

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Pelanggaran Hak Normatif Dalam Hubungan Kerja

Devika Graciella Gunawan¹ Gurnadi Lie²

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia^{1,2}

Email: devika.205230035@stu.untar.ac.id¹ gurnadi@fh.untar.ac.id²

Abstrak

Perlindungan hak-hak normatif pekerja/buruh perempuan menjadi salah satu hal penting yang harus diterapkan dalam lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hal tersebut untuk menjamin dan melindunginya. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengkaji dan memahami sejauh mana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan dalam konteks pemenuhan hak normatif berdasarkan ketentuan yang berlaku. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode normatif, dengan menggunakan data sekunder sebagai sumber utama, yaitu berupa Peraturan Perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, perjanjian, teori hukum, dan pendapat para sarjana. Kemudian, dalam penulisan ini memperoleh hasil bahwa Peraturan Perundang-undangan, yang dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur dengan jelas mengenai hak-hak normatif pekerja/buruh perempuan, seperti jam kerja, cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran, dan masa menyusui. Namun dalam penerapannya belum terlaksana dengan baik, sehingga menunjukkan lemahnya implementasi dan pengawasan pemerintah.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Perempuan, Perlindungan Hak

Abstract

The protection of the normative rights of female workers/laborers is one of the important things that must be implemented in the work environment. Therefore, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower regulates this matter to guarantee and protect it. The purpose of this paper is to examine and understand the extent of legal protection provided to female workers/laborers in the context of containing normative rights based on applicable provisions. The research method used is the normative method, using secondary data as the main source, namely in the form of Legislation, court decisions/rules, agreements, legal theories, and opinions of scholars. Then, in this paper, the results obtained are that Legislation, in this case the Manpower Law, has clearly regulated the normative rights of female workers/laborers, such as working hours, menstrual leave, maternity leave, maternity leave, miscarriage leave, and breastfeeding period. However, in its implementation has not been carried out properly, thus indicating weak implementation and government supervision.

Keywords: Employment, Women, Rights Protection



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

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh manusia guna menjadi mata pencaharian yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan hukum untuk memastikan setiap pekerja/buruh mendapatkan perlindungan hak-hak kerja, mendapatkan perlakuan yang adil dalam melaksanakan hubungan kerja, erta dapat mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh. Perlindungan hukum hak-hak kerja itu sendiri merupakan seperangkat regulasi yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja, seperti upah, masa kerja, kondisi kerja yang layak, dan

perlindungan terhadap diskriminasi dan pembalakan.¹ Untuk memastikan perlindungan hukum berjalan dengan baik, lahirlah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh serta menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun, sehingga dapat mewujudkan keadilan serta kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Sebelum UU Ketenagakerjaan dilahirkan, banyak Peraturan Perundang-undangan yang menempatkan posisi pekerja/buruh dalam keadaan yang kurang menguntungkan dalam hubungan kerja dan bahkan hak-hak pekerja/buruh tidak dipenuhi, serta sering mengalami diskriminasi. Hal inilah yang akhirnya membuat pekerja/buruh memperjuangkan hak mereka agar mendapatkan perlindungan dan perlakuan yang adil. Tentunya pemerintah memiliki peranan yang penting untuk memastikan para pekerja/buruh terlindungi dengan baik. Maka dari itu, lahirnya UU Ketenagakerjaan untuk menjamin seluruh hak-hak pekerja, seperti upah yang layak, kondisi lingkungan kerja yang baik, serta perlindungan dari tindakan diskriminasi.

Dalam lingkungan pekerjaan, baik perempuan maupun laki-laki memiliki kesempatan dan kedudukan yang sama untuk bekerja. Namun dikarenakan adanya perbedaan kedudukan, sehingga membuat banyak masyarakat berpikir bahwa posisi perempuan lebih lemah atau bahkan lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Pandangan tersebut membuat perempuan sering mendapatkan tindakan diskriminasi dalam segala lingkup, termasuk lingkup kerja. Hal ini terjadi dikarenakan kentalnya budaya patriarki yang selalu menempatkan pria sebagai sosok yang superior, sedangkan perempuan dinyatakan sebagai sosok yang inferior (lemah).² Budaya tersebut dapat menghambat pekerja/buruh perempuan untuk mengembangkan potensi dan bakatnya dalam melakukan kegiatan pekerjaan. Oleh karena itu, mengingat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“UUD 1945”) menjelaskan bahwa pada dasarnya setiap manusia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, maka perempuan pun berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan diperlakukan dengan layak. Kemudian diatur lebih lanjut dalam Pasal 38 ayat (3) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (“UU HAM”) menjelaskan bahwa *“Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.”*

