

**PEMENUHAN HAK MATERNITAS
DALAM MELINDUNGI KESEHATAN REPRODUKSI BURUH PEREMPUAN
DI PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh
STAEN LEY PRAYOGA
NPM 1912011335



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PEMENUHAN HAK MATERNITAS DALAM MELINDUNGI KESEHATAN REPRODUKSI BURUH PEREMPUAN DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh
Staen Ley Prayoga

Saat ini, telah ada aturan yang begitu *rigid* mengenai hak-hak perempuan secara umum maupun hak maternitas secara khusus, namun pada praktiknya masih terjadi pelanggaran dan/atau permasalahan untuk memperoleh hak-hak tersebut. Seperti yang terjadi pada buruh perempuan PT. *Alpen Food Industry* (AFI), perusahaan yang bergerak di bidang makanan berupa es krim. Puluhan buruh perempuan es krim Aice mengalami keguguran sepanjang tahun 2019 akibat dipaksa bekerja di malam hari dan mengangkat barang-barang berat. Di samping itu, cuti haid bagi perempuan juga dipersulit oleh manajemen perusahaan.

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaturan hak maternitas dalam melindungi kesehatan reproduksi buruh perempuan di Indonesia dan untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak maternitas dalam melindungi kesehatan reproduksi buruh perempuan di Provinsi Lampung.

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian hukum normatif-empiris atau yuridis normatif-empiris. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi pustaka dan studi lapangan. Narasumber dalam penelitian ini adalah: Dosen Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung dan Kepala Hukum dan Kepatuhan PT. Indokom Samudera Persada.

Di Indonesia, pengaturan tentang Hak Maternitas berakar dari Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu pada Pasal 27 Ayat 1 dan 2, kemudian dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, di dunia Internasional hak maternitas tercantum pada Konvensi ILO (*International Labour Organization*) 183 tentang Perlindungan Maternitas dan Rekomendasi 191, dan pemenuhan hak maternitas dalam melindungi kesehatan reproduksi buruh perempuan di Provinsi Lampung dapat dilihat melalui wawancara dengan pihak dari perusahaan yang ada di Provinsi Lampung yaitu PT. Indokom Samudera Persada dimana hak-hak tenaga kerja perempuan di perusahaan tersebut sudah terpenuhi dengan cukup baik dan berjalan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Saran dalam penelitian ini yaitu: 1. Hendaknya setiap perusahaan/pengusaha yang membuka lapangan kerja sudah memahami pengaturan tentang hak maternitas, 2. perlu dilakukan tindakan tegas bagi perusahaan maupun pengusaha yang tidak memenuhi maupun melanggar hak maternitas.

Kata Kunci: Hak Maternitas, Kesehatan Reproduksi, Buruh Perempuan

ABSTRACT

FULFILLMENT OF MATERNITY RIGHTS IN PROTECTING THE REPRODUCTIVE HEALTH OF FEMALE WORKERS IN LAMPUNG PROVINCE

**By
Staen Ley Prayoga**

Currently, there are very rigid regulations regarding women's rights in general and maternity rights in particular, but in practice there are still violations and/or problems in obtaining these rights. As happened to female workers of PT. Alpen Food Industry (AFI), a company engaged in the food sector in the form of ice cream. Dozens of female Aice ice cream workers experienced miscarriages throughout 2019 due to being forced to work at night and lift heavy objects. In addition, menstrual leave for women is also made difficult by company management.

The purpose of the study was to determine how maternity rights are regulated in protecting the reproductive health of female workers in Indonesia and to determine how maternity rights are fulfilled in protecting the reproductive health of female workers in Lampung Province.

The type of research conducted in this study is a normative-empirical legal research or normative-empirical juridical research. The data collection procedure was carried out using library study and field study techniques. The sources in this study were: Lecturers in the State Administrative Law Department, Faculty of Law, University of Lampung and Head of Legal and Compliance of PT. Indokom Samudera Persada. In Indonesia, the regulation on Maternity Rights is rooted in the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, namely in Article 27 Paragraphs 1 and 2, then stated in laws and regulations, namely Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Because women have certain specialties, in the international world maternity rights are stated in the ILO (International Labor Organization) Convention 183 concerning Maternity Protection and Recommendation 191, and the fulfillment of maternity rights in protecting the reproductive health of female workers in Lampung Province can be seen through interviews with parties from companies in Lampung Province, namely PT. Indokom Samudera Persada where the rights of female workers in the company have been fulfilled quite well and run in accordance with the Manpower Law.

The suggestions in this study are: 1. Every company/entrepreneur that opens up employment opportunities should understand the regulations on maternity rights, 2. strict action needs to be taken against companies or entrepreneurs who do not fulfill or violate maternity rights.

Keywords: Maternity Rights, Reproductive Health, Female Workers

**PEMENUHAN HAK MATERNITAS
DALAM MELINDUNGI KESEHATAN REPRODUKSI BURUH PEREMPUAN
DI PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

STAEN LEY PRAYOGA

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum
Univesitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **PEMENUHAN HAK MATERNITAS DALAM MELINDUNGI KESEHATAN REPRODUKSI BURUH PEREMPUAN DI PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **STAEN LEY PRAYOGA**

No. Pokok Mahasiswa: **1912011335**

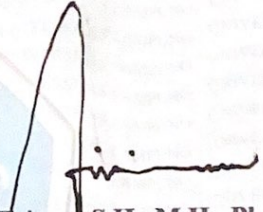
Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

Fakultas : **HUKUM**

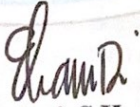
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. HS. Soerjatisnanta, S.H., M.H.
NIP. 196109301987021001


Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D
NIP. 198410102008121005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

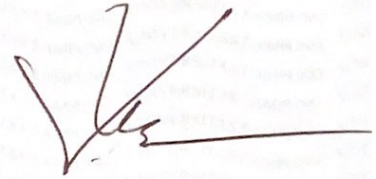

Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP. 197310202005012002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji

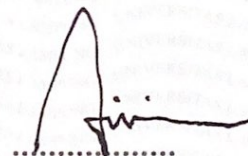
: **Dr. HS. Soerjatisnanta, S.H., M.H.**



.....

Sekretaris/Anggota

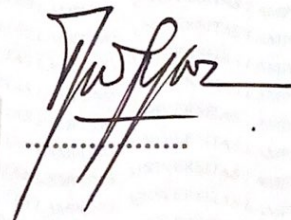
: **Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D**



.....

Penguji Utama

: **Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.**



.....



Dr. Muhammad. Fakhri, S.H., M.S.
NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 6 November 2024

SURAT PERNYATAAN

Nama : Staen Ley Prayoga
Nomor Induk Mahasiswa : 1912011335
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul **“Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan Di Provinsi Lampung”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010. Semua hasil tulisan yang tertuang dalam Skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan Karya Ilmiah Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 2 November 2024

Penulis



Staen Ley Prayoga
1912011335

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis adalah Staen Ley Prayoga, penulis dilahirkan di Way Kanan pada tanggal 20 Juni 2001. Penulis adalah anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Barlian, S.E. dan Ibu Parlina, S.Pd.

Penulis mengawali pendidikan di SD N 01 Way Tawar dan diselesaikan pada tahun 2013, selanjutnya di SMP Beringin Ratu 01 diselesaikan pada tahun 2016 dan SMA N 15 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2019.

Kemudian pada tahun 2019 penulis diterima sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung, Program studi pendidikan Strata 1 (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Pada masa perkuliahan, penulis sangat tertarik mempelajari hal-hal dan pengalaman baru. Penulis mengambil konsentrasi jurusan yaitu Hukum Administrasi Negara. Penulis sangat menikmati dalam jalan mempelajari ilmu hukum di Unila, tak hanya itu penulis juga mengikuti kegiatan ekstra kampus yaitu organisasi mahasiswa Mahusa Unila. Disana penulis mendapatkan banyak hal yang tentunya tak cukup ditulis sedemikian rupa pada catatan riwayat hidup ini.

MOTTO

“Diatas hukum ada hukum yaitu kepantasan dan akal sehat” – Artidjo Alkostar

"Dunia ini seluas langkah kaki. Jelajahilah dan jangan pernah takut melangkah. Hanya dengan itu kita bisa mengerti kehidupan dan menyatu dengannya." – Soe Hok Gie

“Nobody can see the trouble I see, nobody knows my sorrow.”

“Aku jatuh cinta pada kehidupan.”

-Penulis-

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada:

Staen Ley Prayoga

Kedua Orang Tua Tercinta,

Bapak Barlian, S.E. dan Ibu Parlina, S.Pd.

Yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, mendoakan, berkorban dan selalu
mengusahakan yang terbaik untuk semua anaknya.

Terimakasih yang tak terhingga saya ucapkan atas semuanya.

