

**HAK MATERNITIS TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan)**

***MATERNITIS RIGHTS OF FEMALE WORKERS IN LAW NUMBER 13
OF 2003 CONCERNING MANPOWER
(Case Study at Politeknik Campus of Industrial Chemical Technology Medan)***

Difa Mutia Dara dan Dedy Sumardi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh
Email: 180105056@student.ar-raniry.ac.id

Abstrak

Hak maternitas tenaga kerja perempuan telah diatur dalam undang-undang tersebut, akan tetapi terdapat hak-hak maternitas tenaga kerja perempuan yang terabaikan oleh Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan. Studi ini mengkaji bagaimana hak maternitas tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bagaimana Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan memenuhi hak-hak maternitas tenaga kerja perempuan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan yuridis-empiris. Data diperoleh melalui teknik observasi dan wawancara. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan belum sepenuhnya memenuhi hak-hak tenaga kerja perempuan seperti hak mendapatkan cuti menstruasi, dan hak mendapatkan fasilitas menyusui. Hak mendapatkan cuti menstruasi dikarenakan minimnya pengetahuan dari tenaga kerja perempuan, sehingga hak-hak ini sering terabaikan di Kampus Politeknik Industri Teknologi Medan. Sedangkan hak mendapatkan fasilitas menyusui dikarenakan terbatasnya alokasi anggaran Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan untuk menyediakan fasilitas perempuan menyusui atau ibu hamil. Di samping itu juga minimnya pengawasan dan sosialisasi dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi.

Kata Kunci : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Hak Matrinitas, dan Tenaga Kerja Perempuan

Abstrac

The right of maternity is one of the rights that workers receive. The maternity rights of female workers have been regulated in the law, but there are women's labor maternity rights that are neglected by the Medan Industrial Chemical Technology Polytechnic Campus. This study examines how the maternity rights of female workers according to Law Number 13 of 2003 and how the Medan Industrial Chemical Technology Polytechnic Campus fulfills the maternity rights of female workers. This research uses qualitative methods, with a juridical-empirical approach. Data are obtained through observation and interview techniques. Based on the results of data analysis, it was found that the Medan Industrial Chemical Technology

Polytechnic Campus has not fully fulfilled women's labor rights such as the right to get menstrual leave, and the right to get breastfeeding facilities. The right to get menstrual leave is due to the lack of knowledge from the female workforce, so these rights are often overlooked at the Medan Technology Industry Polytechnic Campus. Meanwhile, the right to get breastfeeding facilities is due to the limited budget allocation of the Medan Industrial Chemical Technology Polytechnic Campus to provide facilities for breastfeeding women or pregnant women. In addition, there is also a lack of supervision and socialization from the manpower and transmigration offices.

Keywords: *Law Number 13 of 2003, The Right of Mathematics, and Women's Labor*

Diterima :05-09-2022

Dipublish: 07-09-2022

A. PENDAHULUAN

Pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu ataupun secara kelompok, biasa diartikan sebagai tenaga kerja, sehingga tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan aktifitas perekonomian nasional menjadi lebih produktif dan menumbuhkan kesejahteraan masyarakat.¹ Keberadaan perusahaan di Indonesia tentunya mengakibatkan dibutuhkan tenaga kerja. Selama perusahaan membutuhkan tenaga kerja, tentunya perusahaan juga harus memperhatikan hak-hak yang akan didapatkan oleh para pekerja sebagai manusia.

Tenaga kerja pada umumnya merupakan komponen yang tidak bisa dipisahkan dari tenaga kerja perempuan, hal yang membedakan laki-laki dan perempuan yaitu mempunyai karakter psikis serta fisik khas. Pada masa mendatang perempuan semakin dituntut untuk serba bisa serta bisa menyesuaikan diri dalam keadaan persaingan di dunia kerja yang semakin lama semakin berat, dituntut mandiri, serta jauh dari kesan lemah, tentu hal tersebut menjadi pertimbangan tersendiri oleh para tenaga kerja perempuan. Pada dasarnya sumber daya yang dimiliki para tenaga kerja laki-laki tidak kalah penting dengan yang dimiliki tenaga kerja perempuan.²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 memberikan perlindungan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi

¹ Sutedi Andrian, *Hukum Pemburuan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 2.

² Nurjannah S, “Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender,” 25.

untuk memperoleh pekerjaan.”³ Demikian pula dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”⁴ Berdasarkan berlakunya Pasal yang mengatur tentang hak tenaga kerja mempertegas bahwa tenaga kerja mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan.⁵

Pengertian tenaga kerja yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja yang memberikan arti bahwa semua orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan baik di dalam ataupun di luar hubungan kerja untuk memperoleh barang ataupun suatu jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁶ Hak yang seharusnya diterima tenaga kerja diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Hak tersebut mencakup tentang perlindungan terhadap tenaga kerja. Para tenaga kerja perempuan tidak diberikan pemahaman tentang hak dan kewajiban yang seharusnya mereka terima, tenaga kerja hanya dituntut untuk bekerja sebagaimana mestinya, disisi lain juga pemerintah tidak sering bahkan tidak pernah sama sekali menemui pihak perusahaan atau pengusaha untuk mensosialisasikan peraturan yang ada. Hal tersebutlah yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak yang seharusnya diperoleh para tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja perempuan sendiri belum sepenuhnya paham terhadap hak-hak seharusnya mereka peroleh.

