
**PERLINDUNGAN HUKUM KEPERDATAAN TENTANG PEKERJA
PEREMPUAN TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN**

***CIVIL LAW PROTECTION OF WOMEN WORKERS RIGHTS AND
OBLIGATIONS***

**Ratna Dewi¹, Lalu Apriliansyah², Tika Julaika³, Fahmi Rahmatullah⁴, Oki Purnomo⁵,
Kevin Pierre Armando Leatemia⁶, Sebastian Nayaka Arella Taufano⁷,
Willy Yohanes Tolan⁸**

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Fakultas Hukum, Universitas Bung Karno

Email: ratna0097@gmail.com¹, lalulexso@gmail.com², tikajulaika36@gmail.com³,
fahmirahmatullah534@gmail.com⁴, Okipurnomo808@gmail.com⁵, Dragunovski1987@gmail.com⁶,
sukijanjali84@gmail.com⁷, willyyohanes118@gmail.com⁸

Article Info

Article history :

Received: 10-06-2024

Received: 13-06-2024

Accepted: 15-06-2024

Published: 17-06-2024

Abstract

This research aims to provide an overview of legal protection for women workers or workers as one of the realizations of human rights which are always recognized, respected and protected. Article 76 paragraphs (1), (2), (3), and (4) of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower provides several reliefs to female workers or workers currently in disadvantaged positions in labor services and the industrial relations system. highlighting very significant differences so that they are not in accordance with current developments and future demands. With the existence of Law number 13 of 2003 concerning employment, it is hoped that it will be able to: enforce protection and guarantees for workers; implement national instruments on labor rights that have been ratified. Women are increasingly involved in the productive sector. Data shows that working women in the public sector is caused by, first; Public perception is that if you don't work in the productive sector you are not called a worker. Thus forcing women to work in productive sectors. Second, the economic motive is because they want to help the family's economy. Third; as a need for self-actualization and eliminating loneliness at home. Fourth; prestige. Meanwhile, the status of working women who are involved in the family economy, there are even women who are the backbone of the family. Changing society's view of women. Women are no longer considered as complements in the household, but as determinants of household survival.

Keywords : Women Workers, Rights and Obligations, Legal Protection

Abstrak

Dalam Penelitian ini bertujuan memberi gambaran perihal 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 saat ini pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial menonjolkan perbedaan yang sangat signifikan sehingga tidak sesuai dengan perkembangan masa kini dan tuntutan di masa yang akan datang. Dengan adanya Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diharapkan

mampu: menegakkan perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; melaksanakan instrumen nasional tentang hak –hak tenaga kerja yang sudah diratifikasi. Perempuan yang terlibat pada sektor produktif semakin meningkat. Data menunjukkan, perempuan pekerja di sektor publik disebabkan, pertama; persepsi masyarakat, jika tidak bekerja di sektor produktif bukan disebut sebagai pekerja. Sehingga memaksa perempuan untuk bekerja disektor produktif. Kedua, motif ekonomi karena ingin membantu perekonomian keluarga. Ketiga; sebagai kebutuhan aktualisasi diri dan menghilangkan kesepian di rumah. Keempat; gengsi. Sedangkan status perempuan pekerja yang terlibat dalam perekonomian keluarga, bahkan ada perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga. Mengubah pandangan masyarakat terhadap perempuan. Perempuan tidak lagi dianggap sebagai pelengkap dalam rumah tangga, akan tetapi menjadi penentu kelangsungan hidup rumah tangga.

Kata Kunci: Pekerja Perempuan, Hak Dan Kewajiban, Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN:

Karena pada dasarnya, perusahaan wajib memberikan semua **hak** pekerja wanita, karena sudah diatur dalam undang-undang. Adapun hak pekerja wanita yang wajib didapatkan, di antaranya yaitu hak cuti menstruasi, cuti hamil dan melahirkan, perlindungan selama kehamilan, hingga larangan melakukan PHK pada karyawan wanita karena alasan tertentu. 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.

