



Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan dalam Sistem Kerja Shift di Perusahaan

Annisa Putri Sinaga¹, Nia Amelia S. Dalimunthe², Ahmad Rifai Yoga³, Raja Muda Pahlevi Siregar⁴, Reyhan Nandini Telaumbanua⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : nisaaputri.2502@gmail.com¹, niasuhada0@gmail.com², ahmadd.yoga30@gmail.com³, rajaapahlevisiregar@gmail.com⁴, rayhannandini@gmail.com⁵

Article Info	ABSTRACT
Article history: Received October 02, 2025 Revised October 23, 2025 Accepted October 26, 2025	<i>Female workers/laborers are often marginalized. This results in female workers experiencing various acts of violation of their rights. In 2017, PT. AICE was reported for violations of the rights of its female workers/laborers, these violations ranged from discrimination to overwork for some of its workers who were during pregnancy which ultimately resulted in miscarriages. Violations of protective rights and restrictions on access to better positions for female workers/laborers are concrete examples of the impact of gender inequality. So a regulation is needed as a guarantee for the fulfillment of the protection of the rights of female workers/laborers. Through normative juridical research methods, this research tries to explain that the substance regarding female workers in the Employment Law and the Mother and Child Welfare (KIA) Law is an initial step that needs to be appreciated by the Indonesian Government as an effort to protect the essential rights of workers/ female workers.</i>
Keywords: <i>Labor, Women, Inequality, Protection of Rights</i>	

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info	ABSTRAK
Article history: Received October 02, 2025 Revised October 23, 2025 Accepted October 26, 2025	<i>Pekerja/buruh perempuan kerap kali termarginalkan. Hal ini mengakibatkan tenaga kerja perempuan mengalami berbagai tindakan pelanggaran terhadap haknya. Pada tahun 2017, PT. AICE dilaporkan atas pelanggaran hak pekerja/buruh perempuannya, pelanggaran tersebut dimulai dari diskriminasi hingga overwork pada beberapa tenaga kerjanya yang sedang dalam masa kehamilan yang pada akhirnya mengakibatkan keguguran. Pelanggaran hak-hak perlindungan serta pembatasan akses kepada posisi yang lebih baik bagi para pekerja/buruh perempuan menjadi contoh konkret dampak dari ketimpangan gender tersebut. Sehingga diperlukannya suatu regulasi sebagai jaminan atas pemenuhan perlindungan hak-hak para pekerja/buruh perempuan. Melalui metode penelitian yuridis normatif, penelitian ini mencoba menjelaskan bahwa substansi tentang tenaga kerja perempuan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA) merupakan sebuah langkah awal yang perlu diapresiasi bagi Pemerintah Indonesia sebagai upaya dalam melindungi hak-hak esensial bagi para pekerja/buruh perempuan.</i>
Kata Kunci: <i>Buruh, Perempuan, Ketimpangan, Perlindungan Hak</i>	

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author: Annisa Putri Sinaga Universitas Islam Negeri Sumatera Utara E-mail: nisaaputri.2502@gmail.com	
--	--

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan antar pihak yang terjalin dengan dasar mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Semakin dewasa seorang individu akan membuat individu tersebut berkewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidupnya



sendiri. Dari pengertian tersebut, individu akan membutuhkan dan melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk kebutuhan hidup dasarnya seperti pangan, sandang, papan. Pemenuhan hidup dapat didapatkan dengan pekerjaan dikarenakan adanya sistem hak dan kewajiban yang harus didapatkan dan dilakukan oleh pekerja. Salah satu hak dari pekerja yang paling utama atas pekerjaan yang dilakukan adalah mendapatkan upah yang layak. Upah tersebut akan digunakan oleh pekerja untuk pemenuhan hidupnya. Indonesia sebagai negara berdaulat yang memiliki kekuasaan penuh atas rakyatnya memiliki kewajiban untuk melindungi, memenuhi, menyediakan, dan melayani warga negaranya. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan kebijakan yang dilangsungkan dengan pembentukan hukum. Terkait dengan pekerja, negara berkewajiban untuk membuat regulasi atau pengaturan untuk memenuhi kewajiban negara terkait ketenagakerjaan warga negaranya. Di Indonesia regulasi atau pengaturan untuk memenuhi kewajiban negara terkait ketenagakerjaan warga negaranya disebut dengan hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum positif yang ada di Indonesia yang bersumber dari hukum internasional (*Treaty*).¹ Hukum internasional dengan wujud Law Making Treaty yang diadopsi sebagai hukum ketenagakerjaan di Indonesia dikeluarkan oleh International Labour Organization (ILO). Hukum ketenagakerjaan dibentuk oleh pemerintah sebagai pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi pekerjaan (pengusaha). Hukum ketenagakerjaan dilahirkan sebagai bentuk perlindungan kepada pekerja mengingat status pekerja pasti lebih rendah dari pengusaha. Pelaksanaan dari hukum ketenagakerjaan akan melindungi hak dan kewajiban pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan begitu, rasa aman didapatkan oleh pekerja untuk melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hubungan kerja yang terikat antara Pekerja/buruh dengan Perusahaan idealnya merupakan suatu hubungan mutual dan setara (*equal*) dimana keduanya bersifat saling membutuhkan. Para Pekerja membutuhkan lapangan pekerjaan yang disediakan oleh Perusahaan, sedangkan Perusahaan juga membutuhkan jasa Pekerja untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Dengan kata lain, Pekerja/Buruh merupakan sendi utama penggerak fungsi Perusahaan. Sehingga, perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi suatu hal krusial yang sudah sepatutnya diperhatikan oleh perusahaan. Pada Undang-Undang Nomor 13 Th. 2003, Pasal 88 Ayat (1) dijelaskan secara eksplisit bahwa pekerja/buruh memiliki hak untuk menerima perlindungan, perlindungan yang dimaksud ialah perlindungan atas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia.² Perlindungan kerja yang ditetapkan tersebut tidak hanya berperan sebagai substansi pelindung bagi buruh, tetapi juga bagi pengusaha.³ Bagi pekerja/buruh, jaminan perlindungan keselamatan kerja dapat menimbulkan kepercayaan atas lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga para pekerja/buruh dapat memfokuskan perhatian pada pekerjaannya dengan maksimal tanpa adanya kekhawatiran. Di sisi lain bagi pengusaha, hal tersebut dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi yang dihasilkan. Sehingga, sudah seharusnya Perusahaan menyediakan ruang aman dan nyaman sebagai bentuk perlindungan terhadap para pekerjanya, terutama bagi pekerja Perempuan baik itu pekerja paruh waktu maupun pekerja dengan system shift.

Namun, angan-angan tidak selalu sejalan dengan kenyataan. Nyatanya, pekerja/buruh perempuan yang bekerja di sektor industri dan ekonomi rentan termarginalkan. Isu-isu ketimpangan gender terhadap pekerja/buruh perempuan dalam sektor industri dan ekonomi kerap kali ditemukan. Data dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 2018 menunjukkan bahwa hanya sebagian dari eksistensi perempuan di Indonesia yang memiliki pekerjaan dan angka tersebut stagnan tiap tahunnya. Sedangkan, persentase ketenagakerjaan laki-laki bisa mencapai angka 80% populasi.⁴ Hal ini dikarenakan merajalelanya stigmatisasi terhadap tenaga kerja/buruh perempuan yang acap kali dianggap lemah dibandingkan tenaga kerja/buruh laki-laki yang kemudian menjadi salah satu alasan mengapa perusahaan enggan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan. Buruh perempuan hanya dianggap sebagai pihak subordinasi, the

¹ Nikmah Dalimunthe dan Muhammad Aulia Fajri, Analisis Status Pekerja Freelance dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, AHKAM, Vol. 2 No. 3 (2023), hlm. 483

² Undang-Undang Nomor 13 Th. 2003

³ Ony Rosifany, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Jurnal Legalitas, 2019, Vol.4 (2), hlm. 37.

⁴ R Wicaksono, Kasus Aice: dilema buruh perempuan di Indonesia dan pentingnya kesetaraan gender di lingkungan kerja, The Conversation, 2019 (diakses melalui <https://theconversation.com/id> pada 22 Juni 2024)



second person, hal ini mengakibatkan pekerja/buruh perempuan sering diperlakukan semena-mena. Di banyak perusahaan, pekerja/buruh perempuan seringkali kesulitan mendapatkan cuti haid yang secara spesifik telah diatur dan dilindungi dalam UU Nomor 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan prosedur yang rumit di mana izin cuti haid baru diakui apabila terdapat surat keterangan dokter oleh klinik tertentu. Proses yang tidak mudah ini mengakibatkan banyak pekerja/buruh perempuan yang terpaksa menahan rasa sakit ketika bekerja dan harus bekerja sesuai dengan waktunya.