Pada zaman sekarang, tenaga kerja perempuan banyak berkontribusi dalam peningkatan terhadap kemakmuran seluruh anggota keluarganya. Terdapat sejumlah alasan perempuan ingin bekerja dan mendapatkan pekerjaan, antara lain karena ingin mengkualifikasi diri serta kebutuhan untuk bertahan hidup semakin tinggi. Seperti pada kasus tenaga kerja perempuan yang berada di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan, Nurul Shadrina, 26 tahun. Ia telah bekerja selama 4 tahun sebagai pegawai di Kampus

³Kemenperin, “Undang - Undang RI Nomor 13 Tahun 2003,” *Ketenagakerjaan* (2003).

⁴Sartiani Lubis, Melani Hutabarat, dan Muhammad Rifan Nasution, “Undang Undang Dasar 1945” (2019): 8.

⁵A.A Gede Agung Dharma Kusuma Arik Andriani, “Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan yang Bekerja Di Malam Hari Di Hotel Nikki Denpasar,” *Jurnal Ilmiah Kertha Semaya* 01, no. 09 (2013): 1.

⁶Rolando Marpaung, “Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan Dalam Pengawasan Terhadap Perusahaan Dihubungkan Dengan Uu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Universitas Medan Area, 2016), 53.

Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan, Kecamatan Medan. Nurul mengakui bahwa di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan tidak memberikan hak untuk cuti menstruasi kepada para tenaga kerja perempuan. Hak lain yang tidak terpenuhi pada Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan yaitu tidak tersedianya tempat menyusui untuk tenaga kerja perempuan yang memiliki bayi, seperti yang telah ditetapkan dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak maternitas merupakan salah satu hak yang seharusnya diterima para tenaga kerja. Hak maternitas biasanya diartikan dengan hak-hak kesehatan reproduksi yang terdapat pada perempuan. Hak maternitas mempunyai suatu aspek perlindungan menjadi dasar ketentuan yang wajib diselaraskan dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia tentang ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut yaitu, hak terhadap perlindungan khusus untuk mempunyai keturunan yaitu seperti tidak dipecah atas dasar perkawinan, tenaga kerja hamil, pengadaan cuti hamil dengan upah, pengadaan fasilitas seperti ruang menyusui, dan tidak memberikan pekerjaan yang berbahaya bagi perempuan yang sedang hamil.⁷

Tenaga kerja perempuan mempunyai hak yaitu untuk selalu mendapatkan perlindungan, perlindungan berupa memastikan hak tenaga kerja perempuan yang berhubungan dengan aturan-aturan dalam bekerja yang terdiri dari waktu untuk cuti, istirahat dan kerja, istirahat. Menurut Imam Sjahputra, bahwa hak-hak yang terdapat pada tenaga kerja perempuan seperti hak untuk menerima ganti rugi kecelakaan pada saat bekerja, hak untuk bernegosiasi maupun diskusi, hak tenaga kerja untuk mendapatkan suatu pekerjaan, dan mempunyai hak untuk meminta izin pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja perempuan kepada perusahaan ataupun pengusaha.⁸

B. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan mana data yang tidak relevan. Metode kualitatif berfungsi untuk membangun atau menggali situasi usulan atau menjelaskan makna dibalik suatu realita,

⁷Nurjannah S, "*Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender,*" *Jurnal IUS* 1 (2013): 38.

⁸Henlia Peristiwa Rezeki, "Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Pt Iss Ind,)" *Prosiding Universitas Pamulang* 2, no. 1 (2017): 301.

dengan demikian pada penelitian kualitatif persoalan yang harus diperhatikan adalah masalah dan fokus penelitian, fokus penelitian memberikan batasan dalam studi dan batasan dalam pengumpulan data sehingga dengan batasan ini peneliti akan fokus memahami masalah-masalah yang menjadi tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara metode wawancara (*interview*) yaitu percakapan antara beberapa orang yang disebut dengan pewawancara dan narasumber. Wawancara dilakukan dengan Kasubbag Akademik, Dosen, Pegawai Akademik dan Asisten Laboratorium. Dengan kata lain wawancara merupakan bentuk komunikasi secara lisan yang dilakukan oleh beberapa orang, baik secara langsung maupun tidak, untuk mengumpulkan suatu informasi tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Yuridis empiris atau disebut dengan penelitian lapangan (*Field Research*), penelitian ini mengkaji tentang berlakunya suatu hukum di masyarakat. Adapun yang berhubungan dengan penelitian ini penulis berusaha mendeskripsikan suatu teori dan aspek tertentu untuk menjelaskan hak maternitas terhadap tenaga kerja perempuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hak-Hak Maternitas yang Diperoleh Tenaga Kerja Perempuan di Kampus PTKI Medan

Hak reproduksi terhadap tenaga kerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang menuturkan bahwasanya kesehatan ialah bahagian dari hak asasi manusia. Maka, pihak yang berwenang dalam hal ini seharusnya langsung menerapkan semua hal yang berkaitan dengan perlindungan kesehatan reproduksi tenaga kerja perempuan yang merupakan salah satu hak asasi manusia tersebut. Sehingga dalam persoalan ini tidak hanya tanggung jawab salah satu pihak, melainkan tanggung jawab yang harus dilaksanakan kedua belah pihak, terutama Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi, Kementerian Kesehatan dan pihak yang berwenang dalam menegakkan suatu hukum.⁹

⁹Sulthon Miladiyanto, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif) Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Malaysia," *Jurnal Panorama Hukum* 2, no. 1 (2017): 58.

