
PENCEGAHAN TERHADAP PELANGGARAN HAK PEREMPUAN SEBAGAI PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Hesti Widyaningrum

ABSTRAK

Peningkatan daya produksi oleh perusahaan sangat dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan pasar baik dalam skala nasional, maupun global. Tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam sistem produksi suatu perusahaan. Kebutuhan terhadap jumlah tenaga kerja tidak hanya pada pekerja laki-laki akan tetapi juga pada perempuan. Kondisi hari ini, beberapa perusahaan di Indonesia membutuhkan pekerja perempuan dalam mendukung produksinya. Peningkatan tersebut, mestinya seiring meningkatnya proteksi hak pekerja perempuan dalam Hubungan Industrial, Sayangnya, banyak kasus terhadap pelanggaran di berbagai daerah masih saja terjadi. Berdasarkan latar belakang ini, Penulis mengadakan Pengabdian Kepada Masyarakat dalam bentuk penyuluhan mengenai **“Pencegahan terhadap Pelanggaran Hak Perempuan sebagai Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.”** Pelaksanaan kegiatan ini di PT. PAS (Prakarsa Alam Segar), Bekasi. Perusahaan ini memiliki 80% pekerja perempuan dari seluruh pekerja sebanyak 5.925 pekerja. Peserta kegiatan ini sebanyak 71 peserta dan 40% dari peserta adalah perempuan. Walaupun begitu, Informasi yang disampaikan oleh Penulis tetap tersampaikan terhadap peserta sesuai dengan tujuan semula. Ini dilihat dari hasil Pra dan Pasca tes yang diberikan kepada peserta. Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, Secara normatif hak pekerja perempuan telah dipenuhi oleh pihak Perusahaan sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja bersama mereka. Sayangnya, ada beberapa klausul dalam perjanjian tersebut, yang membuat hak mereka sulit untuk dipenuhi oleh Perusahaan. Seperti salah satu contohnya, adanya kewajiban menyerahkan surat keterangan dokter ketika mengajukan cuti haid. Adanya perjanjian tersebut membuat, perlindungan hak perempuan sebagai pekerja menjadi terabaikan. Akibatnya, Fungsi reproduksi pekerja dapat terganggu, maka hasil produktivitasnya juga ikut terganggu. Selain itu juga Pengabaian pemenuhan hak mereka dapat memicu timbulnya sengketa antara pekerja dan perusahaan.

Kata Kunci: Pencegahan, Hak, Pekerja Perempuan

A. Pendahuluan

Industri di Dunia semakin berkembang bukan hanya di Eropa tetapi juga di Asia (Suryadi, 2016). Pertumbuhan industri biasanya sama dengan pertumbuhan jumlah tenaga kerja. Banyak industri yang ada tidak hanya membutuhkan kemampuan dari laki-laki semata, melainkan juga ada beberapa industri membutuhkan kemampuan pekerja perempuan (PP) dalam sistem produksi mereka, semisal pabrik garmen.

Banyaknya perempuan yang bekerja dalam dunia industri, terlihat dalam data BPS setahun terakhir, 2016 bahwa ada 50,11 % perempuan yang bekerja di berbagai perusahaan di Indonesia. (Kementerian Perlindungan Pemberdayaan Perempuan dan Anak Republik Indonesia, 2013). Data di atas menunjukkan, bahwa perempuan punya peran dalam proses produksi di suatu industri. Setiap pelaksanaan kewajiban yang dilakukan oleh Pekerja Perempuan, memiliki hak atas perlindungan atas dirinya dari hal yang dapat menngancam keselamatan dan kesehatan organ fungsi reproduksinya (Undang-Undang Hak Asasi Manusia, 1999). Hak tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Beberapa hak tersebut antara lain, yakni, libur haid, hamil, melahirkan, keguguran, menyusui, dan penyediaan kendaraan untuk antar dan jemput bagi mereka yang bekerja malam hari.

