

**KEDUDUKAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA BERDASARKAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Alpianto /Faris Ali Sidqi /Sri Herlina**

**UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN (UNISKA)  
Email: [alpicold1121@gmail.com](mailto:alpicold1121@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ketentuan hukum tentang tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan untuk Mengetahui Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja wanita berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan jenis penelitian hukum normatif berupa penelitian kepustakaan yang menggunakan 3 bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Penelitian hukum ini menitikberatkan pada studi kepustakaan yang berarti akan lebih banyak menelaah dan mengkaji aturan-aturan hukum yang ada dan berlaku. Hasil penelitian menunjukkan Ketentuan hukum tentang tenaga kerja dapat dilihat dengan Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai jawaban atas permasalahan yang mengatur di bidang ketenagakerjaan dan mempunyai tujuan yang luhur bagi tenaga kerja Indonesia. Dalam Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktusebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertianKetenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaanadalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja. Ada dua jenis perlindungan hukum bagi pekerja wanita, yaitu: (1) Perlindungan Hukum Pasif berupa tindakan-tindakan dari luar (selain buruh/pekerja) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak pekerja wanita; (2) Perlindungan Hukum Aktif berupa tindakan dari pekerja wanita yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua yaitu: (1) Perlindungan hukum aktifpreventif, yaitu berupa hak-hak yang diberikan oleh pekerja wanita berkaitan dengan penerapan aturan ataupun kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang akan diambil sekiranya mempengaruhi atau merugikan hak-hak pekerja wanita; (2) Perlindungan hukum aktif-represif, yaitu berupa tuntutan kepada

pemerintah atau pengusaha terhadap pengaturan maupun kebijaksanaan yang telah diterapkan kepada pekerja wanita yang dipandang menimbulkan kerugian

**Kata kunci :** *Kedudukan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

#### ABSTRACT

This study aims to determine the legal provisions regarding labor based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and to determine the legal protection of female workers based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The type of research in writing this thesis is carried out with normative legal research in the form of library research using 3 legal materials, namely primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. This legal research focuses on the study of literature, which means it will study more and examine the existing and applicable legal rules. The results of the research show that the legal provisions regarding manpower can be seen with the enactment of Law Number 13 of 2003 concerning manpower as an answer to problems that regulate the field of manpower and has a noble purpose for Indonesian workers. In Article 1 of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower states that Employment is all matters relating to labor at the time before, during, and after doing work. Based on the definition of Employment, it can be formulated that the meaning of Labor Law is all legal regulations relating to labor, either before work, during or in an employment relationship, and after an employment relationship. So the understanding of labor law is broader than the previously known labor law whose scope only deals with the legal relationship between the worker and the employer in the employment relationship. There are two types of legal protection for women workers, namely: (1) Passive legal protection in the form of actions from outside (other than workers/workers) that provide recognition and guarantees in the form of regulations and policies related to the rights of women workers; (2) Active legal protection in the form of actions from female workers related to efforts to fulfill their rights. This active legal protection is divided into two, namely: (1) preventive active legal protection, namely in the form of rights granted by women workers related to the application of government or employer rules or policies that will be taken if they affect or harm the rights of women workers; (2) Active-repressive legal protection, namely in the form of demands to the government or employers against regulations and policies that have been applied to female workers who are deemed to cause harm.

**Keywords:** *Legal Position, Female Workers, Law Number 13 Year 2003 concerning Employment*

## PENDAHULUAN

Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ini dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundangan berikut peraturan pelaksanaannya. Tercatat UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Buruh dan peraturan dibawahnya.— UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. UU No. 7 tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan. Peraturan lainnya yaitu peraturan yang lebih rendah dengan Undang-Undang. Adalah merupakan rangkaian peraturan yang lahir terkait masalah ketenagakerjaan/perburuhan di Indonesia.

Adanya rangkaian peraturan seperti tersebut di atas, disamping merupakan jawaban atas kewajiban pemerintah untuk memberikan

layanan secara umum, juga bertujuan untuk lebih memaksimalkan dan mengoptimalisasikan hubungan-hubungan kerja yang melibatkan pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah. Selanjutnya hal ini dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan terhadap para pihak terutama pekerja/buruh dari kemungkinan pengabaian dan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional mereka. Sebab dalam lapangan sosial ekonomi, posisi kaum pekerja/buruh senantiasa berada di bawah pengusaha/pemberi kerja.

Secara terinci jaminan perlindungan yang diberikan meliputi kebebasan bagi kaum pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya baik secara pribadi maupun keluarganya, mencegah berkurangnya atau hilangnya penghasilan dan daya beli terutama bagi pekerja/buruh, serta perlindungan atas kehilangan pekerjaan dan penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja maupun akibat penyakit, atau karena meninggal dunia.

