

# IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

(Kasus Perlindungan Hak Pekerja/Buruh Perempuan Pada Sektor Garmen Di Kota  
Semarang)

Ernita manik  
D2B009114  
(neetha.manik@yahoo.com)

## **Abstract:**

Women are often depicted with a weak creature because she has multiple functions, reproductive functions and social functions, which related to reproductive function of menstruation, pregnancy, breastfeeding and childbirth. However, at the present time a lot of women who participated in the working world, an increasing number of women workers in the garment sector in particular makes female labor protection related reproductive function. Labor laws that essentially provides protection against labor but in fact common irregularities and violations primarily related submissions leave menstruation, pregnancy, childbirth, miscarriage, and breast-feeding because the company considers such leave will inhibit the production of the company up to a lot of labor do not get their due in the world of work. This study used qualitative research type is descriptive and aims to provide a systematic overview of the events. Techniques for data collection using interviews and observation techniques, while this study can be used to acquire a broad knowledge of the research subject. These results indicate that the implementation of Law No. 13 of 2003 on Manpower is still not optimal because there are many cases of violations of the rights of women workers related submissions leave menstruation, pregnancy, childbirth, miscarriage, and breast-feeding. This was due to the lack of effective communication from the government and firms to labor than that sanctions are not effective because many violations committed by the company but received no sanction in accordance with existing laws. That the implementation of labor law can work well it is necessary to the government's role in overseeing the company in violation and give strict punishment for violators besides the need for effective communication to be one step in optimizing the application of the Act in particular labor protection of women.

**Keywords:** *Implementation, labor rights of women, welfare of women labor.*

## **PENDAHULUAN**

Jumlah perempuan dalam peran bekerja terus menerus mengalami peningkatan, akan tetapi perbedaan antara laki-laki dan perempuan selalu dinilai berbeda karena perempuan yang dianggap lemah dan laki-laki kuat. Dari perbedaan tersebut muncul lah budaya patriarkhi, yakni adanya dominasi laki-laki terhadap perempuan dalam kehidupan bermasyarakat hingga sering terabaikannya hak perempuan yang merupakan kesamaan hak dengan kaum laki-laki.

Namun pada masa sekarang ini, perbedaan antara laki-laki dan perempuan mulai kabur hal tersebut terlihat dari keikutsertaan partisipasi perempuan dalam meningkatkan

kesejahteraan keluarga dengan keikutsertaan perempuan dalam bekerja. Fenomena ini dikenal dengan "*industrial redeployment*". Perempuan yang sering diasumsikan sebagai ibu rumah tangga mengalami perubahan pandangan karena eksistensi kaum perempuan yang bekerja dalam membantu suami dalam meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga, disamping itu terdapat alasan banyaknya penggunaan tenaga kerja perempuan dalam bekerja, menurut **Pudjiwati Sayogjo** (1989), penggunaan tenaga kerja perempuan dikarenakan beberapa faktor :

**Pertama**, sektor industri seperti rokok, tekstil, garmen dan industri makanan serta minuman yang menuntut ketelitian, ketekunan, dan sifat-sifat lain yang umumnya merupakan ciri kaum wanita.

**Kedua**, tenaga kerja wanita sering dipandang lebih penurut dan murah sehingga secara ekonomis lebih menguntungkan bagi pengusaha. Tidak dipungkiri bahwa faktanya perempuan memiliki beberapa potensi yang juga tidak kalah disbanding dengan kaum laki-laki, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan.

Namun pekerja perempuan atau buruh perempuan yang bekerja di perusahaan saat sekarang ini mengalami situasi yang dramatis. Situasi dilematis secara progresif cenderung memiliki dampak "marginalisasi" dan "privatisasi" pekerjaan perempuan, serta mengkonsentrasikan di dalam bentuk pekerjaan pelayanan yang tidak produktif. Kenyataan ini menimbulkan fenomena menurunnya posisi kaum perempuan dalam bidang pekerjaan.

