

Mengagas Kepastian Hukum Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Hukum Ketenagakerjaan

Dessy Sunarsi

Fakultas Hukum, Universitas Sahid Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2102](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2102)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Kepastian Hukum; Hak-hak;
Pekerja Perempuan;
Perlindungan Hukum

ABSTRACT

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Mengatur hak dan kewajiban pekerja, termasuk pekerja perempuan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja: Mengatur perlindungan hak-hak pekerja perempuan dalam lingkungan kerja. Berikut beberapa hak yang perlu diperhatikan: 1) Hak atas Kesetaraan dalam Kesempatan Kerja; 2) Hak atas Cuti Haid; 3) Hak atas Kesehatan dan Keamanan Kerja; 4) Hak Cuti Hamil dan Melahirkan; 5) Hak atas Keselamatan dari Pelecehan di Tempat Kerja. Meskipun secara fakta sudah begitu banyak ketentuan yang melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan, data menunjukkan, masih banyak tenaga kerja perempuan yang mengalami kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja atau tidak dilaksanakannya hak-hak khusus yang diberikan dengan sepenuhnya. Hal ini bukan hanya karena pembatasan yang bersifat eksplisit dari perusahaan, tetapi juga bersifat implisit yang menyebabkan timbulnya kekhawatiran yang dialami tenaga kerja perempuan dalam menjalankan hak-haknya. Secara normatif masih belum memberikan kepastian dalam penegakan hukum terlaksananya hak-hak pekerja perempuan. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya kesadaran dan penegakan hukum serta stereotipe yang diskriminatif terhadap pekerja perempuan khususnya di sektor pengupahan. Masalah yang dibahas dalam tulisan ini adalah bagaimana kepastian hukum untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara. Dari segi regulasi perlu adanya sanksi yang tegas dan norma yang jelas terinci tentang hak-hak pekerja perempuan dan harmonisasi terhadap Peraturan Perundang-undangan lainnya yang mengatur pekerja perempuan.

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



Corresponding Author:

Dessy Sunarsi

Fakultas Hukum, Universitas Sahid Jakarta

Jl. Prof. DR. Soepomo, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12870

Email: dessysunarsinew@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Semua tenaga kerja baik tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan adalah subjek sekaligus objek pembangunan nasional, karena tenaga kerja merupakan salah satu komponen pelaksana pembangunan dan juga merupakan bagian dari masyarakat Indonesia yang dalam posisinya merupakan tujuan pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja bagi setiap angkatan kerja,

sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 dan merupakan ciri dari sistem ekonomi kerakyatan

Setiap program pembangunan dan perlindungan terhadap tenaga kerja secara langsung menempatkan tenaga kerja perempuan di dalamnya sebagai satu bagian tanpa ada perlakuan diskriminatif. Negara telah mengafirmasi hak khusus tenaga kerja perempuan melalui sejumlah peraturan perundang-undangan. Ini berarti bahwa baik pekerja perempuan maupun pekerja lelaki dalam kedudukannya sebagai warga negara memiliki hak dan kesempatan yang sama di bidang ketenagakerjaan ataupun memiliki hak yang sama dalam berbagai aspek baik itu di bidang ekonomi, politik, sosial, dan budaya maupun ilmu pengetahuan. Hak merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat untuk memperoleh atau tidak memperoleh sesuatu. Sementara kewajiban merupakan tindakan yang harus dilakukan seseorang agar dapat memperoleh haknya. Dengan demikian hak dan kewajiban merupakan dalam penempatan tenaga kerja perempuan pada sebuah perusahaan, terdapat prinsip yang sama dalam memilih, mendapatkan, atau memperoleh penghasilan yang layak di dalam satu perusahaan tertentu sesuai dengan keahlian juga kemampuan yang dimilikinya serta kontribusi yang diberikan.

Tabel 1. Data Tenaga Kerja Formal Perempuan pada Tahun 2021-2023

No.	Tahun	Persentase Tenaga Kerja Formal (Persen)
1.	2021	36,20
2.	2022	38,98
3.	2023	35,75
4.	2024	33,52

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2025 ¹

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja formal perempuan di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 52,74 juta orang, atau sekitar 38,98% dari total pekerja di Indonesia. Pada tahun 2024, persentase pekerja perempuan menurun menjadi 33,52% dari total pekerja. Adapun bidang pekerjaan formal perempuan yang terdapat terdiri dari Tenaga usaha penjualan: 28,44%, Tenaga profesional: 48,65% (turun 1,34% dari tahun sebelumnya), Teknisi dan tenaga lain yang sejenis: 10,53%.