Ketiga kakak & adik,

Jan Jan Al Kombet, S.H., Liyanie Fitri, S.Pd., M.Pd., Leodye Jaya Putra, Amd.P,

dan Nia Angelina

Yang selalu juga mendoakan, membantu dan memberi saya semangat dalam perjalanan
hidup selama ini serta yang akan datang.

Terimakasih saya ucapkan.

Seluruh Keluarga Besar,

Terimakasih saya ucapkan kepada kalian semua.

Almamater Tercinta Universitas Lampung,

Tempat dimana saya menempuh pendidikan dan memperoleh ilmu guna masa depan
yang lebih baik.

SANWACANA

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala yang -Ia berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan Di Provinsi Lampung” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis sadar bahwa masih terdapat sedikit banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan guna pengembangan dan catatan Skripsi ini. Pada penulisan Skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan Skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Pada kesempatan kali ini, penulisan ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:


1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., IPM., ASEAN Eng., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. M. Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
3. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.
4. Ibu Marlita Eka Putri AT, S.H., M.H. selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Hieronymus Soerjatisnanta, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Agus Triono, S.H., M.H., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan kritik dan saran serta masukan dalam penulisan skripsi ini.

8. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H. selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan kritik dan saran serta masukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Ibu Dewi Septiana, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing Penulis selama ini dalam perkuliahan.
10. Seluruh Dosen Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Lampung yang penuh dedikasi dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
11. Para Staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung, terutama pada Bagian Hukum Administrasi Negara yang selalu memberikan bantuan kepada penulis.
12. Narasumber dalam penulisan skripsi ini, Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H. dan Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum. selaku Dosen Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung serta Bapak Gustav selaku Kepala Bagian Hukum PT. Indokom Samudera Persada yang bersedia meluangkan sedikit waktunya pada saat penulis melakukan penelitian. Terima kasih untuk semua kebaikan dan bantuannya.
13. Teristimewa untuk kedua orang tua saya Bapak Barlian, S.E. dan Ibu Parlina, S.Pd. yang telah memberikan perhatian, kasih sayang, doa, semangat dan pengorbanan selama ini. Terimakasih yang seluasnya, semoga dapat membahagiakan serta membanggakan.
14. Saudara kandung saya, Jan Jan Al Kombet, S.H., Liyanie Fitri, S.Pd., M.Pd., Leodye Jaya Putra, Amd.P, dan Nia Angelina yang selalu membantu serta memberi semangat.
15. Keluarga Besar saya yang selalu mendorong saya untuk selalu jadi lebih baik lagi.
16. Keluarga Besar Mahusa Unila yang telah menjadi rumah kedua saya sebagai tempat mendapatkan pembelajaran, pengalaman dan kebahagiaan yang saya anggap sangat berarti bagi hidup saya.
17. Jullia Putri Shandyana, S.H. seorang yang spesial dalam hidup saya.
18. Kakak & Adik-adik Mahusa Unila yang selalu bekerja sama, semoga kita selalu bahagia.
19. Teman-teman kampus yang selalu saling memberi bantuan dan kebahagiaan.
20. Saudara-saudara Mapala terutama angkatan 2019 yang ada di perjalanan kebahagiaan ini.

21. Teman-teman masa kecil hingga dewasa yang selalu ada dan setia.
22. Almamater tercinta, Universitas Lampung yang telah memberikan banyak kenangan, ilmu, pengalaman serta pembelajaran yang berguna bagi hidup saya kedepan.
23. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan balasan atas kebaikan, bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan sebaik-baiknya sebagai sebuah tulisan karya keilmuan.

Bandar Lampung, 2 November 2024

Penulis,



Stien Ley Prayoga

DAFTAR ISI

Halaman

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Ruang Lingkup	5
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia	7
2.1.1. Hubungan Kerja	9
2.1.2 Perjanjian Kerja.....	13
2.1.3. Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan.....	15
2.2 Hak Maternitas	19
2.2.1 Pengertian Hak Maternitas	19
2.2.2 Subjek dan Objek Hak Maternitas	22
2.3 Buruh Perempuan.....	23
2.3.1 Pengertian Buruh Perempuan.....	23
2.3.2 Perlindungan Hukum Bagi Buruh Perempuan	24
2.3.3 Faktor-faktor Yuridis yang Mempengaruhi Perlindungan Kerja Bagi Buruh Perempuan.....	28
2.4 Kesehatan Reproduksi.....	31
2.4.1 Pengertian Kesehatan Reproduksi.....	31
2.4.2 Pentingnya Kesehatan Reproduksi.....	32
2.4.3 Indikator Permasalahan Kesehatan Reproduksi	33
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Reproduksi	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Masalah	37
3.2 Sumber dan Jenis Data	38
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	39
3.4 Analisis Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Pengaturan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan di Indonesia	42
4.2. Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan di Provinsi Lampung	59

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan	80
5.2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Buruh adalah pekerja yang memproduksi barang atau jasa. Hanya saja, kebanyakan orang lebih suka mendefinisikan buruh adalah pelaku kerja dalam usaha perorangan maupun organisasi yang mendapatkan upah. Buruh bisa bermacam-macam jenisnya, tergantung dari mana melihatnya. Bisa dibedakan dari tingkat keahliannya seperti tenaga kerja manual dan tenaga kerja terampil. Bisa pula dibedakan berdasarkan hubungannya dengan pemberi kerja, misalnya buruh kontrak atau buruh lepas. Pengertian buruh juga sudah ditetapkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buruh disamakan dengan pekerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan atas pekerjaannya tersebut menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Meski antara buruh dan pekerja memiliki makna yang sama, tetapi dalam kultur budaya masyarakat kita, buruh dianggap lebih rendah dibanding tenaga kerja atau karyawan.¹

Sejarah pekerja dan/atau buruh di Indonesia dimulai sejak diterapkannya Sistem Tanam Paksa tahun 1830, sejak itu pula eksistensi pergerakan buruh di Indonesia

¹ Diakses dari <https://www.ekrut.com/media/buruh-adalah/>. Pada 29 September 2022.

tercipta. Penerapan Sistem Tanam Paksa oleh pemerintah Kolonial Belanda mengubah sistem pertanian yang telah ada. Para pemilik lahan pertanian dipaksa bekerja rodi mengabdikan diri kepada pemerintah. Pada tahun 1870 melalui penerapan Undang-undang Agraria pekerja dan/atau buruh bertransformasi dari pekerja yang bekerja rodi berubah menjadi pekerja yang sifatnya kontrak. Semua ini tidak lepas dari politik kolonial baru yang berusaha memberikan kebebasan kepada pemodal swasta asing untuk menanamkan modalnya ke Nusantara. Masuknya pemodal ke Nusantara berdampak pada pengembangan industri dan perkebunan baru serta bertambahnya eksploitasi tenaga rakyat.²

Permasalahan yang muncul sebagai akibat dari pengembangan industri dan perkebunan berupa sulitnya mencari tenaga kerja atau buruh. Kesulitan yang dialami disebabkan keengganan buruh untuk bekerja, karena upah diberikan sangat murah kepada para pekerja. Guna mengatasi permasalahan sulitnya mendapatkan tenaga kerja, pemerintah Kolonial Belanda mencari alternatif melalui *Deli Maatschappij* atau sering disebut *Werek Deli* (agen tenaga kerja). Dalam mencari pekerja werek melakukan berbagai upaya, dengan cara tipuan ataupun membujuk calon pekerja yang diincarnya. Sebagai contoh, para calon pekerja diajak oleh werek pergi menonton wayang, kemudian mereka disandera dan dikirim ke Sumatra. Para werek rela melakukan berbagai upaya yang buruk seperti penyandraan karena dorongan bayaran yang tinggi.³

² Danan tricaHyono. 2020. "*Buruh Dalam Sejarah Indonesia: Studi Tentang Aktivitas Buruh Pada Masa Pemerintah Kolonial Belanda Periode 1870-1942*". Jurnal Pendidikan dan Sejarah, Vol 16 Nomor 2. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Hlm. 2.

³ *Ibid.*

Sejak awal keberadaan istilah buruh di Indonesia, persoalan hak buruh perlu menjadi perhatian. Bagaimana perlakuan hingga kesewenangan terhadap buruh harus bisa terus diminimalisir demi kesejahteraan hidup buruh, Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28D Ayat 2 menyebutkan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Permasalahan hak buruh tentunya juga menyangkut hak mereka untuk mendapatkan keberlangsungan proses alamiah sebagai seorang manusia, seperti halnya hak maternitas pada buruh perempuan. Maternitas merupakan suatu siklus kehidupan seorang perempuan yang melekat atas fungsi reproduksinya, layaknya menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui.⁴

Di Indonesia, hak-hak maternitas buruh perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 81 ayat 1 mengenai cuti haid, Pasal 82 ayat 1 & 2 mengenai cuti melahirkan dan keguguran, kemudian Pasal 83 mengenai kesempatan menyusui saat bekerja. Selain itu, dalam Pasal 84 diatur bahwa pembayaran upah penuh wajib diberikan terhadap buruh perempuan yang memepergunakan waktu istirahat melahirkan dan keguguran, Pasal 93 ayat 2 angka 2 mengenai upah penuh bagi buruh perempuan yang memepergunakan cuti haid nya, serta pada Pasal 153 ayat 1 huruf e menyebutkan bahwa pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja dengan buruh perempuan dengan alasan melahirkan, keguguran, dan menyusui.

