

**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI PT.  
SUKSES MANTAP SEJAHTERA ( SMS )**

**Program Studi Ilmu Hukum**



Oleh

**DARMANSYAH**

**2020F1A202**

Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum  
Fakultas Hukum  
Universitas Muhammadiyah Mataram

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

**MATARAM**

**2024**

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Pengaturan Syarat Dan Ketentuan Bagi pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang diterapkan oleh PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS). Jenis atau metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah normatif empiris, penelitian ini menyimpulkan bahwa terkait mengenai Pengaturan Syarat Dan Ketentuan Bagi pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang komprehensif terhadap hak-hak serta kepentingan pekerja perempuan ditempat kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4), Pasal 81 Ayat (1), Pasal 82 Ayat (2), Pasal 83, 88 Ayat (1), 90 Ayat (1) dan Pasal 153 Ayat (1) huruf e dan Ayat (2), dengan tujuan menciptakan lingkungan yang adil, aman, inklusif bagi semua pekerja perempuan di Indonesia. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih belum dapat dipenuhi secara maksimal seperti hak untuk mendapatkan hak masa haid dan hak ketersediaan ruang asi serta dan ditingkatkan suatu pemahaman terhadap para pekerja perempuan terkait perlindungan serta haknya dalam suatu menjalankan pekerjaan dan perlunya ditingkatkan pengawasan kepada perusahaan terkait implementasi berbagai ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan di PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS) agar permasalahan yang ada dapat teratasi dan kondisi kerja di PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS) dapat menjadi lebih baik, khususnya dalam hal keselamatan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja perempuan dapat lebih optimal dan mereka dapat bekerja dengan aman dan nyaman sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci :** *Perlindungan, Hak Pekerja Perempuan.*

**DARMASYAH**  
**NIM: 2020F1A202**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to ascertain the terms and conditions that apply to female workers in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as well as to comprehend the way in which PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS) implements the legal protections for female workers. Empirical normative research methodology is the sort employed in this thesis. This study concludes that the regulation regarding the terms and conditions for female workers according to Law Number 13 concerning Manpower provides comprehensive protection for the rights and interests of female workers in the workplace in accordance with Law Number 13 of 2003 on Manpower in Article 76 Paragraphs (1), (2), (3), and (4), Article 81 Paragraph (1), Article 82 Paragraph (2), Article 83, Article 88 Paragraph (1), Article 90 Paragraph (1), and Article 153 Paragraph (1) letter e and Paragraph (2), with the aim of creating a fair, safe, and inclusive environment for all female workers in Indonesia. Law Number 13 of 2003 provides legal protections for female employees of PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS), however these rights—such as the right to menstrual leave and the availability of breastfeeding rooms—have not yet been completely realised. In order to solve current issues and improve working conditions at PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS), there needs to be a better understanding among female employees regarding their protection and rights while working, as well as increased oversight of companies in implementing various provisions governing the rights of female employees. In particular, workplace safety and the defence of the rights of female employees can be improved, enabling them to work in compliance with the Manpower Law in a safe and comfortable manner.*

**Keywords:** Protection, Female Workers' Rights.

**MENGESAHKAN**  
**SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA**  
**MATARAM**

**KEPALA**  
**UPT P3B**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perlindungan hukum diartikan sebagai serangkaian tindakan dalam suatu bentuk jaminan terhadap subyek hukum, serta memberikan upaya kepastian dan supremasi hukum. Sehingga diharapkan pihak pekerja dapat terhindar dari perbuatan pengusaha yang melanggar aturan hukum dan tidak bertanggung jawab. Selain itu tidak dapat dipungkiri peran pekerja dalam pembangunan nasional sangatlah penting dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang akan dihadapinya.<sup>1</sup>

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Di zaman sekarang ini, pekerja perempuan dapat berkontribusi untuk meningkatkan kesejahteraan komunitasnya dengan bekerja keras di tempat kerja, industri, atau lokasi lainnya tanpa mengorbankan prinsip moral mereka. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Sadar akan hal tersebut, peranan perempuan di Indonesia telah memperlihatkan dan