Peningkatan tersebut membuktikan bahwa meskipun semakin banyak pekerja perempuan, tetapi pandangan miring tentang perempuan yang berkarir atau bekerja tidak pernah hilang, dimana secara umum tugas seorang perempuan adalah mengurus keluarga, perempuan juga berhak diberikan ruang dan waktu untuk berkarir dalam mencapai cita-cita.²

Dalam rangka menerapkan prinsip yang sama tersebut, di Indonesia telah diatur hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang telah ditetapkan sebagai undang-undang oleh Undang-Undang No. 6 tahun 2023 pada kluster UU Ketenagakerjaan. Selain itu, aturan hukum yang juga mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan di antaranya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 tentang Pengupahan yang Sama bagi Tenaga Kerja Wanita dan Pria untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan PHK terhadap wanita menikah, hamil, menyusui serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di tempat kerja. Seluruh regulasi ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan, termasuk melindungi dari kemungkinan diskriminasi di lingkungan kerja.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mengatur mengenai hak-hak perempuan di dalam Pasal 49 yang merumuskan:

- “(1) Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi. reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum”.

¹ <https://www.bps.go.id/id/statisticatable/2/MTE3MCMY/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>, diakses pada 3 November 2025

² Angelina Stefanie, Gracie Mariska, Vicky Michelle Tandiamal, dan Rani Ivanka Sabar Silitonga, *Kesetaraan Gender dalam Rumah Tangga untuk Wanita Karir*, Jurnal Riset Hukum dan Pancasila

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, berbagai regulasi telah memberikan payung perlindungan. Namun, implementasi di lapangan menunjukkan berbagai tantangan mulai dari pemenuhan hak cuti haid dan cuti melahirkan, sampai pembayaran upah setaara yang belum terpenuhi. Banyak perusahaan belum sepenuhnya melaksanakan aturan tersebut secara adil, sehingga ketimpangan dalam praktik masih terjadi. Perlindungan hukum yang tidak seimbang ini memperparah kerentanan pekerja perempuan, terutama di sektor manufaktur dan jasa.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan analisis perundang-undangan dan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen guna memperoleh data sekunder yang didukung dengan wawancara untuk memperoleh data primer, kemudian dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Kepastian Hukum Hak Pekerja Perempuan Dalam Regulasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Peranan pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan ini adalah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah dalam hal ini pihak tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita.

Masalah ketenagakerjaan pada hakekatnya merupakan masalah nasional yang sangat kompleks ditambah lagi dengan kondisi ekonomi yang semakin merosot. Keadaan ini menimbulkan semakin banyak tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan karena adanya pemutusan hubungan kerja, sementara itu menimbulkan banyaknya tuntutan dari tenaga kerja baik yang bersifat normatif maupun non normatif. Menghadapi kondisi ini pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja sangat penting untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan secara tepat, salah satunya masalah perlindungan tenaga kerja wanita.

Kepastian hukum perlindungan hak-hak pekerja perempuan di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya, yang mengatur berbagai hak seperti cuti haid, cuti melahirkan, larangan diskriminasi dan pemecatan berdasarkan alasan pernikahan/kehamilan, serta perlindungan lainnya. Perlindungan ini juga diperkuat oleh peraturan lain seperti CEDAW dan UU Ketenagakerjaan, yang menjamin kesetaraan upah dan kondisi kerja yang adil.

Dasar Hukum Utama dapat diperinci sebagai berikut :

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Undang-undang ini menjadi payung hukum utama yang mengatur hak-hak pekerja perempuan secara spesifik, termasuk yang diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi CEDAW: Memperkuat perlindungan perempuan dari segala bentuk diskriminasi.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia: Melindungi hak perempuan untuk bekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia.