Keringanan ini diberikan guna melindungi pekerja atau buruh perempuan yang secara kodrati perempuan memiliki tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat, yaitu reproduksi. Pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga 07.00. Para pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya jika bekerja antara pukul 23.00 hingga 07.00. Untuk terjadinya hak dan kewajiban diperlukan terjadinya suatu peristiwa yang oleh hukum dihubungkan sebagai akibat. Peristiwa yang mempunyai akibat hukum adalah peristiwa hukum. Sebagai peristiwa hukum yang menimbulkan akibat hukum, pengaturan mengenai hak dan kewajiban.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis ingin mengetahui dan membahas lebih dalam tentang: Bagaimana urgensi pelaksanaan pemenuhan hak dan kewajiban hak-hak pekerja perempuan dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia dan Hambatan serta upaya apa saja yang harus dilakukan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak - hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

Penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan menurut hukum positif Indonesia dan untuk mengetahui faktor-faktor yuridis yang mempengaruhi

perlindungan kerja bagi perempuan. bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja perempuan Indonesia tahun 2015-2023.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan telaah pustaka dengan beberapa metode studi kasus. Sumber penelitian berasal dari beberapa buku elektronik, jurnal ilmiah serta sumber lain yang telah dipastikan keakuratannya dengan teknik pengumpulan data berupa studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan masih banyak pekerja yang tidak terpenuhi hak dan kewajibannya sehingga hal itu menimbulkan masalah. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkan perlindungan yang memberikan kepastian hukum. Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari wawancara, wawancara mendalam (indepth interview), observasi dan catatan lapangan. Sedangkan data sekunder didapat dari dokumen-dokumen pendukung yang tidak diperoleh secara langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hal-Hal Pokok Dalam Ketenagakerjaan perempuan

- a. Pekerja **perempuan** memiliki hak dalam bekerja dan memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak. Bahwa perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya serta juga diperlakukan setara tanpa adanya diskriminasi yang mana juga diatur dalam UU Hak Asasi Manusia (HAM). Pengertian Hukum Ketenagakerjaan Sampai saat ini belum ada ditemukan kesatuan pendapat para ahli hukum mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Karena, pengertian yang dihasilkan tersebut berdasarkan dengan hukum positif disetiap negara. Dimana, setiap negara mempunyai hukum positifnya masing-masing. Oleh karena itu, definisi mengenai hukum ketenagakerjaan yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan dan berbeda, terutama menyangkut keluasan cakupan hukum ketenagakerjaan pada masing-masing negara. Iman Soepomo, menyampaikan pandangan para ahli hukum mengenai pengertian ketenagakerjaan, yang berlain-lainan pendapatnya, yaitu sebagai berikut :
 - 1) Molenaar, mengatakan bahwa “arbeidsrecht” adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan pengusaha.
 - 2) Mok, berpendapat bahwa “arbeidsrecht” adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.
 - 3) Prof. Iman Soepomo, S.H., merumuskan hukum ketenagakerjaan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dari penjelasan atau uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan

peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisai pekerja.

Pada era globalisasi saat ini , jumlah pekerja perempuan hampir sama jumlah dengan pekerja laki – laki, kinerja perempuan tidak dapat lagi dipandang sebelah mata, bahkan perempuan mulai menduduki posisi penting dalam perusahaan, bahkan tidak jarang sebagai pemimpin perusahaan yang membawahi laki – laki. Imansipasi yang dicetuskan oleh pahlawan wanita bangsa R.A. Kartini mulai terlihat saat ini, yang dulunya Perempuan hanya dapat dipandang sebelah mata karena hanya sebagai pengurus rumah tangga dengan pendidikan rendah, bahkan tanpa menempuh suatu pendidikan, sekarang pemikiran perempuan akan pentingnya suatu pendidikan mulai terbuka dan berpandangan jauh ke masa depan. Perempuan yang dulunya hanya berpendidikan Sekolah Dasar (SD) saat ini mulai mengalami peningkatan kejenjang yang lebih tinggi dan setidaknya- tidaknya berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) bahkan tidak jarang seorang Profesor yang dulunya didominasi oleh kaum laki – laki saat ini sudah muncul Profesor Perempuan.

Jenjang pendidikan yang lebih tinggi inilah yang mulai berimbas kepada pemikiran seorang perempuan untuk terus berkarir meskipun dia sudah menikah dan mempunyai anak. Bertambahnya jumlah pekerja perempuan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun menyebabkan perlunya regulasi yang sesuai dengan kodrat perempuan tanpa mengurangi hak dan kewajibannya sebagai pekerja.

Pengaturan yang semakin kompleks adalah ketika pekerja perempuan yang mendominasi dalam perusahaan dengan proses produksi tertentu, misalnya saja di Kota Kediri terdapat Pabrik Rokok PT. Gudang Garam Tbk. yang mayoritas pekerja dalam melakukan produksi pembuatan rokok secara manual adalah perempuan.

