



Tinjauan Hukum Terkait Implementasi Perlindungan Hak Perempuan pada UU Ketenagakerjaan di Indonesia

Indah Siti Aprilia¹ Cesilia Aprianes² Devi³ Marcela Octavia⁴ Luqyana Shafira Alfarhani⁵
Nicholas Owen⁶

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

Email: indahsa@fh.untar.ac.id¹ cesilia.205230118@stu.untar.ac.id²

devi.205230022@stu.untar.ac.id³ marcela.205230206@stu.untar.ac.id⁴

luqyana.205230376@stu.untar.ac.id⁵ nicholas.205230030@stu.untar.ac.id⁶

Abstrak

Indonesia sedang mencapai kemajuan di semua bidang, dan tujuan utamanya adalah menjadi negara maju dengan persatuan dan kebersamaan pada tahun 2045. Pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian penting dari pembangunan negara. Semua hak asasi manusia, terutama hak asasi perempuan, harus dilindungi. Meskipun secara konvensional, pekerja perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama di tempat kerja, faktanya kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan masih kurang baik. Ini terbukti oleh fakta bahwa persentase perbedaan gender yang cukup besar antara perempuan dan laki-laki di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan dalam artikel ini dilakukan dari sudut pandang Yuridis Normatif. Metode ini didasarkan pada definisi lengkap dari ahli sosiologi hukum Indonesia Soerjono Soekanto, yang menyatakan bahwa penelitian yuridis normatif memerlukan pemeriksaan bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar penelitian. Di Indonesia, perempuan memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial. Meskipun berbagai regulasi telah dibuat untuk melindungi hak-hak perempuan, masih ada masalah dalam menerapkannya. Perlindungan pekerja perempuan di Indonesia mencakup beberapa elemen penting. Pertama, kesadaran hukum pekerja perempuan rendah, yang menyebabkan banyak dari mereka tidak memahami hak-haknya secara menyeluruh. Dalam hal hak dan perlindungan perempuan, pemerintah harus lebih aktif menyuarkan dan mempromosikan peraturan, terutama yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ini, pemerintah harus memastikan bahwa hak, kewajiban, dan ketentuan yang berlaku setara untuk semua karyawan khususnya karyawan wanita.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Hak Asasi Manusia, Perlindungan Pekerja Perempuan

Abstract

Indonesia is making progress in all fields, and its main goal is to become a developed country with unity and togetherness by 2045. Employment development is an important part of state development. All human rights, especially women's rights, must be protected. Although conventionally, female and male workers have the same rights in the workplace, the fact is that the condition of women in the field of employment is still not good. This is evidenced by the fact that the percentage of gender differences is considerable between women and men in the workplace. The research conducted in this article is carried out from a normative juridical point of view. This method is based on the complete definition of Indonesian legal sociologist Soerjono Soekanto, who stated that normative juridical research requires examining literature materials or secondary data as the basis for research. In Indonesia, women play an important role in economic and social development. Although various regulations have been created to protect women's rights, there are still problems in implementing them. The protection of women workers in Indonesia includes several important elements. First, the legal awareness of women workers is low, which causes many of them not to understand their rights thoroughly. In terms of women's rights and protection, the government must be more active in voicing and promoting regulations, especially those related to the field of employment. In this case, the government must ensure that the rights, obligations, and provisions that apply are equal for all employees, especially female employees.

Keywords: Employment, Human Rights, Protection of Women Workers



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).