Pada tahun 2017, beredar laporan terkait pelanggaran hak-hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. AICE. Laporan tersebut memuat berbagai pengaduan pelanggaran hak seperti diskriminasi hingga pembatasan akses pekerja perempuan terhadap suatu posisi jabatan spesifik dalam perusahaan. Selain itu, para pekerja/buruh perempuan di PT. AICE yang sedang hamil juga tidak mendapat keringanan dan diwajibkan untuk bekerja di malam hari yang mengakibatkan beberapa pekerja/buruh perempuan PT. AICE mengalami keguguran.⁵ Kasus-kasus seperti ini membuka suatu pintu terhadap realitas kehidupan bahwa serangkaian pelanggaran terhadap hak-hak dasar perempuan bukanlah fiktif belaka dan seringkali diabaikan. Salah satu aspek yang turut memperparah kondisi ini adalah penerapan sistem kerja shift yang tidak mempertimbangkan kondisi biologis dan sosial perempuan, khususnya bagi pekerja yang sedang hamil atau memiliki tanggungan keluarga. Sistem shift yang dijalankan tanpa adanya kebijakan afirmatif terhadap pekerja perempuan telah menyebabkan ketimpangan perlakuan dan meningkatnya risiko kesehatan, terutama dalam shift malam yang menuntut stamina ekstra dan berpotensi mengganggu keseimbangan hormonal serta psikologis perempuan. Ketentuan kerja bergilir tanpa perlindungan khusus telah menjadikan perempuan tidak hanya rentan terhadap eksploitasi fisik, tetapi juga terhadap tekanan mental akibat pengabaian terhadap hak maternitas dan keselamatan kerja. Hadirnya Undang-Undang KIA yang di dalamnya memuat substansi mengenai perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan menjadi salah satu harapan dalam membatasi habis segala bentuk praktik diskriminasi dan pembatasan akses terhadap pekerja/buruh perempuan. Atas dasar itu, melalui penelitian ini penulis memaparkan mengenai urgensi perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan dan peran regulasi terkait dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA) dalam melindungi hak-hak sosial pekerja/buruh perempuan. USAID (United States Agency for International Development) dalam gagasannya menyerukan bahwa, “Perempuan adalah sumber daya yang belum dimanfaatkan,” dan dalam ranah ketenagakerjaan, hal ini tidak akan tercapai jika sistem kerja yang diterapkan tidak memberi ruang aman dan setara bagi partisipasi perempuan secara penuh, termasuk dalam regulasi sistem shift yang adil dan berpihak pada kebutuhan biologis serta sosial mereka,⁶ “Perempuan adalah sumber daya yang belum dimanfaatkan.

METODE PENELITIAN

Dalam riset ini, metode yang diterapkan adalah jenis penelitian hukum normatif. Penelitian ini berfokus pada analisis mendalam terhadap berbagai materi hukum sekunder. Sumber-sumber yang dikaji meliputi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah, putusan-putusan pengadilan terkait kasus yang relevan, teori-teori hukum yang mendasari permasalahan, serta pandangan dan hasil penelitian dari para ahli dan peneliti sebelumnya. Penelitian normatif ini menyajikan data-data yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut dalam bentuk narasi yang terstruktur dan sistematis. Adapun kerangka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada dua perspektif utama. Pertama, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang menitikberatkan pada pemahaman dan analisis doktrin-doktrin yang berkembang dalam disiplin ilmu hukum. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengelaborasi konsep-konsep hukum yang relevan dengan isu yang diteliti. Kedua, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang bertujuan untuk menelaah dan membahas secara komprehensif peraturan perundang-undangan yang berlaku dan relevan dengan kasus yang menjadi fokus penelitian, termasuk regulasi-regulasi spesifik yang terkait dengan permasalahan hukum yang diangkat. Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Metode

⁵ Hasna Dherin Syakira, dkk, Keteguhan Nilai Pancasila di Tengah Prahara Eksploitasi Buruh: AICE Group, *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora*, 2022, Vol 4 (1), hlm. 17.

