

---

## PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM KERANGKA KESETARAAN GENDER

Zulfina Susanti<sup>1</sup>, Ahmad Suhaimi<sup>2</sup>, Ahmad Zulkifli<sup>3</sup>, Muslimah Hayati<sup>4</sup>, Aulia Rahman<sup>5</sup>  
[zulfina@stihsa-bjm.ac.id](mailto:zulfina@stihsa-bjm.ac.id), Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sultan Adam<sup>1</sup>  
[suhaimi@stihsa-bjm.ac.id](mailto:suhaimi@stihsa-bjm.ac.id), Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sultan Adam<sup>2</sup>  
[zulkifli@stihsa-bjm.ac.id](mailto:zulkifli@stihsa-bjm.ac.id), Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sultan Adam<sup>3</sup>  
[muslimah.h@stihsa-bjm.ac.id](mailto:muslimah.h@stihsa-bjm.ac.id), Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sultan Adam<sup>4</sup>

---

### ABSTRACT

*Every worker, both men and women, have the same rights and are protected in seeking employment. However, discrimination still frequently occurs, especially against female workers. Protection for female workers is an effort to ensure equality, well-being, and fair treatment without discrimination.*

*Indonesian legislation, including Law Number 13 of 2003 concerning Employment, asserts the principle of equal rights between men and women. However, in reality, there is still injustice and discrimination against women in various aspects of life.*

*The progress of the business world and the interests of employers must be balanced with protection and equality for female workers. This is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment within the framework of gender equality. Protections such as equal pay, pregnancy protection, workers with family responsibilities, and rules related to occupational health are the focus to achieve this goal.*

*This research aims to analyze the implementation of protection for female workers according to Law Number 13 of 2003 concerning Employment, considering the recommendations proposed by the ILO Convention. The goal is to ensure that the implementation aligns with the standards of protection and gender equality embodied in labor laws.*

**Keywords:** *gender, rights of female workers, labor laws*

### ABSTRAK

Setiap tenaga kerja, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki hak yang sama dan dilindungi dalam mencari pekerjaan. Namun, diskriminasi masih sering terjadi, terutama terhadap pekerja perempuan. Perlindungan terhadap pekerja perempuan merupakan upaya untuk menjamin kesetaraan, kesejahteraan, dan perlakuan adil tanpa diskriminasi.

Peraturan perundang-undangan Indonesia, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan prinsip persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Namun, pada kenyataannya, masih terdapat ketidakadilan dan diskriminasi terhadap kaum perempuan dalam berbagai aspek kehidupan.

Kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha harus tetap diimbangi dengan perlindungan dan kesetaraan bagi pekerja perempuan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam kerangka kesetaraan gender. Perlindungan seperti kesetaraan upah, perlindungan kehamilan, pekerja dengan tanggung jawab keluarga, serta aturan terkait kesehatan kerja menjadi fokus untuk mencapai tujuan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi perlindungan pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan mempertimbangkan rekomendasi yang diusulkan oleh Konvensi ILO. Tujuannya untuk memastikan bahwa implementasi tersebut sesuai dengan standar perlindungan dan kesetaraan gender yang diwujudkan dalam hukum ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** gender, hak pekerja perempuan, undang-undang tenaga kerja

## **PENDAHULUAN**

Setiap tenaga kerja, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki hak yang sama dan dilindungi dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan. Namun, masih sering terjadi diskriminasi di tempat kerja, terutama terhadap pekerja perempuan. Perlindungan terhadap pekerja perempuan bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar mereka serta menjamin kesetaraan dan perlakuan tanpa diskriminasi demi kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Kesejahteraan pekerja tidak bisa tercapai tanpa jaminan hidup layak, yang pada gilirannya tidak bisa didapatkan tanpa pekerjaan. Pekerja bekerja untuk mendapatkan penghasilan atau imbalan jasa guna memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Banyak ketentuan yang mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun peraturan di Indonesia. (Djakaria, 2018)

Peran hukum dalam masyarakat adalah melindungi dan memberikan rasa aman, ketentraman, serta keadilan pada setiap individu. Perlindungan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja harus menjadi kebijakan menyeluruh di semua sektor. Program pembangunan sektoral dan regional harus berusaha menciptakan sebanyak mungkin kesempatan kerja dengan imbalan yang adil, untuk meningkatkan produksi dan mewujudkan pemerataan hasil pembangunan. Banyaknya industri baru memberikan peluang kerja, terutama bagi perempuan, dengan banyaknya lapangan kerja rendah yang tidak memerlukan keterampilan khusus. Kondisi ekonomi yang sulit membuat perempuan terpaksa bekerja, terutama dengan semakin sempitnya lahan pertanian dan daya tarik industri. (Djakaria, 2018)

