

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI HAID, HAMIL, MELAHIRKAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO.13 TAHUN 2003 DAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO. 11 TAHUN 2011

Sinta, Munir, Sukirman, Jufrin, Suharti

Universitas Muhammadiyah Bima, STIS al-Ittihad

Bima, Indonesia

munir@umbima.ac.id

Abstrak :

Aturan tentang perlindungan hukum pekerja perempuan diatur secara kompleks dalam beberapa pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengenai hak cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, serta fasilitas bagi pekerja perempuan dalam waktu lembur. Dalam regulasi terbaru, Undang-Undang Nomor. 11 tahun 2020 hak-hak esensial bagi perempuan tersebut tidak dicantumkan sehingga menimbulkan polemik pro dan kontra dikalangan masyarakat yang menimbulkan kekhawatiran tidak terpenuhinya perlindungan esensial tenaga kerja perempuan. menurut Undang-Undang ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang dengan membandingkan dua Undang-Undang ini secara berdasarkan Normatif, hasil penelitian yang diperoleh adalah perlindungan tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sudah mencakup hal-hal pokok berkenaan dengan hak-hak yang wajib diberikan kepada perempuan terutama bidang reproduksi

Keyword : *Hak Cuti Haid, Tenaga Kerja Perempuan, UU Cipta Kerja*

Pendahuluan

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan atas segala kaudratnya yang melekat seperti halnya haid, hamil dan melahirkan yaitu Sebaa hak asasi manusia (HAM) yang harus terpenuhinya (Farojih, 2016) pasal 82 ayat (1), pasal 76 ayat (2), serta pasal 83 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sehingga segala insitusi perusahaan membutuhkan dasar hukum yang kuat dan menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berkelanjutan. Hak normatif pekerja adalah Hak dasar buruh Dalam Hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku dalam pasal 27 ayat 2 undang-undangan dasar 1945 "Menjamin hak setiap warga negara untuk meperoleh pekerjaan". Undang-undang Pasal 28 D ayat (2) tahun 1945 mengatakan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan

perlakuan yang adil dan layak Dalam hubungan kerja". Dalam undang-undang tersebut sudah jelas bahwa sebagai tenaga Kerja Yang menjalankan proses produksi Berhak mendapatkan suatu perlakuan yang adil dalam setiap perusahaan.

Penerapan akan suatu hak seperti yang telah tercantum dalam peraturan pemerintahan harusnya diterapkan dengan sebenarnya, Karena hak normatif ini sebagai pedoman Berprilaku untuk melindungi, karena pada dasarnya Dalam menjalankan mandat Konstitusional penyelenggaraan negara tersebut, ditegaskan Pula Dalam pasal 28I ayat (5) UUD 1945 Bahwa Untuk menegakan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijamin, diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, Kedua rumusan pasal mengenai tanggung jawab negara tersebut telah memberikan panduan konstitusionalitas bagi pemerintah dan parlemen dalam pembentukan perundang-undangan dalam bidang apapun untuk senantiasa mendasarkan pada upaya pemajuan hak-hak asasi manusia (Mahmudah et al., 2023).

Secara khusus dalam konteks ketenagakerjaan ada ketentuan dasar memberikan perlindungan bagi hak-hak buruh atau pekerja. pasal 28 E UUD 1945 setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat, pasal 28D ayat(1) Setiap orang berhak atas pengakuan jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28H ayat (3) setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh Rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan Martabat Kemanusiaan (Abas et al., 2023). Ketentuan-ketentuan dasar dalam UUD 1945 Tersebut merupakan mandat terhadap penyelenggaraan Negara agar memperhatikan aspek perlindungan hak asasi manusia dalam segala bentuknya, termasuk pengupayakan jaminan melalui pembaruan Peundang-undangan atas dasar ini pula peraturan perundang-undangan yang dibentuk seharusnya konsisten mengacu dan tidak bertentangan dengan hak-hak dasar yang diatur dalam konstitusi. (Triyani et al., 2021)

Berbeda halnya dengan Cipta Lapangan Kerja yang mana seharusnya aturan dibuat untuk menyelesaikan problematika yang ada, ini malah sebaliknya, adanya Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja ini menimbulkan kotradiksi buruh terhadap pemerintah dalam pemenuhan hak-hak buruh. (Hakim, 2021)

Konsep Omnibus Law menyarankan perbaikan permasalahan yang disebabkan oleh praturan yang terlalu banyak atau over regulasi dan menjadi tumpang tindih. (Kartikasari & Fauzi, 2021)

Dalam bahasa latin omnibus law diartikan sebagai hukum untuk semuanya, maksud omnibus law ini hadir untuk menggabungkan beberapa Undang-Undang yang ada menjadi satu kesatuan Undang-Undang yang ditunjukan untuk satu kepentingan bersama. (Anusantari, 2021)