⁶ Farida Nurani, *Buruh Migran Perempuan: Afirmasi Kebijakan bagi Kaum Marginal*, (Malang: UB Media, 2017), hlm. 19, diakses melalui iPusnas.



ini melibatkan pengumpulan berbagai sumber informasi hukum, baik berupa buku-buku teks hukum, artikel-artikel ilmiah, maupun jurnal-jurnal hukum terbaru. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa penelitian ini didukung oleh data dan analisis yang relevan dan terkini. Selanjutnya, untuk menjawab pertanyaan penelitian dan merumuskan hasil penelitian, akan digunakan kerangka berpikir deduktif. Kerangka ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan spesifik berdasarkan analisis terhadap prinsip-prinsip hukum umum dan peraturan perundang-undangan yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Urgensi atas Eksistensi Peraturan Perlindungan Sosial terhadap Tenaga Kerja Perempuan

Tenaga kerja merupakan orang yang berada di usia produktif yang sedang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. Tenaga kerja di Indonesia disebut sebagai pihak yang sangat rentan untuk terabaikan hak-haknya karena dianggap lemah oleh sebagian perusahaan sebab sebagian tenaga kerja minim pengetahuan terkait hak-hak apa saja yang harus didapatkan ketika bekerja di sebuah perusahaan. Hadirnya serikat pekerja ditujukan untuk mempertahankan hak para pekerja dan menegaskan batasan-batasan yang harus diterima serta dijalankan oleh para pekerja. Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan menjadi seimbang dengan adanya serikat pekerja. Hadirnya regulasi perlindungan sosial terhadap pekerja di Indonesia harus diperbaharui dari masa ke masa, sebab peraturan yang sudah ada pada saat ini belum dapat mengatasi segala permasalahan kerja. Terlebih, tidak adanya perbedaan kebijakan dalam menghadapi tenaga kerja perempuan dengan laki-laki. Seperti yang kita semua ketahui, perempuan akan mengalami fase hamil, melahirkan, haid, dan sebagainya yang mana gender laki-laki tidak mengalami itu. Apabila peraturan yang diterapkan oleh pemerintah tidak berdasarkan pada situasi di lapangan, maka risiko kecelakaan kerja pada perempuan akan lebih besar dibanding laki-laki. Contohnya adalah kebijakan cuti. Cuti merupakan keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam kurun waktu tertentu. Setiap perusahaan memiliki kebijakan sendiri mengenai cuti. Namun, yang harus diterapkan oleh semua perusahaan tak terkecuali adalah cuti melahirkan. Cuti melahirkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan didapatkan oleh perempuan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.⁷ Apabila tidak adanya kebijakan mengenai cuti melahirkan maka risiko kematian ibu sekaligus pekerja aktif akan meningkat. Meskipun kesetaraan gender telah digalakkan di segala penjuru dunia termasuk Indonesia, namun secara kodrat tetap diperlukan perlindungan lebih untuk perempuan dibanding laki-laki.

Tak jarang kasus pengabaian perlindungan kerja pada pekerja perempuan oleh perusahaan tersorot dari publik. Salah satunya adalah kasus yang dialami oleh para pekerja di PT Alpen Food Industry atau yang biasa dikenal dengan Perusahaan AICE. Pada 2017, terjadi pelanggaran hak-hak pekerja perempuan yang terjadi di PT. AICE. PT AICE dilaporkan terkait perlakuan tidak adil terhadap karyawan perempuan dalam hal penempatan jabatan dan peluang karir. Mereka sering diabaikan untuk memperoleh pelatihan dan meningkatkan skill. Selain itu, perusahaan juga tidak memberi keringanan pada pekerja perempuan yang sedang hamil. Akibatnya, tak jarang karyawan perempuan di perusahaan tersebut mengalami keguguran akibat jam kerja yang tidak relevan dengan kondisi dan situasi. Pelanggaran lainnya adalah tidak diperhatikannya cuti haid yang mengakibatkan divonisnya penyakit endometriosis atau penyakit pada organ reproduksi pada salah seorang karyawan PT AICE.⁸

Atas segala permasalahan sosial yang menjadikan pekerja perempuan sebagai korban, maka diperlukan regulasi perlindungan sosial terhadap tenaga kerja perempuan yang mana disini sebagai kelompok rentan. Penyelesaian yang dapat dilakukan oleh pemerintah sebagai ujung tombak pemberlakuan kebijakan adalah melibatkan tenaga kerja perempuan dalam pembuatan peraturan sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan awal yaitu mensejahterakan pekerja perempuan. Eksistensi perlindungan sosial bagi tenaga kerja perempuan sangat diperlukan

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.