PENDAHULUAN

Saat ini, negara Indonesia sedang membangun kemajuan di semua bidang, seperti yang disebutkan pada Visi Presiden dan Wakil Presiden baru kita yaitu “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, dengan ini diharapkan terwujudnya pencapaian akan cita-cita Indonesia sebagai negara maju pada tahun 2045 dengan persatuan dan kebersamaan. Pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari pembangunan ini. Menurut Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari pembangunan nasional. Hak asasi manusia secara menyeluruh dan khususnya pada perempuan pun harus dilindungi. Dengan demikian, Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menetapkan bahwa semua warga negara, baik Wanita, Pria, dewasa, atau anak-anak, sama dalam kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pasal ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan bagi siapa pun.¹ Konstitusi menjamin bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama. Sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Adanya hal ini, negara menjamin bahwa para pekerja dilayani dengan adil, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan, maupun upah. Secara normatif, pekerja perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama, tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan masih kurang baik. Masih terdapat banyak diskriminasi terhadap perbedaan gender di lingkungan kerja antara pekerja perempuan dan laki-laki.²

Penelitian ini berfokus pada Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, ketenagakerjaan mencakup semua aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja.³ Tenaga kerja sendiri didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk kebutuhan sendiri maupun lain-lain. Walaupun pada prakteknya masih terdapat diskriminasi antara Pria dan Wanita.⁴ Tak hanya itu UU Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan yang signifikan terhadap hak-hak pekerja perempuan di Indonesia, yang mencakup berbagai aspek mulai dari cuti haid, perlindungan selama kehamilan, hingga perlindungan hak-hak setelah melahirkan, lalu larangan PHK berdasarkan status kehamilan dan perlindungan keselamatan kerja bagi perempuan. Namun, tantangan dalam implementasi dan kurangnya kesadaran hukum masih perlu diatasi agar hak-hak ini dapat dipenuhi secara efektif di lapangan. Secara normatif, pekerja perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama, tetapi dalam kenyataannya kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan masih kurang baik. Berdasarkan data persentase perbedaan gender di lingkungan kerja antara pekerja perempuan dan laki-laki masih cukup tinggi. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki dan perempuan dapat digunakan untuk mengetahui ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan tersebut. Pada Februari 2017, TPAK laki-laki sebesar 83,05% turun dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 83,46%, dan TPAK perempuan sebesar 55,04% meningkat dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 52,71%. Selisih antara kedua gender ini hampir 30%, dengan ini dapat disimpulkan ketimpangan angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan di Indonesia masih sangat tinggi.

¹ Prajnaparamita, Kanyaka. (2019). “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. *Administrative Law & Governance Journal*. Vol. 2 (1), hal. 35.

² Susiana, Sali. (2019). “Perlindungan Hak Pekerjaan Perempuan Dalam Perspektif Feminisme”. *Jurnal Aspirasi Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*. Vol. 8 (2), hal. 208

³ UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1(1).

⁴ UU RI Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1(2).



Merujuk pada data TPAK di atas, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menyatakan bahwa ketidaksetaraan gender yang persisten di berbagai bidang adalah penyebab rendahnya partisipasi perempuan di pasar kerja Indonesia.

Konstitusi secara resmi mengatur hak-hak pekerja perempuan, karena itu tulisan ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana undang-undang ketenagakerjaan dan bagaimana implementasi dari peraturan yang mengatur hak-hak ketenagakerjaan. Selain itu, tulisan ini menilai apakah berbagai ketentuan tersebut telah memenuhi kebutuhan dan keinginan pekerja perempuan yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan pekerja laki-laki. Analisis dilakukan dengan mengkaji undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang mengandung substansi hak-hak pekerja perempuan yang diatur dalam konstitusi. Meskipun UU Ketenagakerjaan Indonesia mengatur banyak hak-hak pekerja, fakta di lapangan menunjukkan bahwa pekerja perempuan masih sering mengalami diskriminasi di tempat kerja karena kesenjangan gender, seperti mendapatkan upah yang lebih rendah dari laki-laki, kekerasan, dan pelanggaran hak-hak pekerja perempuan. Saat ini, tenaga kerja perempuan Indonesia masih terbelakang dalam membangun perekonomian negara.⁵ Sangat penting untuk dicatat bahwa jumlah perempuan di seluruh dunia dan khususnya di Indonesia yang mengalami pelecehan seksual di tempat kerja dan pelanggaran hak pekerja lainnya sangat tinggi. Catatan Tahunan 2023 mencatat penurunan total pengaduan kasus pada tahun 2022 menjadi 457.895, namun pengaduan ke Komnas Perempuan meningkat menjadi 4.371 kasus. Dari total pengaduan, 339.782 kasus adalah kekerasan berbasis gender (KBG), dengan 99% di antaranya terjadi di ranah personal. Komnas Perempuan menerima 3.442 pengaduan terkait KBG, dan 61% di antaranya berkaitan dengan kekerasan personal. Kasus kekerasan di ranah negara juga meningkat, dengan 68 pengaduan pada 2022, hampir dua kali lipat dibandingkan tahun sebelumnya.⁶