Menurut Asgar sahim matompo Omnibusa Law ini ditunjukan untuk menggabungkan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah pusat atau pemerintah daerah untuk meningkatkan investasi Negara dan juga memberikan perlindungan hukum bagi pembuat kebijakan yang artinya tujuan Omnibuls Law ini adalah menguatkan jaringan para investor agar dapat meningkatkan daya saing ekonomi sekala global. Tidak hanya itu juga mirisnya Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja ini juga menghilangkan ketentuan terkait upah minimum kerja dan upah minimum sektoral, dan juga besaran upah yang diterima mengacu pada upah minimum provinsi yang diatur oleh gubernur yang mengakibatkan penurunan nominal upah minimum bagi pekerja ataupun buruh diseluruh indonesia dikarenakan upah minimum pekerja lebih rendah dari upah mimumum kerja. (Hakim, 2021)

Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja dianggap mengabaikan hak cuti pekerja perempuan dalam keadaan tertentu. Tentang Hak Cuti haid, Hamil, Melahirkan bagi pekerja perempuan, hal tersebut sudah diatur dengan jelas dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan yakni dalam Pasal 81 sampai Pasal 83. Namun sebaliknya pada Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja tidak disebutkan dengan jelas. Pada Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja juga tidak disebutkan secara jelas tentang fasilitas khusus yang harusnya didapatkan pekerja perempuan yang sedang Cuti Haid, Hamil dan melahirkan. Seharusnya pekerja perempuan memiliki hak cuti selama 1,5 bulan atau sesuai dengan rekomendasi bidan atau dokter kandungan, selain itu mereka juga masih tetap mendapatkan gaji.

Adapun Undang-Undang yang dianggap dilanggar oleh Omnibus law antara lain Undang-Udang No. 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah, PP No. 24 tahun 2018 tentang perizinan, Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang organisasi serikat, fedrasi, konfedrasi, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan, Mengatur jam kerja dan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang permasalahan kerja dan mengantisipasi adanya PHK dan juga Penetapan upah dan Tidak adanya penyebutan dan kejelasan tentang hak cuti pada pekerja perempuan dalam keadaan tertentu kemudian mendapatkan reaksi keras dari berbagai aktivis atau lembaga pembela perempuan dan anak. Salah satunya adalah Mutiara Ika Pratiwi Koordinator Nasional Perempuan Mahardika. Para aktivis berpendapat adanya penghapusan pasal cuti bagi perempuan dalam keadaan tertentu dalam Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja. Hal tersebut kemudian direspon oleh Menteri Ketenagakerjaan.

Menteri Ketenagakerjaan menilai bahwa cuti hamil bagi pekerja perempuan tidak dihapuskan, hanya saja memang tidak dicantumkan dalam Undang-Undang Omnibus Law CiptaKerja Yang dihapuskan adalah upah atau gaji perempuan pada saat tertentu. Sehingga ketentuan Pasal 84 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan benar-benar telah dihapuskan, yaitu hak pekerja perempuan untuk tetap mendapatkan gaji ketika Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan. Alasannya karena Omnibus Law merupakan undang-undang yang menitik beratkan pada isu penciptaan lapangan kerja dan juga menganut sistem *no work no pay*. Hal ini ditegaskan oleh Febri Jaya dalam tulisannya bahwa hak-hak cuti pada keadaan

tertentu pada perempuan tidaklah dihapuskan dalam Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja. (Anusantari, 2021)

Konsekuensi tidak dicantumkannya secara jelas Hak untuk Cuti Haid, melahirkan bagi pekerja perempuan memberikan potensi pelanggaran hak cuti bagi pekerja perempuan menjadi lebih besar. Apalagi dengan adanya aturan gaji per-jam bagi pekerja, maka tentu saja jika pekerja tidak bekerja tidak mendapatkan gaji. Otomatis para pekerja perempuan yang sedang mengambil Hak Cuti pada keadaan Haid, Hamil dan sebagainya tidak akan memperoleh gaji. Padahal tujuan dari undang-undang yang dikeluarkan oleh negara tentunya demi kemaslahatan rakyatnya.

Pekerja perempuan dapat mengambil cuti hamil 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, lama cuti pun dapat diperpanjang apabila diperlukan. Hal ini dapat disesuaikan dan diajukan berserta dengan surat keterangan dari Dokter Kandungan atau Bidan. (Cover, 2022)

Hak cuti perempuan yang diatur secara normatif adalah sebagai berikut:

- a. Bagi pekerja perempuan yang keguguran, hak cuti yang serupa juga didapatkan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam Pasal 84 menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan berhak mendapatkan upah penuh. Ketentuan inilah yang tidak ada dalam Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja. Ketentuan lamanya Cuti bagi pekerja perempuan yang sedang melahirkan juga terdapat dalam konvensi tentang perlindungan kehamilan (*Pregnant Protection Conventional*) yang telah ditandatangani oleh Organisasi Buruh Internasional pada Tahun 1919. Pada Tahun 1952 ketentuan lama Cuti bagi pekerja perempuan mengalami revisi, yaitu berupa perpanjangan periode cuti kehamilan yang awalnya 6 minggu menjadi 12 minggu atau 3 bulan. Untuk pengambilan waktu cuti pun fleksibel.
- b. Cuti tahunan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 73 ayat (2) dinyatakan bahwa Cuti tahunan paling sedikit berjumlah 12 hari kerja setelah pekerja menjalankan pekerjaannya selama dua belas bulan secara terus menerus. Cuti panjang paling sedikit berjumlah dua bulan. Cuti panjang hanya boleh diambil untuk pekerja yang sudah bekerja pada tahun ketujuh dan kedelapan. Cuti panjang diambil dari masing-masing bulan untuk pekerja yang sudah lama bekerja. Lama bekerja diukur dengan waktu 6 tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama. Syaratnya yaitu pekerja tidak diperkenankan lagi mengambil cuti tahunan dalam kurun waktu 2 tahun kedepan. Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa selama pekerja dalam masa cuti tahunan, pekerja berhak mendapatkan uang kompensasi tahunan kedelapan sebanyak $\frac{1}{2}$ gaji.

