

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA PEREMPUAN DITINJAU  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Az Zahra Adhelistya Putthi Zanetti<sup>1</sup>, Intan Aprillia Maharani<sup>2</sup>, Uut Ristiana<sup>3</sup>, Chyntia Marcella Putri<sup>4</sup>, Agitha Cindy Qhoyrita Majidha<sup>5</sup>, Laela Meiliana Putri<sup>6</sup>, Adelia Fiska Setyaningsih<sup>7</sup>, Muhammad Khoirul Anam<sup>8</sup>

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Email : [zahrazanetti88@students.unnes.ac.id](mailto:zahrazanetti88@students.unnes.ac.id)<sup>1</sup>, [intanaprma@students.unnes.ac.id](mailto:intanaprma@students.unnes.ac.id)<sup>2</sup>,

[uutristiana@students.unnes.ac.id](mailto:uutristiana@students.unnes.ac.id)<sup>3</sup>, [chyntiamarcella@students.unnes.ac.id](mailto:chyntiamarcella@students.unnes.ac.id)<sup>4</sup>,

[agitacindy1703@students.unnes.ac.id](mailto:agitacindy1703@students.unnes.ac.id)<sup>5</sup>, [laelameiliana5@students.unnes.ac.id](mailto:laelameiliana5@students.unnes.ac.id)<sup>6</sup>,

[adeliafiska@students.unnes.ac.id](mailto:adeliafiska@students.unnes.ac.id)<sup>7</sup>, [muhhammadkhoirulanam@students.unnes.ac.id](mailto:muhhammadkhoirulanam@students.unnes.ac.id)<sup>8</sup>

## ABSTRAK

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di Indonesia memang sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni mencakup sejumlah pasal yang dirancang khusus untuk memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dari meliputi aspek keselamatan kerja, pengupahan yang adil, maupun kesejahteraan umum. Undang-Undang ini menetapkan hak-hak yang spesifik, seperti cuti haid dan cuti melahirkan, serta perlindungan dari tindakan diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Namun, meskipun ketentuan ini ada, pelaksanaan perlindungan hukum ini masih menemui berbagai rintangan, termasuk rendahnya pemahaman hukum di antara pekerja dan pengusaha, serta pengaruh budaya patriarki yang masih mendominasi. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum yang berlaku dan menawarkan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan di Indonesia.

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

## ABSTRACT

*Legal protection of women's rights in the workforce in Indonesia is crucial for creating a fair and equitable working environment. According to Law No. 13 of 2003 on Manpower, several provisions are specifically designed to safeguard the rights of female workers, encompassing aspects such as occupational safety, fair wages, and overall welfare. This law establishes specific rights, including menstrual leave and maternity leave, as well as protection against discrimination and harassment in the workplace. However, despite these provisions, the implementation of legal protections still faces various obstacles, including a lack of legal awareness among workers and employers, as well as the pervasive influence of patriarchal*

## Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : CAUSA**



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

*culture. Therefore, this article aims to evaluate the effectiveness of existing legal protections and provide policy recommendations that can enhance the welfare of women workers in Indonesia.*

**Keywords:** *Legal Protectors, Female Workers, Labor Law*

## PENDAHULUAN

Ketika undang-undang ketenagakerjaan diterapkan, undang - undang tersebut harus memberikan hak-hak dasar dan perlindungan bagi pekerja dan karyawan serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan sektor bisnis. Ada banyak aspek dan hubungan dengan pertumbuhan lapangan kerja. Kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat semuanya terkait dengan hal ini, selain kepentingan pekerja sebelum, selama, dan setelah jam kerja. Hal ini memerlukan pengaturan yang luas dan menyeluruh yang mencakup, antara lain, pembangunan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing pekerja Indonesia, perluasan kesempatan kerja, penyediaan layanan penempatan tenaga kerja, dan peningkatan hubungan industrial.

Kebijakan utama dan menyeluruh di setiap industri adalah meningkatkan peluang kerja dan melindungi pekerja. Mengingat hal ini, inisiatif pembangunan sektoral dan regional harus terus-menerus bertujuan untuk menciptakan sebanyak mungkin lapangan kerja dengan gaji yang sesuai. Dalam hal ini, perluasan partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan dapat berujung pada pemerataan hasil pembangunan di samping peningkatan produktivitas. Munculnya industri-industri baru, yang membuka banyak pilihan bagi pekerja laki-laki dan perempuan, merupakan ciri dari ekspansi ekonomi yang sangat pesat.