Namun, berdasarkan kasus-kasus yang telah terjadi, ini tampaknya belum dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menjamin bahwa setiap orang berhak untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak. Namun, penegakan hukum yang buruk terhadap kasus pelecehan seksual di tempat kerja menunjukkan kelemahan hukum Indonesia dalam melindungi perempuan. Mengingat tanggung jawab sebagai negara kesejahteraan, Indonesia harus melindungi dan menjaga hak asasi rakyatnya. Dengan demikian, penegakan HAM akan tetap menjadi mimpi buruk selama hak asasi perempuan terus dilanggar.⁷ Kendala implementasi dari Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga tidak luput dari kebiasaan dan budaya yang kurang baik pada negara kita. Salah satunya adalah budaya patriarki yang masih cukup kental, bahkan di banyak tempat, budaya patriarki masih kuat, yang akhirnya mempengaruhi pandangan terhadap peran perempuan dalam masyarakat dan dunia pekerjaan. Hal ini seringkali mengarah pada stereotip, bahwa perempuan tidak seefisien atau tidak layak menduduki posisi tertentu dibandingkan laki-laki. Lalu pengaruh akan kebiasaan, yaitu kebiasaan akan kurangnya kesadaran hukum bagi penegak hukum itu sendiri, dan para subjek hukum. Pengaruh budaya dan kebiasaan-kebiasaan ini lah yang kemudian menyebabkan lemahnya pengawasan akan penerapan UU tersebut, seperti peraturan perusahaan yang cenderung bersifat diskriminatif untuk

⁵ Rismansyah, Mohammad Robi & Yasmin Hadid, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Di Tempat Kerja Dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi Nasional". *Padjadjaran Law Review* Vol.7 (2), hal. 39.

⁶ Komnas Perempuan. (2023). "Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2023 Kekerasan terhadap Perempuan di Ranah Publik dan Negara: Minimnya Perlindungan dan Pemulihan", *KomnasPerempuan.go.id*. Jakarta: hal. 1, Diakses dari: <https://komnasperempuan.go.id/download-file/949>.

⁷ Anagha Sarpotdar. (2019). "Sexual Harassment of Women at Workplace in India: Journey from a Workplace Problem to a Human Rights Issue", *Journal of Business Management and Social Sciences Research*. Vol. 3 (7), hal. 18.



perempuan dan tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, namun perusahaan tersebut tetap berjalan tanpa adanya sanksi atau suatu hal yang dapat menimbulkan efek jera.

Urgensi dari tulisan ini juga untuk memperjuangkan dan mewujudkan Kesetaraan hak antara pria dan wanita yang merupakan salah satu tujuan dari Agenda Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) untuk keberlanjutan kemajuan negara. Penelitian ini juga sejalan dengan upaya global untuk mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan. Maka dari itu, tulisan ini akan mengkaji dan menganalisis lebih dalam mengenai Implementasi Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Hasil Pembahasan. Rumusan Masalah: Bagaimana implementasi Perlindungan Hak Perempuan pada UU Ketenagakerjaan di Indonesia? Bagaimana efektivitas UU ketenagakerjaan serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan pekerja wanita?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini menganalisis dari perspektif Yuridis Normatif. Penetapan metode ini didasarkan pada definisi komprehensif yang diberikan oleh Soerjono Soekanto, seorang ahli sosiologi hukum Indonesia, yang menyatakan bahwa penelitian yuridis normatif melibatkan pengkajian bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar penelitian.⁸ Proses ini mencakup penelusuran terhadap peraturan dan literatur yang relevan dengan masalah yang dikaji. Pedoman ini diadopsi oleh tim penulis dalam penelitian ini, yang menerapkan Pendekatan Undang-Undang dan Pendekatan Kasus. Dengan demikian, analisis masalah dilakukan dengan mempertimbangkan aspek regulasi dan undang-undang yang berlaku, serta memeriksa kasus-kasus konkret yang berkaitan. Tujuannya adalah untuk menemukan solusi terhadap permasalahan yang ada dan mendapatkan pemahaman mendalam mengenai berbagai aspek yang terlibat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi Perlindungan Hak Perempuan pada UU Ketenagakerjaan di Indonesia

