

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG TIDAK MENDAPATKAN WAKTU ISTIRAHAT MENJELANG MELAHIRKAN ANAK

Dhimaz Persada Putra Hariyono

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
dhimazpph@gmail.com

Arinto Nugroho, S.Pd, S.H., M.H.

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya
Arintonugroho.13@gmail.com

Abstrak

Hak untuk mendapatkan waktu istirahat menjelang melahirkan anak untuk pekerja perempuan telah diatur pada pasal 82 di dalam UUK. Aturan mengenai hal tersebut harus dicantumkan di perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang tidak mencantumkan aturan tersebut di PKWT yang digunakan adalah PT ISH. Tidak adanya aturan mengenai waktu istirahat menjelang melahirkan anak di PKWT PT ISH membuat adanya kekosongan hukum di PKWT tersebut. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kekosongan norma terkait waktu istirahat menjelang melahirkan anak bagi pekerja perempuan, untuk mengetahui pengunduran diri atas permintaan perusahaan berdasarkan UUK, dan untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja perempuan. Metode penelitian yg digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Teknik analisis bahan hukum menggunakan teknik preskriptif untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang berkaitan dengan ketentuan waktu istirahat menjelang melahirkan anak. Berdasarkan hasil penelitian, PKWT yang isinya lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku harus batal demi hukum. Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja perempuan terkait tidak mendapatkan hak waktu istirahat menjelang melahirkan anak adalah melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu, bila gagal dilanjutkan ke mediasi dan jika masih gagal dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, pekerja perempuan, melahirkan anak

Abstract

The right for obtaining time off for a female worker before giving birth has been stipulated in article 82 of the labor law. This rule should be included in the agreement made by the company. One of the companies which does not include that rule in a work agreement for a specified time (PKWT) is PT Infomedia Solusi Humanika. The absence of rule on time off for female workers before giving birth create a legal vacuum. Based on this problem, the aims of this study are analyzing the legal vacuum related to the time off for female workers before giving birth, learning about resign procedure based on labor law, and learning about legal effort to be made by female workers. The method used in this research is a normative research. The approaches used are statute and conceptual approaches. Legal material analysis technique used is prescriptive technique to provide arguments on the study related to the regulation of time off for female workers before giving birth. Based on the result, PKWT with which the content is lower than the higher regulations shall be null and void. The legal efforts to be made by female workers who do not get the time off before giving birth are Bipartite Negotiation, if it fails then the parties proceed to Mediation and if it also fails they proceed to trial on Industrial Relationship Court.

Key Words: Legal Protection, Female Workers, Giving Birth

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti ini, pekerjaan merupakan hal dasar atau kebutuhan bagi setiap manusia. Semakin meningkatnya kebutuhan primer atau pun

sekunder dari setiap masyarakat membuat pekerjaan merupakan hal dasar yang paling dibutuhkan dari setiap manusia di muka bumi ini. Berdasarkan hal tersebut maka manusia pada umumnya memiliki pekerjaan,

karena dengan memiliki pekerjaan manusia bisa mendapatkan upah baik setiap bulanan, mingguan ataupun harian, guna untuk kelangsungan hidupnya.

Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi setiap warga negara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.¹

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara juga telah melindungi hak hidup bagi setiap orang, hal ini tertulis dalam pasal 28A bahwa "setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya". Dengan begitu memiliki pekerjaan merupakan salah satu cara untuk mempertahankan hidup setiap orang, karena dari pekerjaan seseorang bisa mendapatkan pendapatan atau gaji. Pekerjaan yang ada di Indonesia banyak sekali bentuknya mulai dari bidang kesehatan, komunikasi, transportasi dan masih banyak lagi, oleh karena itu dirasa perlu pemerintah Indonesia membuat peraturan tentang ketenagakerjaan guna melindungi hak dan kewajiban baik bagi pengusaha ataupun bagi tenaga kerja.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. "Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan"². Tenaga kerja merupakan orang yang dapat menghasilkan barang atau jasa guna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ataupun kebutuhan diri sendiri sedangkan pekerja/buruh merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Bertambah banyaknya jumlah tenaga kerja di Indonesia mendorong pemerintah untuk membuat peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. "Di era baru seperti saat ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) telah memberikan landasan yang kuat atas

kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan".³ Berdasarkan hal tersebut baik pengusaha/perusahaan ataupun tenaga kerja sama-sama mengetahui hak-hak atau kewajiban yang memang semuanya telah diatur didalam UUK.

