



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>

Received: 2 April 2024, Revised: 19 April 2024, Publish: 27 April 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Tuntutan Pekerja Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil yang Tidak di Penuhi Secara Keadilan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT. Alpen Food Industry Bekasi)

Wike Nopianti¹, Tri Setiady², Muhamad Abas³

¹Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia
Email: wikenopianti15@gmail.com

²Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang, Indonesia
Email: tri.setiady@fh.unsika.ac.id

³Universitas Buana Perjuangan Karawang, Karawang, Indonesia
Email: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Corresponding Author: muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

Abstract: Problems that arise due to the increasing number of female workers, ranging from issues of gender equality, health, legal protection and wages. The 2000 Indonesian Occupational Health and Safety (K3) training document explains that for certain chemicals, conditions in factories such as excessive heat. In this research, researchers focused on the problems that existed when the research was carried out, secondary data related to reviewing maternity rights for pregnant women workers in ensuring the safety and health of pregnant women and the fetuses they contain. Article 86 paragraph (1) of the Manpower Law emphasizes: every worker has the right to obtain protection for occupational safety and health (K3) where pregnant female workers can ask to do work that is not heavy and dangerous. PT. This AFI violates existing legislation where pregnant women workers are employed on night shifts in accordance with the Company's operations without paying attention to Occupational Health and Safety, but the author provides a strategy to increase the fulfillment of maternity rights for pregnant women workers at PT. AFI's first step involves understanding the company's understanding of the applicable legal framework, including Law Number 13 of 2003 concerning Employment, which regulates the protection of female workers, including maternity rights.

Keyword: Protection, Women, Workers.

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, setiap manusia dilahirkan memiliki kedudukan dan kesempatan yang sama, baik yang lahir berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Namun, karena

perbedaan kodrat, maka banyak masyarakat yang beranggapan bahwa kedudukan perempuan lebih lemah daripada laki-laki.(Widyaningrum & Rohman, 2021) Karena dipandang lebih lemah, maka perempuan sering mendapatkan perlakuan yang bersifat diskriminasi dalam segala lini kehidupan termasuk dalam segi pelaksanaan kegiatan dalam wujud pekerjaan.

Perempuan dapat mengembangkan kemandiriannya dalam bidang ekonomi dan perempuan bisa terlepas dari stereotip pekerjaan domestik. Tetapi keikutsertaan perempuan dalam dunia industri tentu memiliki berbagai hambatan. Perempuan mengalami subordinasi, marginalisasi, dan diskriminasi di tempat kerja. Diskriminasi perempuan di tempat kerja seperti mata rantai yang tidak pernah terputus.(Rima Nina, 2020) Melihat pentingnya sebuah payung hukum untuk pekerja perempuan, pada masa Orde Baru disahkan Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1951 yang mengatur tentang hak maternitas dan perlindungan pekerja Perempuan. Lalu pada 2003 peraturan mengenai hak dan perlindungan buruh Perempuan dituangkan dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Di dalam undang – undang ketenagakerjaan, terdapat pasal yang secara khusus mengatur tentang hak buruh perempuan pasal 76, 77, 81, 82, dan 153.

Permasalahan yang muncul akibat meningkatnya angka pekerja wanita, mulai dari masalah kesetaraan gender, kesehatan, perlindungan hukum dan upah. Dokumen pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Indonesia tahun 2000 menjelaskan bahwa bahan-bahan kimia tertentu, kondisi di dalam pabrik seperti panas yang berlebihan, kebisingan, radiasi, stres pada pekerja wanita yang hamil, mengangkat barang-barang berat dan berdiri sepanjang hari dapat berbahaya terhadap sistem reproduksi manusia, dalam hal ini pekerja, baik laki-laki maupun wanita.(Widodo, 2021)

Terdapat hak – hak yang wajib diterima buruh perempuan di tempat kerja antara lain pembatasan aktivitas dan waktu kerja bagi buruh yang sedang hamil, hak memperoleh jaminan keamanan dan konsumsi bagi buruh perempuan yang bekerja pada tengah malam hingga pagi, hak untuk mendapat cuti maternitas seperti cuti pada hari pertama dan kedua haid/menstruasi, cuti hamil, cuti melahirkan, atau cuti keguguran tanpa di PHK serta hak untuk menyusui pada saat bekerja, termasuk didalamnya terdapat hak maternitas.(Triyani & Tarina, 2021) Pengertian hak maternitas itu sendiri sebenarnya belum diatur secara tepat namun pengertian itu dapat penulis artikan sebagai hak untuk mendapat pelayanan profesional yang ditujukan kepada wanita usia subur yang berkaitan dengan masa diluar kehamilan, masa kehamilan, masa melahirkan, masa nifas sampai enam minggu, dan bayi yang dilahirkan sampai berusia 40 hari beserta keluarganya.