Perempuan memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi dan sosial di Indonesia. Meskipun telah ada berbagai regulasi yang dirancang untuk melindungi hak-hak perempuan, tantangan dalam penerapannya masih sering muncul. Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menjadi salah satu dasar hukum utama dalam melindungi hak-hak tenaga kerja, termasuk hak-hak perempuan. Implementasi perlindungan hak perempuan dalam UU Ketenagakerjaan di Indonesia mencakup berbagai bentuk perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya dalam Pasal 76 hingga Pasal 93. Beberapa ketentuan tersebut mencakup perlindungan jam kerja yang fleksibel, cuti haid, serta cuti hamil. Selain itu, UU ini juga mengatur tentang penyediaan lokasi menyusui yang nyaman, pengakuan atas kompetensi kerja, dan larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja perempuan. Selain itu, terdapat ketentuan mengenai hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan yang menjadi bagian penting dari perlindungan kesehatan bagi pekerja perempuan.⁹ Kepmenaker No. 224 Tahun 2003 dan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama juga menjadi instrumen penting dalam memastikan penerapan perlindungan ini. Meskipun regulasi telah ada, tantangan dalam implementasi tetap mengemuka, seperti kurangnya sosialisasi dan pemahaman tentang hak-hak ini di kalangan pekerja. Oleh karena itu, penting untuk mendorong kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat dalam meningkatkan kesadaran serta penegakan

⁸ Soekanto, Soerjono. (2020). *Metodologi Penelitian Hukum*. Rajawali Press. Jakarta: hal. 29.

⁹ Monicha Widyasputri, & Sarnawa, B. (2024). "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan)". *Media of Law and Sharia*. Vol. 5 (2), hal. 146.

hukum guna memastikan bahwa hak-hak perempuan di dunia kerja benar-benar terlindungi dan dilaksanakan dengan baik.¹⁰ Pekerja perempuan memiliki karakteristik khusus yang memerlukan perhatian, terutama terkait dengan pengalaman menstruasi, kehamilan, persalinan, dan menyusui. Oleh karena itu, ada delapan hak khusus yang harus dipenuhi untuk mendukung kesejahteraan pekerja perempuan¹¹, diantaranya:

Tabel 1. (8 Hak Khusus Pekerja Perempuan di Indonesia)