---

<sup>1</sup> Joupy G.Z. Mambu, *Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003)*. Jurnal Syariah dan Hukum. Volume 2 Nomor 2. Desember 2010, hal.151.

meningkatkan keikutsertaannya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja perempuan.<sup>2</sup>

Perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat dilakukan, dengan memberikan tuntutan maupun dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial, ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.<sup>3</sup>

Pekerja perempuan sebagai bagian yang tidak terpisahkan keberadaannya dari pekerja pada umumnya, memiliki karakter fisik dan psikis yang khas yang membedakan mereka dengan pria. Di masa mendatang perempuan semakin dituntut untuk mandiri, jauh dari kesan lemah dan berusaha menyesuaikan diri dengan kondisi persaingan yang semakin berat.<sup>4</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Menelaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses

---

<sup>2</sup> Bill Clinton, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci*, JOM Fakultas Hukum, Volume 3 nomor 2, oktober 2016, hal. 2

<sup>3</sup> Ony Rosifany, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jurnal Legalitas Volume 4 Nomor 2, Desember 2019, hal 36

<sup>4</sup> Joupny G.Z. Mambu, *Op.Cit*, hal.151.

produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan pekerja yang bertujuan agar dapat menjamin hak-hak dasar para pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yang mewujudkan kesejahteraan pekerja yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.<sup>5</sup>

Dalam rangka memberikan perlindungan hukum, maka secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada bagian penjelasan umum disebutkan: Perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja. Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menurut Kusmana, sesungguhnya tidak semata-mata memberikan perlindungan terhadap hak-hak perseorangan, tetapi juga sekaligus melindungi hak-hak masyarakat, yang menimbulkan kewajiban-kewajiban. Jadi perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mengutamakan individualisme melainkan juga secara kelompok sebagai cara untuk menyesuaikan kepentingan dan peranan pribadi individu dengan kepentingan masyarakat. Sebelum adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, peraturan perundang-undangan yang

---

<sup>5</sup> Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Volume 24 nomor 1, januari 2017, hal. 4398-4399.

memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja sangat minim. Walaupun diakui bahwa pengaturan perlindungan hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 belum menjawab semua permasalahan yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya selangkah lebih maju dan diharapkan dapat bisa memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja terutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat menjadi acuan dalam suatu penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>6</sup>

Setelah adanya perubahan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja, pada hakikatnya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan masih merujuk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengingat Undang-Undang Ketenagakerjaan klaster tenaga kerja hanya memuat hal-hal umum dan mengubah pasal-pasal dalam undang-undang sebelumnya namun tidak menyinggung perlindungan perempuan secara spesifik. Dan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga dalam tahap perbaikan selama dua tahun setelah adanya gugatan ke Mahkamah konstitusi bahwa Undang-Undang ini bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 tentang mewujudkan kesejahteraan umum. Undang-Undang ini juga dianggap lebih menguntungkan pengusaha dan mengabaikan hak-hak masyarakat kecil. Oleh karena itu, pemerintah sebagai pembuat kebijakan hendaknya memperhatikan realita dan masyarakat sehingga kebijakan yang ditetapkan dapat diterima oleh

---

<sup>6</sup> Joupy G.Z. Mambu, *Op.Cit.*, hal. 152.

masyarakat serta dapat menjadi solusi yang tepat terhadap setiap problematika dalam kehidupan masyarakat.<sup>7</sup>

Permasalahan perlindungan pekerja perempuan di sebuah perusahaan atau PT bisa melibatkan beberapa isu, yaitu:<sup>8</sup>