Dalam kenyataannya secara kodrati perempuan mempunyai fisiologis yang berbeda dengan laki-laki. Perempuan mempunyai fungsi ganda yaitu fungsi reproduksi dan fungsi sosial, dimana fungsi reproduksi ini tidak dipunyai oleh laki-laki. Fungsi reproduksi ini terkait perempuan mengalami haid, hamil dan melahirkan serta fungsi sosial dimana perempuan mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting di dalam keluarga dan di dalam lingkungan rumah tangganya. Apabila dikaitkan dengan pekerjaan, maka berjalannya fungsi reproduksi dapat memberikan pengaruh pada kelancaran jalannya pekerjaan dan dapat mengakibatkan perlakuan yang berbeda terhadap perempuan. Hingga seringnya memunculkan fenomena menurunnya posisi kaum perempuan dalam bidang pekerjaan seperti pada beberapa kasus yang terjadi, para buruh yang bekerja di sektor garmen dan industri, sebagian besar perusahaan hampir tidak memperhatikan masalah-masalah yang dialami buruh perempuan sebagai tenaga kerja, seperti masalah cuti haid, hamil, melahirkan, tunjangan kehamilan dan menyusui dan fasilitas tempat penitipan anak.

Jika ditinjau secara general maka permasalahan di bidang ketenagakerjaan, khususnya perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat diinventarisasi :

1. Masih adanya perlakuan diskriminatif dan eksploitatif terhadap pekerja perempuan .
2. Pekerja perempuan yang belum ditempatkan sejajar dengan pekerja laki-laki, karena kodrati perempuan itu sendiri.
3. Pekerja perempuan masih dipandang hanya sekedar mencari tambahan pendapatan keluarga karena fungsi utamanya lebih disarankan sebagai ibu rumah tangga .
4. Tingkat pendidikan dan kesempatan mengikuti pelatihan ketrampilan yang lebih rendah dibanding pekerja laki-laki.

Pemerintah memiliki peran yang sangat vital dalam control terhadap industri dan perusahaan, kelemahan pemerintah dalam pengawasan menjadikan perusahaan dan industri banyak yang mengabaikan kebijakan yang dbentuk oleh pemerintah.

Semarang yang merupakan kota industri memiliki banyak industri terutama industri sektor garmen yang juga banyak mempekerjakan perempuan sebagai tenaga kerja maupun buruh. PT Richtek dan PT Rode merupakan contoh industri yang mempekerjakan perempuan sebagai tenaga kerja di kota Semarang. Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentu banyak hal yang dapat disorot mengenai penerapan Undang-undang tersebut khususnya pada pasal perlindungan tenaga kerja perempuan di kota Semarang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini merupakan:

1. Bagaimana implementasi Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur hak perempuan sebagai tenaga kerja di kota Semarang?
2. Bagaimana peran pemerintah kota Semarang dalam menjalankan fungsi pengawasan di industri garmen yang banyak mempekerjakan perempuan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003?

Maka penelitian yang dilakukan bertujuan mengetahui implementasi undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 76 yang mengatur hak perempuan sebagai tenaga kerja di kota Semarang dan mengetahui peran pemerintah kota Semarang dalam menjalankan fungsi pengawasan di industri garmen yang mempekerjakan perempuan sesuai dengan Undang-undang nomor 13 tahun 2003.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Fenomenologi agar penelitian ini mengungkapkan bagaimana gambaran pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan di kota Semarang khususnya pada sektor garmen. Penelitian ini berusaha mengungkapkan bagaimana peran dan pengawasan pemerintah khususnya dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam melakukan pengawasan terkait dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 terhadap para pekerja khususnya pekerja perempuan dalam industri garmen. Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dimana pada penelitian ini menekankan pada suatu analisis dan menggambarkan pada suatu kenyataan sehingga akan menghasilkan penelitian yang memiliki banyak data deskriptif dari pelaku-pelaku yang akan menjadi pengamat dalam penelitian ini dan agar dengan penelitian ini diharapkan dapat menemukan fenomena-fenomena yang belum diketahui.

### **Sumber Data**

Penelitian kualitatif ini membedakan data yang diperoleh menjadi dua, yaitu :

1. Data primer, data ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui catatan tertulis dan merekam. Sumber data utama dalam penelitian ini melalui wawancara dengan informan penelitian, seperti : Disnakertrans, buruh perempuan, pengusaha, dan pihak lain yang terlibat dalam implementasi tersebut.
2. Data sekunder merupakan sumber data diluar kata-kat dan tindakan atau data yang diperoleh tidak secara langsung dari obyek peneliti. sumber data melalui dokumentasi-dokumentasi yang berupa buku-buku, majalah, artikel, catatan serta literature lainnya

## **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan dalam memperoleh informasi dalam penelitian ini melalui Pengamatan dan data kemudian dicocokkan dengan hasil wawancara dan dokumentasi yang ada agar dapat saling melengkapi data satu dengan yang lain dalam penelitian. Observasi partisipatif merupakan observasi yang akan digunakan dalam penelitian ini karena melibatkan peneliti langsung ke obyek yang terkait yakni penelitian yang langsung dilakukan peneliti ke PT Rode dan PT Richtek dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Selain observasi teknik wawancara mendalam (indepth Interview) juga dilakukan dalam pengumpulan data agar dapat mengkonstruksikan mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain sebagainya.