⁴ Komar Perempuan. 2022. *“Pemenuhan Hak Maternitas untuk Meneguhkan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Rumah Tangga dan Dunia Kerja”*. Hlm. 1

Pada saat ini, walaupun telah ada aturan yang begitu *rigid* mengenai hak-hak perempuan secara umum maupun hak maternitas secara khusus, pada praktik acapkali kita temui masih terjadi pelanggaran dan/atau permasalahan untuk memperoleh hak-hak tersebut. Seperti yang terjadi pada buruh perempuan PT. *Alpen Food Industry* (AFI), perusahaan yang bergerak di bidang makanan berupa es krim. Puluhan buruh perempuan es krim Aice mengalami keguguran sepanjang tahun 2019 akibat dipaksa bekerja di malam hari dan mengangkat barang-barang berat. Di samping itu, cuti haid bagi perempuan juga dipersulit oleh manajemen perusahaan.⁵ Kondisi perampasan hak maternitas buruh perempuan ini menurut Paulo Freire dalam bukunya *Pedagogy of the Oppressed*, disebut dengan dehumanisasi. Buruh perempuan sebagai kaum yang tertindas dieksploitasi tenaganya melalui kerja kejar target dan dirampas hak maternitas nya oleh penindas yaitu pemilik modal atau pihak perusahaan.⁶

Perlindungan maternitas merupakan hak asasi manusia yang fundamental.⁷ Hak maternitas juga telah tertuang dalam Konvensi ILO K-183 Konvensi Perlindungan Maternitas 2000. Dalam konvensi ini mengatur perlindungan kesehatan ibu dan anak yang diatur pada Pasal 3 dan cuti melahirkan pada Pasal 4. Hak Maternitas di Indonesia telah dijamin oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi kemudian apakah hal tersebut telah tertuang dan dijalankan pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam hubungan kerja guna perlindungan maternitas itu sendiri. Pelanggaran atau permasalahan hak bagi buruh

⁵ Diakses dari <https://regional.kompas.com/read/2020/02/28/20550061/banyak-kasus-keguguran-ratusan-buruh-es-krim-aice-mogok-dan-tuntut-shift/>. Pada 28 Februari 2020.

⁶ Paulo Freire. 2000. "*Pedagogy of the Oppressed*". New York: The Continuum International Publishing Group Inc. Hlm. 53.

⁷ Suparman Marzuki. 2017. "*Hukum Hak Asasi Manusia*". Yogyakarta: UII, Hlm. 21

perempuan cenderung dapat terjadi pada perusahaan-perusahaan yang berdiri di kawasan industri besar di Indonesia, tetapi tidak menutup kemungkinan hal tersebut dapat terjadi dimana saja, termasuk pada daerah-daerah kawasan industri menengah seperti Provinsi Lampung.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk membahas dan mengangkat isu tersebut dalam penelitian hak maternitas dan hak atas kerja yang layak buruh perempuan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan di Provinsi Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah dan Ruang Lingkup

1. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Pengaturan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan di Indonesia?
- b. Bagaimana Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan di Provinsi Lampung?

2. Ruang Lingkup

Penelitian ini meneliti, menganalisis serta mengkaji ilmu Hukum Administrasi Negara yang membahas Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan di Provinsi Lampung. Ruang lingkup tempat penelitian dilaksanakan di Provinsi Lampung pada tahun 2023 sampai dengan 2024.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Semua kegiatan penelitian yang dilakukan, pada dasarnya memiliki tujuan dan kegunaan yang sesuai dengan topik permasalahan penelitian yang dimaksud.

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan di Indonesia.
- b. Untuk mengetahui bagaimana Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan di Provinsi Lampung.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis ini dapat digolongkan dalam dua macam, yaitu:

a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan berguna bagi pengembangan Ilmu hukum secara umum khususnya di bidang hukum administrasi negara, perundang-undangan dan bagi sistem peradilan administrasi negara dalam memberikan putusan yang sesuai terkait masalah pemenuhan hak maternitas buruh perempuan.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada praktisi dan instansi terkait dalam bidang hukum administrasi negara serta diharapkan juga dapat memberi manfaat bagi masyarakat agar lebih memahami terkait hak maternitas bagi para buruh perempuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka dari berbagai konsep atau kajian yang berhubungan dengan penyusunan skripsi dan diambil dari berbagai referensi atau bahan pustaka yang berkaitan dengan Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan di Provinsi Lampung.

2.1 Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja organisasi majikan dan pemerintah, termasuk didalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.⁸ Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu

⁸Darwin Prinst. 1994. "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*". (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya). Bandung: Citra Aditya Bakti. Hlm. 1.

hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum.⁹

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah mengamanatkan pada Pasal 27 Ayat 1 dan 2 bahwa “(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”. Kemudian atas dasar amanat UUD 1945 dan atas penjaminan kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan serta penegakan hukum lahirlah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Latar belakang lahirnya Undang-undang Ketenagakerjaan ini juga disebabkan beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial dengan menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.¹⁰

Hukum Ketenagakerjaan merupakan aturan yang salah satunya sebagai pemenuhan dan perlindungan hak-hak para pekerja sesuai dengan tujuan awal dari peraturan tersebut di buat, hak-hak pekerja antara lain adalah:¹¹

⁹ Djoko Heroe Soewono. 2019. “*Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*”. Universitas Kediri. Hlm. 1

¹⁰ Penjelasan bagian Umum. 2007. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Cetakan II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hlm. 119.

¹¹ Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Hak atas pekerjaan;
2. Hak atas upah yang adil;
3. Hak untuk berserikat dan berkumpul;
4. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan;
5. Hak untuk diproses hukum secara sah;
6. Hak untuk diperlakukan secara sama;
7. Hak atas kebebasan menentukan keputusan dan tidak dipaksa.

2.1.1. Hubungan Kerja

Dalam Hukum Ketenagakerjaan terdapat adanya sebuah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.¹² Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.¹³

Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.¹⁴ Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan,

¹² Astri Wijayanti. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Bandung: PT. Refika Aditama. Hlm. 36.

¹³ Hartono Judiantoro. 1992. "*Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*". Rajawali Pers: Jakarta. Hlm. 10

¹⁴ Tjepi F. Aloewic. 1996. *Naskah Akademis tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*. Cetakan ke-11. BPHN: Jakarta. Hlm. 32.

upah dan perintah. Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.¹⁵

Selain itu Husnu dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.¹⁶

Hubungan kerja tentu memiliki unsur-unsur yang harus ada didalamnya, yaitu:

1. Perintah

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah).¹⁷ Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.¹⁸

¹⁵ Imam Soepomo. 2016. "*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*". Djambatan: Jakarta. Hlm. 19.

¹⁶ Abdul Hakim. 2014. "*Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*". Cetakan ke-4 edisi revisi. PT. Citra Aditya Bakti: Jakarta. Hlm. 39.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

Dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa (1) pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja; (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagai mana yang dimaksud pada ayat (2) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan dan mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Oleh karena itu kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, disitu ada perjanjian kerja. Sebaliknya jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, disitu tidak ada perjanjian kerja, melainkan perjanjian yang lain.¹⁹

2. Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus adanya suatu pekerjaan yang diperjanjian dan dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan mana yaitu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerjaan itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib menjalankan pekerjaannya sendiri, karena apabila pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut untuk dilakukan sendiri atau membebankan pekerjaan tersebut kepada orang lain maka akibatnya akan sulit

¹⁹ *Ibid.*

dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Hal ini sudah diatur dalam Pasal 1603 a KUHPerdara yang berbunyi Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya.

3. Adanya upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja.buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/ atau akan dilakukan.

Menurut Edwin B. Filippo dalam karya tulisan berjudul “Principles of Personal Management” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.²⁰

Berdasarkan uraian di atas, hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara beberapa unsur yaitu pekerja, pemberi kerja, perintah, pekerjaan dan adanya upah kemudian diikat oleh sebuah perjanjian yang disebut sebagai perjanjian kerja. Hubungan kerja dilakukan oleh 2 (pihak) yaitu pekerja dan pemberi kerja.

²⁰ I wayan Nedeng. 2003. Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT. Lembangtek: Jakarta. Hlm. 2.