Prakteknya, ketentuan di atas sering kali dilanggar oleh perusahaan. Seperti contoh yang diberitakan dalam salah satu media bahwa kasus sebuah pabrik di Karawang, Perusahaan bukannya memenuhi hak cuti kepada 3 pekerja perempuan yang hamil, akan tetapi pekerja tersebut diberhentikan oleh perusahaan, dengan dalih efisiensi dan PHK tersebut dilakukan tanpa pesangon, (imk/fjp, 6 Februari, 2015). Selain itu juga, kasus di Sumedang mengalami hal yang sama, dimana pekerja yang hamil dipaksa mengajukan pengunduran diri sehingga bersengketa di Pengadilan Hubungan Industrial Jawa Barat (putusan Mahkamah Agung Nomor 94K/Pdt.Sus/2013). Kemudian, kasus di Kerinci, Jambi dimana beberapa pekerja perempuan perkebunan sawit yang tidak diberikan cuti haid oleh perusahaan ditempat dia bekerja. Terakhir kasus pelanggaran juga dialami oleh pekerja perempuan di Pelalawan, Pekanbaru dimana suatu perusahaan pupuk swasta tidak memberikan cuti haid bagi pekerja perempuan (Johanes, 2 Mei, 2013).

Kita ketahui hak perkerja perempuan di atas bertujuan untuk melindungi perempuan dari resiko terganggunya fungsi reproduksi (Darwin dan Wijaya, 1994, Hal. 54). Sedangkan hak untuk menyusui bagi pekerja perempuan, tidak hanya bertujuan untuk memberikan makan kepada si bayi, melainkan juga untuk meningkatkan hubungan psikologi antara ibu dan anak. Walaupun begitu, tetap saja perusahaan masih melakukan pelanggaran terhadap hak tersebut. Padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan telah melarang dengan tegas bagi setiap perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak mereka. Pelanggaran ini berakibat pidana bagi Pengusaha berupa pidana denda, kurungan, hingga penjara tergantung hak pekerja mana yang dilanggar oleh perusahaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2003). Larangan tersebut kemudian dipertegas kembali dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor :

Per-03/MEN/1989 bahwa setiap pemberi kerja (perusahaan) tidak dibenarkan memutus hubungan kerja dengan alasan pekerja tersebut menikah, Hamil, dan Melahirkan. Peraturan-peraturan diperuntukkan untuk melindungi perempuan baik dalam segi sosial, teknis, dan ekonomis (Asyhadie, 2007).

Perusahaan melakukan pelanggaran terhadap hak mereka, demi mendapatkan keuntungan semata dan masih rendahnya kesadaran untuk taat hukum sebagaimana disampaikan oleh Asisten Deputi Perlindungan Hak Perempuan dalam ketenagakerjaan di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (HN, 29 April, 2017)

Pelanggaran-pelanggaran tersebut dapat ditekan jika, pemerintah lebih meningkatkan perannya dalam menjamin dipenuhinya hak mereka. Kenyataannya, Tuntutan ini sering disuarakan dalam momen demonstrasi-demonstrasi pekerja perempuan seperti misalnya dalam peringatan hari *Internasional women's Day* beberapa bulan lalu, yang dijadikan kesempatan bagi mereka dalam penuntutan haknya sebagai perempuan dalam suatu perusahaan. Salah satu tuntutannya mendorong agar pemerintah lebih memaksimalkan pengawasan dan bertindak tegas bagi pengusaha yang belum memenuhi hak mereka (Febriani, 2 Maret, 2017).

Selain itu juga, Pemerintah dapat melakukan upaya preventif terhadap potensi terjadinya pelanggaran dengan meningkatkan pengetahuan pekerja perempuan, khususnya hak sebagai pekerja perempuan. Seperti yang disebutkan oleh Peneliti Senior Puslit Kependudukan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia dalam media Republika ("Kualitas Tenaga Kerja Indonesia Masih Rendah," 17 September, 2017) bahwa 75% dari pekerja di Indonesia hanya berpendidikan terakhir Sekolah Dasar (SD).

Upaya preventif ini tidak hanya dapat dilakukan oleh pemerintah, tetapi para akademisi dapat berperan dalam rangka mewujudkan Tridharma Perguruan Tinggi dengan cara meningkatkan pengetahuan terhadap pekerja perempuan, khususnya pengetahuan hukum terhadap hak-haknya sebagai pekerja. Peran para akademisi tersebut dapat dilakukan dengan cara sosialisasi atau penyuluhan hukum terhadap pekerja perempuan.

Berlandaskan hal di atas, maka Penulis dalam pengabdian masyarakat mengangkat judul **"Pencegahan terhadap Pelanggaran Hak Perempuan Sebagai Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan."**

1.2 . Permasalahan

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan penulis, maka permasalahannya:

- a. Apakah perusahaan telah memenuhi hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimanakah dampak dan cara menyelesaikan permasalahan terhadap pekerja perempuan yang tidak terpenuhi hak-haknya oleh perusahaan?