Menurut Iman Soepomo, ada kalanya kondisi tubuh perempuan lemah saat menjalankan kodratnya sebagai perempuan yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Salah satunya ialah saat hamil. Hamil merupakan suatu kodrat perempuan yang harus dijalani dan tentunya harus mendapatkan perlindungan yang pantas

(Cover, 2022). Negara wajib melindungi hak pekerja perempuan dengan memberikan kepastian hukum terkait perlindungan pada masa haid, hamil melahirkan. Negara wajib memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan terhadap pelanggaran hak-hak individu khususnya pada masa haid.

Perlindungan dalam masa haid (Cutu Haid) Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan mengatur masalah perlindungan dalam masa hai. pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib berkerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukan kepada manajemen perusahaan. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir

Cuti hamil atau melahirkan adalah salah satu bentuk dari hak libur bagi pekerja perempuan untuk menyiapkan kelahiran serta merawat anaknya hingga usia tertentu. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat (1) disebutkan bahwa pekerja perempuan memiliki hak cuti selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan. Bagi pekerja perempuan yang keguguran, hak cuti yang serupa juga didapatkan.

Hal tersebut diatur dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan dalam Pasal 84 menyebutkan bahwa pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan berhak mendapatkan upah penuh. Ketentuan inilah yang tidak ada dalam Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja. Ketentuan lamanya Cuti bagi pekerja perempuan yang sedang melahirkan juga terdapat dalam konvensi tentang perlindungan kehamilan (*Pregnant Protection Conventional*) yang telah ditandatangani oleh Organisasi Buruh Internasional pada Tahun 1919. Pada Tahun 1952 ketentuan lama Cuti bagi pekerja perempuan mengalami revisi, yaitu berupa perpanjangan periode cuti kehamilan yang awalnya 6 minggu menjadi 12 minggu atau 3 bulan. Untuk pengambilan waktu cuti pun fleksibel.

Undang-Undang Cipta Kerja Istilah Omnibus law sebenarnya merupakan sebuah metode dalam pembentukan undang-undang. Metode ini berupa penggabungan beberapa peraturan dengan substansi peraturan berbeda menjadi peraturan besar. Ketika peraturan tersebut diundangkan akan memberikan konsekuensi yaitu dicabutnya beberapa aturan yang telah berlaku sebelumnya, baik untuk sebagian maupun keseluruhan. Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja sejak perencanaan sudah mengalami reaksi pro kontra. Pro kontra tersebut timbul dikarenakan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja dianggap mendiskriminasi perempuan. Bentuk diskriminasi tersebut yaitu tidak dicantumkannya hak cuti para pekerja perempuan, seperti cuti haid, cuti hamil/melahirkan dan cuti lain sebagainya. Pada Pasal 79 Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja disebutkan bahwa : Pengusaha harus menyediakan istirahat, cuti dan Waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam huruf a ayat (1) harus diberikan kepada pekerja yang paling sedikit meliputi:

- 1) Selama jam kerja, paling sedikit 30 menit istirahat setelah bekerja 4 jam berturut-turut. Namun, jam kerja tidak termasuk istirahat;

- 2) Istirahat mingguan dari 1 hingga 6 hari kerja per minggu;
- 3) Cuti wajib diberikan kepada pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, yaitu berupa cuti tahunan paling lambat 12 hari kerja setelah pekerja bekerja terus menerus selama 12 bulan;
- 4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan kesepakatan bersama, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerjasama;
- 5) Selain cuti dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2) dan (3), perusahaan dapat memberikan Cuti diperpanjang sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja bersama, Perihal cuti dalam Undang-Undang Omnibus Law diatur dalam Pasal 79 ayat (3). Jenis cuti pekerja yang diatur yaitu Cuti tahunan dan tidak menyebutkan jenis Cuti lainnya. Cuti bagi pekerja perempuan yang berkenaan dengan Cuti haid hari pertama, Cuti hamil/melahirkan dan Cuti keguguran tidak disebutkan sama sekali dalam undang-undang ini. Undang-Undang Omnibus Law langsung membahas tentang perubahan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian Normatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif dengan pendekatan yuridis normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengacu pada Norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-Undangan dan putusan pengadilan serta Norma-Norma yang berlaku di masyarakat atau juga yang menyangkut kebiasaan yang berlaku dimasyarakat. (Soekanto, 2022).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (Statue Approach)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi. Pendekatan perundang-undangan ini misalnya dilakukan dengan mempelajari konsistensi/kesesuaian antara undang-undang yang satu dengan undang-undang yang lainnya, atau antara Undang-Undang dengan Perda. (Kartikasari & Fauzi, 2021)