⁸ Tobing, A., Budaya, C. A., Amoesta, K. D., Milliano, R., Arafah, Y., & Angela, D. (2023). ANALISIS KONFLIK BURUH PEREMPUAN DENGAN PT AICE: STUDI KASUS KEBIJAKAN PERUSAHAAN TIDAK RESPONSIF GENDER TAHUN 2017. JURNAL POLINTER: KAJIAN POLITIK DAN HUBUNGAN INTERNASIONAL, 9(1), 1-20.



untuk menghilangkan diskriminasi dan eksploitasi di tempat kerja, seperti upah minimum, jam kerja yang tidak manusiawi, pelecehan seksual dan pelanggaran-pelanggaran lainnya. Adanya peraturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan yaitu untuk memastikan mereka mendapatkan hak dasar seperti hak cuti melahirkan, cuti hamil, serta jaminan kesehatan. Perempuan merupakan setengah dari populasi di dunia sehingga kontribusinya berpengaruh besar terhadap pembangunan yang berkelanjutan. Perlindungan sosial membantu menghilangkan hambatan bagi partisipasi perempuan dan menerapkan kesetaraan gender yang sebenarnya. Indonesia telah meratifikasi konvensi internasional sebagai wujud keseriusan pemerintah dalam melindungi pekerja perempuan, seperti meratifikasi dari The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). CEDAW adalah sebuah kesepakatan internasional untuk penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.⁹

Faktor lain yang menjadi pendesak pemerintah agar segera menggalakkan peraturan tentang perlindungan sosial bagi pekerja perempuan adalah masih maraknya kesenjangan upah dan peluang kerja terbatas pada perempuan. Ketimpangan gender di pasar kerja Indonesia itu nyata adanya. Belum lagi kasus pelecehan seksual, fisik, maupun verbal yang tak kunjung menemukan jalan keluar dalam penyelesaiannya.¹⁰ Kemudian, beban kerja ganda pada perempuan. Umumnya, perempuan di Indonesia yang mengambil peran ganda yakni sebagai ibu sekaligus pencari nafkah bagi keluarga berpotensi mengalami stress dan kecemasan.¹² Dengan adanya peraturan perlindungan sosial bagi perempuan maka akan meringankan beban serta memberi nafas segar pada pengampu peran ganda.¹¹

2. Eksistensi Regulasi Indonesia dalam Perlindungan Sosial Tenaga Kerja Perempuan

Regulasi Negara Indonesia sudah banyak mengatur mengenai perlindungan sosial pada tenaga kerja perempuan, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan baru-baru ini Dewan Perwakilan Rakyat RI (DPR RI) mengesahkan Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Pengesahan mengenai perlindungan tenaga kerja khususnya perempuan harus diimplementasikan dengan tepat, sebab perempuan sebagai tenaga kerja memiliki kedudukan yang lebih istimewa dibandingkan tenaga kerja laki-laki, hal ini merupakan kodrat perempuan untuk mengandung, melahirkan, dan menyusui anaknya. Adanya kasus mengenai tenaga kerja perempuan yang terjadi di PT Alpen Food Industry atau yang biasa dikenal dengan Perusahaan AICE. Pada 2017, terjadi pelanggaran hak-hak pekerja perempuan. Para pekerja perempuan tidak diberikan keringanan cuti hamil dan tidak adanya cuti haid. Hal ini mengakibatkan pelanggaran hak asasi manusia berat, sebab dengan tidak adanya kelonggaran berupa cuti kepada tenaga kerja perempuan dapat mengakibatkan keguguran dan berbagai penyakit organ reproduksi seperti endometriosis. Dari kasus yang terjadi, pemerintah sebagai pengatur regulasi sudah memaksimalkan pengaturan mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan, mulai dari disahkannya UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah diatur mengenai hak-hak tenaga kerja Perempuan.

No.	Ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan	Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan
1	Pasal 76 ayat (1)	Melarang mempekerjakan pekerja perempuan di bawah 18 tahun antara pukul 23.00–07.00.