Hak maternitas ini diatur dalam Konvensi ILO K-183 Konvensi Perlindungan Maternitas 2000. Dalam konvensi ini mengatur perlindungan kesehatan ibu dan anak yang diatur dalam Pasal 3 Konvensi ILO K-183, cuti melahirkan diatur dalam Pasal 4 Konvensi ILO K-183, cuti karena sakit atau komplikasi diatur dalam Pasal 5 Konvensi ILO K-183, perlindungan kerja dan non diskriminasi yang diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 9 Konvensi ILO K-183, dan mengenai ibu menyusui yang diatur dalam Pasal 10 Konvensi ILO K-183. Kesehatan pekerja diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan yang menekankan pentingnya Kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya sehingga memperoleh produktifitas kerja yang optimal.(Susilowati, t.t.)

Hak maternitas bukanlah urusan pribadi perempuan. Hak ini bertaut erat dengan keberlangsungan kehidupan umat manusia dan bangsa. Karenanya, hak maternitas mesti dipandang sebagai urusan sosial alih-alih personal perempuan. Namun, pandangan seperti itu belum berlaku secara luas dan merata belum banyak mewujudkan ke dalam sikap, tindakan, hingga kebijakan di semua tempat. Hak maternitas berupa cuti hamil dan melahirkan, misalnya. Beberapa negara telah menerapkan kebijakan cuti hamil dan melahirkan lebih dari tiga bulan, sementara sebagian negara lainnya belum. Di Indonesia, Rancangan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak membuka harapan bagi peningkatan hak maternitas,

terutama terkait cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan dan cuti pendampingan bagi laki-laki (suami). (Rachmadhany, 2023)

Komnas Perempuan mendefinisikan hak maternitas sebagai hak asasi manusia yang khusus melekat pada perempuan karena fungsi reproduksinya, mencakup cuti haid, cuti hamil/ melahirkan dan menyusui. Hak maternitas berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar perempuan dan keluarganya dalam beradaptasi secara fisik dan psikososial untuk mencapai kesejahteraan. Konvensi ILO Nomor 183 menyatakan bahwa cuti hamil tidak boleh kurang dari 14 minggu, sementara rekomendasi ILO Nomor 191 menyarankan cuti hamil setidaknya 18 minggu.

Di seluruh dunia, pedoman cuti hamil minimum diatur oleh undang-undang dan dalam banyak kasus didanai oleh pemerintah. Beberapa negara memberlakukan cuti hamil/melahirkan jauh melampaui rekomendasi ILO dengan mempertimbangan kondisi kesehatan fisik dan psikis perempuan. Bulgaria, misalnya, memberlakukan cuti melahirkan minimum selama 58,6 pekan (satu tahun satu bulan). Sementara Yunani memberikan cuti selama 43 pekan (setara 9 bulan) bagi perempuan yang melahirkan.

Di Indonesia, hak maternitas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam UU tersebut, perempuan pekerja berhak mendapatkan cuti hamil selama 3 bulan dan 1,5 bulan jika mengalami keguguran. Sementara bagi suami, hak cuti pendampingan diberikan selama 2 hari dengan upah penuh. Namun, kenyataannya, belum semua orang mendapatkan hak maternitas, apalagi hak maternitas yang layak. Masih banyak perusahaan atau pemberi kerja yang melanggar hak maternitas pekerja. Beberapa bentuk pelanggaran yang sering terjadi adalah tidak membolehkan pekerja perempuan untuk mengambil cuti haid, menghalangi pekerja memperoleh cuti keguguran, hingga melarang pekerja untuk hamil. Namun di undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (UU K3) di Indonesia, yang saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan perubahannya, memberikan perlindungan terhadap hak maternitas bagi pekerja perempuan. UU K3 ini melindungi hak maternitas dengan menetapkan beberapa pasal yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, seperti pasal 3 yang menetapkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan. Tetapi, dalam peraturan ini tidak ada pasal yang spesifik yang melindungi hak maternitas secara langsung. (Prajnaparamita, 2019)

Namun dewasa ini, pekerja perempuan yang sedang hamil diperlakukan sama seperti pekerja lainnya yang tidak hamil, dan dianggap mampu menjalankan pekerjaan seperti biasa. Padahal, kehamilan awal berdampak signifikan terhadap kondisi kesehatan perempuan, dan bekerja keras berarti bertarung dengan risiko keguguran. Yang tidak kalah menyedihkan, kehamilan bahkan dijadikan alasan oleh sebagian perusahaan/pemberi kerja untuk memutus hubungan kerja. (Isnaeni Halimah, 2023) Penelitian yang dilakukan oleh organisasi Perempuan Mahardhika pada 2018 menemukan bahwa 4 dari 25 pekerja perempuan menyembunyikan kehamilan mereka karena takut kehilangan pekerjaan dan pendapatan.