1.3. Tujuan, Manfaat, dan Sasaran Pengabdian Masyarakat

1.3.1. Tujuan

Penyuluhan ini bagi penulis bertujuan untuk:

- a. Mengetahui hak perempuan sebagai pekerja yang dipenuhi oleh perusahaan.
- b. Mengetahui dampak bagi pekerja perempuan yang tidak terpenuhi haknya oleh perusahaan.

1.3.2. Manfaat

Latar belakang yang telah disampaikan penulis dalam melaksanakan pengabdian masyarakat dalam tema ini, berharap agar:

- a. Meningkatnya pengetahuan mengenai hak bagi perempuan sebagai pekerja.
- b. mencegah terjadinya dampak bagi pekerja perempuan yang haknya tidak dipenuhi oleh Perusahaan.

1.3.3. Sasaran

kegiatan pengabdian ini disampaikan kepada 40-50 orang pekerja perempuan di PT. Prakarsa Alam Segar (PAS), Bekasi.

1.3.4. Waktu dan lokasi Pelaksanaan

1. Waktu Pelaksanaan

Penyuluhan ini akan dilaksanakan pada Tanggal 18 Desember 2017

2. Lokasi Pelaksanaan

Mengingat sasaran dalam pengabdian masyarakat ini adalah pekerja perempuan, maka penulis memilih lokasi pelaksanaan di PT. Prakarsa Alam Segar (PAS), Bekasi.

2. Metode Pelaksanaan

Berlandaskan tujuan dari pengabdian masyarakat yang telah disampaikan oleh penulis tadi, maka penulis menggunakan metode pelaksanaan pengabdian masyarakat tersebut melalui penyuluhan dengan menyampaikan materi yang terkait dengan hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dalam kegiatan penyuluhan ini akan disampaikan pada Pekerja Perempuan di PT. PAS, Bekasi (Kawasan Industri). Dalam kegiatan ini terdiri dari beberapa sesi, yakni:

1. Sesi I (Pembukaan)
2. Sesi II (Penyampaian materi)
3. Sesi III (Tanya Jawab)
4. Sesi III (Penutup)

Pada pelaksanaan kegiatan penyuluhan ini, akan disediakan beberapa hal:

1. Susunan Acara
2. Bahan Materi Penyuluhan
3. TOR (*Term Of Reference*) Pemateri
4. Kuisioner kepada Peserta terbagi 2:

A. *Pra test*

B. *Post Test*

Hal ini diperlukan dalam kegiatan ini, agar pelaksanaan dari penyuluhan ini dapat berjalan dengan efektif. Materi yang disampaikan terkait dengan hak perempuan sebagai pekerja, dan dampak pelanggaran hak perempuan sebagai pekerja oleh Perusahaan.

3. Hasil Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

3.1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, diawali pengajuan proposal yang diajukan pada bulan Juni 2017, dilanjutkan dengan proses *review* pada bulan September 2017. Waktu persiapan ini cukup lama sehingga waktu pelaksanaan menjadi mundur dari rencana awal pada bulan Oktober 2017. Kemudian, Pelaksana melaksanakan persiapan kebutuhan dalam pelaksanaan pengabdian ini. Ada beberapa kebutuhan yang telah di *list* oleh Pelaksana sebagai berikut dalam segi teknis dan substansi, yakni:

1. Segi teknis

- A. Proyektor
- B. Laptop
- C. Banner
- D. Konsumsi
- E. Peralatan tulis bagi peserta
- F. Tempat ruangan (PT. PAS)
- G. Plakat
- H. Layar Putih (Standing) untuk Proyektor

2. Segi Substansi

- A. Susunan Acara
- B. Materi yang disiapkan oleh masing-masing Pemateri
- C. Buku Saku
- D. Buku dari Komnas Perempuan dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- E. Soal Pra-Tes
- F. Soal Pasca-Tes
- G. Absensi
- H. Berita Acara Pelaksanaan

Pada persiapan ini Pelaksana melibatkan 2 (dua) mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, dan dibantu oleh anggota Serikat Pekerja (SP) SPM sekaligus pekerja di PT. PAS, Bekasi.