## **PEMBAHASAN**

### **B.1 Implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja di Indonesia. Bagi sebagian tenaga kerja undang-undang tersebut merupakan pelindung hak mereka yang dijamin oleh negara melalui pemerintah dan merupakan pelindung dari perusahaan-perusahaan yang sering memperlakukan tenaga kerja dengan semena-mena. Undang-Undang tenaga kerja tersebut menjadi sorotan utama dalam implementasinya di lapangan, bagaimana mengkoordinir, menerapkan dan menginterpretasikan undang-undang tersebut sesuai dengan apa yang tertulis.

Implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 belum berjalan optimal khususnya terkait pengajuan cuti haid, hamil, melahirkan dan keguguran karena masih banyaknya pelanggaran dan penyimpangan yang terdapat dalam pelaksanaan UU tersebut. Pelanggaran tersebut terbukti dari keluhan pekerja perempuan dimana perusahaan sering mempersulit tenaga kerja dalam memperoleh cuti haid, hamil, keguguran dan menyusui, selain belum optimalnya penerapan UU tersebut, sikap pelaksana kebijakan juga tidak memiliki tingkat kejujuran dalam pelaksanaannya dimana pengajuan cuti haid masih sangat buruk dalam pelaksanaannya di industri garmen karena masih adanya anggapan perusahaan dengan Undang-undang yang berlaku maka kerugian waktu produksi akan terjadi. Dalam upaya menghentikan pelanggaran-pelanggaran tersebut maka seharusnya terdapat sanksi tegas yang diberikan kepada perusahaan yang melanggar hak pekerja perempuan.

### **B.2 Faktor Yang Mempengaruhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

#### **1. Komunikasi**

Komunikasi merupakan suatu tolak ukur bagaimana mengukur pencapaian suatu kebijakan atau peraturan secara jelas dengan interpretasi yang sama yang dapat dilakukan oleh pelaksana kebijakan secara konsisten.

- **Transmisi (Penyaluran Komunikasi)**

Sebelum keputusan di laksanakan dan perintah dikeluarkan dibutuhkan komunikasi dari pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan agar keputusan dan perintah yang dibuat dapat diimplementasikan dengan baik. Kesalahan yang Sering terdapat dalam penyaluran komunikasi ini adalah adanya perbedaan antara pemahaman-pemahaman yang

dibuat dalam suatu keputusan dan sering dijumpai pemaksaan perbedaan-perbedaan antara kebijakan semula atau yang menjadi acuan dengan pandangan yang berbeda. Kesalahan-kesalahan tersebut pada dasarnya bersumber dari kesalahan penyampaian informasi melalui komunikasi yang diberikan antara pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan. Berdasarkan permasalahan tersebut terdapat tiga hambatan dalam penyampaian komunikasi menurut ( Winarno 2012:17 ), yaitu:

1. Adanya pertentangan pendapat antara para pelaksana dengan perintah yang dikeluarkan oleh pengambil kebijakan. Pertentangan ini menimbulkan distorsi terhadap komunikasi kebijakan.
2. Adanya hierarki berlapis-lapis dan mempunyai struktur yang ketat.
3. Penangkapan komunikasi-komunikasi mungkin dihambat oleh persepsi yang selektif dan ketidakmauan pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan suatu kebijakan.

- **Kejelasan Komunikasi**

Suatu kebijakan membutuhkan kejelasan dalam penyampaian kebijakan terutama mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Dalam mengimplementasikan kebijakan bertujuan agar tidak terjadinya kekeliruan atau kesalahan dan juga untuk menghindari kebingungan dan interpretasi yang salah dalam merealisasi suatu kebijakan karena ketidakjelasan dalam komunikasi dapat mengakibatkan ketidaksamaan makna dan tujuan awal dari kebijakan yang telah dibuat.