Pemerintah dan masyarakat harus memberikan perhatian yang baik terhadap pekerja perempuan, yang tercermin dalam berbagai aturan yang memberikan perlindungan, seperti larangan bekerja pada malam hari, cuti hamil, dan lain-lain. Meskipun ada prinsip persamaan hak antara laki-laki dan perempuan yang diakui dalam hukum nasional dan internasional, masih

terjadi diskriminasi dan ketidakadilan dalam implementasinya, terutama akibat budaya patriarki yang masih kuat di masyarakat Indonesia. (Kurniawan, 2011)

Di Indonesia, budaya patriarki memberikan peran dominan kepada laki-laki dalam struktur kekuasaan, yang secara otomatis mengurangi peran perempuan. Prinsip persamaan hak, yang memperbolehkan baik laki-laki maupun perempuan untuk berpartisipasi aktif dalam semua aspek kehidupan sosial dan politik, menjadi landasan penting. Oleh karena itu, diskriminasi terhadap perempuan merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Indonesia telah menetapkan berbagai peraturan hukum untuk melindungi hak asasi perempuan. Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 memberikan dasar perlindungan terhadap hak-hak pekerja dengan menegaskan hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Amendemen kedua UUDNRI menambahkan Pasal 28D Ayat (2) 1945, yang menegaskan hak setiap individu atas perlakuan dan imbalan yang adil dalam hubungan kerja. Pemerintah bertanggung jawab untuk menjalankan perlindungan ini.

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan prinsip kesetaraan bagi seluruh warga negara, menghapuskan diskriminasi berdasarkan agama, suku, jenis kelamin, kedudukan, golongan, dan aliran politik. Prinsip ini berlaku untuk laki-laki maupun perempuan, sesuai dengan pemahaman bahwa kedua jenis kelamin memiliki hak yang sama di mata hukum dan pemerintahan. Meskipun demikian, masih terdapat perbedaan dalam perlakuan terhadap perempuan dan laki-laki. Di bawah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, perempuan mendapatkan perlindungan khusus, termasuk dalam pemilihan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Pasal 71 Undang-Undang tersebut menegaskan tanggung jawab pemerintah dalam menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia. (Martoyo, 1999)

Organisasi Buruh Internasional (ILO) telah membangun sistem standar internasional untuk menjamin kesempatan kerja yang setara bagi laki-laki dan perempuan. Beberapa konvensi ILO secara khusus mengatasi isu-isu yang dihadapi oleh pekerja perempuan, termasuk kesetaraan upah, perlindungan kehamilan, dan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga.

Konvensi CEDAW menegaskan hak perempuan untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan tanpa diskriminasi di tempat kerja. Meskipun telah ada upaya untuk melindungi hak-hak perempuan, budaya patriarki dan ketidaksetaraan masih menjadi tantangan dalam masyarakat Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif, yaitu penelitian yang bertolak pada suatu proses guna mendapatkan kaidah hukum, prinsip-prinsip hukum dan doktrin-doktrin hukum untuk memberikan jawaban atau isu hukum yang dihadapi sehingga diperoleh argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah.

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan terhadap norma-norma yang termuat dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur sesuai dengan judul pada jurnal ini, sedangkan pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang mengacu pada pendapat dan doktrin dalam ilmu hukum guna memperoleh ide-ide yang melahirkan konsep-konsep hukum dan prinsip-prinsip hukum yang relevan dengan pokok bahasan. (Ratna Sari, et al., 2021)

### **Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu suatu penelitian yang bertujuan menggambarkan atau menjelaskan gejala hukum, dalam hal ini menemukan konsep yang tepat dalam klasifikasi bangunan gedung.

### **Sumber Bahan Hukum**

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat mengikat, yaitu Undang-undang Nomor 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria; Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2004 tentang Jabatan Notaris; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Peraturan Pemerintah No.24 Tahun 1997 tentang Pendaftaran Tanah.; Peraturan Pemerintah No.27 Tahun 1998 tentang Peraturan Jabatan Pembuat Akta Tanah; Peraturan Pemerintah No.40 Tahun 1996 tentang HGU, HGB dan Hak Pakai atas Tanah Negara; Peraturan Menteri Negara Agraria/Kepala BPN No.3 Tahun 1997 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No.24 Tahun 1997 tentang Pendaftaran Tanah.