3.2. Tahap Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian ini telah dilaksanakan pada tanggal 8 Desember 2017 di PT. Prakarsa Alam Segar, Bekasi. Pelaksanaan kegiatan pengabdian dilakukan di ruang Pelatihan kerja PT. PAS yang diikuti sebanyak 71 peserta. Waktu kegiatan ini dilakukan pada pukul 15.30-18.00. Waktu ditentukan atas pertimbangan tidak mengganggu jam kerja pekerja yang sangat terbatas. Ada beberapa catatan dari kegiatan yakni:

1. Jumlah peserta mengalami peningkatan sebanyak 21 peserta laki-laki.

2. Jumlah sasaran pekerja perempuan hanya 15 dari 50 peserta (Jumlah dari sasaran awal), sedangkan sebagian lainnya diisi oleh pekerja laki-laki. Hal dikarenakan pekerja perempuan setelah pulang bekerja lebih memprioritaskan waktunya untuk mengurus rumah tangga.
3. Waktu disediakan sangat sempit, dikarena perusahaan dianggap terganggunya proses produksi jika menggunakan waktu yang lama.

Penyuluhan ditargetkan agar materi yang disampaikan oleh Pelaksana kegiatan tersampaikan dengan baik kepada peserta perempuan. Pelaksana mengukur target kegiatan ini dengan cara memberikan semacam Pra dan Pasca Tes kepada peserta. Jumlah peserta yang mengisi kuisisioner hanya 45 orang dari 50 sebaran soal tes (30 Pekerja Laki-Laki dan 15 Pekerja Perempuan). Hasil dari tes tersebut sebagai berikut:

Tabel 1 :

Perempuan	Pra-Tes	Pasca-Tes	Keterangan
15 Pekerja	46, 67 % dapat menjawab test dengan baik	80% dapat menjawab dengan baik	5 pekerja perempuan tidak mengisi soal
	53.33% tidak dapat menjawab dengan baik	20 % tidak dapat menjawab dengan baik	

Sumber: dikelola oleh Pelaksana dari Hasil Tes Peserta

Tabel 2 :

Laki-Laki	Pra-Tes	Pasca-Tes	Keterangan
30 Pekerja	60% dapat menjawab test dengan baik	13.3% dapat menjawab dengan baik	5 pekerja perempuan tidak mengisi pra test dan post test
	40% tidak dapat menjawab dengan baik	86.67% tidak dapat menjawab dengan baik	

Sumber: Dikelola oleh Pelaksana dari hasil tes Peserta

Kedua tabel diatas dapat dilihat bahwa materi yang disampaikan oleh Pelaksana, tersampaikan dengan baik terhadap peserta pekerja perempuan, namun sebaliknya bagi peserta laki-laki. Hal dikarenakan, soal yang diajukan oleh Pelaksana dalam Pasca Tes yang isian pertanyaannya terkait dengan peraturan yang lebih khusus mengenai hak pekerja perempuan. Hasil dari ini menggambarkan bahwa pengetahuan pekerja laki-laki atas pentingnya perlindungan hak pekerja perempuan cukup rendah, sehingga perlu adanya keterlibatan laki-laki dalam mendukung pekerja perempuan dalam menuntut hak-haknya yang belum dipenuhi oleh pihak perusahaan. Apalagi perwakilan SP dalam perusahaan ini didominasi oleh laki-laki. Bagaimana hak pekerja perempuan diprioritaskan, jika perwakilan pekerja melalui SP yang pada dasarnya laki-laki tidak mengetahui hak pekerja perempuan mana yang harus dilindungi oleh Perusahaan.

3.2.1. Pemenuhan Hak pekerja Perempuan di PT. PAS, Bekasi

Berdasarkan hasil pelaksanaan di atas bahwa secara normatif, PT. PAS telah memenuhi hak pekerja perempuan sesuai dengan undang-undang. Ini dapat dilihat dalam perjanjian Kerja Bersama antara pekerja dan Perusahaan di PT. PAS. Sayangnya, perjanjian ini masih terdapat kekurangan dimana ada beberapa yang belum diatur secara jelas seperti:

1. Perpanjangan waktu cuti melahirkan
2. Jumlah kalori yang berhak didapatkan oleh Pekerja perempuan yang bekerja malam hari
3. Jaminan kendaraan perusahaan untuk antar dan jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja dari pukul 23.00-05.00
4. Jaminan pekerja yang cuti hamil, melahirkan, dan keguguran tidak dipindahkan dari jabatan dan posisi kerjanya semula.