2. Pendekatan Konseptual (conceptual Approach)

Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan/doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. (Kartikasari & Fauzi, 2021)

3. pendekatan perbandingan

pendekatan perbandingan adalah setiap kegiatan ilmiah lazimnya menerapkan metode perbandingan. Hal itu karena sejak semula seorang ilmuwan harus dapat mengadakan identifikasi terhadap masalah-masalah yang akan ditelitinya. (Soekanto, 2022)

Hasil dan Pembahasan

A. Pengaturan Hak Cuti Haid, Hamil Dan Melahirkan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

pengaturan adalah kebijakan lembaga yang bertujuan agar ditaati dan dilaksanakan oleh anggota lembaga.

a. Hak memperoleh cuti hamil dan melahirkan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 82 mengatur hak cuti haid dan melahirkan bagi pekerja perempuan. pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun bagi hak ini, keluarga pekerja wajib memberi kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta wajib memberikan bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

b. Hak memperoleh perlakuan yang sama dengan pekerja laki-laki

Hal ini dapat kita lihat dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditentukan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. ketentuan ini semakin memperjelas ketentuan pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

c. Hak memperoleh cuti keguguran

pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur dalam pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Hak memperoleh perlindungan selama masa kehamilan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang memperjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja Wanita yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan oleh karena itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebihan.

e. Hak memperoleh Cuti menstruasi

Setiap pekerja perempuan berhak cuti haid pada hari pertama dan kedua haidnya. Hal itu tertuang dalam pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

f. Hak untuk menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja yang sedang menyusui diberi waktu minimum untuk menyusui atau memompa ASI pada jam kerja.

g. Hak memperoleh biaya persalinan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah sedikit 1.000.000/bulan wajib mengikut sertakan karyawan dalam program jamsostek. salah satu program. jamsostek adalah jaminan pemeliharaan Kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan biaya persalinan.

Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pengawasan-pengawasan, tenagakerja merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai Upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektifitas penegakan hukum ketenagakerjaan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam rangka menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban Bagi perusahaan dan pekerja pengaturan hak Cuti Haid,Hamil, melahirkan pekerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. (Basofi, M. Bagus, 2023)

Guna mempermudah pembahasan ini, penelitian akan memulai pembahasan perubahan bentuk perlindungan hak-hak perempuan pasca revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam kerangka sebagai berikut :

No.	Topik	Undang-undang dan ketenaga kerjaan	Undang-Undang omnibuslaw cipta kerja
1	Cuti haid	Pasal 81 Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur pekerja atau buruh perempuan bisa memperoleh libur pada saat haid hari pertama dan hari kedua pada saat haid	Undang-Undang cipta kerja tidak mencantumkan hak cuti haid bagi perempuan cipta kerja tidak menuliskan hak cuti haid di hari pertama dan kedua masa menstruasi yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan
2	Cuti hamil dan melahirkan	Pasal 82 Undang-undang cipta kerja mengatur mekanisme cuti hamil melahirkan bagi pekerja perempuan. Di dalamnya juga termasuk cuti untuk istirahat bagi pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran	Undang-Undang cipta kerja tidak mencantumkan pembahasan, perubahan atau status penghapusan dalam pasal tersebut.
3	Hak untuk menyusui	Pasal 83 Undang-Undang bahwa pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu	Undang-Undang cipta kerja tidak mencantumkan pembahasan perubahan atau status

		dilakukan selama waktu kerja	penghapusan dalam pasal tersebut.
--	--	------------------------------	-----------------------------------

Dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Berdasarkan table diatas terlihat jelas bahwa dalam Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja tidak mencantumkan hak cuti haid, hamil dan melahirkan dalam ketenagakerjaan perempuan. dalam realitas penegakan Hak-hak pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja seharusnya membahas juga terkait pemberian penegasan sanksi bagi pelaku usaha (termasuk pada usaha kecil dan mikro) yang tidak memberikan hak-hak perempuan sebagaimana telah diatur dalam aturan hukum yang ada. (Basofi, M. Bagus, 2023)

1. Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja

secara teoritis dikenal ada jenis perlindungan kerja yaitu berikutnya:

- a. jenis perlindungan sosial tenaga kerja. perlindungan sosial adalah sesuatu perlindungan tenagakerja yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. tujuan perlindungan sosial adalah untuk memungkinkan tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya. dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga perlindungan sosial disebut juga dengan Kesehatan kerja memuat aturan-aturan yang dimaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan tenagakerja semaunya. ini juga berfungsi untuk membuat pengusaha memandang tenagakerja sebagai makhluk tuhan yang mempunyai hak asasi. jadi jelasnya Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga tenaga kerja dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan Kesehatan dan kesusilaannya dalam hal tenaga kerja.(Basofi, M. Bagus, 2023)
- b. jenis perlindungan teknis tenaga kerja. perlindungan teknis adalah jenis perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar tenaga kerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahaya yang dikerjakan. perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. berbeda dengan perlindungan kerja lainnya. keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada tenaga kerja tapi juga kepada pengusaha dan pemerintah.
- c. jenis perlindungan Ekonomi tenaga kerja perlindungan ekonomi adalah suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tidak mampu berkerja karena sesuatu diluar kehendaknya. perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan

siswa tenaga kerja.