1. Hak atas Cuti Menstruasi	Pasal 81 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang sedang mengalami menstruasi. Pasal ini mengatur bahwa pekerja perempuan berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasi haid setelah memberitahu pengusaha. Ketentuan ini mengakui dampak menstruasi terhadap kesehatan dan produktivitas, serta memungkinkan penyesuaian jadwal kerja. Secara keseluruhan, pasal ini penting untuk perlindungan hak-hak perempuan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan kesehatan mereka.
2. Hak Fasilitas Khusus Jam Kerja	Pasal 76 UU Ketenagakerjaan melarang perusahaan mempekerjakan perempuan yang berusia di bawah 18 tahun serta perempuan hamil pada jam kerja antara pukul 23.00 hingga 07.00. Selain itu, perusahaan juga diwajibkan menyediakan fasilitas transportasi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam. Kebijakan ini bertujuan melindungi kesehatan dan keselamatan perempuan dari risiko yang terkait dengan jam kerja yang tidak aman.
3. Larangan PHK Terkait Status Pernikahan dan Kehamilan	Menurut Pasal 153 ayat 1e UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989, pekerja perempuan tidak dapat diberhentikan dari pekerjaan hanya karena alasan pernikahan, kehamilan, atau baru saja melahirkan. Kebijakan ini penting untuk menjaga stabilitas ekonomi dan psikologis perempuan serta mendukung kesetaraan gender di tempat kerja.
4. Hak Perlindungan Selama Kehamilan	Pasal 76 ayat 2 UU Ketenagakerjaan mengatur larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan perempuan yang sedang hamil dalam kondisi yang berpotensi membahayakan kesehatan mereka atau janin, termasuk pekerjaan berisiko tinggi. Ketentuan ini mencerminkan perhatian terhadap kesehatan reproduksi dan keselamatan pekerja perempuan.
5. Hak Cuti Hamil dan Melahirkan	Pasal 82 ayat 1 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan waktu istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan setelah melahirkan, sesuai dengan anjuran medis. Tujuan ketentuan ini adalah memberikan waktu bagi ibu untuk pulih dan merawat bayinya, serta membantu mereka menyesuaikan diri dengan peran baru sebagai ibu.
6. Hak atas Biaya Persalinan	UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan PP No. 14 Tahun 1993 perusahaan diwajibkan untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Kesehatan, yang menyediakan layanan kesehatan, termasuk pemeriksaan kehamilan dan biaya persalinan. Hal ini memungkinkan pekerja perempuan mendapatkan akses layanan kesehatan yang cukup tanpa harus terbebani biaya yang besar.
7. Hak Cuti Keguguran	Pasal 82 ayat 2 UU Ketenagakerjaan memberikan hak kepada pekerja perempuan yang mengalami keguguran untuk mendapatkan waktu istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan anjuran dokter. Ketentuan ini penting untuk memberikan dukungan emosional dan fisik, serta membantu mereka pulih sebelum kembali bekerja.
8. Hak Menyusui	Pasal 83 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja perempuan yang memiliki anak yang masih menyusui berhak untuk mendapatkan waktu khusus untuk menyusui selama jam kerja. Perusahaan wajib menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung proses ini. Hak ini penting untuk kesehatan anak dan membantu ibu menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga.

Sumber: Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ Susiana, *Ibid*, hal. 211.

¹¹ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Depnakertrans.



Implementasi perlindungan pekerja perempuan di Indonesia mencakup beberapa aspek krusial. Pertama, kesadaran hukum di kalangan pekerja perempuan masih rendah, sehingga banyak dari mereka yang tidak memahami hak-haknya secara penuh. Hal ini dapat mengakibatkan mereka tidak berani mengajukan tuntutan ketika hak-hak tersebut dilanggar. Selain itu, meskipun ada peraturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dirancang untuk melindungi pekerja perempuan, Seringkali, terdapat perbedaan antara aturan yang tertulis dalam hukum dan pelaksanaannya di lapangan. Banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan regulasi ini, yang berpotensi menimbulkan diskriminasi atau perlakuan tidak adil terhadap pekerja perempuan.¹² Selain itu, kualitas pengawasan terhadap penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menjadi tantangan yang signifikan. Pengawasan yang lemah memungkinkan pelanggaran hak-hak pekerja perempuan berlangsung tanpa sanksi yang memadai. Upaya untuk meningkatkan pengawasan harus melibatkan peningkatan kapasitas instansi terkait dan pelatihan bagi pengawas agar lebih peka terhadap isu-isu gender. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kesenjangan antara hukum dan praktik dapat diminimalkan, sehingga pekerja perempuan berhak mendapatkan perlindungan yang lebih baik dan hak-haknya dihargai di lingkungan kerja.¹³

Efektivitas UU ketenagakerjaan serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan pekerja wanita