Sebagian besar pekerjaan di organisasi pada tingkat organisasi lebih rendah yang tidak memerlukan talenta tertentu memberikan lebih banyak peluang bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan sangat tertarik pada sektor industri karena adanya kebutuhan ekonomi yang mendesak, berkurangnya peluang dan pendapatan di sektor pertanian, yang tidak memberikan hasil yang tepat dan konsisten, serta adanya peluang untuk bekerja di industri ini. Pekerja perempuan dewasa bukan satu-satunya yang termasuk dalam kategori ini. Namun, remaja putri sering kali masih harus bersekolah untuk belajar. Namun, terdapat permasalahan pelecehan yang dihadapi perempuan di tempat kerja, yang bisa datang dari pemberi kerja maupun rekan kerja. Gangguan ini dapat bermanifestasi sebagai perilaku yang menjurus ke arah seksual, pernyataan verbal atau nonverbal, atau sentuhan fisik. Meskipun suatu gangguan mungkin tidak langsung terlihat merugikan bagi orang yang menjadi sasaran tindakan tersebut, namun aspek dominasi dan kekuasaan dalam tindakan tersebut selalu menyadarkan korban akan kewanitaan dan keperawanannya dalam menghadapi gangguan tersebut. Bentuk Pemerkosaan, yang merupakan jenis pelecehan seksual yang paling parah, sering kali sangat terselubung karena biasanya dianggap sebagai kejadian tersendiri tanpa adanya pelanggaran hak asasi manusia.

Demikian pula, orang yang bekerja pada orang lain ingin menerima kompensasi yang konsisten dan cukup untuk menghidupi keluarganya. Dalam kebanyakan kasus, pekerja ingin bekerja, dan kompensasi ini merupakan imbalan dari pemberi kerja yang telah menerima tenaga kerja mereka.

Namun, meskipun pekerja perempuan memainkan peran signifikan dalam berbagai sektor industri, mereka sering kali menghadapi tantangan struktural dan diskriminasi, baik

dalam bentuk ketidakadilan kompensasi maupun pembatasan akses terhadap hak-hak spesifik mereka. Sebagai contoh, masalah perlindungan maternitas dan pelecehan di tempat kerja sering kali menjadi persoalan yang kurang mendapatkan perhatian, meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur perlindungan khusus bagi pekerja perempuan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya, memberikan ketentuan perlindungan terhadap pekerja perempuan, termasuk cuti hamil dan hak bekerja di lingkungan yang aman. Namun, implementasi kebijakan tersebut kerap menghadapi kendala akibat kurangnya pengawasan dan minimnya kesadaran pemberi kerja tentang pentingnya menciptakan kondisi kerja yang inklusif dan adil bagi pekerja perempuan. Oleh karena itu, analisis mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan menjadi penting untuk memahami sejauh mana regulasi yang ada mampu melindungi hak-hak mereka di tengah perubahan lanskap ketenagakerjaan modern.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memahami mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Peneliti melakukan kajian terhadap berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama mengenai hak-hak pekerja perempuan. Sumber yang digunakan mencakup buku, artikel akademis, laporan pemerintah, serta publikasi baik dari organisasi maupun juga dari non-pemerintah yang fokus pada isu ketenagakerjaan dan gender perempuan di Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Dasar Kebijakan Perlindungan Hukum bagi Hak Pekerja Perempuan dalam Konteks Hukum Ketenagakerjaan**

Dalam Pasal 38 Ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menyatakan bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Kemudian dalam Pasal 71 yang mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang maupun hukum internasional. Berdasarkan obyek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur secara khusus mengenai perlindungan khusus pekerja / buruh perempuan dan anak. Di dalam pelaksanaannya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja diatur di dalam undang-undang tersebut, sehingga terdapat peraturan yang jelas mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan.

Di Indonesia ketentuan mengenai perempuan yang mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam bekerja telah diatur di dalam Pasal 5 dan 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun, masalah mengenai tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Pengawasan ketenagakerjaan

sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan.

Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin. Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan perempuan maupun buruh tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan.

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar utama regulasi yang menekankan kesetaraan dan perlakuan adil. Sehingga terdapat hak-hak pekerja perempuan seperti cuti haid, cuti hamil, dan larangan diskriminasi yang terdapat dalam Pasal 76-84. Selain itu, Konstitusi yang terdapat dalam Pasal 27 dan 33 yaitu sebagai hak setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa diskriminasi gender. Peraturan tambahan seperti Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 224 Tahun 2003 mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, terutama dalam jam kerja malam. Perlindungan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kesehatan serta kesejahteraan pekerja perempuan, sejalan dengan prinsip hak asasi manusia.