Hak-Hak Maternitas para tenaga kerja perempuan yang seharusnya dapat dipenuhi oleh suatu perusahaan, yaitu:

a. Hak Para Tenaga Kerja Perempuan Untuk Hamil

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan kekuasaan kepada perusahaan untuk membuat perjanjian kerja yang mengatur tentang larangan hamil selama masa kontrak kerja atau selama masa yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Para tenaga kerja perempuan tentunya punya hak untuk memiliki keturunan.

Hal tersebut diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tenaga kerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.” Pemutusan hubungan kerja batal dihadapan hukum apabila dilakukan pada saat tenaga kerja hamil dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dalam Pasal 153 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.¹⁰

Dalam wawancara peneliti kepada salah satu tenaga kerja perempuan di Kampus PTKI Medan, Nurul Shadrina Bintang, beliau mengatakan “Selama bekerja disini, perusahaan tidak pernah sama sekali melarang para pekerja perempuan untuk hamil, dan juga tidak ada sanksi atau apapun yang diberikan perusahaan kepada pekerja perempuan yang hamil saat menjadi tenaga kerja di perusahaan ini.”¹¹ Dalam hal ini, hak tenaga kerja perempuan di Kampus PTKI Medan sudah terpenuhi.

b. Hak Cuti Hamil bagi Tenaga Kerja Perempuan

Pengaturan mengenai hak cuti hamil diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Tenaga Kerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan

¹⁰Kemenperin, “Undang - Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.”

¹¹Wawancara dengan Ibu Nurul Sahdrina Bintang Tenaga Kerja Perempuan di Kampus PTKI Medan, hari Selasa tanggal 26 April 2022. Bertempat di Kampus PTKI Medan.

- 2) Tenaga Kerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Selama tenaga kerja perempuan sedang masa cuti hamil/melahirkan, perusahaan diwajibkan memberikan hak upah sepenuhnya, artinya perusahaan tetap harus memberi gaji pada tenaga kerja perempuan yang hamil meskipun sedang dalam masa cuti hamil atau melahirkan. Ketentuan tersebut mempunyai pemahaman bahwa, hak cuti melahirkan merupakan hak maternitas yang tidak dapat dikesampingkan dan harus sesuai dengan kondisi ibu dan bayi sebagai tenaga kerja yang mempunyai hak khusus untuk tujuan melindungi hak dan martabatnya. Perlindungan yang didapatkan tenaga kerja perempuan mengenai kesehatan pada reproduksi tentu memberikan dampak terhadap proses pembangunan khususnya pada bidang kependudukan. Dengan adanya kesehatan reproduksi yang baik terhadap tenaga kerja perempuan, tentunya seorang ibu akan melahirkan anak yang sehat.

Pada prakteknya di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan, menurut Nurul Shadrina Bintang, yang pada saat ini juga sedang dalam keadaan hamil dan tentunya sangat memerlukan hak-hak yang telah diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, merasakan terjaminnya hak-hak tenaga kerja perempuan untuk hamil, dan cuti hamil tenaga kerja perempuan. Berdasarkan wawancara peneliti terhadap Nurul Sadhrina Bintang, “untuk gaji/upah tetap diberikan oleh perusahaan kepada kami tenaga kerja yang sedang cuti hamil, tetapi untuk tunjangan yang biasanya kami terima pada saat bekerja seperti uang makan maupun tunjangan lainnya itu tidak diberikan oleh perusahaan.”¹²

- c. Hak Tenaga Kerja Perempuan untuk Mendapatkan Perlindungan Selama Masa Kehamilan.

Menurut Pasal 76 ayat (2) Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur tentang: “Perusahaan atau pengusaha dilarang

¹²Wawancara dengan Nurul Shadrina Bintang, Tanaga Kerja Perempuan di Kampus PTKI Medan, hari Selasa, 26 April 2022, Di Kampus PTKI Medan.

mempekerjakan tenaga kerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.” Mempekerjakan tenaga kerja perempuan pada pekerjaannya yang mengganggu kesehatan anaknya maupun tenaga kerja itu sendiri, sebagaimana telah diatur oleh pihak yang berwenang, yaitu harus dilarang selama tenaga kerja hamil dan lebih kurang sampai tiga bulan setelah melahirkan dan lebih lama bila perempuan itu merawat anaknya.