2.1.2 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seorang yang bertindak sebagai majikan.²¹ Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.²² Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdata yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Kalimat “dibawah perintah pihak lain” menyatakan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan majikan yaitu hubungan antara bawahan dan atasan, pengusaha memberikan perintah pada pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Wewenang untuk memerintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian

²¹ Wiwoho Soedjono. 1991. *“Hukum Perjanjian Kerja”*. Rineka Cipta: Jakarta. Hlm. 9.

²² *Ibid.*

lainnya. Menurut R. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.²³

Prinsip yang menonjol didalam perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan antara seorang buruh kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.²⁴ Didalam prinsip perjanjian kerja terdapat unsur perjanjian kerja yang dapat dianggap sah dan konsekuensinya telah dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subyek perjanjian, yaitu :

1. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapat beban kewajiban untuk sesuatu;
2. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu.²⁵

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

²³ Imam Soepomo. 1968. "*Hukum Perburuhan*". Bagian Pertama Hubungan Kerja. Bhayangkara: Jakarta. Hlm. 75.

²⁴ Halim, Ridwan dan Gultom, Sri Subiandini. 2001. "*Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual*". PT. Pradnya Paramita: Jakarta. Hlm.12.

²⁵ *Ibid.*

2.1.3. Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan

Tidak semua hak dan kewajiban yang ada dalam hubungan kerja diatur secara rinci oleh ketentuan peraturan perundang-undangan. Undang-undang dibidang ketenagakerjaan dalam hal ini UU Ketenagakerjaan hanya mengatur ketentuan hubungan kerja secara umum. Oleh karena itu perlu pengaturan pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak secara rinci yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan.

1. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama sebagai landasan aturan hukum ketengakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama, yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst* (CAO), telah dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata).²⁶

Dalam KUHPerdata Pasal 1601n disebutkan bahwa, “Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum, dan atau beberapa serikat buruh berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja”.²⁷

²⁶ Lalu Husni.2003. “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*”. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta. Hlm. 50.

²⁷ *Ibid.*

Perjanjian Kerja Bersama dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, juga telah diatur dan ditegaskan posisinya seperti yang tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 103 yang menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- a. Serikat pekerja/serikat buruh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerja sama bipartit;
- d. Lembaga kerja sama tripartit;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama;
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hal tersebut di atas, menyimpulkan bahwa salah satu aturan yang diakui oleh peraturan perundang-undangan kita adalah Perjanjian Kerja Bersama. Lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 21 menyebutkan bahwa, “Perjanjian kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

2. Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat ketentuan tentang syarat kerja serta tata tertib

perusahaan. Peraturan Perusahaan dibuat untuk menjadi pegangan bagi Perusahaan maupun karyawan yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tujuan memelihara hubungan kerja yang baik dan harmonis antara pengusaha dan karyawan, dalam usaha bersama meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan usaha perusahaan.²⁸

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 20 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai peraturan perusahaan diatur lebih lanjut pada Pasal 108 sampai dengan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Pengusaha yang mempekerjakan paling sedikit 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan mulai berlaku setelah mendapat pengesahan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau Pejabat yang ditunjuk dan peraturan perusahaan berlaku untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun serta wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.

²⁸ Asyhadie Zaeni. 2008. "*Hukum Kerja*". Raja Grafindo Persada: Jakarta. Hlm. 19.

Namun, kewajiban pembuatan Peraturan Perusahaan tidak berlaku apabila perusahaan telah memiliki perjanjian kerja bersama. Adapun ketentuan di dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan terlebih Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal-hal yang tersebut di atas pada dunia ketenagakerjaan yang kemudian melahirkan adanya hubungan kerja perlu sebuah perjanjian kerja sebagai pengikat antara kedua pihak untuk mendalilkan hak dan kewajiban masing-masing. Selanjutnya, Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan yang merupakan seperangkat aturan khusus antara para pekerja dan pemberi kerja juga wajib memuat hak dan kewajiban para pihak dengan tidak bertentangan pada Undang-undang.

Atas dasar itu, hak dan kewajiban yang tertuang dalam aturan atau perjanjian kerja artinya telah dijamin oleh Undang-undang. Pemenuhan serta perlindungan terhadap hak dan kewajiban dalam ketenagakerjaan adalah hal mutlak yang harus dilakukan, termasuk pada perlindungan hak keamanan dan Kesehatan, dalam hal ini hak perlindungan keamanan dan kesehatan meliputi perlindungan terhadap pekerja perempuan, permasalahan hak keamanan dan kesehatan pekerja perempuan riskan terjadi di dunia kerja. Seperti yang dikatakan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPP-PA) bahwa masih banyak pelanggaran hak pekerja perempuan.

Dalam berbagai kasus, pelanggaran kerja didominasi terkait tidak dipenuhinya kebutuhan dasar perempuan. Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Anak, Yohana Susana Yembise, mengungkapkan sejumlah pelanggaran terhadap pekerja perempuan tersebut seperti hak cuti haid, waktu pemberian ASI, hingga diberhentikan karena hamil.²⁹ Pekerja perempuan merupakan pekerja yang secara hukum juga mesti dilindungi serta dipenuhi hak nya. Undang-undang Ketenagakerjaan telah merumuskan beberapa hal yang berkaitan dengan perlindungan dan pemenuhan hak pekerja perempuan salah satunya hak Maternitas, yaitu hak asasi manusia yang khusus melekat pada perempuan karena fungsi reproduksinya, seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui.³⁰ Oleh karena itu, sudah seharusnya aturan atau perjanjian kerja memenuhi perlindungan akan hal tersebut.

2.2 Hak Maternitas

2.2.1 Pengertian Hak Maternitas

Hak Maternitas merupakan hak asasi manusia yang khusus melekat pada perempuan karena fungsi reproduksinya, seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui.³¹ Hak Maternitas adalah hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja perempuan. Hak maternitas atau biasa juga diartikan hak kesehatan reproduksi yang terdapat pada perempuan. Aspek perlindungan terhadap hak-hak maternitas, pada dasarnya menjadi ketentuan yang wajib diselaraskan kedalam peraturan

²⁹ Diakses dari <https://news.detik.com/adv-nhl-detikcom/d-3781912/ini-pelanggaran-yang-sering-terjadi-pada-perempuan-di-tempat-kerja> Pada 3 Juli 2023.

³⁰ Komnas Perempuan. *Op.Cit.*

³¹ Komnas Perempuan. *Op.Cit.*

perundang-undangan bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Menurut Nurjannah dalam jurnalnya mendefinisikan bahwa hak maternitis pada tenaga kerja perempuan termasuk kepada bagian hak asasi manusia yang terbagi menjadi hak ekonomi, budaya, serta sosial para kaum perempuan.³²

Perlindungan hak maternitas adalah hak asasi manusia yang mendasar, hak untuk hidup bebas dari diskriminasi dan pelecehan serta bekerja dengan martabat dan keamanan pada kondisi yang baik di tempat kerja adalah sebuah hak asasi manusia. Perlindungan hak maternitas secara eksplisit memberikan hak kepada semua perempuan pada usia reproduktif untuk berpartisipasi pada pekerjaan yang dibayar tanpa adanya ancaman diskriminasi dan dalam kasus kehamilan, hak perempuan untuk bekerja pada suatu kondisi yang memungkinkan adanya jaminan ekonomi dan kesetaraan kesempatan, serta mengambil manfaat dari kondisi di tempat kerja yang baik.³³

Beberapa hal terkait Maternitas yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai berikut:³⁴

1. Pasal 81 (ayat 1)

Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

³² Nurjannah S. 2013. "*Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender*". Hlm. 35.

³³ Konvensi ILO 183. "*Perlindungan Maternitas*".

³⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Pasal 82

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

3. Pasal 83

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

4. Pasal 84

Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana di maksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

5. Pasal 93

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

6. Pasal 153 (1) huruf e

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan mengenai hak Maternitas pekerja perempuan pada Undang-undang Ketenagakerjaan, hukum Ketenagakerjaan di Indonesia sudah mendasarkan bahwa hak pekerja perempuan merupakan hak asasi yang fundamental sehingga perlindungan dan pemenuhannya adalah mutlak sebagai kewajiban antara pekerja, pemberi kerja dan pemerintah.

2.2.2 Subjek dan Objek Hak Maternitas

Pengertian Hak Maternitas adalah hak-hak para buruh perempuan yang berkaitan dengan siklus kehidupan perempuan karena fungsi reproduksinya. Hak Maternitas juga merupakan prinsip keadilan substantif dalam pemenuhannya berbasis gender sehingga tidak boleh berdampak pada pembakuan peran gender perempuan di ruang domestik, pembatasan pemenuhan hak bekerja dan berserikat bagi perempuan bekerja. Berdasarkan hal itu, dapat disimpulkan yang menjadi subjek dalam Hak Maternitas merupakan gender Perempuan dan/atau buruh Perempuan.³⁵

Kebutuhan perempuan pekerja pabrik dan/atau buruh perempuan cukup banyak terutama yang berkaitan dengan peran gendernya sebagai perempuan; ibu. Namun pemenuhan akan kebutuhan tersebut sangat terbatas. Setiap buruh baik laki-laki atau perempuan harus memperoleh hak-haknya sebagai pekerja tanpa dibeda-

³⁵ Komnas Perempuan. *Op.Cit.*

bedakan atas dasar apapun. Dalam hal ini, beberapa kebutuhan hak buruh perempuan yang sudah dilindungi Undang-undang adalah menstruasi, cuti melahirkan dan menyusui.³⁶ Hak-hak tersebut lah yang menjadi objek dari Hak Maternitas.