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum berupa buku-buku teks, jurnal hukum dan pendapat ahli hukum yang relevan dengan pokok bahasan.

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

### **Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum**

Bahan-bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi pustaka yaitu penelitian dengan cara memeriksa, penandaan, rekonstruksi dan sistematika.

### **Analisa Bahan Hukum**

Bahan-bahan hukum yang telah diolah kemudian dianalisis secara kualitatif, yaitu penganalisaan tanpa menggunakan angka-angka melainkan membuat kesimpulan atas hasil penafsiran terhadap aturan hukum yang relevan dengan pokok bahasan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

### **Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum**

Bahan-bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui studi pustaka yaitu penelitian dengan cara memeriksa, penandaan, rekonstruksi dan sistematika.

### **Analisa Bahan Hukum**

Bahan-bahan hukum yang telah diolah kemudian dianalisis secara kualitatif, yaitu penganalisaan tanpa menggunakan angka-angka melainkan membuat kesimpulan atas hasil penafsiran terhadap aturan hukum yang relevan dengan pokok bahasan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Perlindungan hak pekerja perempuan di Indonesia terus menjadi perhatian penting baik oleh pemerintah, organisasi, maupun masyarakat. Upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kesetaraan gender dan perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Beberapa langkah yang diambil antara lain dalam bentuk kebijakan perlindungan, regulasi ketenagakerjaan, pendidikan dan kesadaran, serta program dukungan dan bantuan bagi pekerja perempuan.

Indonesia juga telah mengadopsi beberapa Konvensi ILO terkait hak-hak pekerja perempuan, misalnya Konvensi No. 100 tentang Kesetaraan Upah dan No. 183 tentang Perlindungan Maternity. Implementasi dan efektivitas dari konvensi-konvensi tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks dan upaya pelaksanaannya di Indonesia.

Untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja di Indonesia, telah dilakukan berbagai langkah konkrit, antara lain: (Susiana, 2017)

1. Kebijakan perlindungan: Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan regulasi yang bertujuan untuk mendorong kesetaraan gender di tempat kerja. Contohnya adalah peningkatan perlindungan hak-hak pekerja perempuan, larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, dan peningkatan kesadaran akan isu-isu gender.

2. Pembentukan forum dan lembaga: Dibentuknya forum dan lembaga yang fokus pada kesetaraan gender di tempat kerja, seperti Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) dan Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN) yang memiliki unit kerja atau komite yang menangani masalah kesetaraan gender.

3. Peningkatan kesadaran dan pendidikan: Dilakukan upaya pendidikan dan peningkatan kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja melalui kampanye, pelatihan, dan program-program edukasi. Hal ini bertujuan untuk mengubah pola pikir dan mempromosikan budaya yang inklusif dan berkeadilan gender.

4. Pengembangan kebijakan perusahaan: Lebih banyak perusahaan di Indonesia mulai mengembangkan kebijakan internal yang mendukung kesetaraan gender, seperti kebijakan pengajian yang adil, program pengembangan karir yang setara, dan penghapusan bias gender dalam proses rekrutmen dan promosi.

5. Dukungan program dan inisiatif: Dilakukan dukungan terhadap program dan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja. Hal ini dapat berupa pendanaan untuk program pelatihan dan pementasan keterampilan, pengadaan fasilitas penitipan anak di tempat kerja, dan bantuan bagi perempuan yang mengalami kesulitan dalam mencapai kesetaraan di tempat kerja.

6. Pengawasan dan pemantauan: Dilakukan pengawasan dan pemantauan terhadap pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender di tempat kerja untuk memastikan kepatuhan dan efektivitasnya. Pengawasan dan pemantauan ini dapat dilakukan oleh pemerintah, lembaga independen, atau auditor eksternal.

Perlu diingat bahwa upaya ini terus berkembang dan berkelanjutan, dan masih banyak langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja di Indonesia.

## **Pembahasan**

### **A. Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Konvensi ILO Berbasis Kesetaraan Gender**

Implementasi Konvensi ILO sebagai bentuk pelaksanaan dan perlindungan akses pekerja wanita tercermin dalam serangkaian langkah yang melibatkan pemerintah, organisasi perburuhan internasional (seperti ILO), organisasi buruh, dan pemangku kepentingan lainnya. Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja wanita dihormati dan dilindungi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Budianta, 2021)

Pertama-tama, pemerintah Indonesia, melalui Kementerian Buruh Lintas Pabrik (FBLP) dan instansi terkait, memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan nasib tenaga kerja perempuan. Ini termasuk memberikan penyuluhan langsung kepada pekerja perempuan dan memastikan pelaksanaan Pasal 81 hingga Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 secara efektif. Namun, terdapat tantangan dalam penerapan aturan tersebut, dengan banyak kasus penyimpangan yang terjadi.