Pada wawancara peneliti dengan salah satu tenaga kerja perempuan yang bekerja pada Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan, Kasubag Administrasi dan Kemahasiswaan, dan Kerjasama, ibu Mahyana. “Hak tersebut sudah terpenuhi dengan sebagaimana mestinya, tidak ada pekerjaan atau tenaga kerja perempuan yang bekerja melebihi batas yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Hal ini tentu saja sangat diapresiasi oleh para tenaga kerja perempuan, mengingat haknya pada masalah ini telah terpenuhi dan mendapat perhatian dari perusahaan.”¹³

d. Hak Tenaga Kerja Perempuan untuk Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Dalam penjelasan Pasal 83 yang dimaksud kesempatan sepatutnya tersebut dapat diartikan yaitu durasi waktu yang seharusnya didapatkan tenaga kerja perempuan untuk menyusui anaknya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan Pasal 83 tersebut dapat diartikan sebagai kesempatan untuk memerah ASI bagi tenaga kerja perempuan pada waktu kerja.

¹³Wawancara dengan Mahyana, Kasubag Administrasi, Kemahasiswaan, dan Kerjasama di Kampus PTKI Medan, hari Selasa tanggal 26 April 2022. Bertempat di Kampus PTKI Medan

Pada dasarnya, di Indonesia sendiri peraturan tentang menjamin hak-hak tenaga kerja perempuan sudah ada dan berlaku, hanya saja pada sebahagian kasus, hak yang berlaku tersebut tidak dipahami dengan baik. Beberapa hak lainnya justru tidak terlalu diperhatikan, contohnya yaitu pada hak menyusui. Pihak perusahaan seharusnya lebih menjamin bahwa tenaga kerja perempuan mendapatkan kesempatan untuk menyusui anaknya dengan nyaman apabila hal itu harus dilakukan selama waktu bekerja. Karena hal tersebut, perusahaan berkewajiban untuk memenuhi hak menyusui bagi tenaga kerja perempuan dengan cara yaitu memberikan fasilitas seperti tempat untuk penitipan anak atau Pojok ASI (Air Susu Ibu).

Seperti yang terdapat dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jika hak tersebut terpenuhi, maka hal tersebut memberikan dampak kepada tenaga kerja perempuan untuk bisa bekerja dengan lebih tenang, dikarenakan kewajiban dan salah satu hak reproduksinya telah terpenuhi. Tetapi pada kenyataannya masih sedikit sekali perusahaan yang memfasilitasi ruangan khusus ibu dan anak (*Nursery Room*). Seperti yang terjadi pada Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan, ruangan atau fasilitas untuk tenaga kerja perempuan menyusui atau Pojok ASI tidak terpenuhi haknya, hal tersebut diketahui pada saat peneliti melakukan survei lapangan dan menanyakan langsung pada tenaga kerja perempuan yang ada di lingkungan Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

e. Hak Tenaga Kerja Perempuan untuk Cuti Menstruasi

Salah satu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang cukup penting, namun masih sering diabaikan adalah hak untuk cuti menstruasi atau haid. Penerapan terhadap hak ini ada yang dipersulit di beberapa perusahaan yang meminta surat keterangan dokter untuk mendapat cuti menstruasi, ketika faktanya jarang bahkan mungkin hampir tidak ada perempuan yang pergi konsultasi ke dokter karena menstruasi, namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa masih ada perempuan yang pergi ke dokter untuk mendapatkan pertolongan akibat

sakit akibat menstruasi. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 menyatakan bahwa:

“Pekerja perempuan yang dalam masa menstruasi merasakan sakit dan memberitahukannya kepada manajemen perusahaan, maka dia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua dalam masa menstruasinya.”

Para perempuan mempunyai siklus reproduksi yang terjadi setiap sebulan sekali yang biasa disebut dengan menstruasi. Menstruasi yaitu perdarahan pada rahim yang terjadi setiap satu bulan sekali dan merupakan satu kriteria yang dimiliki perempuan normal.¹⁴ Menstruasi yang dialami para perempuan yang siklus menstruasinya tidak normal seperti terasa sakit saat mengalami mestruasi, memberi dampak perempuan tidak dapat melakukan tugasnya dalam pekerjaan seperti pada hari biasanya.

Pada wawancara peneliti dengan tenaga kerja perempuan yang bekerja di perusahaan Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan, Ria Januarti, “Untuk cuti menstruasi, saya sendiri tidak mengetahui adanya Pasal yang mengatur tentang hak tersebut, dan setau saya permohonan cuti menstruasi jarang sekali terjadi di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri, banyak tenaga kerja pada saat menstruasi lebih memilih meminum obat pereda nyeri. Menurut saya pribadi, sepertinya para tenaga kerja yang lain juga tidak ada yang mengetahui tentang adanya peraturan yang mengatur tentang hak cuti pada saat menstruasi, sehingga tidak ada satupun tenaga kerja yang mengajukan permohonan cuti menstruasi sebagaimana yang telah diatur pada undang-undang tersebut.”¹⁵

Peraturan yang membahas tentang beberapa hak tenaga kerja perempuan dalam Undang-Undang yang telah diuraikan di atas adalah suatu bentuk aturan bagi tenaga kerja perempuan agar terhindar dari permasalahan diskriminasi, tentunya tetap memperhatikan hal-hal khusus yang ada pada diri perempuan secara alami, dan mendapatkan perlindungan oleh undang-undang. Peraturan tentang hak-hak tenaga kerja perempuan mengatur secara detail tentang hak-hak tenaga kerja

¹⁴P K Suma'mur, *Hygiene Perusahaan & Keselamatan Kerja* (Jakarta: Gunung Agung, 2009), 147.