Diskriminasi Gender: Pekerja perempuan dapat menghadapi diskriminasi dalam hal gaji, promosi, atau peluang pekerjaan, hanya karena jenis kelamin mereka. Keselamatan dan Kesehatan: Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja perempuan harus dijamin, termasuk dalam situasi di mana mereka terpapar risiko khusus. Hak cuti hamil dan melahirkan: Perlindungan terhadap hak cuti hamil dan melahirkan harus dihormati, termasuk pengaturan agar pekerja perempuan dapat kembali bekerja setelah cuti dengan hak yang sama. Pelecehan seksual dan pelecehan kerja: Perusahaan harus memiliki kebijakan yang kuat dan prosedur untuk melindungi para pekerja perempuan dari pelecehan seksual dan pelecehan di suatu tempat kerja. Keseimbangan kerja hidup: Menyediakan kelenturan dalam jadwal kerja dan dukungan bagi pekerja perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga. Pendidikan dan pelatihan: Mendorong pelatihan dan pengembangan karir yang setara bagi pekerja perempuan. Keterwakilan dalam manajemen: Memastikan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai posisi manajemen dan pengambilan keputusan.

---

<sup>7</sup> Nizar Apriansyah, *Peran Pemerintah dalam Pembentukan Kebijakan Hukum (Role of Government in Legal-Policy Making)*, Jurnal Ilmiah Kebijakan hukum, Vol 10, No.2, 2016, hal. 195

<sup>8</sup> Diakses dari, <https://chat.openai.com/share/e7df3723-2f63-441c-a5cc-f36512222ba2>. Pada tanggal 22 oktober 2023, pukul 17:05 wita.

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih kerap terjadi dimana hak-hak yang seharusnya diperoleh para pekerja termasuk pekerja perempuan namun tidak diberikan oleh PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS) Dompus dan menjadi masalah yang terjadi.

Salah satu contohnya kasus yang terjadi di PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS) yang menjadi lokasi tempat penelitian saya dimana perusahaan tersebut melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para pekerja termasuk pekerja perempuan dikarenakan perusahaan mengalami kerugian.

Penting bagi perusahaan atau PT untuk mematuhi hukum yang berlaku dan mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan adil untuk semua pekerja termasuk pekerja perempuan karena dapat mengurangi permasalahan perlindungan pekerja di tempat kerja.

Apabila diperhatikan dengan seksama, berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menulis mengenai “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI PT. SUKSES MANTAP SEJAHTERA (SMS)”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah dalam penulisan ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaturan Syarat Dan Ketentuan Bagi Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Perempuan Yang Diterapkan Oleh PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS)?

### **C. Tujuan Dan Mafaat Penelitian**

#### 1. Tujuan penelitian

- a. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaturan Syarat Dan Ketentuan Bagi Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk Mengetahui Bagaimana Bentuk Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang Diterapkan Oleh PT. Sukses Mantap Sejahtera ( SMS ).

#### 2. Manfaat penelitian

- a. Manfaat Akademis, penelitian ini sebagai syarat untuk menempuh gelar Sarjana di Universitas Muhammadiyah Mataram.
- b. Manfaat Praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menambah pemahaman para pihak yaitu antara pekerja\buruh dengan pengusaha serta masyarakat mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. Sukses Mantap Sejahtera ( SMS ).
- c. Manfaat Teoritis, diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya, dan khususnya untuk gambaran jelas dan tepat mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. Sukses Mantap Sejahtera ( SMS ).

#### D. Orisinalitas Penelitian

No	Nama Dan Judul	Rumusan masalah	Hasil Penelitian	Perbedaan Dan Persamaan
1	Zuhriati Khalid dan Sugih Ayu Pratitis, Fakultas Universitas Harapan Medan, "Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Sektor Umkm Di Kota Medan". <sup>9</sup>	<p>1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di sektor UMKM dikota Medan ditinjau dari berbagai instrument hukum yang berlaku di Indonesia.</p> <p>2. Upaya apa saja yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak terkait guna terpenuhinya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita sektor UMKM dikota Medan.</p>	<p>Permasalahan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita khususnya disektor informal (UMKM) implementasinya masih jauh dari apa yang dicita-citakan, hal tersebut bisa dilihat dari berbagai kasus yang ada dimasyarakat terkait dengan tenaga kerja wanita. Kendati demikian sebenarnya Indonesia sudah memiliki berbagai instrument hukum baik nasional maupun internasional guna mengatasi hal tersebut, bahkan instrument hukum tersebut sudah ada sejak jaman kerajaan sampai dengan sekarang yang tertuang berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan Dalam rangka terpenuhinya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita sektor UMKM khususnya dikota Medan melibatkan beberapa pihak terkait, antara lain Pemerintah, Pengusaha/Asosiasi, NGO (Non Government Organisation) dan masyarakat. Adapun upaya yang dilakukan pihak-pihak tersebut pada intinya adalah</p>	<p>Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah judul yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan bahwa penelitian yang saya lakukan adalah perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS ). sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zuhriati Khalid dan Sugih Ayu Pratitis membahas tentang Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Sektor Umkm Di Kota Medan. Selain itu adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yakni terkait metode penelitian yang digunakan, dimana Zuhriati Khalid dan Sugih Ayu Pratitis menggunakan penelitian hukum empiris saja, sedangkan saya menggunakan metode</p>