⁹ Humas Komnas Perempuan, Siaran Pers Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan Peringatan 37 Tahun Pengesahan CEDAW (24 Juli 2021), Komnas Perempuan, 2021 (diakses melalui <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komisi-nasional-anti-kekerasan-terhadap-perempuan-p-eringatan-37-tahun-pengesahan-cedaw-24-juli-2021> pada 22 Juni 2024)

¹⁰ Aslamiah, R., & Pinem, M. L. (2020). Kejahatan Sunyi: Potret Pelecehan Seksual Buruh Perempuan. Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi), 14(1), 51-80.

¹¹ 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 Helath, 166-176.



No.	Ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan	Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan
2	Pasal 76 ayat (2)	Melarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil pada waktu malam (23.00–07.00) jika membahayakan kandungan atau dirinya.
3	Pasal 76 ayat (3)	Pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00–07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, serta menjaga kesusilaan dan keamanan.
4	Pasal 76 ayat (4)	Wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00–05.00.
5	Pasal 81 ayat (1)	Pekerja perempuan yang merasakan sakit saat haid dan memberi tahu pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua.
6	Pasal 82 ayat (1)	Berhak memperoleh cuti melahirkan 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai keterangan dokter/bidan.
7	Pasal 82 ayat (2)	Berhak memperoleh cuti 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter/bidan apabila mengalami keguguran.
8	Pasal 83	Perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan menyusui selama jam kerja.
9	Pasal 93 ayat (2) huruf b	Tetap mendapat bayaran jika tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid karena sakit.
10	Pasal 153 ayat (1) huruf e	Melarang pemutusan hubungan kerja karena alasan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui.

Pada Pasal 79 ayat (2), tidak ada penggolongan waktu istirahat dan cuti yang dikhususkan bagi perempuan, seperti cuti haid, cuti melahirkan, cuti jika terjadi keguguran, dan waktu istirahat atau kesempatan untuk menyusui. Pada Pasal 79 ayat (3) menyatakan bahwa “Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.” Maka dari itu, perlu ada peraturan khusus yang menyatakan secara spesifik mengenai cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, dan waktu istirahat atau kesempatan untuk menyusui bagi tenaga kerja Perempuan.¹²

Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, sudah diatur mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan. Namun, dalam UU Cipta Kerja Pasal 81 yang menjelaskan tentang perubahan, penghapusan, dan penambahan dari UU Ketenagakerjaan.¹³ Dalam Pasal 81 tersebut, pasal-pasal mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan yang sudah tertera di UU Ketenagakerjaan sama sekali tidak diubah, substansinya sesuai dan bentuk perlindungannya masih berlaku sampai saat ini.¹⁴

¹² Otti Ilham Khair, Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia, Jurnal Widya Pranata Hukum, 2021, Vol. 3 (2), hlm 53.
¹³ 14 M. Rizal., The Influence of The Job Creation Act (Omnibus Law) on Welfare of Women Employees, Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis, 2021, Vol.5 (2), hlm 164-169.
¹⁴ 5 M. R. Hidayat dan N. Dalimunthe, Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang, Sibatik Journal, 2022, Vol. 2 (1), hlm 236-241



Dalam Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak, walaupun baru saja disahkan dan belum ada nomor undang-undang pastinya, tetapi dalam UU tersebut sudah diatur mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan.¹⁵

No	Ketentuan dalam UU Kesejahteraan Ibu dan Anak	Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan
1	Pasal 5 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” ¹⁶
2	Pasal 5 ayat (2)	“Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a berhak mendapatkan 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.” ¹⁷
3	Pasal 5 ayat (3) huruf a	“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.” ¹⁸