Dalam Pasal tersebut menjelaskan bahwa pada dasarnya baik laki-laki maupun perempuan dapat memperoleh pekerjaan yang sama dan adil tanpa adanya perbedaan. Meskipun telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, tetapi perlindungan hukum bagi hak pekerja/buruh perempuan masih belum diterapkan dengan baik dalam dunia kerja. Bahkan saat ini, terdapat banyak kasus-kasus yang beredar mengenai adanya tindakan diskriminasi terhadap perempuan, serta hak-hak perempuan yang tidak dipenuhi dalam hubungan kerja. Suatu hubungan kerja yang ideal seharusnya merupakan hubungan yang bersifat setara dan saling membutuhkan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja. Dimana pekerja/buruh membutuhkan lapangan pekerjaan, sedangkan pemberi kerja membutuhkan jasa para pekerja/buruh untuk menjalankan kegiatan operasional. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam hubungan kerja menjadi hal yang penting dan sangat diperhatikan untuk keberlangsungan pelaksanaan kegiatan pekerjaan. Bagi pekerja/buruh, jaminan perlindungan dalam hubungan hukum dapat menimbulkan kepercayaan atas lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga para pekerja/buruh dapat memfokuskan

¹ M. Asif Nur Fauzi, “Kesadaran Tenaga Kerja Dalam Hak-hak Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia”, Jurnal HAM, Vol. 16, No. 2, Tahun 2024, hal. 15.

² Pinadumi Atika Putri Fajrina, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia”, Universitas Mataram, Tahun 2019, hal. 1.

perhatian pada pekerjaannya dengan maksimal tanpa adanya kekhawatiran.³ Sudah seharusnya pemberi kerja menyediakan ruang yang aman dan nyaman sebagai bentuk perlindungan terhadap para pekerja/buruh-nya. Dengan melihat kondisi nyata mengenai pelanggaran pemenuhan hak pekerja/buruh pekerja, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Pelanggaran Hak Normatif Dalam Hubungan Kerja”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Menurut Soerjono Soekanto, pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁴ Data sekunder yang dimaksud bersumber dari peraturan undang-undang, keputusan/ketetapan pengadilan, perjanjian, teori hukum, dan pendapat para sarjana. Sehingga dalam penelitian ini mengkaji berbagai Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta menelaah konsep-konsep hukum, doktrin, dan pendapat para ahli terkait perlindungan hukum, hak normatif, dan kesetaraan dalam hubungan kerja. Kemudian, bahan hukum yang telah dikumpulkan akan dianalisis untuk mencari hal-hal yang relevan agar dapat ditarik kesimpulannya dengan menggunakan metode deduktif yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Perempuan Dalam Pemenuhan Hak Normatif Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan

Hukum Ketenagakerjaan dulunya disebut dengan hukum perburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*, yang merupakan bidang hukum yang secara khusus mengatur hubungan antara pekerja/buruh dan pihak yang mempekerjakannya. Menurut salah satu ahli, Soetikno menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.⁵ Di Indonesia, Hukum Ketenagakerjaan diatur dengan jelas dalam UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Dalam Pasal tersebut menjelaskan bahwa sebelum masa kerja, UU Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai lowongan kerja, pengerahan, dan penempatan tenaga kerja dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga. Kemudian, pada masa selama bekerja, UU ini mengatur mengenai hubungan kerja antara para pihak agar semua pihak dapat dilindungi secara adil. Terakhir, pada masa setelah bekerja, UU Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai permasalahan seperti sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun, dan tunjangan kematian yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Dalam Hukum Ketenagakerjaan, memiliki beberapa unsur yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan;

³ Annisa Putri Sinaga, dkk, “Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan dalam Sistem Kerja Shift di Perusahaan”, JPIM: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner, Vol. 01, No. 05, Tahun 2025, hal. 2.

⁴ Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Cetakan ke-1. (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), hal 13-14.

⁵ Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Cetakan ke-1. (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hal. 16.