Pada kasus yang penulis temui Kasus mogok kerja yang melibatkan ratusan pekerja di PT. Alpen Food Industry (PT AFI) di Bekasi mencerminkan ketegangan antara perusahaan dan buruh terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja, khususnya bagi buruh perempuan yang sedang hamil. Pekerja di PT AFI melakukan mogok kerja setelah merasa bahwa perusahaan telah melanggar hak-hak mereka. Salah satu isu utama yang menjadi pemicu mogok kerja adalah kebijakan shift malam bagi buruh perempuan yang sedang hamil. Buruh perempuan yang mengandung umumnya rentan terhadap risiko dan stres tambahan yang mungkin timbul akibat bekerja pada shift malam. Mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menjaga kesehatan dan kesejahteraan diri serta janin yang dikandungnya. Dari laporan yang penulis temui sejak tahun 2019 telah terjadi 14 kasus keguguran dan 6 kematian bayi baru lahir, total 359 buruh perempuan yang bekerja di pabrik AICE.

Perusahaan juga mempersulit pekerja untuk mendapatkan fasilitas kesehatan selain dari klinik dan dokter yang disediakan oleh perusahaan. "Buruh tidak dapat mengambil second opinion dari dokter atau klinik lain. Bisa dibayangkan, buruh tidak mendapatkan layanan kesehatan secara demokratis karena satu-satunya dokter yang bisa memberikan izin sakit hanya dokter perusahaan saja. Pekerja merasa bahwa kebijakan shift malam tersebut tidaklah sesuai dengan standar perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang seharusnya diberikan kepada pekerja, terutama kepada pekerja wanita yang sedang hamil. Mereka berpendapat bahwa bekerja pada shift malam dapat meningkatkan risiko komplikasi kehamilan dan bahkan dapat membahayakan kesehatan ibu dan janin. Salah satu akar masalah dalam konflik di PT. AFI adalah perlakuan terhadap buruh hamil yang menyebabkan tingginya kasus keguguran dan kematian bayi, sistemika upah yang tidak sesuai dengan standar, demosi dan sanksi yang tidak proporsional, beban dan durasi kerja yang tidak sesuai standar, dan kondisi K3 yang perlu diperbaiki.

Penerapan undang-undang dan kebijakan kerap kali mengalami suatu ketidakpatuhan dari pengatur, pembuat dan pelaksana kebijakan. Beberapa ahli berpendapat dalam model implementasi kebijakannya bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu Communication (komunikasi), Resources (sumber daya), Disposition (sikap pelaksana) dan Bureaucratic structure (struktur birokrasi). Maka terlihat adanya ketimpangan antara kasus PT. AFI dan peraturan perundang-undangan yang ada.

Dari Latar belakang yang sudah penulis tuangkan maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian ini dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak maternitas tenaga kerja Wanita hamil di Indonesia?
2. Bagaimana strategi yang dapat diusulkan untuk meningkatkan pemenuhan hak maternitas bagi tenaga kerja Wanita hamil di PT.AFI dengan memperhatikan aspek hukum K3?

METODE

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan secara yuridis normatif. Dimana dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian kualitatif yaitu meneliti pada observasi dan pengamatan sebuah objek. Bentuk dari penelitian ini adalah pengumpulan data yang bergantung pada objek penelitian. Spesifikasi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu melakukan deskripsi terhadap hasil penelitian dengan data yang selengkap-lengkapnyanya. Dalam penelitian ini peneliti memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan. Deskripsi ini dimaksudkan terhadap data primer dan data sekunder yang berhubungan dengan peninjauan hak maternitas bagi pekerja wanita hamil dalam memastikan keselamatan dan kesehatan ibu hamil serta janin yang dikandungnya.

Dalam rangka melengkapi data sekunder, penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara analisis dokumen yaitu pengumpulan data dengan cara peninjauan, pembedahan, dan pengodean konten kedalam subjek penelitian. Setelah data primer dan data sekunder berupa dokumen telah diperoleh, maka selanjutnya di analisis dengan peraturan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Analisis ini juga menggunakan sumber-sumber lain seperti pendapat para ahli, pendapat teori, dan berita artikel yang terpercaya sumbernya. Tentu yang berkaitan dengan hak cuti bagi pekerja/buruh perempuan pasca keguguran kehamilan. Hal ini bertujuan untuk memperoleh kesimpulan hasil dari kajian penulis pada bab selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Tenaga Kerja Wanita Hamil Di Indonesia