Kasus pelanggaran hak-hak tenaga kerja perempuan yang terjadi di PT Alpen Food Industry atau AICE, membuktikan bahwa dengan adanya regulasi yang jelas dan ketat mengatur mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan pun belum dapat memberikan kepastian hak bagi tenaga kerja perempuan. Pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja harus lebih melek terhadap regulasi yang sudah diberlakukan. Pekerja dalam hal ini tidak mendapatkan hak-haknya, maka harus melakukan penolakan berupa mogok kerja dan atau melakukan demo bersama serikat pekerja. Dengan adanya tindakan yang menunjukkan penolakan, para pemberi kerja dapat mengetahui bahwa tindakan tersebut tidak tepat dan implementasinya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pemerintah dan para penegak hukum juga harus lebih tegas dan adil memberikan sanksi kepada para pemberi kerja yang tidak memberikan hak-haknya kepada para pekerja, terkhusus pada para pekerja perempuan yang memiliki hak istimewa berupa cuti melahirkan, cuti haid, dan waktu istirahat untuk menyusui. Pemerintah dalam hal ini institusi yang bergerak dibidang ketenagakerjaan harus lebih mengawasi berjalannya proses ketenagakerjaan di Indonesia, selain itu dapat memberikan penyuluhan atau perintah melalui surat keputusan agar para pengusaha dan para pemberi kerja dapat memperhatikan hak-hak terhadap tenaga kerja.¹⁹

¹⁵ Agus Sabhani, Disahkan Jadi UU, Ini 6 Poin Penting Pengaturan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak, Hukum Online, 2024 (diakses melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/disahkan-jadi-uu--ini-6-poin-penting-pengaturan-uu-kesejahteraan-ibu-dan-a-nak-lt665eef909da77/?page=all> pada 23 Juni 2024).
¹⁶ Aryo Putranto Saptohutomo, UU KIA, Ibu Sedang Jalani Cuti Melahirkan Tak Boleh Di-PHK dan Tetap Digaji, Kompas, 2024 (diakses melalui <https://nasional.kompas.com/read/2024/06/05/12061591/uu-kia-ibu-sedang-jalani-cuti-melahirkan-tak-boleh-di-phkdan-tetap-digaji#> pada 22 Juni 2024)
¹⁷ Firda Cynthia Anggrainy, UU KIA Atur Cuti Ibu Melahirkan Bisa 6 Bulan dan Tak Bisa Diberhentikan, Detik News, 2024 (diakses melalui <https://news.detik.com/berita/d-7373985/uu-kia-atur-cuti-ibu-melahirkan-bisa-6-bulan-dan-tak-bisa-diberhentikan> pada 23 Juni 2024).
¹⁸ Ibid...
¹⁹ V. T. Lianto dan F. U. Najicha., Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan, Jurnal Panorama Hukum, 2022, Vol. 7 (2), hlm 113-115. DOI: <https://doi.org/10.21067/jph.v7i2.7542>



KESIMPULAN

Perempuan merupakan pihak yang dapat berkontribusi besar terhadap pembangunan yang berkelanjutan. Namun sayangnya, pekerja/buruh perempuan merupakan sekelompok masyarakat yang rentan termarginalisasi. Permasalahan ini timbul dikarenakan adanya ketimpangan gender yang mengakibatkan pekerja/buruh perempuan berada di posisi pihak subordinat.²¹ Hal tersebut merupakan akar dari berbagai tindakan perampasan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh perempuan. Sebagai contoh, yaitu diskriminasi dan stigmatisasi. Sehingga atas dasar itu, perlindungan sosial bagi tenaga kerja perempuan sangat diperlukan. Pembentukan peraturan mengenai hak-hak dasar pekerja/buruh perempuan (seperti UU KIA) berperan sebagai regulator sekaligus jaminan perlindungan bagi para pekerja/buruh perempuan untuk mendapatkan haknya. Perlindungan sosial dan pemenuhan hak-hak ini diperlukan guna mendukung serta menghilangkan hambatan pekerja/buruh perempuan dalam melakukan pekerjaannya. Hak-hak buruh perempuan yang dianggap esensial menurut UU Ketenagakerjaan ialah seperti perlindungan jam kerja, perlindungan pada saat haid, cuti hamil, penyediaan fasilitas laktasi, validasi kompetensi kerja, larangan PKH, dan hak atas fasilitas kesehatan. Selain itu, dalam UU KIA yang baru saja disahkan, telah mengatur hak-hak pekerja/buruh perempuan di antaranya, cuti melahirkan yang diperpanjang dan hak untuk tetap mendapatkan upah selama masa cuti melahirkan. Pemerintah selaku regulator telah memaksimalkan pengaturan mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan. Penting bagi pihak-pihak terkait, dalam hal ini perusahaan dan penegak hukum, untuk tertib dalam merealisasikan regulasi hukum terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan tersebut dengan harapan dapat mensejahterakan masyarakat Indonesia di kemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

UNDANG-UNDANG

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. Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak.