2.3 Buruh Perempuan

2.3.1 Pengertian Buruh Perempuan

Buruh pada umumnya merupakan komponen yang tidak bisa dipisahkan dari Buruh 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 buruh perempuan. Pada dasarnya sumber daya yang dimiliki para buruh laki-laki tidak kalah penting dengan yang dimiliki buruh perempuan.³⁷

Beberapa hal yang ada pada diri perempuan namun tidak ada pada laki-laki, contohnya yaitu perempuan mengalami masa menstruasi, melahirkan, hamil, mengalami keguguran kandungan, serta menyusui bayinya. Hal seperti ini pastinya hanya dirasakan oleh para perempuan tidak akan pernah dirasakan laki-laki. Dengan demikian, perempuan seharusnya mendapatkan perlakuan yang lebih khusus seperti yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

³⁶ Al-Khanif,dkk. 2017. “*Dialektika Universalisme vs Relativisme di Indonesia*”. Yogyakarta: LKiS. Hlm. 370.

³⁷ Nurjannah S. *Op.Cit.*

2.3.2 Perlindungan Hukum Bagi Buruh Perempuan

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja. Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.³⁸

Bentuk perlindungan tenaga kerja akan terlihat dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan

³⁸ Riris Ardhanariswari. 2009. “*Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21*”, Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum jilid XXXIII No.1. Hlm. 97

pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.³⁹

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mengatur mengenai hak-hak perempuan di dalam Pasal 49 yang merumuskan:

- (1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi. reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Ketentuan inilah yang menjadi dasar terbentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan perlindungan bagi tenaga kerja wanita yang meliputi perlindungan tenaga kerja wanita di bawah umur.

Pada Undang-undang Ketenagakerjaan, Pasal 99 ayat (1) merumuskan:

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

Jaminan sosial secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja yang penyelenggaraannya sekarang

³⁹ *Ibid.*

dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, dimana jaminan sosial ketenagakerjaan berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan, yang salah satu ruang lingkupnya meliputi jaminan pemeliharaan kesehatan.⁴⁰

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif). Pengusaha mempunyai kewajiban untuk mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif) dan pemulihan (rehabilitatif). Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan.⁴¹ Peraturan-peraturan ini dapat dijadikan patokan dasar dalam penegasan pemberian perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi pekerja wanita, hanya saja pihak pengusaha tidak dapat merealisasikan secara baik ketentuan yang ada.

Pekerja wanita hanya dituntut untuk bekerja tanpa adanya suatu pemahaman yang baik tentang hak dan kewajibannya, disatu sisi juga perusahaan perusahaan atau pengusaha pun tidak pernah dipertemukan secara langsung oleh pemerintah untuk mensosialisasikan peraturan yang ada. Saat ini permasalahan seperti ini tidak disorot sebagai permasalahan yang berat, akan tetapi suatu saat nanti akan terjadi dimana pekerja sampai pada taraf pendidikan yang lebih baik, para pekerja wanita akan sadar bahwa keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi (cuti haid, hamil

⁴⁰ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial

⁴¹ Zaenal Asikin. 2002. "*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hlm. 156-157.

dan melahirkan) adalah kondisi biologis yang merupakan bagian dari hak asasi wanita yang harus dihargai dan dihormati.⁴²

Tenaga kerja mempunyai peranan yang penting terhadap pembangunan, sehingga wajar jika dilaksanakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan perlindungan, pengembangan serta pemeliharaan terhadap kesejahteraan. Sementara itu, menurut pendapat Imam Soepomo, perlindungan kerja dapat diartikan sebagai penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditunjukkan bukan saja untuk pengusaha tetapi kepada tenaga kerja itu sendiri.⁴³

Ada 3 (tiga) dasar kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan yang dikategorikan sebagai berikut, yaitu:⁴⁴

1. Protektif.

Kebijakan ini dimaksudkan untuk melindungi fungsi reproduksi bagi seluruh tenaga kerja perempuan, seperti memberikan istirahat pada saat menstruasi, cuti melahirkan, maupun saat mengalami keguguran.

2. Korektif

Pada kebijakan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kedudukan tenaga kerja perempuan seperti larangan pemutusan kerja bagi tenaga kerja perempuan karena alasan menikah, sedang hamil atau melahirkan. Dan maksud lainnya

⁴² Mulyani Djakaria. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi". Atrikel FH Unpad. Hlm. 25

⁴³ Serlika Aprita. 2019 "Perlindungan Hukum bagi Pemegang Saham Minoritas, Kreditor dan Karyawan atas Akuisisi Perusahaan". Jember: Pustaka Abadi. Hlm. 38.

⁴⁴ Sulistyowati Irianto. 2006. "Perempuan & Hukum: Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan". Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Hlm. 449-450.

adalah untuk memberikan jaminan kepada tenaga kerja perempuan agar terlibat dalam penyusunan Peraturan maupun Perjanjian Kerja Bersama.

3. Non-diskriminasi

Kebijakan perlindungan ini dimaksudkan agar tenaga kerja perempuan tidak merasakan adanya tindakan diskriminatif pada lingkungan tempat bekerja.

Dengan adanya beberapa kelemahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia bagi tenaga kerja wanita, maka sudah selayaknya Indonesia memberikan perhatian yang serius terhadap perlindungan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita. Hal ini dapat dilakukan dengan mengeluarkan regulasi-regulasi dibidang ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita di Indonesia harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yang tidak boleh bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945 dan juga harus disesuaikan dengan konvensi internasional yang sudah diratifikasi oleh bangsa Indonesia sepanjang tidak bertentangan dengan tujuan bangsa dan negara.

2.3.3 Faktor-faktor Yuridis yang Mempengaruhi Perlindungan Kerja Bagi Buruh Perempuan

Pada prinsipnya, penegakan hukum terhadap perempuan dan penegakan hak-hak perempuan yang berkecimpung dalam dunia kerja adalah sama dan sebangun keseluruhannya dengan prinsip-prinsip penegakan hukum pada umumnya, dimana

menurut Soerjono Soekanto berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum antara lain:⁴⁵

1. Faktor Hukum;
2. Faktor Penegak Hukum;
3. Faktor Sarana dan Fasilitas Hukum;
4. Faktor Masyarakat;
5. Faktor Kebudayaan.

Kelima faktor tersebut diatas saling berkaitan erat, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum dan juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum.⁴⁶ Penegakan perlindungan hukum bagi buruh perempuan tentunya juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, yang secara spesifik dapat penulis uraikan sebagai berikut:

1. Faktor Hukum

Dengan adanya peraturan hukum yang rigid dan berlaku di Indonesia mengenai hak buruh perempuan seperti halnya tercantum pada UU Ketenagakerjaan, diharapkan dapat memenuhi serta menjamin perlindungan terhadap penegakan hukum bagi buruh perempuan itu sendiri.

2. Faktor Penegak Hukum

Di Indonesia penegak hukum bagi hukum tenaga kerja salah adalah Disnaker (Dinas tenaga Kerja), PPK (Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan), dan Dewan Pengupahan. Lembaga-lembaga tersebut merupakan pilar utama terkait

⁴⁵ Soerjono Soekanto. 2010. "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*". Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hlm 8.

⁴⁶ *Ibid.* Hlm. 9.

pertanggungjawaban dalam perlindungan penegakan hukum tenaga kerja bagi buruh perempuan.

3. Faktor Sarana dan Fasilitas Hukum

Pada UU Ketenagakerjaan Pasal 76 Ayat 3 dan 4, telah menyebutkan bahwa pihak pemberi kerja dan/atau perusahaan wajib memberikan makanan dan minuman bergizi pada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari serta wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja pada malam hari. Hal-hal tersebut menjadi contoh bagaimana penegakan perlindungan hukum bagi buruh perempuan pada pemenuhan fasilitas dan sarana, walaupun sebenarnya masih banyak fasilitas dan sarana yang diperlukan untuk menunjang keberlangsungan pemenuhan hak buruh perempuan.

4. Faktor Masyarakat

Masyarakat merupakan komponen penting dalam interaksi sosial kehidupan. Pada perlindungan penegakan hukum bagi buruh perempuan tentunya diperlukan adanya kepedulian dari masyarakat guna mempertegas lebih lanjut mengenai pemenuhan hak buruh perempuan. Masyarakat harus dapat menghadirkan peran sebagai salah satu unsur pendorong keadilan bagi perlindungan hak buruh perempuan.