Menurut penulis, Pengertian perlindungan hukum diambil dari kata perlindungan terlebih dahulu, Perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan sebagai segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak-hak nya sebagai warganegara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggar akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dapat bersifat preventif maupun represif. Perlindungan yang akan penulis bahas dalam uraian permasalahan ini adalah mengenai perlindungan terhadap hak maternitas pada pekerja wanita.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan diatur juga dalam ketentuan bagian kedua tentang ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e, yang menyebutkan “Tenaga kerja perempuan tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hamil melahirkan, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya. Pasal ini termasuk yang dibahas dalam Undang-Undang Cipta Kerja, akan tetapi sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak tenaga kerja perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya.(Hidayat & Dalimunthe, 2022)

Berikut pertumbuhan jumlah pekerjaan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2021-2023 Hal ini dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel 1

Jenis Kelamin	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin (Persen)		
	2021	2022	2023
Laki-laki	85,21	86,70	86,97
Perempuan	63,63	58,84	60,18
Laki-laki + Perempuan	74,20	73,10	73,90

Sumber: Badan Pusat Statistik

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja Perempuan tahun 2023 sebanyak 60,18 juta jiwa. Angka ini meningkat dari 58,84 juta jiwa dari tahun sebelumnya. Peran pekerja sebagai aset bangsa tentunya memiliki hak untuk dilindungi, tidak terkecuali pekerja perempuan. Di dalam UU Kesehatan No. 17 tahun 2023 pasal 100, pemberi kerja wajib menjamin kesehatan pekerja melalui Upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif dan paliatif serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerjanya.

Adapun beberapa dasar hukum yang mengatur terkait perlindungan hukum terkait hak maternitas bagi tenaga kerja wanita hamil, sebagai berikut:(KM & KM, t.t.)

Perlu Anda ketahui, ketentuan jam kerja pekerja perempuan hamil dapat ditemukan dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”): “Pengusaha dilarang mempekerjakan

pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.0”.

Jika dilihat dari ketentuan di atas, maka jelas bahwa jam kerja untuk pekerja perempuan yang sedang hamil tidak boleh antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 7.00. Apabila dilanggar, pelakunya dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10 juta dan paling banyak Rp100 juta.

Jika siang hari menurut Pasal 1 angka 27 UU Ketenagakerjaan adalah waktu antara pukul 06.00 – 18.00, maka, menurut hemat kami, malam hari dihitung setelah pukul 18.00. Dengan demikian, jam kerja yang Anda tanyakan telah melanggar ketentuan Perda Kab Bekasi 4/2016, karena telah melebihi pukul 18.00. Pengusaha yang melanggar ketentuan di atas dapat dipidana berdasarkan Pasal 85 ayat (1) Perda Kab Bekasi 4/2016 yang berbunyi: *“Ketentuan Pidana adalah sanksi pidana berupa kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) kecuali jika ditentukan lain dalam Peraturan Perundang-undangan”.* Sanksi tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja/buruh, serta tidak menghilangkan sanksi administratif.

Demikian pula UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan UU No. 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan mewajibkan Negara untuk melakukan semua upaya yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dalam bidang pekerjaan dalam rangka untuk memastikan persamaan hak antara perempuan dan laki-laki terutama: hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk atas perlindungan reproduksi. Pasal 49 ayat (2) Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia: *“Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan.”*

Pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja, aspek sangat penting untuk diperhatikan para pengusaha, yakni aspek kesehatan pekerja, terutama pekerja yang sedang hamil. Sejatinya pengusaha wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berbunyi:

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. *keselamatan dan kesehatan kerja;*
- b. *moral dan kesusilaan; dan*
- c. *perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.*

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. (Harini & Suradi, 2016) Yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Menurut hemat penulis, jika sampai terbukti bahwa pengusaha mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukan

mengganggu kesehatan ibu dan/atau janinnya, bahkan menyebabkan keguguran, maka perusahaan telah melanggar ketentuan Pasal 86 dan Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Sanksi administratif akan dikenakan terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, berupa: teguran; peringatan tertulis; pembatasan kegiatan usaha; pembekuan kegiatan usaha; pembatalan persetujuan; pembatalan pendaftaran; penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; pencabutan izin.

Di Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan: setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Upaya K3 dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sehingga pekerja perempuan yang sedang hamil dapat meminta untuk melakukan pekerjaan yang tidak berat dan berbahaya sebagai bentuk jaminan keselamatan untuk dirinya. Karena perlindungan bagi kesehatan reproduksi sebagai bagian dari K3 ditegaskan oleh Konvensi ILO No. 155 tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penjelasan Konvensi ini menyebut bagian-bagian kebijakan K3 yang efektif termasuk dengan melindungi pekerja penyandang disabilitas, pekerja perempuan khususnya terkait dengan syarat-syarat dan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kehamilan. (Djakaria, 2018)

Adapun ketentuan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00, yang menegaskan bahwa:

1. *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk:*
 - a. *Memberikan makanan dan minuman bergizi;*
 - b. *Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.*
2. *Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.*