Hak-hak pekerja perempuan yang dilindungi meliputi :

- Cuti Haid: Pekerja perempuan berhak tidak bekerja pada hari pertama dan kedua saat haid jika merasakan sakit, sesuai Pasal 81(1) UU Ketenagakerjaan.
- Cuti Melahirkan dan Keguguran: Berhak atas istirahat 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Jika keguguran, berhak atas 1,5 bulan istirahat atau sesuai surat dokter.
- Perlindungan dari Diskriminasi dan PHK: Dilarang memberhentikan (PHK) pekerja perempuan karena alasan menikah, hamil, melahirkan, atau keguguran.
- Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Pengusaha wajib menyediakan perlindungan khusus seperti penyediaan tempat laktasi dan memastikan pekerja perempuan yang sedang hamil tidak ditugaskan pekerjaan yang membahayakan kandungannya.
- Kesetaraan Upah: Prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama antara laki-laki dan perempuan harus dipenuhi.

Bentuk perlindungan lainnya meliputi ;

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja: Misalnya, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan PHK terhadap wanita menikah, hamil, menyusui.
- Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan: Peraturan internal perusahaan juga dapat memperkuat perlindungan hak-hak pekerja perempuan.

Selama ini perlindungan terhadap tenaga kerja wanita, khususnya mengenai keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksinya tidak dapat dilakukan sepenuhnya karena adanya peluang yang diberikan oleh peraturannya sendiri yang secara tegas melarang dan tidak adanya sanksi yang tegas. Hal ini dapat dilihat dalam undang-undang dan peraturan menteri yang mengatur tentang tenaga kerja wanita yang tidak membuat sanksi terhadap penyimpangan dari perusahaan dan walaupun ada sanksi, pelaksanaannya kurang adil dan tegas.

Dasar pemikiran yang melatar belakangi pengaturan tersendiri bagi pekerja wanita adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan tertentu, utamanya fisik biologis, psikis moral dan sosial kesusilaan. Prinsip di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita adalah perlindungan khusus atas kekhususan mereka utamanya fungsi melanjutkan keturunan (biologis). Perlindungan berbentuk pembatasan-pembatasan dalam praktik pemerkerjaan wanita terkait batas usia dan kondisi tertentu sebagai penghalang pemerkerjaan³

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan bisnis dan kesejahteraan pekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu sistem pengelolaan yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan sehat bagi para pekerja.⁴ Prinsip berikutnya adalah larangan diskriminasi atas dasar jenis kelamin/gender di tempat kerja. Bentuk-bentuk diskriminasi di tempat kerja meliputi perbedaan pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai sama, perbedaan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, pelatihan ketrampilan dan jabatan tertentu, serta perbedaan ketentuan dan syarat kerja. Pertimbangan pembatasan-pembatasan tersebut adalah karena wanita memiliki kekhususan-kekhususan utamanya biologis tertentu dengan aspek kerentanan yang lebih tinggi dibandingkan pria, selain kekhususan kesusilaannya.⁵

Bentuk perlindungan tenaga kerja akan terlihat dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian dimana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.⁶

Analisis hak-hak pekerja perempuan berdasarkan peraturan yang berlaku di Indonesia :

1. Hak Atas Cuti Haid

Pekerja perempuan memiliki hak untuk mengambil cuti saat sedang haid. Hal ini disebabkan adanya fenomena bahwa beberapa perempuan mengalami sakit perut dan nyeri otot pada saat menstruasi. Cuti haid pekerja perempuan ini diatur dalam Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, *‘Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid’*.

Selain ketentuan ini, ada sejumlah ketentuan lain yang mengatur tentang cuti haid. Pasal 84 UU Ketenagakerjaan mengatur setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat haid berhak mendapat upah penuh. Pasal 93 ayat (2) huruf b juga mengatur pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh perempuan yang menjalankan istirahat haid.

Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 186 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan, merupakan tindak pidana pelanggaran bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan istirahat haid dengan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp10 juta dan paling banyak Rp400 juta.

2. Hak Atas Cuti Hamil dan Melahirkan

Pekerja perempuan memiliki hak untuk cuti melahirkan. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi, *‘Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan’*.

Bagi pengusaha yang tidak memberikan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan kepada pekerja/buruh perempuan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta. Hal ini diatur dalam Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

³ Wina Puspitasari, “Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional dengan Sistem Perijinan: Perspektif Negara Kesejahteraan”, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1-No.1 tahun 2014, hal. 74

⁴ Denisius Umbu Pati, et.al., *Kesehatan & Keselamatan Kerja*, PT. Sada Kurnia Pustaka, Banten: 2023, hal. 16

⁵ Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah yang sama bagi Pekerjaan Bernilai Sama bagi Pria dan Wanita yang diratifikasi melalui Undang-undang No. 80 Tahun 1957 dan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi melalui UU No. 21 Tahun 1999.