Undang - Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara khusus terkait hak-hak pekerja wanita, seperti hak atas cuti menstruasi, hak cuti hamil dan melahirkan, hak perlindungan selama kehamilan, hak menyusui dan masih banyak lagi. Pemerintah maupun negara telah mengatur hak-hak wanita dalam UU Ketenagakerjaan dengan tujuan para pekerja wanita bisa mendapatkan perlindungan yang aman dalam lingkungan kerja, dikarenakan pada saat ini dalam dunia kerja masih sering terjadi perbuatan diskriminasi yang diakibatkan dari perbedaan gender, wanita juga dianggap merugikan perusahaan dikarenakan adanya pandangan bahwa wanita merupakan hambatan untuk perusahaan mencapai produktivitas yang optimal, karena harus mendapatkan cuti terkait menstruasi, kehamilan, persalinan, menyusui, dan hal-hal lainnya. Adapun contoh kasus yang menjadi bukti bahwa dalam dunia kerja masih sering terjadi diskriminasi terhadap pekerja wanita, seperti:

Pemberian upah pekerja wanita lebih kecil dibandingkan dengan pekerja pria

Saat ini, sudah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa dalam hal upah, pekerja wanita cenderung mendapatkan upah yang lebih sedikit dibandingkan pekerja pria untuk pekerjaan ataupun jabatan dengan tanggung jawab yang sama. *World Economic Forum* telah menyatakan bahwa pada tahun 2024 telah diperkirakan pendapatan wanita hanyalah setengah dari pendapatan pria, berdasarkan Economic Policy Institute hal ini terjadi karena adanya segregasi pekerjaan, devaluasi pekerjaan wanita dan diskriminasi perbedaan gender yang telah ada sebelum wanita menjadi tenaga kerja. Tahun 2024, Indonesia mencatat bahwa perbedaan kesenjangan upah rata-rata per jam antara wanita dan pria adalah sebesar 17%, yang dimana ini merupakan perbedaan tertinggi sejak tahun 2015.¹⁴

¹² Rahayu, Sri Nori. (2023). "Tinjauan Hukum Implementasi Serta Kendala Praktis Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Konteks Pemutusan Hubungan Kerja". *Journal of Comprehensive Science*. Vol. 2 (9), hal. 1600.

¹³ Milania. Shinta R., Dkk. (2023). "Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)". *Jurnal Undip*. Semarang: hal. 5.

¹⁴ Rahmatillah, Shofiyah. (2024). "Upah Rata-Rata per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin". *data.goodstats.id*. Diakses dari: https://data.goodstats.id/statistic/tingkat-kemiskinan-di-kota-medan-terus-turun-hingga-2024-4Uk2I?utm_campaign=read-infinite&utm_medium=infinite&utm_source=internal.



Pekerja wanita memiliki keterbatasan kesempatan untuk naik jabatan

Sudah banyak mengkaji bahwa pekerja wanita memiliki keterbatasan kesempatan untuk naik jabatan dibanding para pekerja pria, terkait hal ini bahkan ada istilah “*Glass Ceiling*” yang memiliki arti penghalang transparan bagi pekerja wanita memiliki kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Kumra & Vinnicombe pada tahun 2008 terkait bias gender dalam struktur karir dan sistem promosi suatu perusahaan profesional yang dimana wanita seringkali tidak diberikan kesempatan untuk melakukan tugas-tugas utama dikarenakan adanya asumsi bahwa adanya keterbatasan yang bisa dilakukan oleh para wanita.¹⁵