¹⁵Wawancara dengan Ibu Ria Januarti Tenaga Kerja Perempuan di Kampus PTKI Medan, hari Selasa tanggal 26 April 2022. Bertempat di Kampus PTKI Medan.

perempuan sekaligus memberikan perlindungan pada perusahaan atau pemberi kerja di dalam menjalankan seluruh kewajiban terhadap tenaga kerja perempuan, sehingga akan memberikan kepastian hukum bagi pihak-pihak terkait.

Berkaitan dengan Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan, ada beberapa hak yang belum terpenuhi dan tentu saja dirasakan dampaknya oleh para tenaga kerja perempuan yang bekerja di lingkungan Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan. Beberapa hak yang dipenuhi oleh Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri adalah seperti Hak Tenaga Kerja untuk hamil, Hak Cuti Hamil, Hak Cuti Melahirkan, Hak Perempuan untuk Mendapat Perlindungan selama masa kehamilan. Dan hak-hak tenaga kerja perempuan yang tidak terpenuhi antara lain yaitu hak untuk menyusui atau lebih tepatnya fasilitas ruangan untuk ibu menyusui, dan juga hak tenaga kerja perempuan cuti menstruasi.

2. Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan Hak-Hak Maternitis Tenaga Kerja Perempuan di Kampus PTKI Medan

Pada rangka terjaminnya hak-hak yang harus diterima oleh tenaga kerja perempuan di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan tentu saja wajib melibatkan beberapa pihak terkait, diantaranya Pemerintah, Pengusaha atau Asosiasi, dan masyarakat dalam hal ini yaitu tenaga kerja. Selain hal tersebut, faktor-faktor yg mempengaruhi terjaminnya hak-hak maternitas tenaga kerja perempuan, yaitu:

a. Regulasi

Regulasi artinya hukum atau kebijakan yang dirancang untuk mengontrol cara sesuatu atau cara orang berperilaku. Kebijakan biasa berisikan tentang cara menanggapi, menemukan penyebab, memberi solusi terhadap persoalan yang terjadi serta pada akhirnya memberikan solusi maupun dapat mengatasi permasalahan yang ada pada masyarakat, kebijakan yang telah dirancang dapat dibuat serta memfokuskan pada bagaimana cara memecahkan masalah sehingga memberikan dampak yang lebih baik. Kebijakan tentu juga bisa menjadi pedoman bagi pemerintah dalam hal pengawasan ketenagakerjaan serta bisa menjadi solusi dalam memecahkan permasalahan yang terjadi.

Kesimpulan yang bisa diambil dari uraian diatas ialah regulasi sebagai salah satu faktor yang dapat mendukung pemerintah dalam melaksanakan perannya agar bisa memberikan jaminan terhadap hak-hak yang diperoleh tenaga kerja perempuan dan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan. Pada uraian diatas, pada prakteknya yang terjadi di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan kebijakan telah dibuat dengan sebagaimana mestinya, tetapi tetap saja pihak-pihak terkait seperti perusahaan maupun tenaga kerja perempuan masih belum sadar akan adanya kebijakan yang dibuat dan ditetapkan oleh pemerintah yang berwenang. Hal ini bisa menjadi faktor tidak terpenuhinya hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh tenaga kerja perempuan. Regulasi atau kebijakan dibuat tentunya untuk menjadi solusi atas permasalahan yang terjadi, dalam hal ini tentunya untuk menyelesaikan permasalahan tentang hak-hak tenaga kerja perempuan yang belum terpenuhi.

b. Pembinaan atau pelatihan

Pemerintah dalam melaksanakan pengawasan harus menerapkan metode Preventif Edukatif yaitu upaya pencegahan melalui penyebarluasan aturan ketenagakerjaan atau upaya pelatihan, yaitu terlebih dahulu memberikaan pembinaan pada perusahaan ataupun masyarakat yang ada dalam industrinya serta diberikan pemahaman tentang informasi mengenai beberapa ketentuan dalam ketenagakerjaan, pihak Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri juga telah memberikan pelatihan kepada tenaga kerja perempuan yang bekerja di kampus tersebut, namun hal ini belum dilaksanakan secara optimal oleh pihak Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

c. Kapasitas

Kapasitas atau kemampuan pemerintah untuk melaksanakan pengawasan wajib bisa memerikan perubahan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga pihak yang terlibat pada pelaksanaan pengawasan merupakan orang yang memiliki kemampuan pada bidangnya agar dapat memberi kontribusi positif untuk keberhasilan dalam pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan hak-hak tenaga kerja perempuan pada perusahaan. dengan kemampuan pemerintah, tentunya bisa

menjadi faktor terpenuhinya hak-hak tenaga kerja perempuan, tentu saja pengawasan pada Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 akan lebih diperhatikan.