⁶ Riris Ardhanariswari, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21”, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum* jilid XXXIII No.1 April 2009, hlm. 97

Hal tersebut juga dapat dijumpai dalam pengaturan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.

Ayat (3) : Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), setiap Ibu yang bekerja berhak mendapatkan:

- a. cuti melahirkan dengan ketentuan:
 1. paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan
 2. paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- b. waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter, dokter kebidanan dan kandungan, atau bidan jika mengalami keguguran;
- c. kesempatan dan fasilitas yang layak untuk pelayanan kesehatan dan gizi serta melakukan laktasi selama waktu kerja;
- d. waktu yang cukup dalam hal diperlukan untuk kepentingan terbaik bagi Anak; dan/atau
- e. akses penitipan anak yang terjangkau secara jarak dan biaya.

Ayat (4) : Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a wajib diberikan oleh pemberi kerja.

Ayat (5) : Kondisi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a angka 2 meliputi :

- a. Ibu yang mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi pasca persalinan atau keguguran; dan/atau
- b. Anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, dan/atau komplikasi.

Dalam Pasal 5 Undang-Undang KIA ini diatur :

Ayat (1) : Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a dan huruf b tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Ayat (2) : Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a berhak mendapat upah:

- a. secara penuh untuk 3 (tiga) bulan pertama;
- b. secara penuh untuk bulan keempat; dan
- c. 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah untuk bulan kelima dan bulan keenam.

Ayat (3) : Dalam hal Ibu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diberhentikan dari pekerjaannya dan/atau tidak memperoleh haknya, Pemerintah pusat dan/atau Pemerintah Daerah memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari pemaparan di atas terhadap pengaturan tentang hak atas cuti hamil dan melahirkan ini antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang KIA terlihat bahwa pengaturan dalam Undang-Undang KIA lebih spesifik dan berkepastian hukum dengan penambahan adanya kondisi khusus sehingga dapat diadakan penambahan atas cuti melahirkan lebih dari 3 (tiga) bulan. Alangkah baiknya apabila pengaturan Undang-Undang KIA tentang Hak Atas Cuti Hamil dan Melahirkan dapat di akomodir, di harmonisasi dan di sinkronisasi hukum kedalam RUU Ketenagakerjaan yang akan datang.

Di samping itu juga adanya kebijakan internal Menteri Keuangan terhadap diberikannya cuti mendampingi istri yang melahirkan kepada pekerja laki-laki di lingkungan Kementerian Keuangan sudah seharusnya dapat diakomodir pula didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena seorang bapak juga sangat menentukan kehadirannya mendampingi istri dan kelahiran putranya.

3. Hak Atas Istirahat Gugur Kandungan

Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat kerja. Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur lama istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja perempuan yang menggunakan istirahat gugur kandungan juga berhak mendapat upah penuh.

Pasal 185 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan mengatur sanksi pidana yang berbunyi,

‘Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak memberikan hak keguguran kandungan kepada pekerja/buruh perempuan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000’.

Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh perempuan yang menjalankan hak istirahat keguguran kandungan. Pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban ini merupakan tindak pidana

pelanggaran dan dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta.

4. Hak Atas Kesempatan Menyusui Anak

Pekerja perempuan berhak memiliki kesempatan menyusui anaknya dalam mendukung khususnya fase 6 (enam) sampai 2 (dua) tahun usia anak yang disebutkan sebagai pemberian ASI eksklusif. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan, *‘Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.*

Pasal 200 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengatur *‘Setiap orang yang dengan sengaja menghalangi program pemberian air susu ibu eksklusif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (2) dipidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)’. Selain itu Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif menjamin pemenuhan hak mendapat ASI eksklusif sejak lahir sampai enam bulan.*

5. Hak Atas Penyediaan Fasilitas Khusus Pemberian ASI Ibu

Pekerja perempuan berhak atas penyediaan fasilitas khusus pemberian air susu ibu yang diadakan di tempat kerja dan tempat sarana umum. Hal ini mendukung hak atas kesempatan menyusui anak sehingga merupakan kewajiban kepada bagi perusahaan untuk menyediakan ruang menyusui bagi pekerja perempuan. Dalam kenyataannya ruang menyusui hanya dijumpai pada Kementerian/Lembaga Publik atau Pemerintah sedangkan di perusahaan swasta masih jarang yang mengimplementasikan adanya ruang menyusui ini. Oleh karenanya perlu ada pengaturan khusus hak menyusui bagi pekerja perempuan ini dengan aturan mewajibkan bagi perusahaan menyediakan ruang menyusui.

