

## Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan dalam Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan di Indonesia

Tengku Amira Najla<sup>1</sup> Gunardi Lie<sup>2</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [tengku.205230372@stu.untar.ac.id](mailto:tengku.205230372@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [gunardia@fh.untar.ac.id](mailto:gunardia@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Perlindungan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja secara adil dan tanpa diskriminasi khususnya bagi pekerja perempuan. Artikel ini ditujukan untuk menganalisis pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan, pelaksanaan pemenuhan hak ketenagakerjaan dalam praktik hubungan kerja, serta bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara dalam menjamin hak tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum primer yang digunakan antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara normatif perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, namun dalam praktiknya masih terdapat kesenjangan antara pengaturan hukum dan implementasinya, terutama terkait diskriminasi dan pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan dalam hubungan kerja.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan, Ketenagakerjaan



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

### PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki posisi yang sangat strategis dalam proses pembangunan nasional, karena menjadi faktor utama yang menggerakkan aktivitas ekonomi sekaligus menentukan tingkat produktivitas suatu negara. Keberadaan tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai pelaku produksi, tetapi juga sebagai subjek pembangunan yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, pembangunan di bidang ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara terencana dan berorientasi pada pemenuhan hak serta perlindungan bagi setiap pekerja. Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, negara memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja tanpa adanya perlakuan diskriminatif. Hal ini mencakup seluruh pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, yang memiliki kedudukan yang sama dalam memperoleh kesempatan kerja, perlindungan, serta perlakuan yang adil di tempat kerja. Khususnya bagi pekerja perempuan, perlindungan yang diberikan harus mampu mengakomodasi kondisi dan kebutuhan spesifik mereka, tanpa mengurangi prinsip kesetaraan yang dijunjung tinggi dalam sistem ketenagakerjaan. Prinsip kesetaraan dalam dunia kerja pada dasarnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari hak asasi manusia. Setiap individu berhak memperoleh kesempatan yang sama untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Oleh karena itu, negara berkewajiban untuk menjamin prinsip tersebut melalui berbagai kebijakan dan instrumen hukum yang mengatur ketenagakerjaan secara komprehensif.

Dalam perkembangan dunia kerja modern, partisipasi perempuan dalam sektor ketenagakerjaan mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Perempuan tidak lagi hanya berperan dalam ranah domestik, tetapi juga terlibat secara aktif dalam berbagai sektor

pekerjaan, baik di sektor formal maupun informal. Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja menjadi salah satu indikator penting dalam pembangunan ekonomi dan kesetaraan gender. Namun demikian, peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja tidak selalu diikuti dengan jaminan perlindungan hukum yang memadai terhadap hak-hak ketenagakerjaan mereka. Dalam praktiknya, pekerja perempuan masih menghadapi berbagai bentuk permasalahan yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak dasar dalam hubungan kerja.<sup>1</sup> Secara normatif, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur berbagai bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan melalui sejumlah peraturan perundang-undangan. Ketentuan tersebut tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat pengaturan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, termasuk perlindungan khusus bagi pekerja perempuan. Perlindungan tersebut meliputi hak cuti yang berkaitan dengan kondisi biologis dan reproduksi, jaminan keselamatan dan keamanan kerja, khususnya bagi pekerja perempuan yang bekerja pada waktu malam, serta larangan terhadap praktik diskriminasi dalam hubungan kerja. Pengaturan ini menunjukkan adanya perhatian negara terhadap kebutuhan khusus pekerja perempuan tanpa mengesampingkan prinsip kesetaraan dalam dunia kerja.