Dasar kebijakan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia telah diperkuat oleh berbagai undang-undang dan peraturan yang berfokus pada pemenuhan hak-hak pekerja perempuan serta kesetaraan dalam dunia kerja. Sebagai kelanjutan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa peraturan tambahan yang menjadi pilar penting dalam perlindungan pekerja perempuan. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, yang merupakan bentuk ratifikasi Indonesia terhadap Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), menjadi landasan utama bagi upaya penghapusan diskriminasi berbasis gender di berbagai bidang, termasuk ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengharuskan pemerintah untuk memastikan bahwa perempuan memiliki hak yang setara dalam kesempatan kerja, termasuk dalam perekrutan, promosi jabatan, pelatihan, dan pengaturan kondisi kerja. Negara juga diwajibkan untuk mengambil langkah afirmatif sebagai bagian dari upaya menciptakan kesetaraan substantif antara perempuan dan laki-laki di dunia kerja.

Sebagai pelengkap, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005, yang meratifikasi *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*, memberikan penegasan terhadap hak asasi setiap individu, termasuk perempuan, untuk bekerja dalam lingkungan yang bebas dari diskriminasi. Undang-undang ini menggarisbawahi pentingnya memastikan kondisi kerja yang adil dan menguntungkan bagi semua pekerja, tanpa memandang gender. Dalam hal ini, pekerja perempuan memiliki perlindungan khusus yang meliputi hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang setara, lingkungan kerja yang aman

dari risiko kesehatan atau keselamatan, dan hak untuk memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi.

Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menjadi salah satu peraturan penting dalam menjamin hak kesehatan pekerja perempuan, khususnya terkait kesehatan reproduksi. Undang-undang ini memastikan bahwa perempuan memiliki hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan tanpa kehilangan hak kerja mereka. Di samping itu, pekerja perempuan juga dijamin mendapatkan akses layanan kesehatan yang memadai untuk mendukung kesejahteraan mereka, terutama dalam masa-masa kehamilan dan pasca-persalinan. Ketentuan ini sangat relevan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan perempuan secara holistik.

Kemudian, Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menambah dimensi perlindungan bagi pekerja perempuan dengan mengharuskan pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Peraturan ini mengatur secara spesifik bahwa perempuan harus dilindungi dari kondisi kerja yang berbahaya, termasuk paparan terhadap bahan kimia beracun, kondisi kerja berat, atau risiko lain yang dapat memengaruhi kesehatan fisik dan reproduksi mereka. Pengusaha diwajibkan menyediakan alat pelindung diri, pelatihan keselamatan kerja, serta prosedur penanganan darurat yang memadai untuk mencegah terjadinya kecelakaan atau bahaya di tempat kerja.

Selain itu, PP Nomor 35 Tahun 2021, sebagai bagian dari implementasi UU Cipta Kerja, memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, terutama yang sedang hamil. Peraturan ini memastikan bahwa pekerja perempuan memiliki hak untuk mengambil cuti kehamilan dan melahirkan tanpa risiko kehilangan pekerjaan atau hak-hak lainnya. Ini juga mencakup ketentuan yang melarang segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan selama masa kehamilan, cuti, atau saat mereka kembali bekerja setelah melahirkan. Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan memperkuat fokus pada kesehatan reproduksi dengan memastikan bahwa perempuan memiliki akses yang lebih baik terhadap layanan kesehatan, termasuk di tempat kerja. Undang-undang ini mendorong pengembangan kebijakan komprehensif yang mendukung kesejahteraan pekerja perempuan, baik secara fisik maupun mental.

Dalam konteks internasional, Indonesia juga memiliki komitmen kuat terhadap perlindungan pekerja perempuan melalui ratifikasi ILO Convention No. 183 Year 2000 on Maternity Protection. Konvensi ini menetapkan standar perlindungan maternitas yang meliputi hak atas cuti melahirkan, perlindungan pekerjaan selama dan setelah cuti, serta jaminan upah yang memadai selama masa tersebut. Komitmen ini memberikan arah bagi pemerintah Indonesia untuk memastikan bahwa kebijakan nasional sesuai dengan standar internasional demi melindungi hak pekerja perempuan secara menyeluruh.

Namun, meskipun kerangka hukum yang ada cukup kuat, tantangan utama tetap terletak pada implementasi dan pengawasan di lapangan. Banyak regulasi yang belum diterapkan secara konsisten, sehingga masih terdapat kesenjangan antara kebijakan dan praktik. Dalam hal ini, pengawasan ketenagakerjaan memegang peranan penting untuk memastikan bahwa setiap peraturan dapat ditegakkan dengan baik. Pengawasan juga perlu disesuaikan dengan perkembangan nilai dan tata kehidupan masyarakat modern, yang semakin kompleks akibat perubahan dinamika sosial dan ekonomi. Dengan pengawasan

yang efektif, peraturan perundang-undangan dapat berfungsi optimal untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.