Kerjasama antara pemerintah Indonesia, ILO, pengusaha, pekerja, dan organisasi-organisasi buruh lainnya menjadi kunci dalam menegakkan aturan dan melindungi hak-hak

pekerja wanita. ILO, sebagai badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), memiliki peran penting dalam memastikan penerapan konvensi-konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia. Ini melibatkan promosi, kesadaran, pembangunan kapasitas, serta pengawasan terhadap penerapan konvensi-konvensi tersebut.

Organisasi buruh juga berperan aktif dalam melindungi hak-hak pekerja wanita. Contohnya, Federasi Buruh Lintas Pabrik mendirikan Sekolah Buruh Perempuan untuk membantu para buruh perempuan mengembangkan keterampilan dan menyampaikan pengalaman mereka di tempat kerja.

Meskipun telah ada upaya dalam bentuk penyuluhan, pembentukan peraturan hukum, dan kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan ILO, masih terdapat pelanggaran hak pekerja wanita di berbagai perusahaan. Hak-hak seperti hak reproduktif, cuti melahirkan, perlindungan dari kekerasan seksual, dan berbagai bentuk diskriminasi masih sering kali belum terpenuhi sepenuhnya.

Oleh karena itu, penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan yang melanggar aturan dan hak-hak pekerja wanita menjadi sangat penting. Dengan demikian, implementasi Konvensi ILO di Indonesia tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga memerlukan dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak untuk mencapai perlindungan yang efektif bagi pekerja wanita sesuai dengan standar internasional.

Setelah meratifikasi konvensi ILO untuk melindungi pekerja wanita, langkah selanjutnya pemerintah Indonesia membuat peraturan hukum lainnya untuk melindungi pekerja wanita, yaitu UU No 13 tahun 2003 yang mengatur tentang perlindungan pekerja wanita khususnya pada Pasal 81 hingga Pasal 83. Namun, terdapat beberapa ketentuan tersirat lainnya yang mengatur perlindungan bagi buruh wanita sesuai dengan Konvensi ILO. Hal ini dapat terlihat dalam tabel berikut:

**Tabel 1: Pemenuhan Hak Buruh Wanita dalam Hukum Indonesia Berdasarkan Konvensi ILO**

No	Aspek dalam Konvensi ILO	Implementasi dalam Hukum di Indonesia	Keterangan
1	Kesetaraan upah	Konvensi ILO tentang Upah yang Setara, 1951 (No.100)	Terpenuhi
2	Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan	Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111)	Terpenuhi
3	Perlindungan kehamilan	Konvensi ILO tentang Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183)	Terpenuhi
4	Pekerja dengan tanggung jawab keluarga	Konvensi ILO tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156)	Terpenuhi

Pada dasarnya, kesetaraan upah pekerja telah dilindungi dalam UUD 1945, yaitu dalam Pasal 28D ayat (2) yang menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat

imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu, Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah juga telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 80 Tahun 1957. Adapun hukum lainnya di Indonesia yang mengatur tentang kesetaraan termuat dalam Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenaga kerjaan No. 13 Tahun 2003, serta dalam Pasal 11 UU No.7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Pengusaha yang melakukan diskriminasi upah dikenai sanksi menurut Pasal 31 PP No 8 Tahun 1981.

## **B. Perlindungan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia**

Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan/ CEDAW melalui Undang-Undang No.7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Selain itu, Indonesia juga meratifikasi Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan dalam UU No. 21 Tahun 1999. Adapun dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU RI No. 13 Tahun 2003, diatur bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Setiawan, 2015)

Meskipun demikian, ada beberapa hak pekerja perempuan yang masih belum terpenuhi sepenuhnya. Pekerja wanita harus mendapatkan perlindungan khusus terkait dengan masa kehamilan, melahirkan, dan menyusui anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Namun, implementasi hak-hak ini masih menghadapi tantangan, seperti pelanggaran terhadap hak cuti haid, waktu pemberian ASI, dan pembiaran terhadap kekerasan di tempat kerja.