3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapatkan upah sebagai balas jasa; dan
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.⁶

Kemudian, Hukum Ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk melindungi pihak yang lemah dan menempatkan seluruh pihak pada kedudukan yang sama, serta bertujuan untuk mendapatkan keadilan sosial bagi seluruh pekerja/buruh terhadap kekuasaan pengusaha/majikan yang tidak terbatas. Pada hakikatnya, hukum ini bertujuan untuk mencegah perlakuan sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa sekalipun kedudukan pengusaha/majikan lebih tinggi daripada pekerja/buruh, tetapi pengusaha/majikan tidak memiliki hak untuk memperlakukan pekerja/buruh dengan buruk. Oleh karena itu, diperlukannya perjanjian kerja yang mengatur hubungan kerja antara kedua pihak tersebut. Hubungan kerja itu sendiri merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.⁷ Kemudian berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan juga menjelaskan mengenai pengertian dari hubungan kerja yang menyatakan bahwa "*hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*". Dalam pengertian tersebut terdapat 4 unsur penting yang menjadi dasar dalam hubungan kerja, yaitu:

1. Adanya suatu pekerjaan;
2. Adanya perintah dari orang lain;
3. Adanya upah kerja; dan
4. Hubungan kerja terbatas pada waktu tertentu, dikarenakan tidak ada hubungan kerja yang berlangsung secara terus menerus.

Pada dasarnya, hubungan kerja mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan secara seimbang. Hak merupakan segala sesuatu yang harus didapatkan dan dimiliki oleh seseorang, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang dalam hubungan kerja agar saling menguntungkan. Apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran, maka pihak yang dirugikan dapat menuntut pihak lainnya. Maka dari itu, dalam hubungan kerja perlunya persetujuan antara kedua belah pihak untuk sebagai penanda bahwa kedua belah pihak telah sepakat untuk saling terikat. Bahwa dalam penelitian ini, Penulis berfokus kepada hak normatif dari pekerja/buruh yang harus dipenuhi. Dimana demi mewujudkan hubungan kerja yang baik perlu adanya kerjasama dari para pihak yang terlibat. Hak-hak normatif pekerja/buruh yang harus dipenuhi, yaitu berupa:

1. Hak atas kebebasan menyampaikan pendapat dan ikut serta dalam berorganisasi;
2. Hak untuk mogok kerja apabila ada hal yang tidak sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan;
3. Hak atas upah layak yang sesuai dengan perjanjian atau kinerja yang diberikan;
4. Hak atas PHK; dan
5. Hak perlindungan atas keselamatan dan kesehatan dalam kerja, termasuk hak istirahat dan cuti, dan lain-lain.⁸

⁶ *Ibid*, hal. 17.

⁷ *Ibid*, hal. 63.

⁸ *Ibid*, hal. 81.

Perlindungan hak-hak pekerja/buruh merupakan tanggung jawab bagi setiap pengusaha/majikan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan adanya perlindungan tersebut dapat memberikan jaminan keadilan, kesejahteraan, dan kelayakan kerja bagi para pekerja/buruh. UU Ketenagakerjaan ini menjadi instrumen yang penting untuk menjamin pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja/buruh berjalan dengan baik dan seimbang. Seiring berjalannya waktu, secara perlahan pekerja/buruh tidak hanya laki-laki saja, tetapi saat ini sudah banyak pekerja/buruh yang berjenis kelamin perempuan. Sudah bukan zamannya lagi menilai seorang pekerja/buruh berdasarkan jenis kelamin, tetapi berdasarkan kemampuan serta keahlianlah yang menjadi standar penentuan kesuksesan karir seseorang. Dalam melaksanakan pekerjaannya, baik perempuan maupun laki-laki pada dasarnya memiliki hak-hak yang sama untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Tetapi dikarenakan kodrat perempuan yang pada dasarnya memiliki hak-hak khusus yang harus dipenuhi, seperti cuti haid ataupun cuti hamil, maka perlunya perlindungan hukum dalam pemenuhan hak normatif yang didasarkan pada prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi. Dalam prinsip tersebut, menjamin pekerja/buruh perempuan memiliki hak yang sama dengan pekerja/buruh laki-laki dalam memperoleh pekerjaan, upah yang layak, serta kesempatan pengembangan karier tanpa diskriminasi. Kemudian dalam Pasal 49 Ayat (2) UU HAM juga mengatur secara jelas mengenai hak-hak dari kaum perempuan yang menyatakan bahwa *"Wanita berhak atas perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaannya atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya yang berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita."* Selain itu, peraturan mengenai perlindungan hak-hak dari pekerja/buruh perempuan diperjelas dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan Dalam Jam Kerja. Bahwa perlindungan jam kerja untuk pekerja/buruh perempuan yang bekerja di malam hari secara khusus diatur dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan. Dimana dalam ayat (1) dan (2) dijelaskan bahwa pekerja/buruh perempuan yang umurnya kurang dari 18 tahun atau perempuan hamil dilarang untuk bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Tetapi jika pengusaha/majikan tetap mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada waktu tersebut, maka dalam ayat (3) dijelaskan pengusaha/majikan wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Kemudian dalam ayat (4) menyatakan bahwa pengusaha/majikan juga wajib untuk menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 04.00.
2. Perlindungan Dalam Masa Haid (Menstruasi). Bahwa pada dasarnya, perempuan pada usia tertentu pasti akan mengalami masa haid, yang mana hal ini memungkinkan dapat mengganggu keadaan fisik perempuan sehingga tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini telah diatur dalam Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit saat haid dan telah memberitahukannya kepada pengusaha/majikan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua. Walaupun pekerja/buruh perempuan tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid, tetapi pengusaha/majikan tetap diwajibkan untuk membayar upah pekerja/buruh perempuan, yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf b.
3. Perlindungan Dalam Masa Hamil, Melahirkan, Gugur Kandungan, dan Masa Menyusui. Dalam Pasal 82 ayat (1) menjelaskan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak untuk memperoleh cuti melahirkan 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan sesuai dengan perhitungan dari dokter kandungan/bidannya. Kemudian pada Pasal 82 ayat (2) menegaskan bahwa jika pekerja/buruh perempuan mengalami keguguran kandungan, maka diperbolehkan untuk beristirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan keterangan dari