Seiring dengan perkembangan kondisi ekonomi dan kebutuhan reformasi regulasi, sistem ketenagakerjaan di Indonesia juga mengalami perubahan melalui kebijakan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditegaskan kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Perubahan regulasi tersebut membawa implikasi terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti hubungan kerja, sistem perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan fleksibilitas dalam pasar tenaga kerja. Meskipun demikian, ketentuan mengenai perlindungan pekerja, termasuk pekerja perempuan, tetap menjadi bagian penting yang harus diperhatikan dalam implementasinya. Namun demikian, meskipun secara normatif kerangka hukum terkait perlindungan pekerja perempuan telah diatur secara cukup komprehensif, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan pelaksanaannya. Hal ini menandakan bahwa keberadaan peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya diikuti oleh implementasi yang efektif di lapangan, baik dari segi pengawasan, penegakan hukum, maupun kepatuhan para pihak dalam hubungan kerja.<sup>2</sup> Diskriminasi tersebut dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama, pembatasan kesempatan kerja bagi perempuan, serta perlakuan yang tidak adil dalam proses rekrutmen dan promosi jabatan.<sup>3</sup> Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang diatur secara normatif belum sepenuhnya mampu menjamin terpenuhinya prinsip kesetaraan dalam dunia kerja.

Hak reproduksi seperti cuti haid, cuti melahirkan, dan hak untuk menyusui seringkali tidak sepenuhnya dipenuhi oleh pemberi kerja. Dalam beberapa kasus, pekerja perempuan bahkan menghadapi tekanan atau ancaman kehilangan pekerjaan apabila mengajukan hak-hak tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat praktik hubungan kerja yang belum sepenuhnya memperhatikan aspek perlindungan terhadap kondisi biologis dan sosial pekerja perempuan.<sup>4</sup> Permasalahan perlindungan terhadap pekerja perempuan juga berkaitan dengan aspek keamanan dan keselamatan kerja. Pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari

<sup>1</sup> R. Aslamiah dan M. L. Pinem, "Kejahatan Sunyi: Potret Pelecehan Seksual Buruh Perempuan," *Jurnal Sosiologi USK*, Vol. 14, No. 1 (2020), hlm. 60.

<sup>2</sup> N. A. N. Afriansyah, "Beban Kerja Mental dan Keluhan Kelelahan Kerja pada Bidan di Puskesmas Jetis Yogyakarta," *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 7, No. 2 (2018), hlm. 170.

<sup>3</sup> S. S. G. Silalahi dan C. Pius Sare, "Peran ILO dalam Mengatasi Kesenjangan Upah Buruh Antar Gender di Indonesia," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 3, No. 12 (2023), hlm. 1185.

<sup>4</sup> M. R. Hidayat dan N. Dalimunthe, "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang," *Sibatik Journal*, Vol. 2, No. 1 (2022), hlm. 238.

atau dalam lingkungan kerja tertentu seringkali menghadapi risiko yang lebih besar, baik dalam bentuk kekerasan, pelecehan, maupun kondisi kerja yang tidak aman. Meskipun peraturan perundang-undangan telah mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, dalam praktiknya implementasi ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai kendala, baik dari segi pengawasan maupun kesadaran hukum dari para pelaku hubungan kerja. Selain faktor implementasi regulasi, permasalahan dalam perlindungan pekerja perempuan juga dipengaruhi oleh faktor struktural dalam sistem ketenagakerjaan. Struktur pasar kerja yang masih didominasi oleh relasi kekuasaan antara pengusaha dan pekerja seringkali menempatkan pekerja perempuan pada posisi yang lebih rentan. Kondisi tersebut diperparah oleh masih terbatasnya akses pekerja perempuan terhadap mekanisme perlindungan hukum, baik melalui serikat pekerja maupun melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akibatnya, banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan yang tidak dilaporkan atau tidak diselesaikan melalui mekanisme hukum yang tersedia.<sup>5</sup>

Di sisi lain, perkembangan dinamika ketenagakerjaan di era globalisasi dan digitalisasi juga membawa tantangan baru bagi perlindungan pekerja perempuan. Perubahan pola hubungan kerja yang semakin fleksibel, seperti sistem kontrak jangka pendek, outsourcing, maupun kerja berbasis platform digital, dapat mempengaruhi tingkat perlindungan yang diterima oleh pekerja.<sup>6</sup> Dalam kondisi tersebut, pekerja perempuan seringkali berada dalam posisi yang lebih rentan karena keterbatasan akses terhadap jaminan sosial, perlindungan kerja, serta kepastian hubungan kerja. Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, dapat dilihat bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan merupakan isu yang penting untuk dikaji secara lebih mendalam. Kajian mengenai pengaturan hukum serta implementasi perlindungan terhadap pekerja perempuan menjadi sangat penting untuk dilakukan, terutama dalam rangka menilai sejauh mana sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia mampu memberikan perlindungan yang efektif dan berkeadilan. Hal ini menjadi relevan mengingat pekerja perempuan merupakan salah satu kelompok yang rentan terhadap berbagai bentuk diskriminasi maupun pelanggaran hak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu analisis yang tidak hanya berfokus pada aspek normatif, tetapi juga pada implementasi ketentuan hukum dalam praktik di lapangan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini akan mengkaji secara mendalam mengenai pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia sebagaimana diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan dalam praktik hubungan kerja, serta mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam implementasinya. Tidak kalah penting, penelitian ini juga akan menelaah bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja perempuan secara optimal.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan dalam praktik hubungan kerja di Indonesia?