<sup>9</sup> Zuhriati Khalid Dan Sugih Ayu Pratitis, *Aspek Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Sektor Umkm Di Kota Medan*, ( Jurnal Fakultas Universitas Harapan Medan ), tahun 2021, hal. 13-29.

			dengan dilakukannya berbagai kebijakan dan program terkait dengan pengawasan dan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita khususnya di sektor UMKM.	penelitian normatif empiris.
2	Bill Clinton, Fakultas Hukum "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di Pt. Beka Engineering Pangkalan Kerinci" <sup>10</sup>	<p>1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak cuti tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci</p> <p>2. Apakah yang menjadi faktor-faktor penghambat perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci</p>	<p>Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci belum terpenuhi secara maksimal. Hal ini dapat terlihat dari tidak terpenuhi sebagian hak pekerja/buruh perempuan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan yang berkerja hingga malam hari diantaranya tidak terpenuhinya hak untuk mendapatkan angkutan antar jemput, kurangnya kamar mandi/wc yang disediakan, pemenuhan hak pekerja/buruh mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi belum terpenuhi, perlindungan terhadap pemberian hak cuti hamil / melahirkan yang hanya diberikan selama 1 (satu) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1 (satu) bulan sesudah melahirkan, perlindungan terhadap hak cuti haid yang ketika merasakan sakit pada masa haid hanya diberikan waktu istirahat di ruangan yang</p>	<p>Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah judul yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. Sukses Mantap Sukses (SMS). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Billclinton tentang perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di pt. Beka engineering pangkalan kerinci, Selain itu adapun perbedaan penelitian ini dengan</p>

<sup>10</sup> Bill Clinton, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di Pt. Beka Engineering Pangkalan Kerinci*, (Jurnal Fakultas Hukum), tahun 2016, hal. 1-14.

			telah disediakan dan tidak diberikan cuti, dan perlindungan terhadap upah yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang mengajukan hak cuti hamil / melahirkan yang hanya diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang mengajukan cuti hamil / melahirkan 1 (satu) bulan gaji.	penelitian yang saya lakukan yakni terkait metode penelitian yang digunakan, dimana Bill Clinton menggunakan penelitian hukum sosiologis sedangkan saya menggunakan metode penelitian normatif empiris.
3	Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi" <sup>11</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita.</li> <li>2. Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita.</li> </ol>	Perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi dalam pelaksanaannya secara umum sebagian sudah sesuai, misalnya jaminan sosial secara umum telah diberikan kepada tenaga kerja wanita, tetapi ada sebagian yang belum sesuai misalnya, cuti haid, cuti hamil, belum sepenuhnya diberikan, belum disediakan ruang untuk memberikan asi, selanjutnya karena tenaga kerja wanita lebih banyak di sektor domestik pada akhirnya akan lebih banyak mengalami diskriminasi terutama bagi tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri. Dan Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan	Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah judul yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. Sukses Mantap Sejahtera ( SMS ). sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani Djakari

<sup>11</sup> Mulyani Djakaria, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi*, tahun 2018, hal. 16-27.