Faktor pendukung lainnya ialah Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur serta Skala Upah. Peraturan tersebut menjadi dasar pihak perusahaan untuk melaksanakan perlindungan terhadap para pekerja perempuan. Selain itu peraturan peraturan tersebut telah memberikan kejelasan terhadap hak tenaga kerja perempuan serta kewajiban pengusaha atau perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan sebagai dasar pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan pada Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan.

Adapun yang menjadi faktor-faktor tidak terpenuhinya hak-hak maternitas tenaga kerja perempuan di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan antara lain, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan itu sendiri, yaitu seperti:

- 1) Minimnya Anggaran Dana Untuk Memenuhi Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan
Berdasarkan wawancara peneliti dengan Pegawai Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan, anggaran perusahaan lebih difokuskan untuk dana oprasional dan juga anggaran pendapatan perusahaan diutamakan untuk gaji pekerja. Hal ini tentunya menjadi faktor tidak terpenuhinya hak yang seharusnya diperoleh tenaga kerja perempuan. Seperti contohnya fasilitas ruang menyusui untuk tenaga kerja perempuan, akibat dari minimnya anggaran sehingga fasilitas ruang menyusui di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri tidak tersedia.
- 2) Kurangnya Kesadaran Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan Dalam Memenuhi Hak Tenaga Kerja Perempuan.
Berdasarkan wawancara peneliti dengan tenaga kerja perempuan ataupun pegawai Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan mengenai kesadaran

perusahaan terhadap hak-hak tenaga kerja yang seharusnya didapatkan tenaga kerja perempuan yang bekerja pada perusahaan tersebut, tanggapan serius akan hak-hak tenaga kerja perempuan antara perusahaan dan juga pegawai itu sendiri belum terlalu sadar akan hak-hak yang harusnya didapatkan oleh tenaga kerja itu sendiri.

Dari hasil wawancara dengan pegawai di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan, Resti Ayu Ningrum menyatakan, “Bahkan saya sendiripun tidak mengetahui adanya pasal-pasal yang mengatur hak-hak tenaga kerja perempuan, seperti hak cuti menstruasi, hak menyusui maupun hak yang lainnya.”¹⁶ Pada saat syarat pertama kali karyawan diterima kerja maka mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena syarat-syarat kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Setelah karyawan diterima bekerja maka kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan) tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat terpenuhinya hak-hak serta perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja serta pada saat yang bersamaan bisa terwujudnya kondisi yang aman bagi pengembangan dunia usaha. Hal tersebut dapat dihubungkan dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu dalam penerapan suatu penegakan hukum, faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya ialah faktor penegakan hukum¹⁷ yaitu para pihak yang menentukan ataupun yang melaksanakan hukum dalam hal ini adalah Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan. Upaya pembinaan bagi tenaga kerja dan perusahaan dalam hal penegakkan hak-hak tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan harus terus dilaksanakan. Hal ini bertujuan untuk tenaga kerja lebih memahami hak-haknya dan perusahaan atau pengusaha lebih memahami akan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhinya.

3) Faktor Masyarakat

Minimnya lapangan pekerjaan serta sulitnya mencari lapangan pekerjaan pada masa sekarang serta karena tenaga kerja perempuan tidak menyadari akan hal yang

¹⁶Wawancara dengan Ibu Resti Ayu Ningrum, Pegawai Akademik di Kampus PTKI Medan, hari Selasa tanggal 26 April 2022.

¹⁷Bill Clinton, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci,” 11.

berbahaya yang mereka timbulkan dari perbuatan yang mungkin akan berdampak negatif pada tenaga kerja perempuan lain yang belum tentu memiliki ketahanan tubuh yang sama dibanding keselamatan maupun kesehatan tenaga kerja dalam keadaan yang justru tidak produktif. Alasan dibuatnya peraturan perundang-undangan tersebut adalah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yaitu untuk lebih meningkatkan derajat hidup tenaga kerja serta lingkungan tempat mereka bekerja.

Hal ini dipertegas oleh pendapat Soerjono Soekanto yaitu salah satu faktor penghambat penegakan hukum adalah masyarakat yang tidak paham serta tenaga kerja perempuan kurang sadar mengenai hak-hak cuti yang seharusnya mereka peroleh. Contohnya seperti cuti menstruasi yang dalam prakteknya pada Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu tenaga kerja perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut memberikan pernyataan tidak mengetahui bahwasannya ada peraturan perundang-undangan yang membahas tentang cuti menstruasi tersebut, dan berdasarkan hasil wawancara yang telah diuraikan di atas, dapat di lihat bahwasannya informasi yang didapatkan tenaga kerja sangat minim serta kesadaran tenaga kerja akan hak-hak yang seharusnya didapat di dalam suatu perusahaan.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yakni faktor penghambat yang berasal dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Medan. Beberapa hal yang dapat menjadi hambatan, antara lain:

- 1) Kurangnya Pengawasan dan Sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Pengawasan atau pengamatan ketenagakerjaan merupakan salah satu yang penting dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, dan bisa dijadikan cara untuk upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara merata. Disamping itu melalui pengawasan Pasal 178 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur “Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah

provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.” Dalam hal ini perlindungan serta pengawasan diperankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk terpenuhinya hak-hak tenaga kerja perempuan, tentunya diperlukan adanya pengawasan yang serius oleh petinggi atau orang yang lebih berwenang. Seharusnya hak-hak tenaga kerja perempuan lebih mendapatkan perhatian dan sosialisasi yang lebih serius oleh pemerintah dan juga pengusaha, tentunya tenaga kerja perempuan juga harus sadar akan hak-hak yang akan mereka terima dan harus terpenuhi. Proses pengawasan tentunya tidak akan berjalan sebagaimana mestinya apabila tenaga kerja yang bersangkutan tidak melakukan laporan ketika terjadinya kesalahan, hingga proses pengawasannya pun tidak hanya dilakukan oleh petinggi atau orang yang berwenang tetapi juga oleh tenaga kerja perempuan yang ada di lapangan.

Dalam prakteknya, peneliti dalam wawancaranya menemukan hasil bahwa kurangnya kesadaran terhadap para pengusaha maupun tenaga kerja perempuan itu sendiri terhadap hak-hak yang seharusnya diperoleh. Hal ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tidak terjaminnya hak-hak tenaga kerja perempuan. Tentunya kesadaran antara tenaga kerja perempuan dan juga pengusaha atau perusahaan sangat penting dalam hal ini, terlaksananya hak-hak yang harus diterima tenaga kerja perempuan tentunya harus dimulai dengan adanya kesadaran dari kedua belah pihak yang bersangkutan.

2) Tidak adanya penegakan sanksi

Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak memberikan sanksi yang cukup tegas kepada Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan maupun perusahaan lainnya yang mengabaikan hak cuti menstruasi serta tidak memfasilitasi ruang khusus untuk tenaga kerja perempuan yang sedang menyusui.

Berdasarkan beberapa hal diatas dapat diketahui hambatan yang dihadapi oleh di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan sebagai tenaga kerja di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan yaitu terdiri dari beberapa faktor yang sebagaimana sudah peneliti uraikan di atas.

3. Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Hak-Hak Maternitas Tenaga Kerja Perempuan

Fiqh siyasah sebagai salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan manusia itu sendiri terlepas dari masa pemerintahan setelah wafatnya Nabi Muhammad SAW. *Siyasah* yang didasarkan pada Al Qur'an dan Hadis Nabi dikenal dengan istilah *Siyasah syar'iyah* yakni Siyasah yang dihasilkan oleh pemikiran manusia yang berdasarkan etika, agama, dan moral dengan memperhatikan prinsip-prinsip umum syari'at dalam mengatur hidup manusia bermasyarakat dan bernegara. *Siyasah syar'iyah* disebut juga politik ketatanegaraan yang bersifat syar'i.

Dalam Islam bekerja merupakan kewajiban yang mulia bagi setiap manusia agar dapat hidup layak dan terhormat. Allah juga memerintahkan hambanya untuk bekerja dalam firmanNya di dalam surah At- Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹⁸

Dalam menuntun hubungan perusahaan dan tenaga kerja, Islam memiliki prinsip *Muswah* (kesetaraan) dan *adlah* (keadilan). Dengan prinsip kesetaraan menempatkan perusahaan atau pengusaha dan tenaga kerja pada kedudukan yang sama, yaitu saling menguntungkan dan membutuhkan. Pada satu pihak tenaga kerja membutuhkan upah serta terlindunginya hak-hak sebagai tenaga kerja dan dipihak lain perusahaan maupun pengusaha membutuhkan tenaga, maka pada saat menentukan hak dan kewajiban di dasarkan pada asas kesetaraan. Semua manusia baik tenaga kerja dan perusahaan maupun pengusaha adalah sama sebagai hamba Allah. Maka hak dan

¹⁸QS At-Taubah [9] : 105

kewajiban diantara keduanya sama, tidak ada yang lebih tinggi atau lebih rendah dimata Allah.¹⁹

Secara kodrat, perempuan sangat berbeda dengan laki-laki dan dalam permasalahan ini tentu saja pada hal maternitas. Berkaitan dengan maternitas, maka tenaga kerja perempuan yang sedang mengalami proses maternitas ataupun reproduksi seperti yang kita ketahui yaitu menstruasi, hamil, melahirkan bahkan keguguran perlu mendapatkan jaminan dan perlindungan atas kesehatannya, mengingat perempuan merupakan seseorang yang akan melahirkan generasi penerus bangsa. Hafez Ibrahim menyatakan:

Islam melindungi hak maternitas perempuan secara universal, salah satu buktinya adalah perempuan yang sedang menstruasi mendapat *rukhsah* (keringanan) dalam hal ibadah, bahkan mereka dilarang untuk melaksanakan shalat dan puasa.²⁰ Pada hal ini, yang seharusnya berwenang mengatur tentang hak yang seharusnya diterima para tenaga kerja adalah pemerintah. Seperti yang terkandung dalam Al-Qur'an tentang tanggung jawab pemerintah pada Q.S An-nisa Ayat 58 yang artinya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.²¹ Berdasarkan ayat tersebut maka pemerintah memiliki peranan penting dalam persoalan ini, dan juga pihak seperti perusahaan maupun pengusaha seharusnya lebih paham akan hak-hak yang terdapat pada tenaga kerja sebelum mereka melakukan hubungan kerja dengan para tenaga kerja.