Diskriminasi terhadap Ibu yang bekerja

UU Ketenagakerjaan telah mengatur hak cuti hamil dan melahirkan untuk para pekerja wanita, bahkan juga diatur terkait hak menyusui bagi para pekerja wanita yang baru memiliki anak, namun dengan adanya peraturan ini banyak pekerja maupun perusahaan yang menunjukkan ketidaksukaan kepada para pekerja wanita yang menggunakan hak mereka, hal ini terjadi karena dianggap merugikan perusahaan sehingga banyak kasus para petinggi perusahaan yang memaksa para pekerja wanita untuk kembali bekerja lebih cepat setelah melahirkan dan juga cemooh dari para pekerja lain, padahal aturan ini dibuat untuk melindungi wanita agar mendapatkan keamanan dalam lingkungan kerja bukan sebaliknya.¹⁶ Contoh-contoh kasus di atas menjadi bukti bahwa para pekerja wanita masih sering mendapatkan perlakuan yang berbeda dibandingkan para pekerja pria, jika membicarakan efektivitas hak-hak pekerja wanita yang ada dalam UU Ketenagakerjaan, tentu saja tidak bisa dikatakan berlaku efektif secara keseluruhan, namun tidak bisa juga dikatakan tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan para pekerja wanita. Dengan adanya regulasi yang mengatur hak-hak pekerja wanita, para perusahaan dapat memberikan perlindungan yang aman kepada pekerja wanita dalam lingkungan pekerjaan, yang dimana ini kembali lagi kepada kesadaran para perusahaan untuk menaati regulasi yang sudah diatur tersebut.

Pengawasan juga dapat digunakan untuk melindungi hak-hak pekerja. Pengawasan ketenagakerjaan adalah bagian penting dari perlindungan tenaga kerja dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Sistem mekanisme yang kuat dan penting untuk penegakan hukum ketenagakerjaan dan penerapan peraturan tersebut dikenal sebagai pengawasan ketenagakerjaan. Ini berfungsi untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja seimbang, menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, dan melindungi pekerja. Selain itu, penegakan hukum ketenagakerjaan sangat penting. Penegakan hukum tidak hanya berarti menerapkan hukum positif, tetapi juga penciptaan hukum positif.¹⁷ Dibutuhkan berbagai upaya untuk mengatasi masalah-permasalahan di atas. Salah satunya adalah intervensi pemerintah dengan meningkatkan regulasi, pengawasan, dan penegakan hukum. Pekerja dan buruh memiliki perlindungan hukum untuk mendapatkan hak-haknya. Pemerintah harus mempertimbangkan kepentingan setiap pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan secara seimbang untuk memberikan perlindungan yang adil bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, hakim yang menangani harus mempertimbangkan perjanjian yang didasarkan pada kebebasan kontrak

¹⁵ Nurul, Maulida I., Dkk. (2019). “Tantangan dan Kesempatan Wanita dalam Lingkungan Kerja”. *ResearchGate.Net*. Vol. 13 (2), hal. 9.

¹⁶ Hidayat, Muhammad Rido., Dkk. (2022). “Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang”. *Sibatik Journal*. Vol. 2 (1), hal. 247.

¹⁷ M. Bagus Basofi & Irma Fatmawati, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Professional*, Vol. 10 No. 1 Juni 2023, hal. 84.



dan konsensualisme, tetapi harus mempertimbangkan kepentingan setiap pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan.

Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus benar-benar memahami hak dan kewajibannya. Mengingat pentingnya peran pekerja dalam dunia bisnis, pengusaha dan pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja. Ini termasuk memberikan instruksi, pelatihan, dan pengawasan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja termasuk penyediaan alat pelindung diri seperti masker, penutup hidung dan mulut, penutup telinga, dan pakaian kerja. Sebaliknya, karyawan harus benar-benar memahami apa yang menjadi tanggung jawabnya sebagai karyawan. Karena pekerja tidak penting jika tidak ada pengusaha atau pemberi kerja. Pengusaha juga membutuhkan perlindungan hukum karena mereka menyediakan lapangan kerja dan memajukan ekonomi negara. Pengusaha dan pekerja saling membutuhkan, jadi hak dan kewajiban masing-masing harus dilindungi dengan adil agar hubungan ketenagakerjaan dapat dipertahankan dan berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Di Indonesia masih banyak kasus yang mendiskriminasi kaum perempuan. Hak asasi manusia secara menyeluruh dan khususnya pada perempuan pun harus dilindungi. Dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menetapkan bahwa semua warga negara, baik Wanita, Pria, dewasa, atau anak-anak, sama dalam kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Dengan Metode penelitian yang kami gunakan dalam artikel ini yaitu menganalisis dari perspektif Yuridis Normatif. Kami dapat simpulkan bahwa Implementasi perlindungan pekerja perempuan di Indonesia mencakup beberapa aspek krusial. Pertama, kesadaran hukum di kalangan pekerja perempuan masih rendah, sehingga banyak dari mereka yang tidak memahami hak-haknya secara penuh. Hal ini dapat mengakibatkan mereka tidak berani mengajukan tuntutan ketika hak-hak tersebut dilanggar oleh perusahaan. Selain itu, meskipun ada peraturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dirancang untuk melindungi pekerja perempuan, sering kali terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum dan praktik di lapangan. Sehingga, pemerintah perlu lebih aktif dalam menyuarkan dan mensosialisasikan peraturan mengenai pentingnya hak dan perlindungan pada perempuan khususnya pada bidang ketenagakerjaan, seperti hak, kewajiban, dan ketentuan yang berlaku harus setara antara para karyawan terkhususnya untuk karyawan perempuan. Supaya mereka dapat mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka dapat dari perusahaan tersebut dan supaya mengetahui langkah yang tepat jika hak karyawan tersebut dilanggar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anagha Sarpotdar. (2019) "Sexual Harassment of Women at Workplace in India: Journey from a Workplace Problem to a Human Rights Issue", *Journal of Business Management and Social Sciences Research*. Vol. 3 (7).
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Depnakertrans.
- Hidayat, Muhammad Rido., Dkk. (2022). "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang". *Sibatik Journal*. Vol. 2 (1).
- Komnas Perempuan. (2023). "Catatan Tahunan Komnas Perempuan Tahun 2023 Kekerasan terhadap Perempuan di Ranah Publik dan Negara: Minimnya Perlindungan dan Pemulihan", *KomnasPerempuan.go.id*. Jakarta: Diakses dari: <https://komnasperempuan.go.id/download-file/949>.



- M. Bagus Basofi & Irma Fatmawati, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Professional*, Vol. 10 No. 1 Juni 2023.
- Milania. Shinta R., Dkk. (2023). "Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)". *Jurnal Undip*. Semarang. Diakses dari: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/download/40739/29697>.
- Monicha Widyasputri, & Sarnawa, B. (2024). "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan)". *Media of Law and Sharia*, Vol. 5 (2). Diakses dari: <https://doi.org/10.18196/mls.v5i2.50>.
- Nurul, Maulida I., Dkk. (2019). "Tantangan dan Kesempatan Wanita dalam Lingkungan Kerja". *ResearchGate.Net*. Vol. 13 (2).
- Prajnaparamita, Kanyaka. (2019). "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Administrative Law & Governance Journal*. Vol. 2 (1). Diakses dari: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/5098>.
- Rahayu, Sri Nori. (2023). "Tinjauan Hukum Implementasi Serta Kendala Praktis Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Konteks Pemutusan Hubungan Kerja". *Journal of Comprehensive Science*. Vol. 2 (9). Diakses dari: <https://jcs.greenpublisher.id/index.php/jcs/article/download/513/502/1983>.
- Rahmatillah, Shofiyah. (2024). "Upah Rata-Rata per Jam Pekerja Menurut Jenis Kelamin". *data.goodstats.id*. Diakses dari: https://data.goodstats.id/statistic/tingkat-kemiskinan-di-kota-medan-terus-turun-hingga-2024-4Uk2I?utm_campaign=read-infinite&utm_medium=infinite&utm_source=internal.
- Rismansyah, Mohammad Robi & Yasmin Hadid, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Di Tempat Kerja Dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi Nasional". *Padjadjaran Law Review* Vol.7 (2)
- Soekanto, Soerjono. (2020). *Metodologi Penelitian Hukum*. Rajawali Press. Jakarta.
- Susiana, Sali. (2019). "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme". *Jurnal Aspirasi Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*. Vol. 8 (2). Diakses dari: <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>.