5. Faktor Kebudayaan

Kebudayaan adalah nilai-nilai yang hidup di tengah-tengah masyarakat. Di kebudayaan Indonesia terkait gender, masih sangat melekat pandangan hidup Patriarki yaitu sebuah pandangan dimana perempuan di posisikan sebagai insan yang hanya dianggap nomor 2 (dua) dalam interaksi kehidupan. Kaum perempuan dianggap hanya pantas untuk mengurus rumah tangga (ibu rumah tangga), sehingga

dalam bidang pekerjaan dampak dari pandangan ini terkadang menyulitkan atau memberikan dampak negatif terhadap buruh perempuan pada pekerjaannya. Hal ini, menjadi salah satu faktor yang paling membebani dalam penegakan perlindungan hak bagi buruh perempuan di Indonesia.

2.4 Kesehatan Reproduksi

2.4.1 Pengertian Kesehatan Reproduksi

Istilah reproduksi berasal dari kata “re” yang artinya kembali dan kata produksi yang artinya membuat atau menghasilkan. Jadi istilah reproduksi mempunyai suatu proses kehidupan manusia dalam menghasilkan keturunan demi kelestarian hidupnya. Sedangkan yang disebut organ reproduksi adalah alat tubuh yang berfungsi untuk reproduksi manusia.⁴⁷ Kesehatan reproduksi adalah suatu keadaan sehat secara menyeluruh mencakup fisik, mental dan kehidupan sosial yang berkaitan dengan alat, fungsi serta proses reproduksi yang pemikiran kesehatan reproduksi bukannya kondisi yang bebas dari penyakit melainkan bagaimana seseorang dapat memiliki kehidupan seksual yang aman dan memuaskan sebelum dan sesudah menikah.⁴⁸

Kesehatan reproduksi adalah suatu keadaan sejahtera fisik, mental, dan sosial secara utuh tidak semata-mata bebas dari penyakit atau kecacatan dalam suatu yang berkaitan dengan sistem reproduksi, fungsi dan prosesnya (WHO). Kesehatan reproduksi adalah keadaan sempurna fisik, mental dan kesejahteraan sosial dan

⁴⁷ Yessi Harnani,dkk. 2015. “*Teori Kesehatan Reproduksi*”. Yogyakarta: Deepublish. Hlm. 2.

⁴⁸ Jenny Mandang,dkk. 2016. “*Kesehatan Reproduksi dan Pelayanan Keluarga Berencana*”. Bogor: In Media. Hlm. 2

tidak semata-mata ketiadaan penyakit atau kelemahan, dalam segala hal yang berkaitan dengan sistem reproduksi dan fungsi serta proses.⁴⁹ Kesehatan reproduksi adalah suatu keadaan sehat secara menyeluruh mencakup fisik, mental dan kehidupan sosial yang berkaitan dengan alat, fungsi serta proses reproduksi yang pemikiran kesehatan reproduksi bukannya kondisi yang bebas dari penyakit melainkan bagaimana seseorang dapat memiliki kehidupan seksual yang aman dan memuaskan sebelum dan sesudah menikah.⁵⁰

2.4.2 Pentingnya Kesehatan Reproduksi

Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2014 tentang Kesehatan Reproduksi yang menjamin setiap orang berhak memperoleh pelayanan kesehatan reproduksi yang bermutu, aman dan dapat dipertanggungjawabkan, dimana peraturan ini juga menjamin kesehatan perempuan dalam usia reproduksi sehingga mampu melahirkan generasi yang sehat, berkualitas yang nantinya berdampak pada penurunan Angka Kematian Ibu. Dalam memberikan pelayanan Kesehatan Reproduksi ada dua tujuan yang akan dicapai, yaitu tujuan utama dan tujuan khusus, sebagai berikut:

1. Tujuan Utama

Memberikan pelayanan kesehatan reproduksi yang komprehensif kepada perempuan termasuk kehidupan seksual dan hak-hak reproduksi perempuan sehingga dapat meningkatkan kemandirian perempuan dalam mengatur fungsi

⁴⁹ Jeini Ester Nelwan. 2019. "*Epidemiologi Kesehatan Reproduksi*". Yogyakarta: Deepublish. Hlm. 3

⁵⁰ Al Muwadlichah, Maslucha. 2018. "*Asuhan Kebidanan Pelayanan Keluarga Berencana*". Jombang: Perpus UNIPDU Jombang. Hlm. 6

dan proses reproduksinya yang pada akhirnya dapat membawa pada peningkatan kualitas kehidupannya.

2. Tujuan Khusus

- a. Meningkatnya kemandirian wanita dalam memutuskan peran dan fungsi reproduksinya.
- b. Meningkatnya hak dan tanggung jawab sosial wanita dalam menentukan kapan hamil, jumlah, dan jarak kehamilan.
- c. Meningkatnya peran dan tanggung jawab sosial pria terhadap akibat dari perilaku seksual dan fertilitasnya kepada kesehatan dan kesejahteraan dan anak-anaknya.

2.4.3 Indikator Permasalahan Kesehatan Reproduksi

1. Gender

Adalah peran masing-masing pria dan wanita berdasarkan jenis kelamin menurut budaya yang berbeda-beda. Gender sebagai suatu konstruksi sosial mempengaruhi tingkat kesehatan, dan arena peran gender berbeda dalam konteks *cross cultural* berarti tingkat kesehatan wanita juga berbeda-beda.

2. Kemiskinan

Kemiskinan mengakibatkan banyak hal, antara lain:

- 1) Makanan yang tidak cukup atau makanan yang kurang gizi.
- 2) Persediaan air yang kurang, sanitasi yang jelek dan perumahan yang tidak layak.
- 3) Tidak mendapatkan pelayanan yang baik.

3. Pendidikan Yang Rendah

Kemiskinan mempengaruhi kesempatan untuk mendapatkan pendidikan. Kesempatan untuk sekolah tidak sama untuk semua tetapi tergantung dari kemampuan membiayai. Dalam situasi kesulitan biaya biasanya anak laki-laki lebih diutamakan karena laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga. Dalam hal ini bukan indikator kemiskinan saja yang berpengaruh tetapi juga gender berpengaruh pula terhadap pendidikan. Tingkat pendidikan ini mempengaruhi tingkat kesehatan. Orang yang berpendidikan biasanya mempunyai pengertian yang lebih besar terhadap masalah-masalah kesehatan dan pencegahannya. Minimal dengan mempunyai pendidikan yang memadai seseorang dapat mencari liang merawat diri sendiri, dan ikut serta dalam mengambil keputusan dalam keluarga dan masyarakat.

4. Kawin Muda

Di Negara berkembang termasuk Indonesia kawin muda pada wanita masih banyak terjadi (biasanya di bawah usia 18 tahun). Hal ini banyak kebudayaan yang menganggap kalau belum menikah diusia tertentu dianggap tidak laku. Ada juga karena faktor kemiskinan, orang tua cepat-cepat mengawinkan anaknya agar lepas tanggung jawabnya dan diserahkan anak wanita tersebut kepada suaminya.

5. Kekurangan Gizi dan Kesehatan Yang Buruk

Menurut WHO di Negara berkembang termasuk Indonesia diperkirakan 450 juta wanita tumbuh tidak sempurna karena kekurangan gizi pada masa kanak-kanak, akibat kemiskinan. Wanita sejak ia mengalami menstruasi akan membutuhkan

gizi yang lebih banyak dari pria untuk mengganti darah yang keluar. Zat yang sangat dibutuhkan adalah zat besi yaitu 3 kali lebih besar dari kebutuhan pria.

6. Beban Kerja Yang Berat

Wanita bekerja jauh lebih lama daripada pria, berbagai penelitian yang telah dilakukan di seluruh dunia rata-rata wanita bekerja 3 jam lebih lama. Akibatnya wanita mempunyai sedikit waktu istirahat, lebih lanjut terjadinya kelelahan kronis, stress, dan sebagainya. Kesehatan wanita tidak hanya dipengaruhi oleh waktu.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Reproduksi

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan reproduksi. Faktor-faktor tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi empat golongan yang dapat berdampak buruk bagi kesehatan reproduksi, yaitu:

1. Faktor Demografis – Ekonomi

Faktor ekonomi dapat mempengaruhi Kesehatan Reproduksi yaitu kemiskinan, tingkat pendidikan yang rendah dan ketidakahuan tentang perkembangan seksual dan proses reproduksi, usia pertama melakukan hubungan seksual, usia pertama menikah, usia pertama hamil. Sedangkan faktor demografi yang dapat mempengaruhi Kesehatan Reproduksi adalah akses terhadap pelayanan kesehatan, rasio remaja tidak sekolah, lokasi/tempat tinggal yang terpencil.

