Science and Education Journal
Vol 5 No 2 (2026)
E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Implementasi Hukum Perlindungan Pekerja Perempuan Dalam Ketenagakerjaan

M. Farid Al Zaki
Universitas Singaperbangsa Karawang, mfaridalzaki25@gmail.com

Abstrak

Dengan adanya kemajuan dan perubahan yang sedang berlangsung dalam hal kesetaraan gender, kini menjadi sangat penting untuk melindungi karyawan perempuan di tempat kerja. Untuk menjamin bahwa perempuan dapat bekerja di tempat kerja dengan aman, bebas dari diskriminasi, dan dengan hak yang sama dengan laki-laki, maka sangat penting bagi mereka untuk mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Sejumlah kebijakan dan prosedur disertakan dalam perlindungan hukum bagi perempuan di pasar tenaga kerja dengan tujuan membela hak-hak karyawan perempuan, menghapus diskriminasi gender, dan menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat. Tujuan utama dari pelaksanaan ini adalah untuk mendorong kesetaraan gender di tempat kerja dan memastikan bahwa perempuan memiliki akses yang adil dan setara terhadap pekerjaan, perlindungan sosial, pertumbuhan profesional, dan kesejahteraan. Penelitian kualitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa bahasa tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif ini dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena individu atau kelompok, peristiwa, dinamika sosial, sikap, keyakinan, dan persepsiPerlindungan Hukum pekerja diatur dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja

Kata Kunci: *Undang-undang, buruh Perempuan,perlindungan hukum.*

Abstract

Given the ongoing progress and changes regarding gender equality, protecting female employees in the workplace has become crucial. To ensure that women can work safely, free from discrimination, and with rights equal to those of men, adequate legal protection is essential. Various policies and procedures are incorporated into the legal framework for women in the labor market, aiming to uphold the rights of female employees, eliminate gender discrimination, and foster a safe and healthy work environment. The primary objective of these measures is to promote workplace gender equality and ensure fair and equal access to employment, social protection, professional growth, and well-being for women. Qualitative research is understood as a method utilizing descriptive data—specifically written or spoken language from observable individuals and participants. This qualitative approach is employed to explain and analyze phenomena concerning individuals or groups, events, social dynamics, attitudes, beliefs, and perceptions. Legal protection for workers is regulated under Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.

Keywords: *Law, female workers, legal protection.*

PENDAHULUAN

Dengan adanya kemajuan dan perubahan yang sedang berlangsung dalam hal kesetaraan gender, kini menjadi sangat penting untuk melindungi karyawan perempuan di tempat kerja. Untuk menjamin bahwa perempuan dapat bekerja di tempat kerja dengan aman, bebas dari diskriminasi, dan dengan hak yang sama dengan laki-laki, maka sangat penting bagi mereka untuk mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Sejumlah kebijakan dan prosedur disertakan dalam perlindungan hukum bagi perempuan di pasar tenaga kerja dengan tujuan membela hak-hak karyawan perempuan, menghapus diskriminasi gender, dan menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat. Tujuan utama dari pelaksanaan ini adalah untuk mendorong kesetaraan gender di tempat kerja dan memastikan

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

bahwa perempuan memiliki akses yang adil dan setara terhadap pekerjaan, perlindungan sosial, pertumbuhan profesional, dan kesejahteraan.