Secara kodratnya kaum wanita dan laki-laki berbeda. Kaum wanita lebih banyak memiliki resiko kerja atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari kaum laki-laki, maka pekerja wanita dalam hal-hal tertentu tidak bisa disamakan dengan pekerja laki-laki. Hal ini juga ditegaskan oleh Iman Soepomo bahwa dalam wanita seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.<sup>1</sup> Pentingnya pengakuan tentang hak-hak perempuan terkait dengan apa yang dicetuskan pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) yang membuka jalan bagi semua negara untuk meratifikasinya, dan Indonesia sudah meratifikasinya sejak Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan

---

<sup>1</sup> Iman Soepomo, 1983, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum), Ctk. Kelima, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.55.

Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.<sup>2</sup>

## **METODE PENELITIAN**

Secara umum metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk memperoleh sesuatu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia metode diartikan sebagai cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikehendaki, cara kerja yang bersistem untuk memudahkan pelaksana suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan.<sup>3</sup> Soerjono Soekanto berpendapat menurut kebiasaan, metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut :

1. Suatu tipe pemikiran yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian;
2. Suatu teknik yang umum bagi ilmu pengetahuan;

---

<sup>2</sup> Sugiyono, 1997, Konvensi-konvensi tentang Perlindungan Tenaga Kerja, Alumni, Bandung, hlm.118.

<sup>3</sup> Departemen Pendidikan Nasional, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*, PT. Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 138.

3. Cara tertentu untuk melaksanakan suatu prosedur.<sup>4</sup>

#### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan jenis penelitian hukum normatif berupa penelitian kepustakaan yang menggunakan 3 bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Penelitian hukum ini menitikberatkan pada studi kepustakaan yang berarti akan lebih banyak menelaah dan mengkaji aturan-aturan hukum yang ada dan berlaku. Dalam penelitian ini memerlukan bahan hukum-bahan hukum karena akan berfungsi untuk melengkapi dan menunjang bahan hukum dalam penelitian kepustakaan (*library research*).

#### 2. Sifat Penelitian

Sedangkan sifat penelitian yang penulis pergunakan adalah penelitian yang bersifat deskriptif *analitis* dalam pengertian semua bahan yang penulis dapatkan akan digambarkan dan diuraikan kemudian dianalisa.

#### 3. Sumber Bahan Hukum.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, yaitu:

a. Bahan hukum primer yang dipergunakan dalam penelitian hukum ini sebagai

berikut:

1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku, karya tulis ilmiah yang membahas persoalan yang berkenaan dengan tindak pidana terhadap anak.

c. Bahan hukum tersier, berupa kamus hukum yang memuat istilah-istilah hukum, Ensiklopedia.

#### 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.

---

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UII Press, hlm 5.

Untuk menjawab permasalahan yang ada Peneliti melakukan pengumpulan bahan hukum melalui studi dokumen (studi kepustakaan) meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yakni dengan cara melakukan inventarisasi dan identifikasi terhadap sejumlah peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, catatan hukum, hasil-hasil karya ilmiah dan bahan bacaan/literatur yang berasal dari ilmu pengetahuan hukum dalam bentuk buku, artikel, jurnal dan hasil penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Ketentuan Hukum Tentang Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut Imam Soepomo adalah seorang yang bekerja pada

orang lain dengan menerima upah. Setiap orang yang menetap dalam suatu wilayah Negara, jadi disebut tenaga kerja dapat pula disebut cukan tenaga kerja, dapat warga Negara dapat pula orang asing.

Menurut Sumitro Djohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan bekerja.<sup>5</sup>

Pengertian Tenaga Kerja di atas sejalan dengan pengertian Tenaga Kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya. Tenaga Kerja menurut A Hamzah yaitu termasuk kerja di dalam atau di luar hubungan kerja dengan peralatan produksi utama dalam produksi proses kerja itu sendiri, baik kekuatan fisik dan pikiran. Dapat kita simpulkan bahwa Tenaga kerja terdiri dari berbagai tingkatan, dengan fungsi dan hak berlainan

---

<sup>5</sup> Nuri Saleh, 2013. "Pengertian Definisi All Rights Reserved", <http://www.pengertiandefinisi.com>, diakses tanggal 10 November 2016

antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, sesungguhnya mempunyai tujuan yang sama yaitu demi produktivitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan hidup dari yang bersangkutan.

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja. Istilah pekerja atau buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang atribut serikat buruh atau pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut.

Munculnya istilah buruh atau pekerja yang disejajarkan disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itu pada era Orde Baru istilah serikat buruh diganti dengan istilah pekerja .

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila.

Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan. Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan social tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan bersaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan

semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

## **B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Perlindungan hukum diartikan sebagai suatu bentuk tindakan atau perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum adalah interaksi antara subjek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat hukum (timbulnya hak dan kewajiban).<sup>6</sup>

Perlindungan Hukum juga dapat diartikan sebagai segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan

hak-hak asasi yang ada. Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita, sistem pemerintahan negara sebagaimana yang telah dicantumkan dalam penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 diantaranya menyatakan prinsip “Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtstaat*) dan pemerintah berdasar atas sistem konstitusi (hukum dasar)”, elemen pokok negara hukum adalah pengakuan & perlindungan terhadap “*fundamental rights*”.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut. sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, Lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi: a. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja b. Perlindungan atas moral dan kesusilaan c. Pelakuan

---

<sup>6</sup> Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, h. 49



yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Perlindungan tenaga kerja ini menyangkut berbagai aspek seperti jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul dan yang tidak kalah pentingnya adalah perlindungan keselamatannya. Namun dalam kenyataannya, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sering diabaikan, khususnya oleh mereka yang cenderung mencari keuntungan semata. Jika pekerja celaka atau tidak mampu bekerja tinggal mencari pengganti dengan pekerja baru. Karena itulah diperlukan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>7</sup>

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

---

<sup>7</sup> Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Dian Rakyat, 2010, hal. 14

1. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Pembangunan ketenagakerjaan harus berlandaskan filosofis, yakni Pancasila dan landasan yuridis konstitusional, yakni Undang-Undang Dasar 1945 sebagai hukum dasar serta landasan yuridis operasional, yakni peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan sebagai dasar hukumnya. Di samping itu, yang tidak kalah penting adalah landasan sosiologis, yakni sesuai dengan tata nilai budaya yang berlaku di

masyarakat sehingga dapat menampung segala kenyataan hidup masyarakat dewasa ini. Hal tersebut dimaksudkan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spirituil. Ketentuan hukum tentang tenaga kerja dapat dilihat dengan Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai jawaban atas permasalahan yang mengatur di bidang ketenagakerjaan dan mempunyai tujuan yang luhur bagi tenaga kerja Indonesia. Dalam Pasal 1

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktusebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

2. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat

diperlukan mengingat kedudukannya. Menurut perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diatur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis". Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, tetapi dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam rumusan konsiderans menimbang huruf d Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan hukum

terhadap pekerja tenaga kerja wanita berpedoman pada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00, serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan. Ada dua jenis perlindungan hukum bagi pekerja wanita, yaitu: (1) Perlindungan Hukum Pasif berupa tindakan-tindakan dari luar (selain buruh/pekerja) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak pekerja wanita; (2) Perlindungan Hukum Aktif berupa tindakan dari pekerja wanita yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif ini

dibagi menjadi dua yaitu: (1) Perlindungan hukum aktifpreventif, yaitu berupa hak-hak yang diberikan oleh pekerja wanita berkaitan dengan penerapan aturan ataupun kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang akan diambil sekiranya mempengaruhi atau merugikan hak-hak pekerja wanita; (2) Perlindungan hukum aktif-represif, yaitu berupa tuntutan kepada pemerintah atau pengusaha terhadap pengaturan maupun kebijaksanaan yang telah diterapkan kepada pekerja wanita yang dipandang menimbulkan kerugian

## **B. Saran**

1. walaupun ketentuan-ketentuan hukum tentang ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi masih adanya kelemahan yang

diharapkan adanya perubahan terhadap undang-undang ini terkait dengan kedudukan tenaga kerja agar dapat menjamin kesejahteraan dan perlindungan terhadap tenaga kerja.

2. pada dasarnya kedudukan tenaga kerja wanita sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan termasuk dengan perlindungan hukumnya akan tetapi masih perlu adanya perubahan undang-undang ini agar memperkuat perlindungan hukum secara optimal terhadap tenaga kerja wanita dengan selalu melindungi hak-hak tenaga kerja wanita.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers
- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

- BandungL DSS  
Publishing
- Djojodirdjo, Moegni. 1992, *Perbuatan Melawan Hukum*, cet.2, Jakarta: Pradnya Paramita
- Elisa, Anis, 2009, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Secara Outsourcing*. Jurnal Penelitian Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Fuady, Munir, 2002, *Perbuatan Melawan Hukum*, Cet.1, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Ibrahim, Johannes dan Lindawaty Sewu, 2003, *Hukum Bisnis (Dalam Persepsi Manusia Modern)*, Bandung: Reika Aditama
- Jehani, Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat,
- Manulang, Sedjun H., 2005, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Miru, Ahmadi, 2010. *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy J., 2007, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Tarsito
- Prinst, Darwan, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti
- Prodjodikoro, Wirjono, 2004, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Maju
- Setiawan, R, 2007, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bandung, Putra Abardin
- Soekanto, Soejono, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudj. 2014, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada,
- Soepomo, Iman. 2002. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*, Jakarta: Pradnya Paramita
- Philipu M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu
- Subekti, R. 2001. *Aneka Perjanjian*. Jakarta: PT Intermedia

Triyanto, Djoko, 2004. *Hubungan  
Kerja di Perusahaan  
Jasa*, Bandung: Mandar  
Maju

Uwiyono, Aloysius, 2014, *Asas-asas  
Hukum Perburuhan*. Jakarta:  
Rajawali Pers