Perjanjian kerja antara tenaga kerja dan perusahaan ataupun pengusaha memuat hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Tenaga kerja berhak atas materil dan spritual, termasuk di dalamnya hak-hak untuk cuti karena masalah

¹⁹Ayu Erza, "Tinjauan Fiqh Siyasah Dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 (Studi Di Pt Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung)" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021), 22.

²⁰Arini Rusydah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi Pasal 81 UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)" (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005), 3.

²¹QS An-Nisa [3] : 58

reproduksi. Sedangkan perusahaan maupun pengusaha berhak mendapat keuntungan. Perjanjian kerja dalam syari'at Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*ijarah*), khususnya *ijarah a'yan*, yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* sedangkan yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *ajir* (pemberi kerja) disebut *musta'jir*.²²

Al-Qur'an telah memberikan informasi kepada manusia untuk memberikan hak-hak khusus tenaga kerja perempuan. Memang secara tersurat, tidak akan kita temukan ayat-ayat Al-Qur'an yang menyebutkan ada kata 'hak-hak khusus tenaga kerja perempuan'. Namun secara tersirat, ada dalil-dalil umum berdasarkan ayat-ayat Al-Qur'an yang dapat di jadikan landasan untuk memberikan hak tersebut seperti yang telah disampaikan diatas.

D. PENUTUP

Hak mendapatkan cuti menstruasi dikarenakan minimnya pengetahuan dari tenaga kerja perempuan, sehingga hak-hak ini sering terabaikan di Kampus Politeknik Industri Teknologi Medan. Sedangkan hak mendapatkan fasilitas menyusui dikarenakan terbatasnya alokasi anggaran Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan untuk menyediakan fasilitas perempuan menyusui atau ibu hamil. Di samping itu juga minimnya pengawasan dan sosialisasi dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Gede Agung Dharma Kusuma Arik Andriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan yang Bekerja Di Malam Hari Di Hotel Nikki Denpasar," *Jurnal Ilmiah Kertha Semaya* 01, no. 09 (2013).
- Arini Rusydah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi Pasal 81 UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)" (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005).
- Ayu Erza, "Tinjauan Fiqh Siyasah Dan Hukum Positif Terhadap Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat 1 (Studi Di Pt Holland Bakery Cabang Raden Intan Bandar Lampung)" (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021).
- Bill Clinton, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita Di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci."

²²Rusydah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi Pasal 81 UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)," 12.

- Henlia Peristiwa Rezeki, “Implementasi Hak-Hak Pekerja Perempuan Atas Upah Dan Waktu Kerja Dalam Suatu Peraturan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Pt Iss Ind,” *Prosiding Universitas Pamulang* 2, no. 1 (2017).
- Kemenperin, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003,” *Ketenagakerjaan* (2003).
- Nurjannah S, “Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender,” 25.
- P K Suma'mur, *Hygiene Perusahaan & Keselamatan Kerja* (Jakarta: Gunung Agung, 2009), 147.
- QS An-Nisa [3] : 58
 QS At-Taubah [9] : 105
- Rolando Marpaung, “Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan Dalam Pengawasan Terhadap Perusahaan Dihubungkan Dengan Uu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Universitas Medan Area, 2016).
- Rusydah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Hak Reproduksi Tenaga Kerja Wanita (Studi Pasal 81 UU NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).”
 Sartiani Lubis, Melani Hutabarat, dan Muhammad Rifan Nasution, “Undang Undang Dasar 1945” (2019).
 Sutedi Andrian, *Hukum Pemburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
- Sulthon Miladiyanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif) Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Malaysia,” *Jurnal Panorama Hukum* 2, no. 1 (2017).
- Wawancara dengan Ibu Nurul Shadrina Bintang Tanaga Kerja Perempuan di Kampus PTKI Medan, hari Selasa tanggal 26 April 2022. Bertempat di Kampus PTKI Medan.
- Wawancara dengan Ibu Resti Ayu Ningrum, Pegawai Akademik di Kampus PTKI Medan, hari Selasa tanggal 26 April 2022.
- Wawancara dengan Ibu Ria Januarti Tanaga Kerja Perempuan di Kampus PTKI Medan, hari Selasa tanggal 26 April 2022. Bertempat di Kampus PTKI Medan.
- Wawancara dengan Mahyana, Kasubag Administrasi, Kemahasiswaan, dan Kerjasama di Kampus PTKI Medan, hari Selasa tanggal 26 April 2022. Bertempat di Kampus PTKI Medan.
- Wawancara dengan Nurul Shadrina Bintang, Tanaga Kerja Perempuan di Kampus PTKI Medan, hari Selasa, 26 April 2022, Di Kampus PTKI Medan.