UUK dianggap sebagai penyeimbang antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan. UUK telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴ Dari pengertian tersebut bisa diartikan bahwa yang diatur didalam UUK sudah mencakup semua hal mulai dari sebelum bekerja seperti informasi adanya lowongan kerja, selama bekerja bisa berupa perjanjian kerja dan sebagainya.

Abdul Khakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu: a) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis, b) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan, c) Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa, d) Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.⁵

Dapat diambil kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Tenaga kerja sebagaimana tercantum dalam pasal 1 ayat (2) UUK adalah "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Berdasarkan pengertian tersebut maka pekerja tergolong dalam tenaga kerja. Sedangkan Pengertian pekerja berdasarkan UUK pasal 1 ayat (3) adalah "setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Secara khusus Halim memberikan pengertian buruh/pegawai adalah: a) Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan, b) Imbalan kerjanya dibayar oleh majikan/perusahaan, c) Secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.⁶

³ Adrian Sutedi, S.H., M.H., *ibid*, hal 1

⁴ Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, Hal. 5

⁵ *ibid*, hal. 6

⁶ Halim dalam Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum, *ibid*, hal 7

¹ Adrian Sutedi, S.H., M.H., *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, 2009, hal 1

² Asri Wijayanti, S.H., M.H., *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Sinar Grafika, 2009, hal 1

Dalam hal penerimaan upah para pekerja bisa dilihat dari jenis pekerjaan serta lamanya pekerja dalam bekerja di setiap harinya (jam kerja). “Waktu kerja dan waktu istirahat merupakan jaminan perlindungan pekerja/buruh di tempat kerja, guna menghindari adanya perlakuan tidak manusiawi atas pekerja/buruh pada jam kerja yang berlebihan, sehingga dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan”.⁷ Barang/jasa yang diproduksi akan mengalami hambatan jika pekerja/buruh jatuh sakit, oleh karena itu kesehatan pekerja di tempat kerja harus diperhatikan demi kepentingan perusahaan dan juga kepentingan pekerja itu sendiri.

Lazimnya, yang berkewajiban untuk mencari nafkah adalah kaum laki-laki, karena kaum laki laki dipandang lebih kuat dan juga lebih mempunyai tenaga dalam melakukan suatu pekerjaan. Saat ini pihak yang bekerja tidak lagi didominasi oleh laki-laki, kaum perempuan juga ada yang menjadi pekerja. Pembuktian tersebut semakin kuat dengan beberapa bidang-bidang penting yang sudah bisa dikerjakan oleh kaum perempuan.

Bidang-bidang pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan meliputi bidang komunikasi, pengajar di bidang pendidikan, desainer pakaian, akuntan, *photographer*, ahli kimia, dan sebagainya. Beberapa pekerjaan penting juga banyak dilakukan oleh kaum perempuan seperti dokter ahli, produser, sutradara, *Chief Executive Officer (CEO)*, dan sebagainya. Berdasarkan hal tersebut kehadiran kaum perempuan di bidang tenaga kerja tidak bisa lagi dipandang sebelah mata.

METODE

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu : *pertama* pendekatan undang-undang yang dilakukan dengan menelaah semua aturan undang-undang yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti. *Kedua* pendekatan konsep dengan menelaah dan memahami konsep-konsep hukum ketenagakerjaan sesuai dengan permasalahan yang diambil dalam penelitian.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini yaitu: (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women*), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277 (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

3886 (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 (5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063 (6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (7) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 542.

Pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara studi kepustakaan yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah metode bersifat preskriptif, dengan cara memberikan preskripsi atau isu hukum yang diajukan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT ISH didirikan di Jakarta pada 24 Oktober 2012 berdasarkan akta Notaris Zulkifli Harahap Nomor 15 Tahun 2012 yang disahkan oleh SK Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tanggal 30 Oktober 2012, Nomor AHU-55715.AH.01.01.Tahun 2012 dan ISH mulai beroperasi dibulan Desember 2012. Secara kepemilikan saham dimiliki oleh PT Infomedia Nusantara yang merupakan anak perusahaan dari PT TELKOM. PT ISH sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang *HR process and Solutions* memperkerjakan sekitar 17.300 orang tenaga kerja.⁸

Distribusi *HR process and Solutions* mencakup sebagian besar wilayah Indonesia, terutama di kota-kota besar seperti Medan, Surabaya, Jakarta, Bandung, Makassar dan sebagainya. PT ISH sendiri berkantor pusat di Gedung Mandiri Lantai 5, Jl RS. Fatmawati No.75 Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12150, Indonesia. Untuk PT ISH cabang kota Surabaya bertempat di Gedung Graha Pena *Ext. It. 5*, Jl. Ahmad Yani No. 88 Kota Surabaya.

Dalam melakukan hubungan kerja, pekerja PT ISH mendasarkan pada perjanjian kerja yang secara umum berbentuk PKWT. Dalam membuat perjanjian kerja harus mempunyai anatomi perjanjian yang jelas agar dapat dipahami oleh para pihak yang sedang mengikatkan diri dalam suatu perjanjian. Anatomi

⁸ PT. Infomedia Solusi Humanika, Profil perusahaan, http://ish.co.id/home/about_us#overview, diakses pada tanggal 26 Juli 2016.

⁷ Adrian Sutedi, S.H., M.H, *ibid*, hal 71

perjanjian itu sendiri merupakan struktur yang terdapat dalam suatu perjanjian. Anatomi perjanjian yang digunakan harus memuat: Judul Kontrak, Bagian pembukaan (Tempat dan waktu kontrak diadakan, Komparasi, Ruang Lingkup), Isi / Pasal-pasal dalam kontrak (Ketentuan umum, Ketentuan pokok, Ketentuan penunjang), Bagian Penutup, Lampiran-lampiran (bila ada)⁹.

Judul kontrak dalam suatu perjanjian harus mutlak adanya, karena menunjukkan identitas perjanjian tersebut. Pada bagian pembukaan terdiri atas tempat dan waktu perjanjian itu diadakan, identitas para pihak atau komparasi, recital dan ruang lingkup. Untuk bagian isi atau pasal-pasal terdiri dari ketentuan umum, ketentuan pokok serta ketentuan penunjang. Bagian ini memuat pasal-pasal yang dibutuhkan oleh para pihak, sehingga bisa memudahkan dalam menemukan kondisi dan informasi yang telah disepakati. Pada bagian penutup berisi penekanan bahwa perjanjian yang dibuat adalah sebagai alat bukti.

PKWT yang digunakan oleh PT ISH dengan pekerjaannya mempunyai anatomi yakni terdapat judul di awal perjanjian disertai dengan nomor surat perjanjian, kemudian identitas perusahaan dan juga identitas pekerja/buruh atau disebut komparasi. Komparasi adalah bagian pendahuluan perjanjian/kontrak yang memuat keterangan tentang orang atau pihak yang bertindak mengadakan perbuatan hukum. Identitas atau komparasi sendiri terdiri dari nama, alamat, umur, dan jenis kelamin. PKWT yang dibuat oleh PT ISH ini dilakukan antara PT ISH sebagai pihak pertama yang diwakili oleh bagian personalia dengan pihak pekerja/buruh sebagai pihak kedua. Pihak pertama dan pihak kedua secara bersama-sama disebut para pihak.

PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Dalam Hal Tidak Mendapatkan Waktu Istirahat Menjelang Melahirkan Anak

Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan perlakuan yang sama di hadapan hukum. Hak untuk mendapatkan kepastian hukum yang adil, perlindungan, pengakuan, jaminan serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Hal ini dengan tegas dinyatakan pada pasal 28D UUD yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Pada pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan

perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan kedua pasal tersebut sangat tegas menyatakan bahwa setiap orang Indonesia berhak mendapatkan perlindungan hukum baik dalam hal melakukan pekerjaan.

