkan segala bentuk ketidakadilan maupun kesewenangan yang mereka dapatkan baik dari pihak pengusaha maupun majikannya. Peran aktif dari pekerja wanita dalam menuntut dan memperjuangkan hak-hak mereka tersebut sangat dibutuhkan agar perlindungan hukum bagi pekerja wanita juga dapat ditegakkan secara efektif dan maksimal.
3. Untuk tenaga kerja wanita agar selalu memahami hukum ketenagakerjaan, minimal mengerti tentang hak dan kewajiban wanita dan tenaga kerja itu sendiri sehingga tidak mudah dirugikan atau tidak mudah dieksploitasi oleh para pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori & Praktik di Indonesia)*, Edisi pertama, cet. ke-1 (Jakarta Timur: Kencana, 2019).

B. Peraturan Peundang-Undangan

Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*.

C. Jurnal dan Artikel

Viqih Akbar. *Peran Perempuan Terhadap Perekonomian Keluarga*. Skripsi Sarjana Sosial Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017

Syarifah Rahmatillah, "Saatnya Affirmative Action bagi Perempuan", diakses dari <http://aceh.tribunnews.com/2013/04/29/saatnya-affirmative-action-bagi-perempuan?page=2>, pada tanggal 16 april 2023, pada pukul 23.45 Wita.

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