dokter kandungan/bidannya. Lalu pada Pasal 83 mengatur mengenai pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui maka pengusaha/majikan harus memberi kesempatan menyusui selama jam kerja. Peraturan ini bertujuan untuk melindungi kesehatan reproduksi dan menjamin keberlangsungan fungsi biologis perempuan tanpa mengurangi hak ekonominya.

4. Perlindungan Dalam Melakukan PHK Sepihak. Bahwa dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan menyatakan pengusaha/majikan dilarang melakukan pemutusan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya. Jika hal tersebut dilakukan oleh pengusaha/majikan, maka pemutusan kerja yang dilakukan dianggap batal demi hukum dan pengusaha/majikan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Selain diatur dalam UU Ketenagakerjaan, Indonesia juga telah meratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 yang menegaskan komitmen negara dalam menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja. Berdasarkan pada penjelasan hak-hak normatif pekerja/buruh perempuan, ternyata perempuan mempunyai banyak hak istimewa di tempat kerja yang harus dilindungi. Mengingat bahwa pekerja/buruh perempuan pada dasarnya merupakan kelompok yang lebih lemah dan rentan secara fisik, sehingga sudah seharusnya mendapatkan perlindungan hukum yang optimal, terutama HAM yang tidak terpisah dari perlindungan yuridis terhadap pekerja perempuan karena konstitusi Indonesia mengesahkan hak untuk memiliki pekerjaan, yang artinya siapa pun diperbolehkan untuk melakukan suatu pekerjaan.⁹ Untuk memperkuat perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan, diperlukannya Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”) yang memiliki peran penting dalam hubungan kerja. PKB adalah perjanjian antara serikat pekerja dan pemerintah atau majikan yang menetapkan hak dan kewajiban bagi pekerja dan majikan.¹⁰ Dalam PKB mengatur mengenai hak-hak penting, seperti upah minimum, jam kerja, kondisi kerja, dan hak-hak lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan adanya PKB, dapat memberikan perlindungan dan memastikan seluruh pekerja/buruh menerima hak-hak yang sama dan layak, serta dapat mencegah tindakan diskriminasi dalam lingkungan kerja.

Namun pada penerapannya mengenai perlindungan hak-hak normatif pekerja/buruh perempuan di Indonesia belum direalisasikan secara jelas dan ketat. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya kasus-kasus mengenai pelanggaran hak-hak pekerja/buruh perempuan yang tidak dipenuhi. Salah satu contohnya adalah pelanggaran yang dilakukan oleh PT Hong Fa International yang menempatkan pekerja/buruh perempuan dalam status kerja yang tidak jelas, melakukan diskriminasi terhadap pekerja/buruh perempuan dengan mengarahkan pekerja/buruh perempuan untuk mengundurkan diri, serta tidak memberikan hak cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, cuti keguguran, maupun cuti menyusui, kemudian melakukan pemotongan upah secara ilegal, tidak membayarkan upah lembur sesuai aturan, serta melakukan pemberhentian hubungan kerja secara sepihak tanpa dasar hukum. Bahwa berdasarkan pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Hong Fa International membuktikan bahwa regulasi mengenai hak-hak pekerja/buruh perempuan saat ini belum dapat memberikan kepastian dan perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan. Seharusnya seluruh pihak yang terlibat, mulai dari pemerintah, pengusaha/majikan, dan pekerja/buruh harus lebih peka terhadap regulasi yang sudah diberlakukan. Jika pekerja/buruh perempuan tidak

⁹ M. Rahmadzani Hidayat & Qurrotul Aini, “Perlindungan Hak Tenaga Kerja Terhadap Buruh Perempuan Yang Mendapatkan Ketidakadilan di Tempat Kerja (Studi Kasus PT. AFI)”, *Media Hukum Indonesia*, Vol. 2, No. 2, Tahun 2024, hal. 4.