Selain itu, aturan pelaksanaan lanjutan dalam Perjanjian Kerja Bersama mengatur lebih rinci terkait hak pekerja perempuan sehingga semakin banyak persyaratan yang harus dipenuhi pekerja untuk mendapatkan hak tersebut. Perjanjian Kerja bersama ini akhirnya menjadi kendala bagi pekerja untuk dipenuhi haknya oleh Perusahaan. Kendalanya sebagai berikut:

1. Pengajuan cuti haid harus ada surat dokter yang telah bekerja sama dengan perusahaan.
2. Pengajuan cuti hamil, melahirkan, dan keguguran harus ada keterangan dokter dan akte perkawinan. Berkaitan dengan akte perkawinan, bahwa hak Cuti melahirkan bagi pekerja perempuan tidak berlaku bagi perkawinan yang tidak sah.

3. Pekerja perempuan yang bekerja malam hari tetap mendapatkan makanan tambahan, namun hanya 1 sachet susu, sedangkan mengacu dalam Kepemenakertrans No. Kep 19/224/MEN/2003 sekurang-kurangnya harus terpenuhi 1400 kalori.

3.2.3 Dampak dan cara menyelesaikan permasalahan terhadap pekerja perempuan yang tidak terpenuhi hak-haknya oleh perusahaan

Dampak yang langsung dirasakan oleh pekerja perempuan ketika tidak terpenuhi hak-haknya oleh perusahaan sebagai berikut:

1. Sangat berbahaya bagi pekerja hamil jika terpapar kandungan kimia atau radiasi dalam lingkungan produksi sehingga dapat menyebabkan cacat janin hingga kematian pada janin.
2. Tidak diberikannya cuti haid, hamil, dan melahirkan kepada pekerja perempuan, berdampak terganggunya organ reproduksi perempuan.
3. Tidak diberikannya waktu untuk menyusui akan berdampak langsung pada kebutuhan makan bayi-bayi pekerja perempuan.
4. Tidak terpenuhi antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja malam hari, berisiko/berpotensi terjadinya pelanggaran asusila dan kejahatan terhadap pekerja tersebut.

Dampak tersebut akan dirasakan langsung oleh pekerja perempuan, jika hak-haknya tidak terpenuhi oleh pihak perusahaan. Selain itu juga, hal tersebut menyebabkan terjadinya perselisihan antara pekerja dan perusahaan.

Berkaitan dengan perselisihan atas hak-hak pekerja perempuan yang belum dipenuhi, maka masuk dalam kategori Perselisihan Hak. Perselisihan tersebut dapat diselesaikan oleh pihak pekerja maupun perusahaan yang diatur secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). PPHI dapat dilakukan antar para pihak (pekerja dan perusahaan), hingga ke pengadilan. Sebelum proses tersebut, ada tahap-tahap yang harus dilalui terlebih dahulu oleh pekerja jika terjadi perselisihan, yakni:

1. Proses Bipartit

Proses ini merupakan proses perundingan yang dilakukan antara pekerja dan perusahaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Proses ini dapat dimanfaatkan

oleh pekerja untuk menyampaikan kehendak/keinginan pekerja terkait dengan hak-hak pekerja, khususnya hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi.

2. Proses Tripartit

Proses ini dilakukan setelah terjadi kegagalan dalam proses bipartit. Tripartit merupakan proses perundingan yang dilakukan antara pekerja dan pihak perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh pihak yang netral, dalam hal ini bisa dari mediator pemerintah yang berasal dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah tempat pekerja bekerja. Proses ini dapat menghasilkan 2 (dua) hal. Pertama, jika mencapai kesepakatan, maka dibuatkan perjanjian bersama. Sedangkan, tidak terjadi kesepakatan maka Pemerintah mengeluarkan surat himbauan tertulis kepada pihak-pihak.