Jika dilihat dalam hal pengaturan mengenai regulasinya sebenarnya pengaturan mengenai hak maternitas pekerja wanita ini dirasa sudah cukup baik. Pemerintah telah menyiapkan pengaturan tersebut guna untuk melindungi pekerja wanita agar dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Teori perlindungan menurut Soepomo mencakup semua kebutuhan bagi pekerja wanita yaitu antara lain teori perlindungan ekonomis dimana pengertiannya adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

Perlindungan teknis berkaitan dengan hak maternitas dapat kita lihat dalam hal pekerja wanita boleh izin untuk tidak bekerja apabila mereka merasakan sakit pada saat menstruasi datang, cuti pada saat mereka sedang hamil maupun keguguran, kebijakan ketentuan lembur apabila mereka sedang hamil dimana banyak terjadi penyimpangan bahwa pekerja Wanita yang sedang hamil tetap diberlakukan jam kerja lembur atau terkena shift kerja tidak teratur yang membahayakan kesehatan janin dan dirinya.

Maka dari itu menurut penulis, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja Perempuan harus didukung oleh pemberi kerja. Salah satu sasaran program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pekerja perempuan yang sedang hamil. Pekerja Perempuan yang sedang hamil merupakan salah satu dari kelompok rentan. Pekerja yang sedang hamil harus melaporkan kepada pemberi kerja apabila ia terkonfirmasi hamil. Tujuannya, agar pemberi kerja dapat menyesuaikan lingkungan kerjanya. Pemberi kerja dapat menanyakan status kondisi Kesehatan atau keterangan medis pekerja yang sedang hamil, sehingga dapat mengetahui jumlah waktu dan beban kerja yang mampu dilakukan. Di samping itu, penilaian risiko terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil perlu dilakukan oleh Pemberi Kerja sebagai bagian dari penilaian risiko secara keseluruhan proses kerja.

Strategi Dalam Meningkatkan Pemenuhan Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil Di PT.AFI Dengan Memperhatikan Aspek Hukum K3

Pembahasan mengenai strategi dalam meningkatkan pemenuhan hak maternitas bagi tenaga kerja wanita hamil di PT. AFI dengan memperhatikan aspek hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), merupakan topik yang penting dan relevan dalam konteks perlindungan tenaga kerja wanita. Dengan memperhatikan aspek hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), menjadi topik yang sangat penting dan relevan dalam konteks industri modern. Hak maternitas merupakan salah satu aspek fundamental dalam perlindungan tenaga kerja, khususnya untuk tenaga kerja wanita hamil, yang tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan karyawan tapi juga mempengaruhi produktivitas dan keberlanjutan operasional Perusahaan.(Aprilliani dkk., 2022) Hak maternitas adalah hak dasar yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan untuk mendukung kesejahteraan dan kesehatan ibu serta anak. PT. AFI sebagai salah satu entitas yang beroperasi dalam lingkup industri yang dinamis, dituntut untuk secara proaktif merancang dan menerapkan strategi-strategi efektif guna memastikan bahwa hak-hak maternitas tenaga kerja wanitanya terpenuhi, sejalan dengan peraturan dan standar hukum yang berlaku.

Dalam upaya meningkatkan pemenuhan hak maternitas, terdapat beberapa aspek hukum K3 yang harus menjadi perhatian utama PT. AFI. Aspek-aspek ini mencakup, namun tidak terbatas pada, penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk wanita hamil, penyesuaian tugas dan jam kerja yang lebih fleksibel, serta pemberian cuti hamil dan melahirkan yang memadai. Strategi yang komprehensif dan multidimensi, yang tidak hanya fokus pada pemenuhan standar minimum, tapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, menjadi kunci dalam memastikan keberhasilan upaya ini.

Seperti kasus yang terjadi pada tahun 2021 kasus ini menjadi perbincangan khalayak ramai dan bermula ketika muncul kasus eksploitasi yang dialami oleh para ibu hamil yang bekerja sebagai buruh di pabrik AICE, atas insiden eksploitasi ini selanjutnya menyebabkan 13 ibu hamil mengalami keguguran. Tidak hanya itu, kasus eksploitasi ini juga berimbas pada meninggalnya lima bayi yang baru lahir, permasalahan lainnya yang juga dialami oleh para buruh yang bekerja di pabrik AICE seperti penurunan upah, sulitnya mekanisme pengambilan cuti, sistem buruh kontrak yang kontroversial juga kerap menjadi persoalan yang dialami oleh para buruh yang bekerja disana.