2. Faktor Budaya dan Lingkungan

Faktor budaya dan lingkungan yang mempengaruhi praktik tradisional yang berdampak buruk pada kesehatan reproduksi, kepercayaan banyak anak banyak

rejeki, informasi tentang fungsi reproduksi yang membingungkan anak dan remaja karena saling berlawanan satu dengan yang lain, pandangan agama, status perempuan, ketidaksetaraan gender, lingkungan tempat tinggal dan cara bersosialisasi, persepsi masyarakat tentang fungsi, hak dan tanggung jawab reproduksi individu, serta dukungan atau komitmen politik.

3. Faktor Psikologis

Sebagai contoh rasa rendah diri (*“low selfesteem”*), tekanan teman sebaya (*“peer pressure”*), tindak kekerasan dirumah/lingkungan terdekat dan dampak adanya keretakan orang tua dan remaja, depresi karena ketidak seimbangan hormonal, rasa tidak berharga wanita terhadap pria yang membeli kebebasan secara materi.

4. Faktor Biologis

Faktor biologis mencakup ketidaksempurnaan organ reproduksi atau cacat sejak lahir, cacat pada saluran reproduksi pasca penyakit menular seksual, keadaan gizi buruk kronis anemia, radang panggul atau adanya keganasan pada alat reproduksi. Dari semua faktor yang mempengaruhi kesehatan reproduksi diatas dapat memberikan dampak buruk terhadap kesehatan perempuan, oleh karena itu perlu adanya penanganan yang baik, dengan harapan semua perempuan mendapatkan hak-hak reproduksinya dan menjadikan kehidupan reproduksi menjadi lebih berkualitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dilakukan dalam usaha untuk memperoleh data yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan kepada metode sistematis, dan pemikiran tertentu, dengan jalan menganalisisnya.⁵¹ Selain itu, juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum kemudian mengusahakan suatu pemecahan permasalahan yang timbul.

3.1 Jenis dan Pendekatan Masalah

Jenis pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian hukum normatif-empiris atau yuridis normatif-empiris. Pendekatan secara normatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan metode atau cara pengumpulan data dan mempelajari mengenai aturan-aturan dalam hukum yang erat kaitannya dengan permasalahan penelitian, atau dengan kata lain penelitian normatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan sumber data berupa referensi kepustakaan seperti peraturan perundang-undangan, dokumen resmi dan kepustakaan lain yang berkaitan dengan penelitian serta dengan Pendekatan yuridis empiris yang

⁵¹ Soerjono Soekanto. 1983. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta. hal.43

dilakukan untuk mempelajari hukum dalam kenyataan atau berdasarkan fakta yang didapat secara objektif di lapangan.

3.2 Sumber dan Jenis Data

Sumber data merupakan tempat dari mana data tersebut diperoleh. Proses penelitian ini menggunakan sumber data yang diperoleh dengan berdasarkan data lapangan dan data pustaka. Jenis data pada penulisan ini menggunakan dua jenis data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data basis atau utama yang digunakan dalam penelitian. Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, survei, eksperimen, dan sebagainya.⁵²
2. Data sekunder, yaitu berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder bisa dikumpulkan melalui berbagai sumber seperti buku, situs, atau dokumen pemerintah,⁵³ (Studi Pustaka). Data yang diperoleh dengan studi pustaka terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.
 - a. Bahan Hukum Primer, adalah berupa perundang-undangan dan hasil wawancara yang terdiri dari:
 - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

⁵² Diakses dari <https://www.dqlab.id/kenali-4-perbedaan-data-sekunder-dan-data-primer-saat-melakukan-penelitian>.

⁵³ *Ibid.*

- 2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja.
 - 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
 - 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 5) Hasil wawancara dengan Dosen Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.
 - 6) Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Hukum dan Kepatuhan PT. Indokom Samudera Persada.
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang berhubungan dengan bahan hukum primer, terdiri dari buku, jurnal hasil penelitian, serta makalah yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti *website*, surat kabar, kamus hukum dan lain-lain.

3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan teknik studi pustaka dan studi lapangan:

- a. Studi pustaka (*library research*), menurut Mestika Zed, studi pustaka atau kepastakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian yang berkaitan dengan bahasan.
- b. Studi lapangan (*field research*), dilakukan sebagai usaha mengumpulkan data secara langsung di lapangan penelitian guna memperoleh data yang dibutuhkan.

Studi lapangan dilaksanakan dengan wawancara (*interview*), yaitu mengajukan tanya jawab kepada responden penelitian dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan.⁵⁴

2. Prosedur Pengolahan Data

Setelah melakukan pengumpulan data, selanjutnya dilakukan pengolahan data lapangan atau data empirik, sehingga data yang diperoleh dapat mempermudah permasalahan yang diteliti. Teknik pengolahan data adalah suatu metode atau cara untuk konversi data menjadi bentuk yang dapat digunakan dan diinginkan. Dimana konversi ini dilakukan dengan menggunakan urutan operasi yang telah ditentukan baik itu secara manual atau otomatis.⁵⁵ Pengolahan data meliputi tahapan sebagai berikut:⁵⁶

- a. Identifikasi data, yaitu mencari data yang diperoleh untuk disesuaikan dengan pembahasan yang akan dilakukan dengan menelaah peraturan, dan literatur yang berkaitan dengan judul dan permasalahannya.
- b. Klasifikasi data, yaitu hasil identifikasi data yang selanjutnya diklasifikasi atau dikelompokkan sehingga diperoleh data yang benar-benar objektif.
- c. Penyusunan data, yaitu menyusun data menurut sistematika yang telah ditetapkan dalam penelitian sehingga memudahkan dalam menginterpretasikan data.

⁵⁴ Soerjono Soekanto. 1983. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta. hal.61

⁵⁵ Diakses dari <https://www.dqlab.id/pengertian-teknik-pengolahan-data-dan-jenis-tipenya#:~:text=Singkatnya%20pengertian%20teknik%20pengolahan%20data,itu%20secara%20manual%20atau%20otomatis>. Pada 20 Juli 2023.

⁵⁶ Diakses dari <https://www.google.com/amp/s/123dok.com/a-article/prosedur-pengumpulan-dan-pengolahan-data-metode-penelitian.7qv1jggq>. Pada 20 Juli 2023.

3.4 Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data dengan tujuan untuk menemukan informasi yang berguna yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk solusi suatu permasalahan.⁵⁷ Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif, yaitu dengan cara dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat yang mudah dibaca, dimengerti untuk diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan hal-hal yang bersifat khusus lalu disimpulkan secara umum dan selanjutnya dari berbagai kesimpulan tersebut dapat diajukan saran.

⁵⁷ Diakses dari <https://www.dqlab.id/analisis-data-adalah-mengenal-pengertian-jenis-dan-prosedur-analisis-data>. Pada 20 Juli 2023.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Di Indonesia pengaturan tentang Hak Maternitas telah berakar dari Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu pada Pasal 27 Ayat 1 dan 2 bahwa “(1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”. Kemudian dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dasar pemikiran yang melatar belakangi pengaturan tersendiri bagi pekerja wanita adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesusilaan. Prinsip dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita adalah perlindungan khusus atas kekhususan mereka utamanya fungsi melanjutkan keturunan (biologis). Pada dunia Internasional hak maternitas juga telah diatur sebagai sebuah hak fundamental bagi buruh perempuan yang harus dipenuhi, tercantum pada Konvensi ILO (International Labour Organization) 183 tentang Perlindungan Maternitas dan Rekomendasi 191. Sesungguhnya terkait upaya-

upaya penegakan hak maternitas di Indonesia sudah cukup jelas tertuang dalam pengaturan-pengaturan yang ada, namun yang menjadi masalah adalah terkadang dalam implementasinya masih sering terjadi ketidaksesuaian dengan pengaturan-pengaturan yang telah ada tersebut.

2. Berkaitan dengan Pemenuhan Hak Maternitas Dalam Melindungi Kesehatan Reproduksi Buruh Perempuan di Provinsi Lampung dapat kita lihat melalui salah satu wawancara dengan pihak dari perusahaan yang ada di Provinsi Lampung yaitu PT. Indokom Samudera Persada dimana Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan di perusahaan tersebut sudah terpenuhi dengan cukup baik dan berjalan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Beberapa hak sudah terpenuhi oleh PT. Indokom Samudera Persada tersebut yaitu hak tenaga kerja untuk izin menstruasi, hak untuk hamil, hak cuti hamil dan melahirkan, hak mendapat perlindungan selama masa kehamilan, hak cuti keguguran hingga hak tenaga kerja perempuan untuk menyusui. Sehingga dapat kita lihat bahwa sudah ada perusahaan yang menaati hak-hak maternitas buruh perempuan, tidak semua perusahaan seperti PT. *Alpen Food Industry* (AFI) yang menjadi penyebab banyak buruh perempuannya keguguran. Walaupun jika memang hak-hak maternitas tidak tercantum dalam perjanjian kerja bersama (PKB) atau perjanjian perusahaan (PP) tetaplah setiap perusahaan wajib melaksanakan secara menyeluruh hak-hak maternitas bagi tenaga kerja perempuan karena sudah jelas aturannya tertera dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Nilai tambah pada PT. Indokom Samudera Persada dari hasil wawancara dengan *Head Legal and Compliance*, Gustav, yaitu hak-hak maternitas bagi tenaga kerja perempuan mereka telah dicantumkan juga dalam Perjanjian kerja bersama.