---

<sup>5</sup> O. Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia," *Jurnal Widya Pranata Hukum*, Vol. 3, No. 2 (2021), hlm. 53.

<sup>6</sup> R. B. Munti, *Perempuan sebagai Kepala Rumah Tangga* (Jakarta: Lembaga Kajian Agama dan Gender, 1999), hlm. 33.

3. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara dalam menjamin pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan?

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menerapkan metode penelitian hukum normatif yang menitikberatkan pada analisis terhadap norma-norma hukum yang mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Adapun pendekatan yang digunakan terdiri dari pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji berbagai regulasi yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, termasuk peraturan lain yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk menelaah berbagai konsep yang relevan, seperti perlindungan hukum, hak-hak pekerja, serta prinsip kesetaraan gender dalam hubungan kerja.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaturan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya berlandaskan pada prinsip konstitusional yang menjamin hak atas pekerjaan yang layak serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Prinsip tersebut tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, antara lain melalui ketentuan Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, jaminan mengenai keadilan dalam hubungan kerja juga ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2), yang memberikan dasar bagi perlindungan hak-hak tenaga kerja secara menyeluruh. Kedua ketentuan tersebut menjadi landasan normatif bagi negara dalam membentuk sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, inklusif, serta bebas dari diskriminasi. Berdasarkan landasan konstitusional tersebut, negara memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan perlindungan hukum yang komprehensif bagi seluruh tenaga kerja, termasuk pekerja perempuan. Perlindungan ini tidak hanya mencakup kesetaraan dalam memperoleh kesempatan kerja, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap kondisi-kondisi khusus yang melekat pada pekerja perempuan, baik yang berkaitan dengan aspek biologis maupun peran sosial yang dijalankan. Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja perempuan merupakan bagian dari upaya pemenuhan hak asasi manusia sekaligus perwujudan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.

Dalam lingkup regulasi sektoral, pengaturan mengenai perlindungan pekerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai instrumen utama dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional. Undang-undang ini memuat berbagai ketentuan yang memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, terutama yang berkaitan dengan kesehatan dan fungsi reproduksi, seperti hak cuti pada kondisi tertentu, jaminan keselamatan dalam bekerja, serta pemenuhan hak untuk menjalankan peran sebagai ibu. Di samping itu, terdapat pula ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada waktu tertentu serta kewajiban pengusaha untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja. Selain memberikan perlindungan khusus, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan juga menegaskan prinsip kesetaraan melalui larangan terhadap praktik diskriminasi dalam

hubungan kerja. Hal ini tercermin dalam pengaturan yang menjamin adanya kesempatan dan perlakuan yang sama bagi setiap tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin. Dengan demikian, pekerja perempuan memiliki kedudukan yang setara dengan pekerja lainnya dalam memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan di lingkungan kerja.

Seiring dengan perkembangan dinamika ekonomi dan kebutuhan reformasi regulasi, sistem ketenagakerjaan di Indonesia juga mengalami perubahan melalui kebijakan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditegaskan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Perubahan tersebut membawa implikasi terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk fleksibilitas hubungan kerja dan mekanisme perlindungan tenaga kerja. Meskipun demikian, prinsip dasar mengenai perlindungan terhadap pekerja, termasuk pekerja perempuan, tetap menjadi bagian penting yang harus dijaga dalam implementasinya. Selain itu, undang-undang tersebut juga mengatur perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Pasal 76 menyatakan bahwa pekerja perempuan yang berusia di bawah 18 tahun dilarang bekerja antara pukul 23.00 hingga 07.00. Ketentuan tersebut juga mengharuskan pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, termasuk penyediaan transportasi dan jaminan keamanan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja perempuan tidak semata-mata berfokus pada pemenuhan hak-hak normatif, tetapi juga mencakup jaminan terhadap keselamatan serta keamanan dalam menjalankan pekerjaan.<sup>7</sup>