Selain itu, masih terdapat diskriminasi terhadap upah dan tunjangan kesejahteraan bagi pekerja perempuan. Meskipun ada ketentuan hukum yang melarang diskriminasi ini, prakteknya masih terjadi, seperti pembatasan persyaratan jabatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin dan kurangnya penegakan hukum terhadap pelanggaran-pelanggaran ini.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun hak-hak pekerja perempuan telah diatur dalam berbagai perundang-undangan, implementasi dan penegakan hukum terhadap hak-hak ini masih belum memadai. Diperlukan upaya lebih lanjut dari pemerintah dan seluruh pemangku kepentingan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja perempuan benar-benar terlindungi dan terpenuhi secara adil dan merata.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan diatur dalam berbagai undang-undang dan peraturan di Indonesia, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal-pasal yang mengatur hak-hak pekerja perempuan seperti Pasal 5, Pasal 6, Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, Pasal 93, dan Pasal 153 Ayat 1 huruf e. Selain itu, hak-hak pekerja perempuan juga dilindungi oleh Pasal 27 dan Pasal 28 D Undang-undang Dasar RI 1945 serta beberapa peraturan lainnya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia memiliki beberapa implementasi dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan, antara lain: (Buchori, 2011)



1. Larangan diskriminasi: Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam hubungan kerja. Ini berarti bahwa setiap pekerja, termasuk pekerja perempuan, memiliki hak yang sama dalam hal penerimaan kerja, kebijakan dalam ketenagakerjaan, promosi, dan upah.

2. Perlindungan kesehatan: Undang-Undang Ketenagakerjaan melindungi hak kesehatan pekerja perempuan, terutama pada kondisi kehamilan dan saat menyusui. Beberapa ketentuan dalam undang-undang melarang penempatan pekerja perempuan di pekerjaan berbahaya yang dapat membahayakan kesehatan mereka dan janin yang dikandung.

3. Cuti melahirkan dan cuti menstruasi: Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan hak cuti melahirkan kepada pekerja perempuan selama 3 bulan, dengan tunjangan yang dibayarkan oleh perusahaan. Selain itu, pekerja perempuan juga berhak mendapatkan cuti menstruasi yang diatur dalam peraturan perusahaan.

4. Perlindungan terhadap pelecehan seksual: Undang-Undang Ketenagakerjaan melarang pelecehan seksual di tempat kerja, termasuk tindakan yang mengancam atau mempermalukan pekerja perempuan. Perusahaan diwajibkan untuk menjaga keamanan dan melindungi pekerja perempuan dari segala bentuk pelecehan seksual.

5. Kesetaraan gender dalam promosi: Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mendorong kesetaraan gender dalam upaya promosi di tempat kerja. Perusahaan diwajibkan untuk mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi pekerja perempuan dalam penempatan jabatan dan promosi, tanpa membedakan jenis kelamin.

Implementasi undang-undang dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan di Indonesia juga melibatkan peran beberapa lembaga, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan memastikan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di Indonesia.

Penting untuk diketahui bahwa meskipun undang-undang sudah ada, tetap diperlukan kesadaran dan tindakan dari semua pihak, termasuk perusahaan, pekerja, dan masyarakat, untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja.

Perlindungan hak-hak pekerja perempuan juga diatur oleh Konvensi ILO, yang telah diratifikasi oleh Indonesia sejak tahun 1950. Indonesia telah meratifikasi 17 konvensi ILO, termasuk Konvensi No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan serta Konvensi No. 100 tentang Kesetaraan Upah.

Hak-hak pekerja perempuan yang dijamin dalam konvensi internasional dan peraturan nasional antara lain meliputi perlindungan jam kerja, cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, hak menyusui, hak kompetensi kerja, dan pemeriksaan selama masa kehamilan dan pasca-melahirkan. (Buchori, 2011)

Meskipun hak-hak tersebut telah dijamin dalam berbagai peraturan, faktanya masih banyak hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi. Hal ini disebabkan oleh rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan akan hak-hak mereka serta adanya faktor-faktor eksternal seperti budaya patriarki, marginalisasi dalam pekerjaan, stereotype, dan kurangnya sosialisasi.

Pekerja perempuan sering kali menghadapi perjanjian kerja yang merugikan, tetapi mereka terbatas untuk menolak karena posisi tawar yang lemah dan keterbatasan lapangan kerja. Meskipun telah ada berbagai undang-undang dan peraturan, pelaksanaannya sering kali belum sepenuhnya dilakukan. (Arifianto, 2019)

Diharapkan dengan adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan peraturan lainnya, kasus pelanggaran hak pekerja wanita dapat berkurang. Namun, perlu upaya lebih lanjut untuk memastikan penerapan aturan-aturan tersebut secara efektif demi perlindungan hak-hak pekerja perempuan di Indonesia.