Bangsa Indonesia juga telah menyadari pekerjaan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia sebagaimana di amanatkan dalam pasal 27 ayat (2) UUD yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pada pasal 28A dengan tegas menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. Dengan begitu memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk bisa mempertahankan hidup baik untuk pekerja ataupun untuk keluarganya.

Perlindungan hukum untuk organ reproduksi wanita dinyatakan dengan tegas pada pasal 49 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa “Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita”. Pada pasal 49 ayat (3) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dengan tegas menyatakan bahwa “Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum. Berdasarkan kedua pasal tersebut sudah sangat jelas bahwa organ reproduksi wanita bagian dari hak asasi manusia. Perlindungan hukum mengenai organ reproduksi juga diatur di dalam pasal 71 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009.

Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Apabila Pekerja Perempuan Tidak Mendapatkan Waktu Istirahat Menjelang Melahirkan Anak Pada Kasus Di PT ISH

Perselisihan antara pekerja dengan perusahaan sangat mungkin terjadi dalam interaksi di antara mereka. Perselisihan yang ada bisa dipicu dari pihak pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak pekerja, ataupun dari pekerja yang tidak mematuhi kesepakatan dalam perjanjian kerja. Untuk mencegah agar kasus atau perselisihan perburuhan itu tidak berkepanjangan dan dapat diselesaikan dengan baik maka dibentuklah UU PPHI .

Jenis perselisihan menurut UU PPHI dibagi menjadi 4 jenis, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Hal itu diatur di dalam pasal 2 UU PPHI.

⁹ Daeng naja, 2006, *Contract Drafting* (seri keterampilan merancang kontrak bisnis), Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hal. 113

Dalam hal yang terjadi di PT ISH adalah perselisihan hak. Hak pekerja perempuan untuk mendapatkan waktu istirahat menjelang melahirkan anak tidak dipenuhi oleh perusahaan. Perselisihan hak menurut pasal 1 ayat (2) adalah “perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Upaya hukum pertama yang dapat dilakukan pekerja perempuan di PT ISH adalah dengan melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit menurut pasal 1 ayat (10) UU PPHI adalah “perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”. Perundingan bipartit wajib diupayakan terlebih dahulu sebelum para pihak memilih tahapan yang lainnya. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang menyatakan bahwa “perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, salah satu pihak bisa melanjutkan ke upaya berikutnya yaitu mediasi. Upaya perundingan melalui konsiliasi tidak bisa dilakukan karena perundingan konsiliasi hanya menanganani perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Upaya melalui arbitrase juga tidak bisa dilakukan karena arbitrase hanya menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Dalam kasus ini pekerja perempuan mengalami perselisihan hak, jadi upaya hukum yang dapat dilakukan setelah bipartit adalah mediasi.

Mediasi menurut pasal 1 ayat (11) UU PPHI adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral. Mediator menurut pasal 1 ayat (12) UU PPHI adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri setempat. Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 hari sejak tanggal permintaan penyelesaian perselisihan. Hal itu diatur di dalam ketentuan pasal 15 UU PPHI.

Pengadilan Hubungan industrial menurut pasal 1 ayat (17) UU PPHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan member putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Waktu proses berpekara di pengadilan dibatasi paling lama 50 hari. Hal ini untuk mencegah kekuatan bahwa proses di pengadilan akan berlarut-larut.