Ironisnya pengaturan tentang kewajiban perusahaan menyediakan ruang menyusui dan kesempatan menyusui anak tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengaturan ini hanya ditemukan dalam Pasal 30 ayat (1), (2), (3) PP 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif menegaskan dukungan tempat kerja untuk mendukung program ASI Eksklusif di tempat kerja diatur melalui perjanjian kerja, yakni dengan menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI. Oleh karena itu perlu adanya sinkronisasi dan harmonisasi hukum yang dimaksudkan dalam hukum ketenagakerjaan.

6. Hak Atas Perlindungan Terhadap Kekerasan Seksual di Tempat Kerja

Jika merujuk ke Pasal 76 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, diatur bahwa pelaku usaha memiliki kewajiban untuk menjaga kesusilaan dan keamanan tenaga kerja. Pelanggaran akan pasal tersebut akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10 juta dan paling banyak Rp100 juta sebagaimana diatur dalam Pasal 187 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Kepastian hukum mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan dari kekerasan seksual di Indonesia diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan utama, dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS) sebagai landasan hukum yang paling komprehensif dan spesifik. UU ini memberikan payung hukum yang kuat untuk pencegahan, penanganan, dan perlindungan korban kekerasan seksual, termasuk yang terjadi di tempat kerja. UU ini mendefinisikan berbagai bentuk kekerasan seksual dan mengatur hak-hak korban, seperti hak atas penanganan medis, psikologis, dan bantuan hukum, serta hak atas perlindungan dari ancaman dan diskriminasi. Juga dijumpai dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) No. 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Tempat Kerja yang mewajibkan setiap perusahaan membentuk satuan tugas (SATGAS) untuk mencegah menangani pengaduan, serta melindungi korban kekerasan seksual agar lingkungan kerja aman, harmonisasi dan bebas dari kekerasan seksual. Peraturan ini memberikan acuan spesifik mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di tempat kerja, membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari kekerasan seksual.

Data menunjukkan, masih banyak tenaga kerja perempuan yang mengalami kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja atau tidak dilaksanakannya hak-hak khusus yang diberikan dengan sepenuhnya.

Di Indonesia, kasus kekerasan terhadap perempuan di ranah publik, termasuk kekerasan seksual di tempat kerja masih dinilai tinggi. Berdasarkan data komnas perempuan, pada tahun 2021, terdapat 389 kasus kekerasan seksual di tempat kerja dengan korban sebanyak 411 korban, tahun 2022 terdapat 324 kasus dan 384 korban dan hingga Mei 2023 terdapat 123 kasus dan 135 korban. Sementara itu, kekerasan dan pelecehan yang sering dialami korban adalah yang bersifat psikologis sebanyak 77,40%, disusul seksual sebanyak 50,48%. Sampai saat ini jumlah korban kekerasan di tempat kerja masih didominasi

oleh perempuan sebanyak 656 orang.⁷ Namun para ahli menilai angka tersebut masih jauh dari kenyataan sebenarnya, mengingat banyak kasus yang tidak dilaporkan karena berbagai faktor.

Meskipun secara fakta sudah begitu banyak ketentuan yang melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan, data menunjukkan, masih banyak tenaga kerja perempuan yang mengalami kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja atau tidak dilaksanakannya hak-hak khusus yang diberikan dengan sepenuhnya. Hal ini bukan hanya karena pembatasan yang bersifat eksplisit dari perusahaan, tetapi juga bersifat implisit yang menyebabkan timbulnya kekhawatiran yang dialami tenaga kerja perempuan dalam menjalankan hak-haknya. Oleh karenanya sangat dibutuhkan penegasan dan edukasi mengenai implementasi peraturan perundang-undangan dalam lingkup ketenagakerjaan mengenai hak tenaga kerja perempuan

Faktor-faktor yang menyebabkan kasus kekerasan seksual tidak dilaporkan di tempat kerja antara lain:⁸

1. Rasa malu dan stigma sosial.
2. Takut akan pembalasan atau kehilangan pekerjaan.
3. Kurangnya pemahaman tentang apa yang termasuk kekerasan seksual.
4. Ketidakpercayaan terhadap sistem pelaporan dan penanganan kasus.
5. Budaya patriarki yang masih kuat di masyarakat

7. Hak Atas Perlindungan dari Tindakan Diskriminatif

Dalam norma-norma hukum ketenagakerjaan perlindungan terhadap perlakuan diskriminatif hanya dijumpai pengaturannya secara umum tidak secara spesifik pengaturannya bagi pekerja perempuan. Padahal dalam kenyataannya banyak ditemukan adanya tindakan diskriminatif terhadap pekerja perempuan khusus didalam bidang pengupahan, penempatan dan pengembangan karir.