Kejelasan informasi terkait Undang-undang Nomo 13 tahun 2003 masih sangat buruk karena berdasarkan pernyataan tenaga kerja tersebut masih adanya tenaga kerja yang tidak mengetahui perlindungan perempuan yang merupakan haknya. Begitu pentingnya kejelasan dalam komunikasi tidak hanya kejelasan dalam kebijakan yang mengatur akan hak tetapi juga kejelasan mengenai sanksi apabila ada pihak yang melanggar kebijakan yang telah di buat. maka kejelasan ini membutuhkan perhatian khusus bagi pelaksana kebijakan agar tujuan dari kebijakan dapat terwujud.

- **Konsistensi**

Implementasi akan diperoleh secara maksimal dan efektif apabila keputusan dan perintah dilakukan secara konsisten, konsistensi dalam kebijakan dan keputusan terkait undang-undang dan kebijakan sangat perlu di perjelas secara benar karena apabila demikian maka diperlukan sosialisasi rutin terhadap perusahaan dan pekerja khususnya tenaga kerja perempuan.

## **2. Sumber Daya**

Pelaksana atau sumber daya manusia yang berperan secara internal maupun eksternal memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi seperti pengaruh dari lingkungan internal, yaitu Aparatur Pengawas Ketenagakerjaan (pendidikan dan kemampuan mengarahkan dan menyampaikan program), Sarana dan prasarana kerja, kapasitas manajemen. pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan serta perturan-peraturan pelaksanaan sistem pengawasan yang meliputi:

- a. Pengawas diarahkan kepada usaha yang preventif dan represif, namun tindakan represif akan dilaksanakan secara tegas terhadap perusahaan yang secara sengaja melanggar atau perusahaan yang berkali-kali mendapat peringatan.
- b. Dalam melakukan tugas pengawas harus langsung turun kelapangan agar pengawasan dilakukan secara obyektif.
- c. Aparatur pengawas diharapkan dapat lebih cepat dan peka bertindak terhadap permasalahan yang timbul hingga permasalahan tidak meluas.

Faktor sumber daya dalam implementasi UU Ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kegagalan dalam penerapan UU ini. Lemahnya pembagian tugas, lemahnya penggerakan dan pengendalian atasan langsung, lemahnya koordinasi, lemahnya pelaporan, sehingga tidak tersedia data obyek pemeriksaan maupun data hasil kegiatan merupakan dampak dari faktor sumber daya yang menjadi faktor belum optimalnya UU Ketenagakerjaan tersebut

### **3. Sikap Pelaksana**

Sikap pelaksana kebijakan dalam implementasinya sangat berperan penting karena dengan sikap pelaksana menjadi tolak ukur keberhasilan suatu kebijakan yang dibuat. Sikap pelaksana menentukan pencapaian tujuan-tujuan dari pembuatan kebijakan karena apabila pelaksana kebijakan menolak dengan tujuan dari kebijakan maka kebijakan tersebut tentu akan gagal begitu pula apabila pelaksana kebijakan tidak memahami tujuan dari kebijakan maka kegagalan implementasi akan sering di jumpai.

Pada dasarnya terdapat tiga komponen yang mempengaruhi kemampuan dan keinginan pelaksana kebijakan dalam menjalankan kebijakan yaitu perlunya kognisi, afeksi dan perilaku selain itu diperlukan sikap demokrasi pelaksana dalam menjalankan kebijakan dalam hal ini diperlukan kedekakatan dan *publik hearing* dengan objek sasaran guna menciptakan hubungan yang lebih baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa sikap pelaksana kebijakan cenderung kurang memahami karena pelaksana hanya sekedar mengetahui dan menyelenggarakan tanpa adanya sosialisasi yang jelas dan memiliki sikap yang antusias terhadap pelanggaran-pelanggaran yang ada di lapangan. Sikap pelaksana ini lah menjadi salah satu bukti kegagalan dalam implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 khususnya pasal-pasal yang melindungi tenaga kerja perempuan pada sector garmen.