Pengaturan mengenai perlindungan pekerja perempuan kemudian mengalami perkembangan melalui kebijakan reformasi regulasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Regulasi ini membawa perubahan dalam berbagai aspek hubungan kerja, termasuk fleksibilitas pasar tenaga kerja dan sistem perlindungan pekerja. Meskipun demikian, ketentuan mengenai perlindungan khusus bagi pekerja perempuan pada dasarnya tetap dipertahankan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional. Dari perspektif teori hukum ketenagakerjaan, Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan upaya untuk memberikan jaminan terhadap hak-hak masyarakat melalui perangkat hukum yang mengatur hubungan antara pihak yang memiliki kekuasaan dengan pihak yang lebih lemah. Dalam konteks hubungan kerja, pekerja seringkali berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha karena adanya ketergantungan ekonomi dan relasi kekuasaan yang tidak seimbang. Oleh karena itu, negara perlu memberikan perlindungan hukum yang memadai untuk mencegah terjadinya eksploitasi terhadap pekerja, khususnya pekerja perempuan yang secara sosial dan struktural sering berada dalam posisi yang lebih rentan.<sup>8</sup> Namun demikian, secara kritis dapat dikatakan bahwa meskipun kerangka normatif perlindungan terhadap pekerja perempuan telah diatur secara cukup komprehensif, implementasi dari ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa ketentuan dalam regulasi ketenagakerjaan masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya dilengkapi dengan mekanisme pengawasan yang efektif. Selain itu, perubahan regulasi melalui kebijakan deregulasi ketenagakerjaan juga menimbulkan kekhawatiran bahwa perlindungan terhadap pekerja, termasuk pekerja perempuan, dapat mengalami pelemahan apabila tidak diimbangi dengan sistem pengawasan yang kuat.

<sup>7</sup> A. Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 71.

<sup>8</sup> S. Gunarto, *Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi* (Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2002), hlm. 44.

## Pelaksanaan Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Pekerja Perempuan dalam Praktik Hubungan Kerja di Indonesia

Meskipun pengaturan mengenai perlindungan terhadap pekerja bergender perempuan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, dalam praktik hubungan kerja masih ditemukan berbagai permasalahan dalam pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah masih adanya praktik diskriminasi dalam hubungan kerja, baik dalam proses rekrutmen, penempatan kerja, maupun dalam sistem pengupahan. Dalam beberapa kasus, pekerja perempuan seringkali menghadapi pembatasan kesempatan kerja karena adanya stereotip gender yang menganggap bahwa perempuan memiliki keterbatasan dalam menjalankan pekerjaan tertentu.<sup>9</sup> Secara normatif, asas non-diskriminasi dalam hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya perlakuan diskriminatif. Selain itu, prinsip kesetaraan juga menjadi bagian dari standar ketenagakerjaan internasional yang dikembangkan oleh International Labour Organization, yang menekankan pentingnya perlakuan yang setara antara pekerja laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja. Meskipun demikian, dalam praktiknya masih kerap ditemukan kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan pelaksanaannya di lapangan.