Masalah selanjutnya yang kerap dialami oleh para buruh berkaitan dengan proses pengambilan izin untuk melakukan cuti yang dinilai sangat mempersulit para buruh. Buruh perempuan yang sedang hamil kerap kali tetap dipaksa untuk bekerja sesuai dengan jam operasional perusahaan, hingga terdapat beberapa kasus keguguran yang dialami oleh para buruh perempuan yang sedang hamil karena kelelahan akibat dipaksa untuk tetap bekerja dalam kondisi hamil. Terhitung sepanjang tahun 2021 silam telah terjadi 13 kasus keguguran yang dialami oleh para ibu hamil yang bekerja sebagai buruh di pabrik es krim AICE serta terdapat 5 bayi yang meninggal dunia sebelum mereka dilahirkan. Hal ini dapat terjadi lantaran pembagian shift kerja yang oleh para buruh dinilai tidak ramah bagi para ibu hamil, mereka diharuskan untuk tetap menjaga mesin selama 24 jam sesuai dengan shift yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan tanpa adanya keringanan termasuk bagi para ibu hamil yang sedang bekerja. Para ibu hamil yang bekerja sebagai buruh di pabrik es krim AICE juga dipersulit untuk mengambil jam kerja non-shift dan dipersulit bila ingin mengambil cuti melahirkan. Tentunya eksploitasi seperti ini tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, terlebih pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Shift kerja yang tidak teratur ini dapat menyebabkan terjadinya gangguan *siklus Circardian*. Gangguan ini dapat menyebabkan gangguan keseimbangan dalam tubuh yang akan berdampak pada sistem reproduksi tenaga kerja wanita. Gangguan ini umumnya terjadi pada tenaga kerja wanita yang bekerja pada shift sore dan malam hari. Getaran berlebih yang

terpapar pada pekerja wanita juga dapat menyebabkan terjadinya keguguran pada tenaga kerja wanita. (Harahap, 2017) Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa 40% pekerja wanita yang terpapar getaran akibat bekerja dengan mesin mengalami keguguran (30 pekerja wanita). Adapun Faktor risiko lain seperti paparan bahan kimia, bising, suhu yang tidak optimal, dan getaran dikaitkan dengan kejadian keguguran. Berbagai Risiko baik yang berupa aktivitas kerja maupun karena lingkungan kerja yang dapat menyebabkan terjadinya gangguan kesehatan disebut *Occupational Risk Factor*.

Hubungan penyebab antara shift kerja malam hari dan kejadian *miscarriage* dapat dijelaskan dengan adanya perubahan ritme circadian. Perubahan ini dikaitkan dengan adanya penurunan produksi hormon melatonin yang juga disebabkan oleh waktu tidur yang terlalu singkat. Penelitian lain pendukung juga menyimpulkan bahwa jam kerja yang tidak teratur terutama pada malam hari berhubungan dengan peningkatan risiko keguguran dan dan mengurangi fertilitas. Paparan getaran yang disebabkan oleh mesin kerja akan berkontribusi terhadap berbagai permasalahan kesehatan reproduksi khususnya pada tenaga kerja wanita yang sedang hamil. getaran terutama *Whole Body Vibration* dapat menyebabkan terjadinya *miscarriage*. Getaran juga dapat menyebabkan terjadinya gangguan sirkulasi darah pada area *pelvic* pada wanita hamil. Berbagai studi lain pendukung juga menyebutkan bahwa *Whole Body Vibration* menyebabkan *toxemia* atau bahkan dapat menyebabkan kematian ibu. (Darmayani dkk., 2023)

Sudah dijelaskan pada ketentuan umum pasal 1 angka 27 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebut siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00. Namun tidak mencantumkan waktu yang dimaksud dengan malam hari. Pada prakteknya acuan waktu kerja malam atau yang dikenal dengan shift malam kemudian disesuaikan dengan waktu kerja yang dimaksud dalam pasal 76 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yaitu antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Dimana pada jam tersebut diatur larangan mempekerjakan anak dan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, serta kewajiban memberikan fasilitas berupa makanan, minuman, dan jaminan keamanan bagi pekerja perempuan. (AZIS, t.t.)

Maka menurut penulis PT. AFI ini melanggar perundang-undangan yang ada dimana tenaga kerja Wanita hamil dipekerjakan pada shift malam sesuai dengan operasi Perusahaan tanpa memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, namun penulis memberikan suatu strategi dalam meningkatkan pemenuhan hak maternitas bagi tenaga kerja Wanita hamil di PT. AFI dengan langkah pertama ini melibatkan pemahaman pihak perusahaan untuk memahami tentang kerangka hukum yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja wanita, termasuk hak-hak maternitas seperti cuti hamil dan melahirkan, serta perlindungan terhadap diskriminasi pekerjaan. Selain itu, regulasi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja perlu dipertimbangkan dalam merancang strategi pemenuhan hak maternitas ini.