3. Proses Peradilan

Bagi pihak yang menolak hasil tripartit tersebut, maka pihak tersebut dapat melanjutkan perselisihan tersebut di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pihak pekerja/ perusahaan dapat mengajukan gugatan terkait dengan masalah yang diperselisihkan. Lamanya proses ini menurut UUK Pasal 103 paling lama 50(lima puluh) hari kerja. Bagi perselisihan Hak, penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial merupakan peradilan tingkat pertama, dan Pada tahap akhir (kasasi) di Mahkamah Agung.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1. Kesimpulan

Seperti yang disebutkan dalam hasil laporan pengabdian ini, maka Pelaksana menyimpulkan, yakni:

1. Materi penyuluhan dalam kegiatan pengabdian ini tersampai dengan baik terhadap pekerja perempuan, sedangkan tidak untuk pekerja laki-laki. Padahal pengetahuan tersebut, mestinya tidak dibatasi hanya pada pekerja perempuan. Hal dikarenakan pekerja laki-laki mestinya juga mengetahui hak tersebut, sehingga ketika pekerja perempuan dalam memperjuangkan haknya, tetap didukung oleh pekerja laki-laki.
2. Sebenarnya, Hak pekerja perempuan di PT. PAS telah terpenuhi, namun pekerja perempuan masih keberatan dalam hal syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pekerja perempuan dalam

mengajukan pemenuhan hak-hak tersebut yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama sehingga pelaksanaannya belum sesuai dengan UUK. Sedangkan hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi dengan baik oleh perusahaan akan berdampak pada terganggunya fungsi reproduksi pekerja perempuan yang berakibat pada produktivitas perusahaan juga menjadi terganggu. Selain itu juga hal ini memicu terjadinya sengketa dalam hubungan industrial.

4.2. Saran

Pada laporan pengabdian ini, tanpa mengurangi manfaat dari pelaksanaan pengabdian yang telah dilaksanakan oleh Pelaksana agar lebih baik ke depan, maka saran Pelaksana yakni:

1. Pada pelaksanaan pengabdian ini dalam tema hak pekerja perempuan, keterlibatan pekerja laki-laki dalam penyuluhan ini penting dalam mendukung dan turut memperjuangkan hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi.
2. Perusahaan baiknya memenuhi hak mereka. Pemenuhan tersebut, semestinya disadari bahwa hal itu tidak mengurangi *profit* bagi perusahaan, sebaliknya jika tidak dilindungi maka otomatis daya produksi perusahaan akan mengalami penurunan akibat dampak yang dialami pekerja perempuan seperti sakit bahkan meninggal akibat gangguan fungsi reproduksinya.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang selalu memberikan dukungan dan dana untuk terselenggaranya kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Remmelink, J. 2003. *Hukum Pidana*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Asyhadie, Z. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo, 2007.

Undang-Undang

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

Republik Indonesia. *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Republik Indonesia. *Undang-Undang tentang Penyelesaian Hubungan Industrial*. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Agung Nomor 94K/Pdt.Sus/2013.

Internet

Febriani, R. N. (2 Maret 2017). Buruh Tuntut Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan. *Koran Online Pikiran Rakyat*.

<<http://www.pikiran-rakyat.com/bandung-raya/2017/03/02/buruh-tuntut-pemenuhan-hak-pekerja-perempuan-395029>>, diakses tanggal 4 Juni 2017.

HN. (29 April 2017). Pekerja Perempuan Butuh Keadilan. *Koran Online Harnas*.

<www.harnas.co/2017/04/29/pekerja-perempuan-butuh-keadilan>.Diakses tanggal 10 Juni 2017.

Imk/fjp. (6 Februari 2015). Serikat Buruh Protes Pemecatan 3 Pamdal DPR karena Hamil. *Koran Online Detik*.

<<http://m.detik.com/news/berita/d-2826210/serikat-buruh-protes-pemecatan-3-pamdal-dpr-karena-hamil>>.Diakses tanggal 10 Juni 2017.

Johanes. (2 Mei 2013). Buruh Tuding PT. Musim Mas Tekan Pekerja Perempuan. *Koran Online Tribunnews Pekan Baru*.

<<http://pekanbaru.tribunnews.com/2013/05/02buruh-tuding-pt-musim-mas-tekan-pekerja-perempuan>>. Diakses tanggal 10 Juni 2017.

Kualitas Tenaga Kerja Indonesia Masih Rendah. (17 September 2017). *Koran Online Republika*.

<<http://republika.co.id/berita/ekonomi/makro/15/09/17/nutmxw377-kualitas-tenaga-kerja-indonesia-masih-rendah>>diakses 18 September 2017.

Suryadi, K. (2016). Pengembangan Industri Berkelanjutan di Asia.

<www.oneasia.unpad.ac.id/Pengembangan-Industri-Berkelanjutan-Di-Asia.pdf>. Diakses tanggal 9 Juni 2017.