Oleh karena itu, kebijakan yang telah dirumuskan perlu diimbangi dengan edukasi kepada para pihak terkait, baik pengusaha maupun pekerja, agar mereka memahami hak dan kewajiban masing-masing. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga adil, sehat, dan bebas dari diskriminasi. Upaya berkelanjutan dari semua pihak diharapkan dapat memastikan bahwa perlindungan terhadap pekerja perempuan benar-benar dapat diimplementasikan secara nyata, sehingga hak-hak mereka terjamin dan kesejahteraan mereka terjaga dalam berbagai sektor pekerjaan.

## **2. Perlindungan Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan**

Membahas perlindungan terhadap hak pekerja perempuan, mereka memiliki kesempatan yang setara dengan pekerja pria dalam dunia kerja. Namun, penting untuk diakui bahwa perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda, sehingga berhak mendapatkan perlakuan khusus. Meskipun banyak regulasi yang mengatur hak-hak pekerja perempuan, sayangnya, masih banyak perusahaan yang tampaknya sengaja tidak menyebarkan informasi tersebut. Salah satu hak pekerja perempuan yang diatur dalam perundang-undangan Indonesia adalah:

1. Cuti Haid Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81, pekerja perempuan yang sedang menstruasi berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua, asalkan memberitahukan kondisi tersebut kepada pihak manajemen perusahaan.
2. Cuti Hamil dan Melahirkan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 82, pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan. Hak ini mencakup istirahat selama satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan. Pekerja perempuan perlu memberitahukan kondisi ini kepada pihak manajemen perusahaan, baik secara lisan maupun tertulis, paling lambat satu setengah bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan, keluarga pekerja juga wajib melaporkan kelahiran anak tersebut dalam waktu tujuh hari. Selain itu, pekerja perempuan harus menyerahkan bukti kelahiran berupa surat dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam waktu maksimal enam bulan setelah persalinan.
3. Cuti Keguguran Pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak mendapatkan cuti melahirkan selama satu setengah bulan atau sesuai dengan keterangan dari dokter kandungan atau bidan yang menangani. Hal ini diatur dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Selain itu, pekerja pria juga diberikan hak cuti selama dua hari jika istrinya mengalami keguguran. dan Biaya Persalinan, dalam program Jamsostek, terdapat jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup biaya pemeriksaan kehamilan dan persalinan. Bantuan biaya ini berlaku hingga persalinan ketiga, dengan maksimal bantuan sebesar Rp 500.000 untuk persalinan normal.
4. Hak Menyusui dan Memerah ASI, Setelah melahirkan pekerja perempuan memiliki kewajiban untuk menyusui anaknya, sebagaimana diatur oleh undang-undang nasional dan internasional. Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberikan waktu khusus untuk memerah ASI selama jam kerja. Dalam kaitannya, perusahaan seharusnya menyediakan

ruangan khusus untuk keperluan tersebut. Selain itu, Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 menjelaskan bahwa pekerja perempuan yang menyusui berhak mendapatkan satu atau lebih jeda waktu kerja, atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui atau memerah ASI. Berdasarkan rekomendasi WHO, masa menyusui dianjurkan berlangsung setidaknya selama dua tahun.

5. Hak Mendapatkan Fasilitas Khusus, sesuai Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 hingga 07.00 memiliki hak-hak berikut:

- a. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi.
- b. Dijamin keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja. Selain itu, pengusaha juga diwajibkan menyediakan fasilitas transportasi antar-jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 hingga 05.00.

Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Perempuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 melarang PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut:

- a. Pekerja perempuan menikah.
- b. Pekerja perempuan sedang hamil.
- c. Pekerja perempuan melahirkan.

Larangan ini merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja perempuan, sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabat mereka. Kebijakan ini juga sejalan dengan ratifikasi Konvensi ILO No. 100 dan No. 111 tentang pencegahan diskriminasi. Menurut UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, hak kesehatan pekerja tidak hanya berarti bebas dari penyakit atau cacat, tetapi juga mencakup kondisi fisik, mental, spiritual, dan sosial yang sehat sehingga memungkinkan seseorang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan kerja bertujuan untuk memastikan pekerja dalam kondisi sehat, aman, sejahtera, dan produktif dengan mengendalikan risiko yang timbul dari bahaya di tempat kerja.