Ada beberapa aspek penting yang perlu dipahami dalam penegakan perlindungan hak pekerja perempuan di Indonesia, di antaranya: (Budianta, 2021)

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan: perlindungan hak pekerja perempuan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur mengenai hak-hak, perlindungan, dan kesetaraan bagi pekerja perempuan.

2. Kesetaraan gender: kesetaraan gender merupakan hal yang sangat penting dalam perlindungan hak pekerja perempuan. Kesetaraan gender berarti pemberian kesempatan yang sama untuk laki-laki dan perempuan dalam hal pekerjaan.

3. Diskriminasi: diskriminasi terhadap pekerja perempuan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam perlindungan hak-hak mereka. Diskriminasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti dalam hal upah, promosi, dan perlakuan di tempat kerja.

4. Perlindungan kesehatan: di samping perlindungan hak-hak pekerja perempuan secara umum, perlindungan kesehatan juga menjadi aspek penting dalam perlindungan hak pekerja perempuan. Pekerja perempuan yang hamil seringkali memerlukan perlindungan dan pelayanan kesehatan yang lebih dari yang diberikan kepada pekerja laki-laki.

5. Perlindungan kerja rumah tangga: pekerja rumah tangga sering kali diabaikan dalam perlindungan hak-hak pekerja. Padahal, pekerja rumah tangga sebagian besar adalah perempuan. Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja rumah tangga, termasuk yang dilakukan oleh perempuan, juga harus menjadi perhatian.

Itulah beberapa aspek penting yang harus dipahami dalam penegakan perlindungan hak pekerja perempuan di Indonesia. Selain itu, kesadaran dan dukungan dari berbagai pihak juga sangat penting dalam menjaga perlindungan hak pekerja perempuan di Indonesia.

## **KESIMPULAN**

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta konvensi internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia memberikan landasan yang kuat untuk perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Hak-hak seperti jam kerja, cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, hak menyusui, hak kompetensi kerja, dan pemeriksaan selama masa kehamilan dan pasca-melahirkan merupakan hal yang sangat penting untuk dijamin. Namun demikian, masih banyak pekerja perempuan yang menghadapi kesulitan dalam memperoleh hak-hak mereka.

Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan akan hak-hak mereka, budaya patriarki, marginalisasi dalam

pekerjaan, stereotype, dan kurangnya sosialisasi. Di samping itu, perjanjian kerja yang merugikan juga seringkali dialami oleh pekerja perempuan, namun mereka sering kali terbatas dalam menolak karena posisi tawar yang lemah. Dengan adanya regulasi yang ada, diharapkan kasus pelanggaran hak pekerja perempuan dapat berkurang. Namun, perlu adanya upaya lebih lanjut dalam memastikan implementasi aturan-aturan tersebut secara efektif demi perlindungan hak-hak pekerja perempuan di Indonesia. Semua pihak, baik pemerintah, perusahaan, maupun masyarakat, perlu bekerja sama untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja perempuan benar-benar dihormati dan dilindungi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

### *Buku*

- Arifianto, B. (2019). *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan: Perspektif Hukum Nasional dan Internasional*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Buchori, I. (2011). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Budianta, R. (2021). *Kajian Gender dalam Perlindungan Pekerja Perempuan di Indonesia*. Surabaya: Cahaya Atma Pustaka.
- Kurniawan, N. (2011, Juni). Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Agama. *Jurnal Konstitusi*, IV, 172.
- Martojo, M. (1999). Prinsip Persamaan di Hadapan hukum bagi Wanita dan Pelaksanaannya di Indonesia. *Disertasi*, 2.
- Ratna Sari, M. Y., Husain, Amalia, M., Ridwan, M., Jumaah, S. H., Septiani, R., . . . Wahid, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian Hukum*. Nuta Media: Yogyakarta.
- Setiawan, B. (2015). *Penegakan Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Refika Aditama.

### *Jurnal*

- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 15.
- Susiana, S. (2017). Protection of Women Work Rights. *Aspirasi*, 207.

### *Undang-Undang*

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- UUK No 13 tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan
- UU No 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan KDRT
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan
- Undang-Undang Nomor 36 tentang kesehatan
- Konvensi utama ILO yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan promosi kesetaraan adalah: Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100), Konvensi Diskriminasi

(Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111),Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156) dan Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183).