Di dalam sektor pengupahan, sejak awal penerimaan pekerja perempuan telah mengalami perlakuan diskriminatif dalam hal pengupahan di saat wawancara/seleksi penerimaan karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya pandangan bahwa pekerja perempuan hanya sebagai pendukung bukan menjadi tulang punggung utama ekonomi keluarga, sehingga pada tahap negosiasi besarnya upah pekerja perempuan cenderung ditempatkan sebagai baris kedua dimana upahnya relatif lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki dan dari sisi pekerja perempuan dianggap sebagai penerimaan karena sebagian dianggap bahwa upah yang merupakan rahasia dari masing-masing pekerja sifatnya tertutup.

Di samping itu juga berkaitan dengan pajak penghasilan secara normatif didalam regulasi perpajakan, pemberlakuan pajak perempuan daripada pekerja laki-laki. Prosentase pengkali pajak pekerja laki-laki lebih rendah bagi pekerja laki-laki yang berkeluarga karena dikurangi pendapatan tidak kena pajak yang diambil dari perhitungan pajak keluarga yang ditanggungnya (istri dan anak-anaknya), sedangkan pajak penghasilan bagi pekerja perempuan yang telah berkeluarga atau sebagai ibu tunggal tetap dianggap sebagai personal yang mandiri tidak dikurangi dengan pendapatan tidak kena pajak dari orang-orang yang ditanggungnya.⁹

Selanjutnya dalam hal penempatan dan pengembangan karir kesempatan lebih luas diberikan kepada pekerja laki-laki dibandingkan pekerja perempuan bahkan dalam jenis pekerjaan tertentu tidak menerima pekerja yang hamil. Dalam praktik ditemukan juga bahwa adanya aturan dalam peraturan perusahaan yang tidak membolehkan pekerja perempuan dan pekerja laki-laki yang akhirnya menikah dalam satu perusahaan, maka salah satu diantaranya harus mengundurkan diri atau PHK dan biasanya yang dikeluarkan adalah pekerja perempuan.

Oleh karena itu perlu adanya pengaturan perlindungan hak pekerja perempuan khususnya dalam pemberlakuan pajak penghasilan yang sama dan transparan.

B. Kendala yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Perlindungan terhadap Keselamatan, Kesehatan, dan Hak-hak Reproduksi bagi Tenaga Wanita

1. Kendala dari Pengusaha

Pengusaha yang dianggap paling kuat kedudukannya dibandingkan pekerja, cenderung melakukan penyimpangan terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku. Adapun bentuk penyimpangan yang dilakukan pengusaha dikarenakan masih adanya pengusaha yang kurang menyadari manfaat dari dilaksanakannya peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi

⁷ Kemnaker, Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja Tidak Bisa Ditoleransi, <https://kemnaker.go.id>, 10 Juni

⁸ Nurhayati, E. (2019). "Tantangan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan di Era Digital". Jurnal Hukum dan Pembangunan, 49(2), 308-322.

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2023 tentang Tarif Pemotongan PPH pasal 21 atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa atau kegiatan wajib pajak orang pribadi

perusahaannya maupun bagi pekerja itu sendiri.¹⁰ Sebagai contoh pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang dalam hal ini menjamin hak-hak tenaga kerja secara keseluruhan sering dilanggar dengan cara tidak mendaftarkan pekerja sebagai peserta jamsostek.

Resiko kerja di perusahaan tentunya akan merugikan pengusaha, baik kerugian berupa materi maupun kerugian moral. Selain merugikan pengusaha resiko kerja di perusahaan pun merupakan kerugian juga bagi pekerja.