Gugatan perselisihan industrial ke pengadilan oleh salah satu pihak yang berselisih, dengan menyertakan risalah penyelesaian melalui mediasi yang sebelumnya telah dilakukan. Pengadilan wajib mengembalikan berkas gugatan jika tidak dilengkapi risalah tersebut. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai hukum tetap, apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung oleh pihak-pihak yang berselisih dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dikemukakan maka penulis dapat menyimpulkan dalam penelitian bahwa:

Hak-hak yang melekat pada pekerja perempuan telah dilindungi oleh undang-undang dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam hal mengenai organ reproduksi perempuan diatur di dalam Undang-undang Hak Asasi Manusia. Undang-Undang kesehatan juga telah menegaskan bahwa kesehatan reproduksi perempuan harus dilindungi berkaitan dengan kesehatan pekerja tersebut. Berdasarkan hal tersebut, pengusaha harus memenuhi hak pekerja perempuan dalam hal memberikan waktu istirahat menjelang melahirkan anak dan harus dicantumkan di PKWT yang digunakan. Berdasarkan pasal 52 UUK menegaskan bahwa PKWT yang bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku akan batal demi hukum.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja perempuan adalah melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu, jika gagal dilanjutkan ke mediasi. Apabila proses mediasi juga masih gagal bisa dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan menyertakan risalah penyelesaian melalui mediasi telah dilakukan. Putusan yang diajukan dalam tingkat terakhir dan tidak lagi terbuka untuk dilakukan perlawanan kembali apabila memungkinkan dapat ditinjau kembali atas permohonan salah satu pihak.

Dengan hasil penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti yakni:

Bagi pekerja perempuan harus memperhatikan perjanjian kerja yang akan disepakati agar tidak terkikis hak mengenai waktu istirahat menjelang melahirkan anak.

Bagi pengusaha agar lebih memperhatikan dalam hal pembuatan perjanjian kerja supaya tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.

Bagi Dinas Tenaga Kerja agar melakukan pengawasan secara ketat terhadap perusahaan/pengusaha yang akan membuat perjanjian kerja supaya hak-hak pekerja tidak terkikis.

DAFTAR PUSTAKA:

Buku:

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Asikin, Zainal. 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Atmaja, Asikin Kusuma. 1973. *Arbitrase Perdagangan Internasional*. Jakarta: Prisma
- Budiono , Abdul Rachmad. 2009. *Hukum Perburuhan*. Indeks: Jakarta
- Fakih, M. 1999. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Offset
- Gultom, Sri Subiandini. 2008. *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Jakarta: Inti Prima
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*. Makalah Disampaikan Pada Simposium Tentang Politik. Hak Asasi Dan Pembangunan Hukum Dalam Rangka Dies Natalies XL/ Lustrum VIII. Universitas Airlangga. 3 November 1994.
- Indriati, MT dan Khotimah Wahyudi. 2014. *Buku Babon Kehamilan*. Jogjakarta: Indoliterasi
- Kartasapoetra, G. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Kusumo, Sudikno Merto. 1979. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty
- Marzuki, Peter Mahmud. 2007. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana
- Naja, Daeng. 2006. *Contract drafting (seriketerampilanmerancangkontrakbisnis)*. Bandung: PT Citra AdityaBakti
- Rahayu, Devi. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jogjakarta: New Elmatara
- Rajagukguk, Erman. 2000. *Arbitrase Dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Chandra Pratama
- Setyorini, Retno Heru. 2013. *Belajar Tentang Persalinan*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Soebekti. 1995. *Dasar-Dasar Hukum Dan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Soejono dan H. Abdurahman. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka cipta
- Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Pers
- Soepomo, Iman. 1988. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Soepomo, Iman. 2008. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Stoppard, Miriam. 2010. *Buku Pintar Kehamilan*. Jogjakarta: Pustaka Horizona
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Umar , M. Husseyn dan A. Supriadi Kardono. 1995. *Hukum Lembaga Arbitrase Di Indonesia*. Jakarta
- Uwiyono, Aloysius, Dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

Perundang-undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Againsts Woman*). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3316
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4536.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 542.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Internet:

Liputan6.2016.8 *Tuntutan buruh di hari perempuan Internasional*,
<http://news.liputan6.com/read/2454217/8-tuntutan-buruh-di-hari-perempuan-internasional>, diakses pada hari Kamis tanggal 31 Maret 2016.

PT Infomedia Solusi Humanika. 2016. *Profil Perusahaan*,
http://ish.co.id/home/about_us#overview, diakses pada tanggal 26 Juli 2016.