Salah satu contohnya adalah hak pekerja perempuan, sebagaimana diatur dalam Pasal 128 UU No. 36 Tahun 2009. Semua pihak diwajibkan mendukung pekerja perempuan untuk menyusui dengan menyediakan waktu dan fasilitas khusus, baik di tempat kerja maupun di ruang publik. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui dianjurkan berlangsung setidaknya dua tahun. Peraturan ini merupakan bagian dari perlindungan terhadap hak pekerja perempuan. Selain itu, dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 Ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, berhak atas penghasilan yang memenuhi standar hidup layak. Hak ini mencakup pembayaran upah atau gaji sebagai kewajiban pengusaha yang mempekerjakan mereka dan mendapatkan manfaat dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, sudah menjadi tanggung jawab pengusaha untuk memastikan pembayaran gaji secara layak, karena hal ini adalah hak dasar pekerja yang harus dihormati dan dijamin.

## KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Indonesia telah diatur secara komprehensif dalam berbagai regulasi, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang penghapusan diskriminasi berbasis gender, serta beberapa konvensi internasional seperti *Convention on the*

*Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* dan *ILO Convention No. 183* tentang perlindungan maternitas. Regulasi ini memberikan jaminan atas hak-hak seperti cuti haid, cuti melahirkan, perlindungan dari diskriminasi, dan hak atas lingkungan kerja yang aman.

Meskipun kerangka hukum yang ada cukup lengkap, dalam pelaksanaannya masih menemui berbagai hambatan. Rendahnya pemahaman hukum di kalangan pekerja dan pengusaha, kurangnya pengawasan pemerintah, serta dominasi budaya patriarki menjadi faktor utama yang menghambat realisasi perlindungan ini. Adapun dalam praktiknya masih ditemukan juga diskriminasi dalam pengupahan, minimnya akses terhadap fasilitas kerja yang layak, serta lemahnya perlindungan terhadap perempuan dari pelecehan di tempat kerja. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya pengawasan yang lebih efektif, edukasi yang berkelanjutan kepada semua pihak terkait, dan kebijakan afirmatif untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja perempuan terlindungi secara nyata dalam berbagai sektor pekerjaan. Dengan upaya yang terintegrasi, diharapkan hak-hak pekerja perempuan dapat dilindungi secara lebih baik, sehingga mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang aman, produktif, dan adil. Perlindungan ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan di Indonesia.

## SARAN

Berdasarkan pembahasan tersebut, penulis dapat memberikan beberapa saran diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan di lapangan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat peran pengawas ketenagakerjaan, memberikan pelatihan kepada mereka, serta memastikan adanya sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar hak pekerja perempuan.
2. Diperlukan adanya kebijakan afirmatif yang mendorong partisipasi perempuan di sektor kerja, terutama di posisi kepemimpinan dan bidang yang selama ini didominasi laki-laki. Upaya ini dapat mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk pekerja perempuan agar mereka memiliki daya saing yang setara dalam bidang pekerjaan.

Dalam pelaksanaannya, sebaiknya pemerintah melibatkan sektor swasta, organisasi non-pemerintah, dan lembaga pendidikan untuk bekerja sama menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Kampanye publik yang dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak dapat membantu mengubah budaya patriarki yang masih mengakar dalam Masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, D. N. A., Lodan, K. T., & Dompok, T. (2024). Analisis Perlindungan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perempuan Dan Anak. *Dialektika Publik*, 8(1), 15-19.
- Wijayanti, A. (2009). Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi.
- Sinaulan, R. D. (2019). Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 5(1), 55-62.
- Ramli, L. (2020). *Hukum ketenagakerjaan*. Airlangga University Press.
- Dini, E., & Rachmawati, R. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan di Sektor Industri: Kajian terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 18(2), 45-60.

- Safitri, L., & Hidayat, T. (2023). Gender dan Hak Pekerja Perempuan dalam Konteks Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Ekonomi dan Sosial*, 5(3), 112-125.
- Luhulima, A. S. (2007). Bahan Ajar tentang Hak Perempuan: UU No. 7 Tahun 1984 Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita. Yayasan Obor Indonesia.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 118.
- Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144. Jakarta: Republik Indonesia.
- Endiarni, A. E. (2020). Terapan 5S dalam Peningkatan Produktivitas berdasarkan Permenaker Nomor 5 Tahun 2018. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 4(2), 201-211.
- Ketenagakerjaan, H. P. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DITINJAU DARI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021.
- Kesuma, S. I. (2023). Sosialisasi Tentang Ulasan Undang-Undang No. 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. *Birokrasi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Tata Negara*, 1(4), 143-156.
- Harooni, N., Petitot-Cote, E., Arendt, M., & Maza, V. D. (2015). Maternity Protection at the Workplace.
- Prajnaparamita, K. (2019). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 34-46.