BUKU

Nurani, F. (2017). *Buruh Migran Perempuan: Afirmasi Kebijakan bagi Kaum Marginal*. Malang: UB Press.

Sunggono, B. (2006). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers. Hlm. 75.

JURNAL ARTIKEL

Aslamiah, R., & Pinem, M. L. (2020). Kejahatan Sunyi: Potret Pelecehan Seksual Buruh Perempuan. *Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi)*, 14(1), 51-80. <https://jurnal.usk.ac.id/JSU/article/view/17759>

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*, 166-176.

https://www.researchgate.net/publication/328741531_BEBAN_KERJA_MENTAL_DAN_KELUHAN_KELELAHAN_KERJA_PADA_BIDAN_DI_PUSKESMAS_JETIS_YOGYAKARTA

Gloria Silalahi, S. S., & C. Pius Sare, M. M. (2023). Peran ILO dalam Mengatasi Kesenjangan Upah Buruh Antar Gender di Indonesia Pada Tahun 2020. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(12), 1181–1188. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v3i12.716>



- Hidayat, M. R., dan Dalimunthe, N., Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang, *Sibatik Journal*, 2022, Vol. 2 (1), hlm 236-241. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Khair, O., Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia, *Jurnal Widya Pranata Hukum*, 2021, Vol. 3 (2), hlm 53.
- Lianto, V. T dan Najicha, F. U., Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan, *Jurnal Panorama Hukum*, 2022, Vol. 7 (2), hlm 113-115. <https://doi.org/10.21067/jph.v7i2.7542>
- M. Rizal., The Influence of The Job Creation Act (Omnibus Law) on Welfare of Women Employees, *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*, 2021, Vol.5 (2), hlm 164-169. <https://doi.org/10.31104/jsab.v5i2.231>
- Rosifany, O. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Legalitas*, 4(2), 36-53. <https://doi.org/10.31293/lg.v4i2.4462>
- Syakira, H. D., Nur Aini, A. Z., Darmawan, A., & Fitriyono, R. A. (2022). Keteguhan Nilai Pancasila di Tengah Prahalah Eksploitasi Buruh: AICE Group. *Intelektiva: Jurnal 15 Ekonomi, Sosial, dan Humaniora*, 4(1), 10-2-. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/840>
- Tobing, A., Budaya, C. A., Amoesta, K. D., Milliano, R., Arafah, Y., & Angela, D. (2023). Analisis Konflik Buruh Perempuan dengan PT. AICE: Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017. *Jurnal Polinter Prodi Ilmu Politik UTA'45 Jakarta*, 9(1), 1-20. <https://doi.org/10.52447/polinter.v9i1.6926>

SITUS WEB

- Anggrainy, F., (2024). UU KIA Atur Cuti Ibu Melahirkan Bisa 6 Bulan dan Tak Bisa Diberhentikan, *Detik News*. <https://news.detik.com/berita/d-7373985/uu-kia-atur-cuti-ibu-melahirkan-bisa-6-bulan-dan-tak-bisa-diberhentikan> Humas Komnas Perempuan, Siaran Pers Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan Peringatan 37 Tahun Pengesahan CEDAW (24 Juli 2021), Komnas Perempuan, 2021 <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komisi-nasional-anti-kekerasan-terhadap-perempuan-peringatan-37-tahun-pengesahan-cedaw-24-juli-2021>
- Sabhani, A., (2024). Disahkan Jadi UU, Ini 6 Poin Penting Pengaturan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak, *Hukum Online*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/disahkan-jadi-uu--ini-6-poin-penting-pengaturan-uu-kesejahteraan-ibu-dan-anak-lt665eef909da77/?page=all>
- Saptohutomo, A. P., (2024). UU KIA, Ibu Sedang Jalani Cuti Melahirkan Tak Boleh Di-PHK dan Tetap Digaji, *Kompas.com*. <https://nasional.kompas.com/read/2024/06/05/12061591/uu-kia-ibu-sedang-jalani-cuti-melahirkan-tak-boleh-di-phk-dan-tetap-digaji#>
- Wicaksono, R. (2019). Kasus Aice: dilema buruh perempuan di Indonesia dan pentingnya kesetaraan gender di lingkungan kerja. *The Conversation*. <https://theconversation.com/id>