Adapun strategi dalam pemenuhan hak maternitas bagi tenaga kerja wanita hamil harus dirancang dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang mendukung kesejahteraan karyawan dan kepatuhan terhadap peraturan hukum yang berlaku. Berikut adalah beberapa strategi utama yang bisa diterapkan: (Ardianto & Atalim, 2018)

1. Peningkatan Kebijakan Internal

- a. Penyusunan Kebijakan Maternitas yang Komprehensif: Mengembangkan atau merevisi kebijakan internal yang mendukung tenaga kerja wanita hamil, termasuk ketentuan tentang cuti hamil dan cuti melahirkan yang lebih baik dari standar minimum yang ditetapkan oleh hukum, serta kebijakan terkait fleksibilitas jam kerja.

- b. Perlindungan terhadap Diskriminasi: Menjamin bahwa tidak ada diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita karena kehamilan, termasuk dalam perekrutan, promosi, atau pemberian tugas.
2. Fasilitas dan Dukungan di Tempat Kerja
 - a. Penyesuaian Tempat Kerja: Menyediakan fasilitas yang mendukung, seperti ruang istirahat yang nyaman untuk tenaga kerja wanita hamil, serta memperhatikan keselamatan dan kesehatan dengan menyediakan akses ke fasilitas kesehatan dan nutrisi yang baik.
 - b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Memastikan lingkungan kerja aman dan sehat bagi tenaga kerja wanita hamil, termasuk menghindari paparan terhadap bahan berbahaya dan memastikan adanya akses mudah ke fasilitas medis.
 3. Edukasi dan Pelatihan
 - a. Pelatihan Kesadaran: Mengadakan sesi pelatihan untuk manajer dan karyawan tentang pentingnya dukungan terhadap tenaga kerja wanita hamil, termasuk hak-hak mereka dan cara terbaik untuk mendukungnya.
 - b. Sumber Daya dan Dukungan Informasi: Menyediakan informasi dan sumber daya tentang kesehatan kehamilan, nutrisi, dan keselamatan kerja, yang mudah diakses oleh tenaga kerja wanita.
 4. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal
 - a. Kerjasama dengan Penyedia Layanan Kesehatan: Membangun kerjasama dengan klinik atau rumah sakit untuk memberikan layanan kesehatan yang mudah diakses dan terjangkau bagi tenaga kerja wanita hamil.
 - b. Asosiasi dan Lembaga Pendukung: Bekerja sama dengan asosiasi industri dan lembaga pendukung hak-hak wanita untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya pemenuhan hak maternitas.
 5. Pengawasan dan Evaluasi
 - a. Mekanisme Umpan Balik: Mengembangkan mekanisme untuk menerima dan menanggapi umpan balik dari tenaga kerja wanita terkait kebijakan dan fasilitas maternitas, guna melakukan penyesuaian dan perbaikan berkelanjutan.
 - b. Evaluasi Berkala: Melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan praktik pemenuhan hak maternitas, untuk memastikan keefektifan dan kepatuhan terhadap peraturan hukum yang berlaku.

Menurut penulis melalui pendekatan komprehensif ini, PT. AFI dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif, yang tidak hanya memenuhi aspek hukum K3 tapi juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan dan PT. AFI bisa menjadi contoh terbaik dalam pemenuhan hak maternitas, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan tapi juga menguatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang inklusif dan mendukung kesetaraan gender yang pada akhirnya akan berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan pada subbab penelitian mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Tenaga Kerja Wanita Hamil di Indonesia ini menunjukkan bahwa walaupun Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang dirancang untuk melindungi hak maternitas, terdapat kesenjangan signifikan antara ketentuan hukum yang ada dan realitas implementasinya di lapangan. Penelitian ini menyoroti bahwa perlindungan hukum terhadap hak maternitas masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk ketidakcukupan regulasi, kurangnya pengawasan, dan kesadaran yang rendah dari baik pemberi kerja maupun pekerja perempuan itu sendiri. Dapat disimpulkan point utama nya yaitu: Pengawasan dan Penegakan Hukum yang Lemah Meskipun regulasi telah ada, pengawasan dan penegakan hukum yang lemah menjadikan banyak perusahaan belum

- sepenuhnya mematuhi ketentuan tersebut. Hal ini mengakibatkan banyak kasus pelanggaran hak maternitas yang tidak terdeteksi dan tidak ditindaklanjuti dengan tindakan yang tepat. Lalu diperlukan kebijakan yang lebih inklusif dan komprehensif yang tidak hanya fokus pada perlindungan hak maternitas dari aspek cuti dan perlindungan pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk penyesuaian kondisi kerja yang aman bagi tenaga kerja wanita hamil.
2. Dalam upaya meningkatkan pemenuhan hak maternitas, terdapat beberapa aspek hukum K3 yang harus menjadi perhatian utama PT. AFI. Aspek-aspek ini tidak hanya sebatas, penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk wanita hamil, penyesuaian tugas dan jam kerja yang lebih fleksibel, serta pemberian cuti hamil dan melahirkan yang memadai. Strategi yang komprehensif dan multidimensi, yang tidak hanya fokus pada pemenuhan standar minimum, tapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, menjadi kunci dalam memastikan keberhasilan upaya ini dan Menyediakan fasilitas yang mendukung, seperti ruang istirahat yang nyaman untuk tenaga kerja wanita hamil, serta memperhatikan keselamatan dan kesehatan dengan menyediakan akses ke fasilitas kesehatan dan nutrisi yang baik.