- d. jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai ganti pengganti sebagai penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin hari tua dan meninggal dunia. (Basofi, M. Bagus, 2023)

2. Hak pekerja perempuan

Hak merupakan hukum yang terkait manusia atau subjek hukum tertentu dan terwujud menjadi suatu bentuk kekuasaan. Hak muncul Ketika hukum mulai bergerak.

Hak dapat digolongkan kedalam dua golongan besar yaitu:

a. *Absolut rechten* (Hak mutlak)

Hak mutlak adalah kekuasaan mutlak yang diberikan kepada subjek hukum untuk melakukan sesuatu dalam mengatur kepentingannya. yang termasuk kedalam hak ini adalah hak public absolut, hak asasi manusia dan beberapa hak pribadi.

b. *Relative rechte* (Hak mutlak)

Hak relatif adalah segala kuasa atau kewewenangan yang diberikan oleh hukum untuk subjek hukum tertentu untuk melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu atau dapat juga memberikan sesuatu

Hak dapat timbul atau lahir karena beberapa sebab yaitu:

- 1) akibat berakhirnya (verjaring) yang bersifat akuisitif yaitu dapat melahirkan hak-hak seseorang
- 2) karena ada subjek hukum baru berupa orang atau badan hukum
- 3) akibat kerugian yang diderita seseorang yang diakibatkan karena kesalahan orang lain.
- 4) karena ada kesepakatan yang disepakati oleh para pihak yang mengadakan perjanjian.

3. Implikasi perubahan terhadap Hak-Hak cuti Bagi tenaga kerja pasca berlakunya Undang-Undang ketenagakerjaan

dengan dihapusnya ketentuan dalam pasal 29 ayat (2) huruf d Undang-Undang ketenagakerjaan maka hal tersebut menimbulkan kontroversi dan dianggap merugikan pekerja hal tersebut dikarenakan dengan dihapusnya pasal tersebut, maka terhadap pekerja dengan masa kerja lama yaitu 6 (enam) tahun berkerja tidak dapat mengambil hak cuti Panjang kecuali ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. hal ini menjadi sepenuhnya otoritas perusahaan menentukan Cuti Panjang pekerja, kecuali jika diatur dalam perjanjian kerja Bersama, karena dalam pembentukan perjanjian kerja Bersama diperlukan persetujuan serikat pekerja perusahaan. sebagaimana yang diketahui bahwa kedudukan pekerja dengan

perusahaan tidak pernah seimbang. sehingga dapat dimungkinkan jika perusahaan tidak memberikan hak cuti Panjang tersebut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama. (Yustisai, Gasrda Pambudi, 2022)

B. Pelaksanaan Hak Cuti Haid, Hamil Dan Melahirkan Pekerja Perempuan Dalam Perespektif Perlindungan Hukum

Sebagai negara hukum Indonesia turut memperhatikan permasalahan ini. pada pembangunan perekonomian nasional, pemerintahan sudah membuat suatu kebijakan kebidan hukum terkait perlindungan tenaga kerja, yakni dengan diterbitkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang beberapa pasalnya telah telah dirubah dengan Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam sudut pandang politik hukum , hukum ketenagakerjaan lahir sebagai kebijakan dasar yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan yang melindungi tenaga kerja dari ambiguitas pengusaha. hal ini berarti bahwa untuk kecapainya ketenangan berkerja dan berlansungnya usaha maka hukum ketenagakerjaan haruslah memproteksi ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak terkait dalam proses produksi, sebab hal tersebut terjadi berdasarkan data bahwa kerap terjadi ketidakadilan pengusaha kepada pekerja atau buruh oleh karena itu diperlukan suatu proteksi hukum secara menyeluruh dan nyata yang dilaksanakan pemerintahan. ("Muhammad Ridho Hidayat, Nikmah Dalimunthe," 2022)

Permasalahan lainnya adalah tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan Tenaga kerja yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat dikatakan terwujudnya Ketika dihadapkan oleh pemberlakuan Undang-Undang cipta kerja yang cenderung mengabaikan hak dari para tenaga kerja. Undang-Undang cipta kerja ini dapat dikatakan berada pada posisi yang tidak ideal apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi lingkungan kerja Wanita seperti hak cuti haid, cuti hamil ataupun kesempatan menyusui ditempat kerja karena dianggap tidak produktif bagi perusahaan. (Yustisai, Gasrda Pambudi, 2022)

C. Pelaksanaan Hak Cuti Haid Hamil Dan Melahirkan Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Omnibuslaw

Dalam Undang-Undang omnibuslaw hak cuti haid, hamil dan melahirkan tidak diatur secara spesifik. Dalam hal ini mengakibatkan kesulitan bagi tenaga kerja perempuan untuk cuti ketika mengalami haid, hamil dan melahirkan.