### **B.3 Peran Pemerintah Sebagai Fungsi Pengawas Di Kota Semarang**

Upaya pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dilihat dari landasan aksi dengan telah ditandatangani Deklarasi Beijing dan dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan gender dalam Pembangunan Nasional yang secara eksplisit menyatakan bahwa setiap kebijakan dan program pembangunan dapat mengintegrasikan perspektif gender. Upaya yang ditempuh oleh Pemerintah dalam mempertahankan dan memberdayakan tingkat peran pekerja perempuan adalah melalui :

1. Pembuatan Peraturan Perundang – Undangan
2. Pelatihan Ketrampilan, Penyuluhan dan Penyebarluasan informasi yang terkait dengan pemberdayaan pekerja wanita, seperti :
  - a. Penyuluhan Penanggulangan Anemia Gizi;
  - b. Penyuluhan Perlindungan Hak – Hak Pekerja Perempuan
  - c. Penyuluhan hak dan kewajiban Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) khususnya TKI perempuan .
  - d. Sosialisasi Norma Perlindungan Kerja bagi Pekerja Perempuan .

Pengawasan Ketenagakerjaan yang berupaya untuk melindungi, mempertahankan dan meningkatkan penghargaan terhadap hak-hak wanita sebagai pekerja secara proporsional sesuai dengan kodrat yang ada. Upaya-upaya yang dilakukan pemerintah bertujuan agar pengawasan berjalan lebih baik dengan melakukan pengawasan yang bersifat preventif yaitu melakukan pembinaan kepada pengusaha dan

pekerja di perusahaan maupun melakukan pemeriksaan dengan pemberian Nota Pemeriksaan bagi perusahaan yang melanggar atau tidak melaksanakan peraturan di bidang ketenagakerjaan ( tindakan represif non justisial ). Apabila pemberian Nota Pemeriksaan ini juga tidak dilaksanakan maka dilakukan tindakan represif Justisial yaitu pelaksanaan pembuatan Berita Acara Proyustisia ( BAP ).

Bentuk-bentuk perlindungan tenaga kerja wanita, dilakukan antara lain melalui :

- a. Norma keselamatan kerja
- b. Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan
- c. Norma kerja
- d. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal adanya kecelakaan kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat diambil kesimpulan bahwa, Perkembangan jumlah tenaga kerja perempuan di kota Semarang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang pesat dan meningkatnya jumlah tenaga kerja perempuan di kota Semarang menimbulkan banyak permasalahan di bidang tenaga kerja. UU Ketenagakerjaan yang dibuat pemerintahan belum optimal dalam implementasinya karena masih banyaknya pelanggaran yang ditemukan dalam pelaksanaannya. Kasus pemotongan upah tenaga kerja yang dilakukan perusahaan ketika tenaga kerja perempuan mengajukan cuti haid yang pada dasarnya merupakan hak dasar dari tenaga kerja, pengurangan jumlah hari cuti yang seharusnya telah ditetapkan oleh UU perlindungan perempuan dan rumitnya prosedur dan syarat dalam mengajukan cuti haid, hamil, melahirkan, menyusui dan keguguran menjadi bukti dari kegagalan implementasi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain itu peran pemerintah juga masih belum berjalan efektif dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya perempuan yang menyebabkan Undang-undang ini masih mengalami banyak hambatan dalam realisasinya. Belum kuatnya penerapan sanksi dalam pelanggaran yang dilakukan baik pelanggaran dari pemerintah maupun perusahaan terkait implementasi Undang-undang ketenagakerjaan menjadi faktor dari ketidakefektifan peran pemerintah dalam melindungi tenaga kerja. Upaya –upaya yang dilakukan pemerintah terhadap tenaga kerja belum didukung sepenuhnya oleh sumber daya dan sistem yang tegas karena perekrutan sumber daya sebagai pengawas yang merupakan implementator dalam Undang-undang kurang selektif hingga masih banyak sumber daya manusia dalam pemerintah yang tidak menerapkan sesuai dengan keputusan yang dibuat.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh maka diperlukan langkah-langkah sebagai rekomendasi dalam mencapai implementasi Undang-undang ketenagakerjaan secara optimal, adapun rekomendasi yang mungkin dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan penguatan sumber daya manusia sebagai pengawas dengan meningkatkan kualitas kaderisasi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK), baik di Provinsi dan Kabupaten atau Kota khususnya PPK Spesialis serta adanya

koordinasi antara PPK dengan Aparat penegak Hukum (APH) dlm melakukan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.