5.2 Saran

1. Hendaknya setiap perusahaan atau pengusaha yang akan membuka lapangan pekerjaan terutama bagi tenaga kerja perempuan harus diberikan pengetahuan maupun pemahaman dari dinas tenaga kerja atau pemerintah di provinsi terkait pengaturan hak maternitas sehingga tidak ada lagi alasan tidak terpenuhinya hak buruh perempuan akibat ketidaktahuan perusahaan atau pengusaha tentang pengaturan-pengaturan terkait.
2. Hendaknya dalam rangka memastikan terpenuhinya hak-hak maternitas tenaga kerja perempuan di provinsi lampung perlu dilakukan tindakan tegas bagi perusahaan maupun pengusaha yang tidak memenuhi maupun melanggar hak maternitas tenaga kerja perempuan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Abdurahman, Ali, dkk. 2001. "Perlindungan Bagi Pekerja Wanita Dalam Perspektif Ham dan Hukum". Bandung: UNPAD.
- Al-Khanif, dkk. 2017. "Dialektika Universalisme vs Relativisme di Indonesia". Yogyakarta: LKiS.
- Aloewic, Tjepi F. 1996. Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial. Cetakan ke-11. Jakarta: BPHN.
- Aprita, Serlika. 2019 "Perlindungan Hukum bagi Pemegang Saham Minoritas, Kreditor dan Karyawan atas Akuisisi Perusahaan". Jember: Pustaka Abadi.
- Asikin, Zaenal. 2002. "Dasar-Dasar Hukum Perburuhan". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ester Nelwan, Jeini. 2019. "Epidemiologi Kesehatan Reproduksi". Yogyakarta: Deepublish.
- Freire, Paulo. 2000. "Pedagogy of the Oppressed". New York: The Continuum International Publishing Group Inc.
- Hakim, Abdul. 2014. "Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Cetakan ke-4 edisi revisi. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.
- Halim, dkk. 2001. "Sari Hukum Tenaga Kerja (buruh) Aktual". Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Heroe Soewono, Djoko. 2019. "Analisis Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia". Universitas Kediri.
- Husni, Lalu. 2003. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Irianto, Sulistyowati. 2006. "Perempuan & Hukum: Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan". Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

- Jenny Mandang, dkk. 2016. "Kesehatan Reproduksi dan Pelayanan Keluarga Berencana". Bogor: In Media.
- Judiantoro, Hartono. 1992. "Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan". Jakarta: Rajawali Pers.
- Komnas Perempuan. 2022. "Pemenuhan Hak Maternitas untuk Meneguhkan Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Rumah Tangga dan Dunia Kerja".
- Kristjansson, Jakob Thor, dkk. 2011. "*Iceland as a 'powerful' small state in the international community.*". Iceland: Centre For Small State Studies Publication Series University of Iceland.
- Manan, Bagir. 1995. "*Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pengaturan Penyelenggaraan Perizinan*". Jakarta.
- Marzuki, Suparman. 2017. "Hukum Hak Asasi Manusia". Yogyakarta: UII
- Maslucha, Al Muwadlichah. 2018. "Asuhan Kebidanan Pelayanan Keluarga Berencana". Jombang: Perpus UNIPDU Jombang.
- Nedeng, I wayan. 2003. Lokakarya Dua Hari: Outsourcing dan PKWT. Jakarta: Lembangtek
- Prinst, Darwin. 1994. "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya). Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Soedjono, Wiwoho. 1991. "Hukum Perjanjian Kerja". Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekanto, Soerjono. 1983. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. Soerjono. 2010. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum". Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Soepomo, Imam. 1968. "Hukum Perburuhan". Bagian Pertama Hubungan Kerja. Jakarta: Bhayangkara.
- Soepomo, Imam. 2016. "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja". Jakarta: Djambatan.
- Utrecht, E. 1957. "*Pengantar dalam Hukum Indonesia*". Jakarta: Ichtiar.

Wijayanti, Astri. 2017. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Bandung: PT. Refika Aditama.

Yessi Harnani, dkk. 2015. “Teori Kesehatan Reproduksi”. Yogyakarta: Deepublish.

Zaeni, Asyhadie. 2008. “Hukum Kerja”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Konvensi ILO 183. “Perlindungan Maternitas”.

C. ARTIKEL DAN JURNAL.

Ardhanariswari, Riris. 2009. “Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21”, Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum jilid XXXIII No.1.

Djakaria, Mulyani. 2018. “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi*” Volume 3, Nomor 1. Bandung: FH Unpad.

S, Nurjannah. 2013. “Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender” . Fakultas Hukum: Universitas Muhammadiyah Mataram

Tricahyono, Danan. 2020. “Buruh Dalam Sejarah Indonesia: Studi Tentang Aktivitas Buruh Pada Masa Pemerintah Kolonial Belanda Periode 1870-1942”. Jurnal Pendidikan dan Sejarah, Vol 16 Nomor 2. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Puspitasari, Wina. 2014. "Perindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional dengan Sistem Perijinan: Perspektif Negara Kesejahteraan". Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol 1-No.1.

Miladiyanto, Sulthon. 2017. "Perindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif) Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia." Jurnal Panorama Hukum 2 no.1. Malang: Universitas PGRI Kanjuruhan Malang.

D. SUMBER LAIN

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/hak-dan-fasilitas-menyusui>

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/hamil-dan-melahirkan>

[https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/hamil-dan-melahirkan/perlindungan-pekerja-saat-hamil-dan-melahirkan#:~:text=PERLINDUNGAN%20SELAMA%20HAMIL-,APA%20SAJA%20BENTUK%20PERLINDUNGAN%20BAGI%20PEKERJA%20PEREMPUAN%20SELAMA%20MASA%20KEHAMILAN,1\)%20UU%2013%2F2003\).](https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/hamil-dan-melahirkan/perlindungan-pekerja-saat-hamil-dan-melahirkan#:~:text=PERLINDUNGAN%20SELAMA%20HAMIL-,APA%20SAJA%20BENTUK%20PERLINDUNGAN%20BAGI%20PEKERJA%20PEREMPUAN%20SELAMA%20MASA%20KEHAMILAN,1)%20UU%2013%2F2003).)

<https://greennetwork.id/ikhtisar/meningkatkan-hak-maternitas-pekerja-perempuan/#:~:text=Di%20Indonesia%2C%20hak%20maternitas%20diatur,2%20hari%20dengan%20upah%20penuh.>

<https://greennetwork.id/ikhtisar/meningkatkan-hak-maternitas-pekerja-perempuan/#:~:text=Di%20Indonesia%2C%20hak%20maternitas%20diatur,2%20hari%20dengan%20upah%20penuh>

<https://news.detik.com/adv-nhl-detikcom/d-3781912/ini-pelanggaran-yang-sering-terjadi-pada-perempuan-di-tempat-kerja>

<https://regional.kompas.com/read/2020/02/28/20550061/banyak-kasus-keguguran-ratusan-buruh-es-krim-aice-mogok-dan-tuntut-shift/>

<https://regional.kompas.com/read/2020/02/28/20550061/banyak-kasus-keguguran-ratusan-buruh-es-krim-aice-mogok-dan-tuntut-shift/>

<https://www.alodokter.com/keguguran>

<https://www.dqlab.id/analisis-data-adalah-mengenal-pengertian-jenis-dan-prosedur-analisis-data>

<https://www.dqlab.id/kenali-4-perbedaan-data-sekunder-dan-data-primer-saat-melakukan-penelitian>

<https://www.dqlab.id/pengertian-teknik-pengolahan-data-dan-jenis-tipenya#:~:text=Singkatnya%20pengertian%20teknik%20pengolahan%20data,itu%20secara%20manual%20atau%20otomatis>

<https://www.ekrut.com/media/buruh-adalah/>

<https://www.google.com/amp/s/123dok.com/a-article/prosedur-pengumpulan-dan-pengolahan-data-metode-penelitian.7qv1jggq>

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/perjanjian-lt4fb9b255eeee/>

<https://www.mitrakeluarga.com/artikel/cara-meredakan-nyeri-haid>

<https://www.siloamhospitals.com/informasi-siloam/artikel/apa-itu-menstruasi>

<https://www.siloamhospitals.com/informasi-siloam/artikel/apa-itu-keguguran>