Permasalahan lain yang sering dihadapi oleh pekerja perempuan berkaitan dengan pemenuhan hak-hak reproduksi dalam lingkungan kerja. Dalam beberapa sektor industri, pekerja perempuan sering mengalami kesulitan dalam menggunakan hak cuti haid atau cuti melahirkan karena adanya tekanan dari pihak pengusaha. Bahkan dalam beberapa kasus, pekerja perempuan menghadapi risiko kehilangan pekerjaan apabila mengambil cuti melahirkan atau cuti keguguran. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan masih dipengaruhi oleh relasi kekuasaan dalam hubungan kerja yang cenderung tidak seimbang.<sup>10</sup> Dalam perspektif teori hubungan industrial, kondisi tersebut dapat dianalisis melalui teori ketidakseimbangan posisi tawar (*bargaining power*) antara pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan kerja, pengusaha memiliki kontrol terhadap akses pekerjaan dan sumber penghasilan sehingga pekerja seringkali berada dalam posisi yang lebih lemah.<sup>11</sup> Akibatnya, pekerja perempuan seringkali tidak berani menuntut hak-haknya karena khawatir kehilangan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberadaan perlindungan hukum tidak semata-mata ditentukan oleh adanya norma yang mengaturnya, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas pelaksanaan penegakan hukum serta mekanisme pengawasan di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, perubahan struktur pasar tenaga kerja juga turut mempengaruhi pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja perempuan. Sistem kerja kontrak, *outsourcing*, serta kerja berbasis platform digital seringkali membuat pekerja memiliki status kerja yang tidak stabil. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja perempuan menjadi lebih rentan terhadap pelanggaran hak ketenagakerjaan karena keterbatasan akses terhadap jaminan sosial, perlindungan kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan telah diatur berbagai bentuk perlindungan, implementasi di lapangan masih dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial, dan budaya yang dapat menghambat tercapainya kesetaraan dalam hubungan kerja.

<sup>9</sup> A. N. Basanti dan F. Patriani, "Pemenuhan Hak Maternitas pada Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Perempuan Hamil," *URIS NOTTIA: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 1 (2025), hlm. 9.

<sup>10</sup> B. D. Ariwidodo, D. Ismalia, dan T. Yuniningsih, "Dinamika Ketidaksetaraan Gender dalam Karier: Perspektif Hukum, Budaya, dan Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia," *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper*, Vol. 12, No. 1 (2025), hlm. 83.

<sup>11</sup> H. D. Syakira dkk., "Keteguhan Nilai Pancasila di Tengah Prahara Eksploitasi Buruh: AICE Group," *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora*, Vol. 4, No. 1 (2022), hlm. 12.

## **Bentuk Perlindungan Hukum yang Diberikan oleh Negara dalam Menjamin Pemenuhan Hak Ketenagakerjaan bagi Pekerja Perempuan**

Negara memiliki peran penting dalam menjamin pemenuhan hak ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan melalui berbagai bentuk perlindungan hukum. Peran tersebut tidak hanya mencakup pembentukan peraturan perundang-undangan, tetapi juga memastikan implementasinya berjalan secara efektif dalam praktik. Dalam teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran melalui pembentukan regulasi dan mekanisme pengawasan. Sementara itu, perlindungan hukum represif berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi melalui mekanisme penegakan hukum. Kedua bentuk perlindungan tersebut saling melengkapi dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja perempuan, baik melalui upaya pencegahan maupun penyelesaian terhadap pelanggaran yang terjadi dalam hubungan kerja.<sup>12</sup> Perlindungan hukum preventif terhadap pekerja perempuan diwujudkan melalui pembentukan berbagai regulasi ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak pekerja secara normatif. Selain itu, negara juga membentuk sistem pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa pengusaha mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengawasan tersebut bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak-hak khusus bagi pekerja perempuan.<sup>13</sup>

Perlindungan hukum represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Peraturan tersebut menyediakan berbagai alternatif penyelesaian sengketa, mulai dari perundingan antara para pihak hingga penyelesaian melalui lembaga peradilan hubungan industrial. Mekanisme ini menjadi sarana bagi pekerja untuk menuntut serta memperoleh pemenuhan hak-haknya apabila terjadi pelanggaran oleh pihak pengusaha. Selain itu, negara juga memberikan perlindungan melalui penyelenggaraan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang tentang BPJS. Sistem ini mencakup berbagai program perlindungan, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua, yang bertujuan untuk memberikan kepastian dan perlindungan sosial bagi pekerja dalam menghadapi risiko yang timbul selama hubungan kerja. Namun demikian, secara kritis dapat dikatakan bahwa efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan masih bergantung pada kemampuan negara dalam menegakkan regulasi dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan. Tanpa sistem pengawasan yang efektif, regulasi yang telah dibentuk berpotensi menjadi norma hukum yang bersifat simbolik tanpa memberikan perlindungan nyata bagi pekerja.<sup>14</sup> Oleh sebab itu, diperlukan penguatan dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan pemahaman hukum baik bagi pekerja maupun pengusaha, serta optimalisasi peran serikat pekerja dalam mendorong perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.