Beberapa wanita memutuskan untuk bekerja keras demi menghidupi diri mereka sendiri agar dapat hidup terhormat. Karena keadaan ini, sebagian besar pekerjaan di dalam perusahaan berada di tingkat rendah dan tidak selalu membutuhkan pelatihan khusus, yang memberikan peluang yang sangat baik bagi wanita di dunia kerja. Meskipun secara umum tidak ada perbedaan dalam kondisi obyektif, pekerja perempuan yang belum menikah menghadapi masalah yang berbeda dengan pekerja perempuan yang sudah menikah, yang lebih bersifat subyektif. Perhatian pemerintah dan masyarakat terhadap pekerja perempuan ditunjukkan oleh sejumlah peraturan yang memberikan kemudahan dan larangan bagi perempuan, seperti kerja malam dan cuti hamil.Salah satu instrumen hukum yang secara internasional diakui adalah Konvensi ILO (International Labour Organization) tentang Perlindungan Pekerja Perempuan dan Pekerja Menyusui tahun 1919. Konvensi ini mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan, termasuk perlindungan khusus untuk pekerja perempuan yang sedang hamil atau menyusui. Selain itu, beberapa negara juga telah mengadopsi undang-undang nasional yang mengatur perlindungan pekerja perempuan dalam ketenagakerjaan sesuai dengan konteks dan kebutuhan masing-masing negara.

Hukum yang melindungi perempuan pekerja juga harus ditegakkan secara aktif oleh berbagai pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, organisasi buruh, dan masyarakat umum. Pengusaha bertanggung jawab untuk menegakkan hak-hak perempuan di tempat kerja dan menerapkan kebijakan yang adil, tetapi pemerintah juga berperan penting dalam menciptakan dan menegakkan hukum yang melindungi perempuan pekerja. Selain itu, serikat pekerja juga sangat penting dalam menegakkan hukum dan membela hak-hak perempuan pekerja.

METODE

Penelitian kualitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa bahasa tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif ini dilakukan untuk menjelaskan dan menganalisis fenomena individu atau kelompok, peristiwa, dinamika sosial, sikap, keyakinan, dan persepsi. Lexy J. Moleong (2005:6) mengungkapkan metode kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Termasuk dengan menjelaskan tingkah laku, persepsi, motivasi, tingkah laku, dan lain-lain secara keseluruhan, dari segi bahasa dan dalam konteks alam tertentu, dengan menggunakan berbagai metode alam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum pekerja diatur dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja, yang terdiri dari 15 bab dengan jumlah 186 pasal. Sebelum UU tersebut disahkan, Perlindungan Ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Secara spesifik hak – hak pekerja perempuan telah memiliki beberapa perlindungan. Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Jaminan hak tersebut sejalan dengan berbagai konvensi internasional yang mengatur hak pekerja Perempuan. Perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja perempuan merupakan salah satu realisasi hak asasi manusia yang senantiasa diakui, dihargai, dan dilindungi. Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Semua pekerja, baik perempuan maupun laki – laki, harus dilindungi serta hak – hak pekerja yang memang seharusnya

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

didapatkan. Undang – Undang No.13 Tahun 2003 melindungi dan dijelaskan mengenai bentuk perlindungan yang seharusnya didapatkan terhadap pekerja terlebih untuk pekerja perempuan, dimana, Perempuan sudah seharusnya mendapatkan jaminan perlindungan mengenai fungsi reproduksi perempuan meliputi

Perlindungan khusus bagi pekerja wanita diatur oleh berbagai peraturan dan undang-undang yang berlaku di banyak negara. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk menghilangkan diskriminasi gender di tempat kerja dan memastikan bahwa pekerja wanita memiliki kondisi kerja yang aman, sehat, dan adil. Meskipun setiap negara memiliki peraturan yang sedikit berbeda, berikut adalah beberapa contoh umum dari perlindungan yang biasanya diberikan kepada pekerja wanita:

1. Non-Diskriminasi: Undang-undang biasanya melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam hal penerimaan kerja, penggajian, promosi, dan kondisi kerja. Pekerja wanita harus diberikan kesempatan yang sama dengan pekerja pria dalam hal semua aspek pekerjaan.
2. Kesetaraan Gaji: Undang-undang mungkin mewajibkan pengusaha untuk memberikan gaji yang setara bagi pekerja wanita dan pria yang melakukan pekerjaan yang sama atau setara. Ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan gaji antara jenis kelamin.
3. Cuti Hamil dan Cuti Melahirkan: Undang-undang sering memberikan hak cuti hamil dan cuti melahirkan yang memadai bagi pekerja wanita. Pekerja wanita biasanya diberi izin untuk cuti sebelum dan setelah melahirkan, dengan jaminan pemeliharaan pekerjaan dan hak untuk kembali bekerja setelah cuti.
4. Perlindungan terhadap Pelecehan Seksual: Undang-undang biasanya melarang pelecehan seksual di tempat kerja dan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja wanita yang menjadi korban pelecehan. Hal ini mencakup tindakan pencegahan, penyelidikan, dan sanksi terhadap pelaku.
5. Kondisi Kerja yang Aman dan Sehat: Undang-undang mengharuskan pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerja wanita. Ini termasuk melindungi pekerja wanita dari risiko khusus yang terkait dengan kehamilan, seperti paparan bahan kimia berbahaya atau tugas fisik yang berat.
6. Perlindungan terhadap Diskriminasi Kehamilan: Undang-undang melarang diskriminasi terhadap pekerja wanita berdasarkan kehamilan. Pengusaha tidak boleh memberikan perlakuan yang tidak adil atau memberhentikan pekerja wanita karena kehamilan mereka, kecuali dalam keadaan tertentu yang diatur oleh undang-undang.
7. Fasilitas Khusus: Di beberapa negara, undang-undang mungkin mengharuskan pengusaha untuk menyediakan fasilitas khusus seperti ruang menyusui atau waktu istirahat yang diperlukan bagi pekerja wanita yang menyusui.
8. Pendidikan dan Pelatihan: Undang-undang dapat mendorong kesempatan pendidikan dan pelatihan yang setara bagi pekerja wanita, untuk memastikan mereka memiliki akses yang sama dengan pekerja pria terhadap pengembangan karir dan kesempatan profesional

Adapun perlindungan khusus lain bagi pekerja Wanita adalah mendapatkan cuti haid yang di atur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah pelindungan dalam masa haid. Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan.namun cuti ini jarang diambil atau di pergunakan oleh para pekerja Wanita

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

karena haid udah kebiasaan yang terus di ulang setiap bulannya oleh Perempuan karena sudah menjadi kewajibannya dan seharusnya.

Tujuan yang dimaksud dengan adanya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan adalah memberikan perlindungan terhadap pekerja, terlebih lagi pekerja perempuan dari tindakan kesewenang – wenangan perusahaan dan untuk membangun hubungan yang harmonis dalam perusahaan yang sesuai dengan prinsip hubungan industrial. Dalam hal ini meskipun telah hilangnya suatu diskriminasi jenis kelamin atau kesetaraan gender dimana posisi dan kedudukan pekerja perempuan telah sama dengan laki – laki, akan tetapi secara kodrat pekerja perempuan tetap perlu memiliki perlindungan yang lebih.

Tidak mengacu pada diskriminasi saja pemerintah juga memperhatikan Kesehatan bagi Perempuan dan keselamatan seperti transportasi,makan dan waktu yang di dapat seperti orang yang sedang hamil hal ini tercantum dalam pasal 76 UU No.13 tahun 2003. Diatur dengan Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans 224/2003 juga menegaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Dengan alasan diatas bahwa telah diatur dan di perhitungkan oleh pemerintah yang tertuang dalam Pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 menyatakan dengan tegas dan jelas, "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama".

KESIMPULAN

Perlindungan Hukum pekerja diatur dalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja, yang terdiri dari 15 bab dengan jumlah 186 pasal. Perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja perempuan merupakan salah satu realisasi hak asasi manusia yang senantiasa diakui, dihargai, dan dilindungi. Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Undang – Undang No.13 Tahun 2003 melindungi dan dijelaskan mengenai bentuk perlindungan yang seharusnya didapatkan terhadap pekerja terlebih untuk pekerja perempuan, dimana, Perempuan sudah seharusnya mendapatkan jaminan perlindungan mengenai fungsi reproduksi perempuan meliputi. Perlindungan khusus bagi pekerja wanita diatur oleh berbagai peraturan dan undang-undang yang berlaku di banyak negara. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk menghilangkan diskriminasi gender di tempat kerja dan memastikan bahwa pekerja wanita memiliki kondisi kerja yang aman, sehat, dan adil. Meskipun setiap negara memiliki peraturan yang sedikit berbeda, berikut adalah beberapa contoh umum dari perlindungan yang biasanya diberikan kepada pekerja wanita:

Kesetaraan Gaji: Undang-undang mungkin mewajibkan pengusaha untuk memberikan gaji yang setara bagi pekerja wanita dan pria yang melakukan pekerjaan yang sama atau setara. Perlindungan terhadap Pelecehan Seksual: Undang-undang biasanya melarang pelecehan seksual di tempat kerja dan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja wanita yang menjadi korban pelecehan. Kondisi Kerja yang Aman dan Sehat: Undang-undang mengharuskan pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerja wanita. Pengusaha tidak boleh memberikan perlakuan yang tidak adil atau memberhentikan pekerja wanita karena kehamilan mereka, kecuali dalam keadaan tertentu yang diatur oleh undang-undang. Fasilitas Khusus: Di beberapa negara, undang-undang mungkin mengharuskan pengusaha untuk menyediakan fasilitas khusus seperti ruang menyusui atau waktu istirahat yang diperlukan bagi pekerja wanita yang menyusui. Pendidikan dan Pelatihan: Undang-undang dapat mendorong kesempatan pendidikan dan pelatihan yang setara bagi pekerja wanita, untuk

memastikan mereka memiliki akses yang sama dengan pekerja pria terhadap pengembangan karir dan kesempatan profesional

Adapun perlindungan khusus lain bagi pekerja Wanita adalah mendapatkan cuti haid yang di atur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah pelindungan dalam masa haid. Tujuan yang dimaksud dengan adanya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan adalah memberikan perlindungan terhadap pekerja, terlebih lagi pekerja perempuan dari tindakan kesewenang – wenangan perusahaan dan untuk membangun hubungan yang harmonis dalam perusahaan yang sesuai dengan prinsip hubungan industrial. Dalam hal ini meskipun telah hilangnya suatu diskriminasi jenis kelamin atau kesetaraan gender dimana posisi dan kedudukan pekerja perempuan telah sama dengan laki – laki, akan tetapi secara kodrat pekerja perempuan tetap perlu memiliki perlindungan yang lebih. Tidak mengacu pada diskriminasi saja pemerintah juga memperhatikan Kesehatan bagi Perempuan dan keselamatan seperti transportasi,makan dan waktu yang di dapat seperti orang yang sedang hamil hal ini tercantum dalam pasal 76 UU No.13 tahun 2003. Diatur dengan Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, Pasal 2 ayat (2) Kepmenakertrans 224/2003 juga menegaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Dengan alasan diatas bahwa telah diatur dan di perhitungkan oleh pemerintah yang tertuang dalam Pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 menyatakan dengan tegas dan jelas, “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas

DAFTAR PUSTAKA

Finaka, A. W. (2019). *Mau Pekerjakan Wanita Di Malam Hari? Syarat Ini Harus Dipenuhi*. Retrieved From Indonesia Baik.Id.

Irhammudin, I. F. (2022). Implementasi Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Pada Pekerja Hotel Lee Bandar Jaya Lampung Tengah). *Blam Law Review*, 92-102.

Lia Andriani, R. R. (2022). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Perempuan Di Kabupaten. *Indonesian Journal Of Law And Economics Review*, 8-18.

Mk: Uu Ketenagakerjaan Beri Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja. (2018, Februari 21). Retrieved From Mahkamah Konstitusi.

Susiana, S. (2017). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi*, 209-213.

Tri Jata Ayu Pramesti, S. (2015, April 16). *Wajibkah Pengusaha Menyediakan Transportasi Untuk Pekerja Perempuan Yang Pulang Malam?* Retrieved From Hukum Online.Com.