2. Perlu adanya sosialisasi kepada tenaga kerja mengenai Undang-undang nomor 13 tahun 2003 agar tenaga kerja mengetahui adanya perlindungan khususnya perlindungan tenaga kerja perempuan.
3. Diperlukan pembentukan jaringan terpadu yang dikhususkan penanganan pekerja perempuan di kota Semarang yang bekerja sama dengan instansi terkait dan LSM peduli perempuan.
4. Perlu ditingkatkan penyelenggaraan pelatihan – pelatihan serta ketrampilan kepada pekerja perempuan dalam rangka memberdayakan pekerja perempuan yang selama ini masih dianggap sebagai golongan yang berada dalam posisi tawar menawar dan pekerja perempuan masih dianggap rendah baik dari segi pendidikan dan ketrampilan agar mampu meningkatkan daya saing di dunia usaha.
5. Diperlukan dorongan keberanian kepada tenaga kerja perempuan agar melaporkan segala pelanggaran yang dilakukan perusahaan khususnya pelanggaran pemberian cuti haid, hamil, melahirkan, menyusui dan keguguran.
6. Memperkuat sanksi yang tegas kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran hak-hak pekerja perempuan agar tenaga kerja perempuan memiliki kepastian hukum dalam bekerja.
7. Revitalisasi pengawasan ketenagakerjaan meliputi revitalisasi sumber daya manusia, lembaga pengawasan ketenagakerjaan, operasional pengawasan ketenagakerjaan, peran serta stakeholder dan masyarakat dalam rangka mewujudkan pengawasan ketenagakerjaan yang mandiri (*independent*), tidak memihak (*fair treatment*) dan seragam (*equal implementation*).



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 1980. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modren*. Jakarta:Pustaka Amani Adisu, editus dan jehani, libertus. 2006. *Hak-hak Pekerja Perempuan*. Tangerang penerbit: visi media
- B. Siswanto Sastrohadwiryo, DR, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Budi Winarno. 2008. *Kebijakan Publik Teori & Proses*. Yogyakarta. Media Pressindo
- Budiman, kris, *Feminis Laki-laki dan Wacana Gender*, INDONESIA, 2000.
- DR.Solichin Abdul Wahab, M. A, Analisis kebijakan (Dari reformasi ke implementasi kebijaksanaan Negara)
- D. Riant Nugroho. *Kebijakan Publik Untuk Negara-negara berkembang*, Jakarta. PT Elex Media.2006
- Fakih, mansour. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*,Yogyakarta, 2008, Pustaka Pelajar
- Harjito Notopuro, *Peranan Wanita Dalam Pembangunan Di Indonesia*, Jakarta. Balai Aksara, 1984.
- Islamy,m.irfan.2003. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara* Suziana 1990.kasus nike di Indonesia
- Katalog Dalam Terbitan. Kementerian Kesehatan Indonesia. Kementerian Kesehatan. Direktorat Jenderal Bina Gizi dan KIA, *Pedoman Kesehatan Reproduksi Di Tempat Kerja*, Kementerian Kesehatan RI, 2011
- Marchington, mick.1986, *Memanageri Hubungan Industrial*,PT PERTJA, Jakarta
- Mosse, Julia Cleves .1996 *Gender dan Pembangunan*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Sujamto, Ir. *Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia*. Jakarta. Sinar Grafika, 1994.
- Sunarto, *Analisis wacana ideology gender media anak-anak*. 2000, Mimbar dan yayasan Adikarya Ikapi serta ford foundation, Semarang
- Sedijoprpto, Endang, *Tenaga kerja wanita Indonesia*, Pusat dokumentasi ilmiah nasional,Jakarta 1982.
- Widanti, Agnes. 2005. *Hukum Berkeadilan Jender*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.

## Internet

- [http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS\\_117190/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_117190/lang--en/index.htm). (akses tanggal 12 November 2011, pukul 10.00)
- <http://unionism.files.wordpress.com/2012/05/mekanisme-pelaporan-pelanggaran-ilo-ib.pdf>. (akses tanggal 15 Mei 2012, 12.00)
- <http://sosbud.kompasiana.com/2012/01/24/wanita-pekerja-sangat-dilindungi-undang-undang>. (akses tanggal 5 Mei 2012, pukul 13,00)

## Sumber Hukum

Republik, Indonesia. Undang-Undang Dasar 1945.

\_\_\_\_\_ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

\_\_\_\_\_ Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per 03/Men/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Wanita Karena Hamil, Menikah atau Melahirkan.

Suran Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE.04/Men/1998 Tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita.

Surat Edaran Tenaga Kerja Republik Indonesia Tentang Larangan Diskriminasi Bagi Pekerja Wanita Dalam Peraturan Perusahaan Atau Kesepakatan Kerja Bersama.