2. Kendala dari Pekerja Perempuan

Kendala dari pihak pekerja perempuan itu sendiri, misalnya kurang memahami akan hak dan kewajibannya, pekerja mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan. Selain juga faktor keterbatasan ekonomi juga berpengaruh dimana lowongan pekerjaan terbatas menyebabkan pekerja perempuan relatif menerima segala permasalahan yang dihadapinya tanpa perlindungan di tempat kerja, misalnya adanya larangan bekerja di malam hari bagi pekerja perempuan tetapi tetap dilaksanakan dan diterima oleh pekerja bersangkutan karena lembur akan mendapatkan nilai rupiah tambahan diluar pokok.

3. Kendala dari Aparat Penegak Hukum

Kendala yang terjadi dari aparat penegak hukum dikarenakan penegakan peraturan di bidang ketenagakerjaan belum dapat dilaksanakan secara efektif. Penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dari Kementerian Ketenagakerjaan. Di samping itu juga keterbatasan SDM dari pengawas ketenagakerjaan sedangkan jumlah perusahaan semakin banyak.

4. SIMPULAN

Meskipun secara fakta sudah begitu banyak ketentuan yang melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan, namun perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan masih belum berkepastian hukum. Data menunjukkan, masih banyak tenaga kerja perempuan yang mengalami kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja atau tidak dilaksanakannya hak-hak khusus yang diberikan kepada pekerja perempuan dengan sepenuhnya, misalnya hak atas cuti haid, hak atas kesetaraan upah dan hak atas kesempatan menyusui anak. Hal ini bukan hanya karena pembatasan yang bersifat eksplisit dari perusahaan, tetapi juga bersifat implisit yang menyebabkan timbulnya kekhawatiran yang dialami tenaga kerja perempuan dalam menjalankan hak-haknya.

Beberapa regulasi perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan secara terperinci masih tersebar diluar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yaitu pada Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak dan Undang-Undang Kesehatan beserta turunannya. Oleh karena itu perlu dilakukan harmonisasi hukum menjadi bagian dalam pengaturan secara berkepastian hukum dan terinci beserta sanksi yang atas pelanggaran bagi perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja perempuan.

Oleh karenanya sangat dibutuhkan penegakan dan edukasi mengenai implementasi peraturan perundang-undangan dalam lingkup ketenagakerjaan mengenai hak tenaga kerja perempuan.

REFERENSI

- Pati, Denisius Umbu et.al., 2023. *Kesehatan & Keselamatan Kerja*, PT. Sada Kurnia Pustaka, Banten
- Angelina Stefanie, Gracie Mariska, Vicky Michelle Tandiamal, dan Rani Ivanka Sabar Silitonga, *Kesetaraan Gender dalam Rumah Tangga untuk Wanita Karir*, Jurnal Riset Hukum dan Pancasila
- <https://www.bps.go.id/id/statisticatable/2/MTE3MCM/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>, diakses pada 3 November 2025
- Kemnaker, Kekerasan Seksual Di Tempat Kerja Tidak Bisa Ditoleransi, <https://kemnaker.go.id>, 10 Juni
- Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 tentang Upah yang sama bagi Pekerjaan Bernilai Sama bagi Pria dan Wanita yang diratifikasi melalui Undang-undang No. 80 Tahun 1957 dan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi melalui UU No. 21 Tahun 1999.
- Mulyani Djakaria, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi, *Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 3*, Nomor 1, September 2018 P-ISSN: 2528-7273 E-ISSN: 2540-9034

¹⁰ Mulyani Djakaria, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi, *Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 3*, Nomor 1, September 2018 P-ISSN: 2528-7273 E-ISSN: 2540-9034

- Nurhayati, E. (2019). "Tantangan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan di Era Digital". *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 49(2), 308-322.
- Riris Ardhanariswari, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21", *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum* jilid XXXIII No.1 April 2009, hlm. 97
- Wina Puspitasari, "Perlindungan Hukum Terhadap Pengetahuan Tradisional dengan Sistem Perijinan: Perspektif Negara Kesejahteraan", *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 1-No.1 tahun 2014.hal. 74
- Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 tentang Pengupahan yang Sama bagi Tenaga Kerja Wanita dan Pria untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang pada kluster Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan
- Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2023 tentang Tarif Pemotongan PPH pasal 21 atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa atau kegiatan wajib pajak orang pribadi
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan PHK terhadap wanita menikah, hamil, menyusui
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 88 Tahun 2023 tentang Pedoman Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di tempat kerja.