REFERENSI

- Aprilliani, R. C., Fitria, D., & Samuel, L. (2022). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi*. https://www.researchgate.net/profile/Firdaus_Firdaus17/publication/359257167_KES-ELAMATAN-DAN-KESEHATAN-KERJA-K3-PT-GLOBAL-EKSEKUTIF-TEKNOLOGI/links/6485445779a722376524d706/KESELAMATAN-DAN-KESEHATAN-KERJA-K3-PT-GLOBAL-EKSEKUTIF-TEKNOLOGI.pdf
- Ardianto, M. K., & Atalim, S. (2018). IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERDAHAP HAK MATERNITAS PEKERJA WANITA DI KAWASAN BERIKAT NUSANTARA (KBN) CAKUNG JAKARTA UTARA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PELANGGARAN HAK MATERNITAS PEKERJA WANITA DI WILAYAH KBN CAKUNG, JAKARTA UTARA). *Jurnal Hukum Adigama*, 1(1), 586–610.
- AZIS, H. K. (t.t.). *ANALISIS TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESELAMATAN TENAGA KERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA DI MALAM HARI (STUDI KASUS BIOSKOP XXI MALL RATU INDAH MAKASSAR)*. Diambil 27 Maret 2024, dari <https://core.ac.uk/download/pdf/198228164.pdf>
- Darmayani, S., Sa'diyah, A., Supiati, S., Muttaqin, M., Rachmawati, F., Widia, C., Pattiapon, M. L., Rahayu, E. P., Indiyati, D., & Sunarsieh, S. (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)*. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/558939/kesehatan-keselamatan-kerja-k3>
- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15–28.
- Harahap, R. A. (2017). *Etika dan Hukum Kesehatan*. <http://repository.uinsu.ac.id/3590/1/BUKU%20ETIKA%20DAN%20HUKUM%20KES-ESEHATAN.pdf>
- Harini, S. L., & Suradi, S. (2016). Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Wanita Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) di PT. Apak Inti Corpora. *Diponegoro Law Journal*, 5(2), 1–18.
- Hidayat, M. R., & Dalimunthe, N. (2022). Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 233–250.

- Isnaeni Halimah, I. (2023). *Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan di PT. Kreasi Garment Cirebon dalam Perspektif Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja* [PhD Thesis, S1 Hukum Ekonomi Syariah IAIN SNJ]. <https://repository.syekh Nurjati.ac.id/12635/>
- KM, A. T. S., & KM, M. (t.t.). *BUKU AJAR KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)*. Diambil 27 Maret 2024, dari <http://whstikes.com/repository/assets/pdf/ebook/skm/8.%20ISBN%20FINAL%20BUKU%20AJAR%20K3%20KESMAS.pdf>
- Prajnaparamita, K. (2019). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 34–46.
- Rachmadhany, D. A. (2023). *IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAN PADA TENAGA PARAMEDIS RUMAH SAKIT ISLAM KENDAL MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NOMOR 13 TAHUN 2003* [PhD Thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. <http://repository.unissula.ac.id/29865/>
- Rima Nina, S. (2020). *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DALAM MELAKSANAKAN HAK ATAS CUTI HAMIL DI UMKM ULAM SARI KOTA TEGAL* [PhD Thesis, Universitas Pancasakti Tegal]. <https://core.ac.uk/download/pdf/322774054.pdf>
- Susilowati, I. H. (t.t.). *Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk Mendukung Kelompok Pekerja Rentan di Tempat Kerja*. Diambil 27 Maret 2024, dari <https://dgb.ui.ac.id/wp-content/uploads/123/2023/10/Buku-Pidato-Penguksuhan-Prof.-Indri-Hapsari.pdf>
- Triyani, R., & Tarina, D. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil (Studi Pada Perusahaan Es Krim Di Bekasi). *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(1), 98–99.
- Widodo, I. D. S. (2021). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Sibuku. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=1CEgEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=buku+k3&ots=nUbuJWgJBW&sig=Rcx16eRu6cPogm9Xzli-U6m-txg>
- Widyaningrum, H., & Rohman, A. N. (2021). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan melalui Sertifikasi HAM Perikanan yang Berperspektif Gender. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(2), 303–325.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja
- Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00;