			<p>perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita, dari pihak pemerintah terkaitnya lemahnya pengawasan, dari pihak pengusaha sering melanggar peraturan demi keuntungan pengusaha, dari pihak tenaga kerja wanita yaitu kurang paham terhadap peraturan perundangan ketika terjadi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja.</p>	<p>tentang perlindungan hukum bagi pekerja wanita untuk memperoleh hak-hak pekerja dikaitkan dengan kesehatan reproduksi, Selain itu adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yakni terkait metode penelitian yang digunakan, dimana Mulyani Djakaria menggunakan penelitian metode analisis normatif kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif sedangkan saya menggunakan metode penelitian normatif empiris</p>
--	--	--	---	--

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pengaturan Syarat Dan Ketentuan Bagi Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia sudah memberikan perlindungan yang komprehensif terhadap hak-hak serta kepentingan pekerja perempuan di tempat kerja. Perlindungan ini mencakup berbagai aspek, seperti: Perlindungan Jam Kerja, perlindungan dari segi upah, perlindungan dalam masa haid (menstruasi), hak untuk melahirkan perlindungan hak cuti pasca keguguran, hak untuk diberi kesempatan terhadap pekerja perempuan dalam menyusui bayinya, Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) terhadap tenaga kerja perempuan karena hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui sebagaimana terkandung di Undang- Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 153 Ayat (1) huruf e dan Ayat (2).
2. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang diterapkan oleh PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS) menerapkan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Beberapa implementasi yang dilakukan oleh PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS) meliputi: Hak yang mengatur jam kerja pekerja perempuan, perlindungan hak cuti haid (Menstruasi), hak cuti melahirkan

dan keguguran (Peraturan Perusahaan), hak pekerja perempuan untuk diberi kesempatan saat menyusui bayinya, dan hak cuti ijin khusus/alasan penting yang sudah diatur oleh perusahaan. Dengan demikian, pengaturan syarat dan ketentuan bagi pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta implementasi perlindungan hukum oleh PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS), menunjukkan upaya yang signifikan dalam memberikan perlindungan yang komprehensif terhadap hak-hak dan kepentingan pekerja perempuan ditempat kerja.

## **B. Saran**

1. Pengaturan Syarat Dan Ketentuan Bagi Pekerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan agar meningkatkan pengawasan dan penegak hukum oleh instansi terkait untuk memastikan agar suatu perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan mematuhi ketentuan yang berlaku, penyediaan fasilitas pendukung seperti ruangan laktasi atau tempat penitipan anak untuk mendukung pekerja perempuan menjalankan peran ganda mereka sebagai pekerja dan ibu, suatu perusahaan sebaiknya menyusun kebijakan internal yang lebih ramah terhadap pekerja perempuan, termaksud kebijakan anti diskriminasi dan anti pelecehan seksual ditempat kerja, serta perusahaan agar memberikan akses yang mudah dan terbuka bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan informasi terkait hak-hak mereka melalui media seperti brosur, website, dan melalui media lainnya.

2. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Yang diterapkan oleh PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS) agar ditingkatkan terkait pemahaman terhadap pekerja perempuan mengenai haknya yang terdapat dalam peraturan maupun Undang-Undang dalam menjalankan suatu pekerjaan, meningkatkan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja mengingat pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja, Selain itu, perusahaan perlu rutin mengadakan pelatihan K3 untuk semua karyawan guna mengurangi risiko kecelakaan kerja dan meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya K3. Perusahaan harus mematuhi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, seperti hak cuti haid, dan penyediaan ruangan laktasi terhadap pekerja perempuan, serta memastikan bahwa kebijakan perusahaan tidak hanya ada di atas kertas, tetapi juga diterapkan dengan baik di lapangan. Pengawasan dan evaluasi rutin harus dilakukan untuk memastikan kebijakan ini benar-benar dilaksanakan dan hak-hak pekerja perempuan terlindungi sepenuhnya. Dengan menerapkan saran-saran diatas, diharapkan permasalahan yang ada dapat teratasi dan kondisi kerja di PT. Sukses Mantap Sejahtera (SMS) dapat menjadi lebih baik, khususnya dalam hal keselamatan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja perempuan dapat lebih optimal dan mereka dapat bekerja dengan aman dan nyaman sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.