Transformasi Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2003

Undang-Undang cipta kerja tidak mengatur larangan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan terhadap pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan. Hal ini bisa terjadi karena tidak ada dasar hukum yang mengaturnya. Jika pekerja mengalami kondisi sebagaimana

dimaksud dalam pasal 158 Undang-Undang ketenagakerjaan, pekerja akan mengalami kesulitan jika perusahaan memutuskan hubungan kerja. perusahaannya. Selain itu, terdapat perlakuan diskriminatif bagi calon pekerja dan pekerja yang sudah bekerja jika melihat pengaturan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan yang tidak diatur dalam rumusan Undang-Undang hak cipta kerja

Jika dibandingkan dengan Undang-Undang tenaga kerja, ada beberapa hal yang tidak diakomodasi secara jelas dalam Undang-Undang hak Cipta Kerja. Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja tetap menerima upah meskipun tidak bekerja menurut ketentuan yang telah diatur sebelumnya. Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak diatur mengenai upah bagi pekerja yang tetap dibayar meskipun pekerja tersebut tidak bekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan sebelumnya. Dengan demikian, jika pekerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan karena keterbatasan, pekerja tersebut berpotensi tidak dibayar dan bahkan dipecat. Hal ini tentunya akan merugikan pekerja karena berpotensi terjadinya diskriminasi terutama bagi pekerja perempuan yang sedang Cuti melahirkan atau Cuti keguguran kemudian dianggap tidak bisa bekerja akan berdampak pada upah yang diterima.

D. Tindakan Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi

Salah satu permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah alasan efisiensi sebagai dasar pengambilan keputusan jika perusahaan mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja. Alasan pemutusan hubungan kerja yang dibenarkan adalah karena alasan efisiensi/ekonomi, misalnya penurunan hasil produksi, berkurangnya pendapatan perusahaan, rendahnya kemampuan perusahaan dalam membayar upah dan adanya penerapan efisiensi dan penyederhanaan/pengurangan jumlah besar karyawan. Alasan lain yang berasal dari keadaan luar biasa/ *force majeure*, seperti perang, bencana alam atau kematian majikan/pengusaha dan tidak ada ahli waris. Langkah efisiensi pengurangan tenaga kerja tentunya harus memenuhi persyaratan, terutama dalam proses pemutusan hubungan kerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 164 ayat (3).

Jika dikembalikan dalam konteks substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal-hal yang menyangkut efisiensi atau kondisi ekonomi bukan merupakan larangan atau alasan pemutusan hubungan kerja. Jenis larangan pemutusan hubungan kerja ini hanyalah larangan karena alasan kesehatan, kewajiban sebagai warga negara, agama, ikatan perkawinan, reproduksi, kebebasan berserikat, ras, gender dan politik. Jika dilihat dari aspek pemanfaatan, efisiensi hanya dapat dijadikan alasan pemberhentian, yaitu jika efisiensi perusahaan dilakukan dengan menutup perusahaan. Dalam hal ini, penutupan perusahaan justru kurang memberikan perlindungan kepada pekerja

dan dapat memberikan dampak sosial ekonomi yang lebih besar. Penutupan perusahaan berarti matinya kelangsungan usaha sehingga dapat menyebabkan hilangnya pekerjaan bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Tentunya hal ini akan menambah masalah baru yaitu bertambahnya jumlah pengangguran dibandingkan jika bentuk efisiensi ini dilakukan secara tidak langsung dengan menutup perusahaan, namun setelah mencari efisiensi lain perusahaan dapat memberhentikan pekerjaanya dengan mengurangi pekerjaanya. Cara ini tidak hanya mampu mempertahankan kesempatan kerja bagi sebagian pekerjaanya, tetapi juga dapat memberikan peluang bagi perusahaan untuk dapat kembali mengembangkan usahanya. Jika suatu saat perusahaan penerangan bisa bangkit dan berkembang, apa yang bisa menambah jumlah tenaga kerja sehingga angka pengangguran berkurang dan tenaga kerja yang diputuskan dapat diterima kembali bekerja (Hamid, 2020).

Selain dari aspek pemanfaatan, sebenarnya tindakan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kesulitan dalam aspek ekonomi telah diatur tersendiri. Karena perusahaan ingin melakukan langkah efisiensi, maka isi Pasal 164 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah pasal-pasal yang sebenarnya mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan, sehingga hak atau kompensasi pemutusan hubungan kerja lebih rendah dibandingkan dengan jenis pemutusan hubungan kerja karena perusahaan sedang mengambil langkahlangkah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan efisiensi lebih menitikberatkan pada kondisi pekerja yang sudah tidak produktif lagi dan akibat tidak produktif, akan mengganggu efisiensi perusahaan dalam memproduksi barang atau jasa. Jika ditelaah lebih lanjut, tampak adanya persamaan antara kedua jenis pemutusan hubungan kerja tersebut, karena keduanya diatur dalam pasal 164. Hal ini menitik beratkan pada kondisi perusahaan yang bersangkutan, namun jika berdasarkan pasal 164 ayat (3) pemutusan hubungan kerja tersebut ketenagakerjaan lebih menitik beratkan pada kondisi tenaga kerja. (Ilham, 2021)

Dalam pelaksanaan Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar Persamaannya adalah bahwa manusia itu sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan sedangkan perbedaannya adalah dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja mempunyai penghasilan dengan bekerja pada pengusaha / majikan, Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/ pengusaha, melalui sarana hukum yang ada .

Tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat dikatakan terwujud

ketika dihadapkan oleh pemberlakuan undang-undang cipta kerja yang cenderung mengabaikan hak dari para tenaga kerja (Anggraini, 2022). Undang-undang cipta kerja ini berada pada posisi yang rentan apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi lingkungan kerja seperti misalnya hak tenaga kerja wanita yang memiliki hak khusus sebagaimana tersurat pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. hak wanita dalam Ketenagakerjaan misalnya merasa aman saat hamil dan upah jam kerja yang hanya akan diberlakukan pada saat perempuan pekerja sedang melakukan aktivitas produksi. Oleh karena itu para pekerja khususnya perempuan menjadi kehilangan akses terhadap hak Cuti Haid, hak Cuti melahirkan, hak cuti keguguran ataupun kesempatan untuk menyusui ditempat kerja karena dianggap tidak produktif bagi perusahaan. (No et al., 2022)

Regulasi atau perlindungan ketenagakerjaan saat ini terlalu kaku sehingga menjadi salah satu faktor yang menghambat investasi dan aktivitas bisnis di Indonesia. Maka dari itu, sistem tenaga kerja di Indonesia perlu dibuat menjadi fleksibel, Pasalnya banyak regulasi yang ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan nomor .13 tahun 2003 diganti atau bahkan dihapuskan (Harimurti, 2010).

Alih-alih menciptakan lapangan pekerjaan yang layak (decent work) bagi para pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja dinilai malah akan membuat kondisi para pekerja jauh menjadi lebih rentan dan penuh dengan ketidak pastian.

Perubahan Sistem Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Winta Sari, 2021).

1. Upah,Pasal 88 diubah; pasal 89 dihapus; penambahan pasal 88B,88C,88D

Upah minimum Kabupaten/kota dan sectoral dihapus. Upah minimum ditentukan dari upah minimum provinsi yang ditetapkan oleh gubernur. Penambahan pasal 88E dan 90B ketentuan upah minimum bagi usaha mikro dan kecil serta industri padat karya diatur secara terpisah Dampak ke pekerja Upah minimum bisa lebih rendah dari sebelumnya sebagaimana yang ditentukan oleh upah minimum kabupaten/kota dan sektoral upah minimum diusaha mikro dan kecil serta industri padat karya bisa lebih rendah dari pada ketentuan upah minimum yang berlaku.

2. kontrak kerja dan alih daya, Pasal 59 dihapus ketentuan sebelumnya yang membatasi pekerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjaan diluar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dan bersifat sementara (maksimal 3 tahun lamanya) dihapus. Pekerja kontrak bisa dilakukan disemua jenis pekerjaan dan tanpa batas waktu. Pasal 64, 65 dihapus; pasal 66 diubah ketentuan sebelumnya yang membatasi pemborongan kerja dan kerja outsourcing atau alih daya pada pekerjaan diluar kegiatan pokok atau proses produksi secara langsung dihapus. Semua jenis pekerjaan termasuk pada kegiatan pokok bisa menggunakan pekerja

outsourcing. Dampak kerja Memperluas kerja kontrak dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja kontrak (PKWT) dan kerja kontrak bisa lebih dari 3 tahun lamanya. Memperluas kerja outsourcing dan hilangnya jaminan serta kepastian kerja tetap. Semua jenis pekerjaan bisa menggunakan pekerja outsourcing/alih daya termasuk dalam pekerjaan yang berkaitan secara langsung dengan proses produksi. Hak untuk cuti, Pasal 93 diubah pekerja yang mengambil cuti karena alasan sakit, haid pada hari pertama dan kedua, menikah, istri melahirkan, keguguran, menjalankan ibadah agama, atau karena anggota keluarga meninggal tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (paid leave). Dampak kerja pekerja tidak lagi berhak mendapatkan upah selama cuti (paid leave) bahkan untuk cuti sakit atau haid. Ketentuan paid leave bergantung pada kesepakatan dengan pengusaha dan bukan diatur oleh perundang-undangan. Sangat berdampak pada pekerja perempuan.

3. Pesangon, Pasal 156 diubah ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Batas maksimal upah penghargaan masa kerja (UMPK) menjadi 21 tahun masa kerja dengan 8 bulan upah. Uang penggantian hak (UPH) tidak lagi diatur melalui hukum dan hanya berdasarkan kesepakatan kerja. Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan outsourcing) maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali. (Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Dampak kerja, Ketentuan pesangon tidak banyak berubah secara signifikan. Namun dengan meluasnya kerja fleksibel (kontrak dan outsourcing) maka pekerja semakin rentan mendapatkan pesangon dengan jumlah minimal atau bahkan tanpa pesangon sama sekali. Aturan yang melindungi hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang -Undang Ketenagakerjaan akan dikurang dan bahkan dihapuskan. (Nuryanta & Mahyani, 2022) Pemenuhan hak-hak pekerja dilimpahkan dalam perjanjian kerja antar pekerja dan pengusaha dan tidak diatur secara langsung dalam perundang-undangan. Negara yang seharusnya bertanggung jawab untuk melindungi pekerja dan juga mengatur hubungan industrial melalui peraturan perundang Undangan secara otomatis melepaskan peranan tersebut.