## **KESIMPULAN**

Hasil diskusi menunjukkan bahwa berbagai undang-undang di Indonesia melindungi pekerja perempuan dalam sistem ketenagakerjaan. Prinsip perlindungan tersebut berakar

<sup>12</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25.

<sup>13</sup> O. Rosifany, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Legalitas*, Vol. 4, No. 2 (2019), hlm. 40.

<sup>14</sup> M. Rizal, "The Influence of the Job Creation Act (Omnibus Law) on Welfare of Women Employees," *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No. 2 (2021), hlm. 166.

pada jaminan konstitusional dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Kemudian, Undang-Undang Ketenagakerjaan membuat peraturan yang lebih khusus untuk memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, antara lain terkait hak cuti yang terkait dengan kondisi biologis, hak menyusui, dan hak cuti yang terkait dengan penerimaan pekerja. Kebijakan ketenagakerjaan yang diatur oleh Undang-Undang Cipta Kerja pada dasarnya mengikuti ketentuan tersebut. Namun demikian, masih ada banyak masalah dalam praktik hubungan kerja yang menunjukkan bahwa hak-hak ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan belum dipenuhi dengan baik. Di antara masalah tersebut adalah praktik diskriminasi, ketidaksetaraan dalam kesempatan kerja, dan hambatan dalam melaksanakan hak-hak yang berkaitan dengan fungsi reproduksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara praktik hukum yang telah diatur dan praktik yang diterapkan di lapangan. Oleh karena itu, keberhasilan perlindungan hukum tergantung pada pelaksanaan regulasi dan pengawasan dan penegakan hukum yang konsisten. Pemerintah harus meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja perempuan. Selain itu, peningkatan kesadaran hukum oleh pengusaha dan pekerja sangat penting untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil. Untuk memastikan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan secara berkelanjutan dan efektif dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, serikat pekerja harus diperkuat dan lembaga pengawas ketenagakerjaan harus dioptimalkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, N. A. N. (2018). "Beban Kerja Mental dan Keluhan Kelelahan Kerja pada Bidan di Puskesmas Jetis Yogyakarta." *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 7, No. 2.
- Ariwidodo, Bagas Dwi, Deasy Ismalia, dan Tri Yuniningsih. (2025). "Dinamika Ketidaksetaraan Gender dalam Karier: Perspektif Hukum, Budaya, dan Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia." *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper*, Vol. 12, No. 1.
- Aslamiah, R., dan M. L. Pinem. (2020). "Kejahatan Sunyi: Potret Pelecehan Seksual Buruh Perempuan." *Jurnal Sosiologi USK*, Vol. 14, No. 1.
- Basanti, A. N., dan F. Fatriani. (2025). "Pemenuhan Hak Maternitas pada Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja Perempuan Hamil." *URIS NOTITIA: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 1.
- Gunarto, Suhardi. (2002). *Peranan Hukum dalam Pembangunan Ekonomi*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Hadjon, Philipus M. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hakim, Abdul. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Hidayat, M. R., dan N. Dalimunthe. (2022). "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang." *Sibatik Journal*, Vol. 2, No. 1.
- Khair, O. (2021). "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia." *Jurnal Widya Pranata Hukum*, Vol. 3, No. 2.
- Munti, Ratna B. (1999). *Perempuan sebagai Kepala Rumah Tangga*. Jakarta: Lembaga Kajian Agama dan Gender.
- Rizal, M. (2021). "The Influence of the Job Creation Act (Omnibus Law) on Welfare of Women Employees." *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No. 2.
- Rosifany, O. (2019). "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Legalitas*, Vol. 4, No. 2.



- Silalahi, S. S. G., dan C. Pius Sare. (2023). "Peran ILO dalam Mengatasi Kesenjangan Upah Buruh Antar Gender di Indonesia." *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 3, No. 12.
- Syakira, H. D., dkk. (2022). "Keteguhan Nilai Pancasila di Tengah Prahara Eksploitasi Buruh: AICE Group." *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora*, Vol. 4, No. 1.