¹⁰ Ruben Situmorang, “Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Privatum*, Vol. 1, No. 1, Tahun 2013, hal. 3.

mendapatkan hak-haknya, maka seharusnya mereka melakukan mogok kerja atau melakukan demo bersama serikat pekerja sebagai bentuk penolakan. Dengan tindakan tersebut, para pengusaha/majikan dapat mengetahui bahwa implementasi peraturan yang diterapkan dalam lingkungan kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Kemudian, pemerintah bersama aparat penegak hukum perlu bertindak lebih tegas dan adil dalam memberikan sanksi kepada para pengusaha atau pemberi kerja yang tidak memenuhi hak-hak pekerja/buruh perempuan, terutama hak-hak khusus yang seharusnya mereka terima. Dalam hal ini, pemerintah perlu meningkatkan pengawasan inspeksi di tempat-tempat kerja, dimana Dinas Tenaga Kerja menjadi garda terdepan dalam melakukan pengecekan terhadap kepatuhan perusahaan terhadap aturan kesehatan, keselamatan, dan ketepatan jam kerja yang berlaku.

Selain itu, lembaga yang bergerak di bidang ketenagakerjaan, harus meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan sistem ketenagakerjaan di Indonesia serta memberikan penyuluhan dan mengeluarkan kebijakan atau surat keputusan agar para pengusaha/majikan dapat lebih memperhatikan dan memenuhi hak-hak pekerja/buruh perempuan. Dengan penguatan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan adil bagi seluruh pekerja/buruh perempuan. Hal ini bukan sekadar tentang perlindungan hak-hak individu, melainkan juga tentang membangun ekosistem ketenagakerjaan yang lebih kokoh demi mendukung produktivitas dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam jangka panjang. Ini tidak hanya berbicara tentang melindungi hak-hak pekerja/buruh perempuan, tetapi juga membangun peraturan yang lebih kuat untuk produktivitas dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam jangka panjang di dunia kerja.

KESIMPULAN

Bahwa melalui uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh perempuan merupakan hal penting dari sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang berlandaskan prinsip kesetaraan, non-diskriminasi, dan keadilan sosial. Meskipun berbagai regulasi seperti UU Ketenagakerjaan dan UU HAM telah memberikan dasar hukum yang kuat serta menjamin hak-hak khusus perempuan, namun dalam praktiknya masih sering terjadi pelanggaran yang menunjukkan lemahnya implementasi dan pengawasan. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah, pengusaha/majikan, dan pekerja/buruh melalui penguatan pengawasan, penegakan hukum, serta optimalisasi instrumen seperti dibuatnya PKB guna memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh perempuan secara efektif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang adil, aman, dan bermartabat.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. LBH Semarang. (2025, 27 Agustus). Nir Perlindungan Buruh Perempuan, PT Hong Fa International Melanggengkan Praktik Pencurian Upah hingga PHK Sepihak. Diakses 19 Maret 2026, <https://lbhsemarang.id/nir-perlindungan-buruh-perempuan-pt-hong-fa-international-melanggengkan-praktik-pencurian-upah-hingga-phk-sepihak/>.
- Fajrina, Pinadumi Atika Putri. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia. Universitas Mataram, 1-7.
- Fauzi, M. Asif Nur. (2023). Kesadaran Tenaga Kerja Dalam Hak-Hak Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal HAM*, 16(2), 15.
- Haidar, Ahmad Fadhil, dkk. (2024). Analisis Pelanggaran Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pt. Indonesia Bakery Family). *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, 3(2), 1-4. DOI: <https://doi.org/10.55606/jhpis.v3i2.3841>
- Harahap, Arifuddin Muda, 2020, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Malang: Literasi Nusantara.

- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Mambu, Joupy G.Z. (2010). Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003). *Jurnal Syariah dan Hukum*, 2(2), 1-11.
- Matindas, Christin Lady. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Privatum*, 6(3), 1-2.
- Pujiastuti, Endah, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press.
- Sinaga, Annisa Putri, dkk. (2025). Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan dalam Sistem Kerja Shift di Perusahaan. *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 01(05), 5-7.
- Wahyuni, Willa. *Hukum Online*. (2022, 22 Desember). Objek Penelitian Hukum Normatif untuk Tugas Akhir. Diakses 18 Maret 2026