Hak-hak dan perlindungan bagi pekerja yang sebelumnya sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan seperti upah yang layak, cuti kepastian kerja, dan pesangon akan diubah atau dihapuskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa : Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dan yang dimaksud dengan tenaga kerja berdasarkan pasal 1 angka 2 adalah :

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Terkait dengan penjelasan diatas, ketenagakerjaan tidak hanya membahas mengenai pembukaan lapangan pekerjaan, akan tetapi juga memperhatikan bagaimana hak-hak pekerja selama menjalani pekerjaan tersebut. Dalam rangka memberikan kepastian dan kemudahan bagi pelaku usaha pemerintah melakukan penyederhanaan persyaratan perizinan dalam berusaha untuk meningkatkan investasi dan perluasan lapangan kerja, Omnibus law memang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi dan perluasan pembukaan lapangan kerja namun perlindungan dan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja/buruh bukan menjadi fokus utama dari Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur mengenai pelarangan pemutusan hubungan kerja perusahaan terhadap buruh dengan ketentuan yang sudah diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan sekarang ini (Khair, 2021).

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengaturan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya, Hubungan ketenagakerjaan merupakan hubungan antara pihak-pihak terkait dengan kepentingan, yaitu antara pekerja (buruh) dan pengusaha (majikan), serta organisasi buruh (serikat pekerja), dan juga organisasi pengusaha. Buruh dianggap sebagai kelompok kelas yang dapat dieksploitisir oleh majikan sebagai budak dengan tidak mengindahkan hak asasi manusia (HAM), sehingga campur tangan pemerintah justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan, dalam kaitannya dengan hubungan industrial, pemerintah berperan sebagai perlindungan pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri, pemerintah juga berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha untuk mencari penyelesaian masalah antara kedua belah pihak sehingga mendapatkan hak-hak sebagaimana yang sudah diatur dalam Undang-Undang.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah mencakup hal-hal pokok berkenaan dengan hak-hak yang

wajib diberikan kepada perempuan terutama bidang reproduksi.

2. Jika dibandingkan Undang-Undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dengan Undang-Undang Cipta, Undang-Undang Cipta kerja tidak mengatur mengenai hak cuti haid hamil dan melahirkan terhadap ketenagakerjaan perempuan. tentu saja akan menjadi angin segar bagi perusahaan untuk melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerja yang bekerja diperusahaannya.
3. Potensi diskriminasi terhadap perempuan sebagaimana demikian sangat besar kemungkinan untuk terjadi karena pekerja perempuan yang mengajukan cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran akan dianggap tidak bekerja dan imbasnya tidak akan mendapatkan upah sepeserpun.

Daftar Pustaka

- Abas, M., Zuhrah, Z., Meliana, Y., Khairina, K., Anisa, A., Iswardhana, M. R., Suryaningrat, S., Aermadepa, A., Mulyeni, Y., & Hadi, A. I. (2023). *PENGANTAR ILMU HUKUM: Teori dan Penerapannya di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Anusantari, I. (2021). Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Islam, December*.
- Basofi, M. Bagus, I. fatmawati. (2023). *Jurnal Professional. Journal Professional*.
- Cover, J. (2022). *Table Of Content Article information* 16, 1–18.
- Farojih, I. (2016). *Hukum Perburuhan*. Setara Press.
- Hakim, Y. R. (2021). *Kebijakan Omnibus Law Dalam Perspektif Kebijakan Buruh Di Indonesia*. 3(1), 235–267. <https://doi.org/10.22146/polgov.v3i1.3611>
- Hamid, A. (2020). Analysis of the importance of omnibus Law Cipta Kerja in Indonesia. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(08), 236–250.
- Ilham, O. K. (2021). *No Title*. 3(2), 45–63.
- Kartikasari, H., & Fauzi, A. M. (2021). Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja dalam Perspektif Sosiologi Hukum. *Doktrina: Journal of Law*, 4(1), 39–52. <https://doi.org/10.31289/doktrina.v4i1.4482>
- Mahmudah, H., Suhariyanto, D., Fajrina, R. M., Marwenny, E., Husnita, L., Nazmi, R., Iswardhana, M. R., Wahyuni, S., & Citra, H. (2023). *PENGANTAR KEWARGANEGARAAN: Membentuk Warga Negara Yang Berkualitas*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Muhammad Ridho Hidayat, Nikmah dalimunthe. (2022). *Sibatik Journal*.
- No, U., Tentang, T., & Kerja, C. (2022). *JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PASCA PEMBERLAKUAN UNDANG-.* 1(9), 717–737. <https://doi.org/10.58344/locus.v1i9.573>
- Soekanto, S. (2022). *Penelitian hukum normatif/soejono soekanto, sri mamudji*.
- Triyani, R., Desi, D., & Tarina, Y. (2021). *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK CUTI PEKERJA PEREMPUAN HAMIL (STUDI PADA PERUSAHAAN ES KRIM DI BEKASI) Pendahuluan Manusia yang melakukan pekerjaan pada dasarnya disebut sebagai seorang pekerja. Definisi pekerja sendiri berbeda dengan definisi tenaga k.* 4, 98–108.
- Yustisai, Gasrda Pambudi, F. U. N. (2022). *EDISI 1. Journal Gema Keadilan*.