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bagaimana hak – hak yang didapat oleh pekerja perempuan berdasarkan **Pasal 76** diatur mengenai pekerja/ buruh perempuan, yang berbunyi :

- a. *Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.*
- b. *Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.*
- c. *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:*
 - 1) *memberikan makanan dan minuman bergizi; dan*
 - 2) *menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.*

- d. *Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.*
- e. *Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.*

Di samping itu, Perempuan juga tidak dapat jauh dari kodratnya sebagai perempuan yakni mengalami haid dan ketika hamil dan melahirkan, dalam hal ini diatur dalam Pasal- pasal :

a. **Pasal 81**

- 1) *Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.*
- 2) *Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

b. **Pasal 82**

- 1) *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.*
- 2) *Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.*

Dalam Pasal 83 Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur juga mengenai hak pekerja/buruh perempuan yang sedang menyusui :

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

2. Hak Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja:

- a. **Istirahat/Cuti Haid:** Pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat atau cuti saat mengalami menstruasi.
- b. **Istirahat/Cuti Hamil dan Melahirkan:** Hak untuk cuti saat hamil dan melahirkan.
- c. **Istirahat/Cuti Keguguran:** Jika mengalami keguguran, pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti.
- d. **Kesempatan Menyusui dan Fasilitas Menyusui:** Pekerja perempuan berhak mendapatkan waktu untuk menyusui dan fasilitas yang memadai.

- e. Larangan Mempekerjakan Pekerja Perempuan Hamil pada Kondisi Berbahaya: Perlindungan terhadap pekerja perempuan hamil agar tidak ditempatkan dalam kondisi berbahaya.

Larangan PHK karena Hamil, Melahirkan, Gugur Kandungan, atau Menyusui: Pekerja perempuan tidak boleh di-PHK karena kondisi tersebut

Semua hak ini diatur dalam undang-undang dan bertujuan untuk melindungi pekerja perempuan di tempat kerja.

3. Bentuk Diskriminasi Gender dalam Tempat Kerja

Sebelum kita membahas lebih jauh, kita harus lebih dahulu memahami arti dari diskriminasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, diskriminasi adalah pembedaan perlakuan terhadap sesama warga negara berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, dan sebagainya. Jika merujuk pada arti ini, gender dapat menjadi salah satu faktor penyebab. Hadirnya perempuan di tempat kerja nyatanya disertai dengan adanya diskriminasi gender. Kejadian ini menghambat pekerja perempuan dalam menyalurkan ide, pendapat, dan kontribusi di tempat kerja, yang berpengaruh pada perusahaan dalam jangka panjang.

Kenali bentuk diskriminasi gender di tempat kerja sebagai berikut:

a. Kesenjangan gaji

Upah kerja atau gaji memang masih menjadi bahasan yang cukup dihindari di tempat kerja karena dianggap sebagai urusan pribadi. Bentuk diskriminasi dalam hal kesenjangan gaji ini kemudian semakin sulit diketahui. Namun, berdasarkan data dari United Nation Women (UN Women) dan International Labor Organization (ILO) terdapat kesenjangan upah untuk pekerjaan yang setara nilainya. Pada perempuan dan laki-laki yang menempuh jenjang pendidikan yang sama, perempuan cenderung mendapat gaji 23% lebih kecil. Tidak hanya itu, tercatat hanya sebanyak 25% dari total perempuan yang ada di posisi dengan gaji tinggi seperti manajerial dan supervisor dengan gaji yang masih juga lebih kecil dari laki-laki di posisi yang nilainya sama.

b. Pelecehan seksual di tempat kerja

Perempuan merupakan kelompok yang paling rentan mendapatkan pelecehan seksual. Berdasarkan Catatan Tahunan (Catahu) yang dirilis oleh Komnas Perempuan di tahun 2021, kekerasan seksual menempati urutan nomor 1 dalam kategori kekerasan terhadap perempuan dalam ranah komunitas. Berdasarkan laporan yang diterima, karakteristik pelaku di tempat kerja yakni rekan kerja dan atasan kerja. Dilansir dari data yang sama, kekerasan di tempat kerja tidak banyak dilaporkan secara resmi karena lingkungan kerja yang tidak dapat memberikan ruang yang aman untuk bercerita. Selain itu, terdapat perusahaan yang tidak memiliki regulasi penanganan pelecehan seksualnya yang baik.

Bentuk-bentuk pelecehan seksual yang dapat kamu identifikasi adalah:

- 1) Menyentuh, memeluk, atau mencium tanpa persetujuan;
- 2) Menatap atau melirik;
- 3) Mengutarakan perkataan atau bercandaan yang bersifat sugestif;
- 4) Mengajak berhubungan badan atau berkencan secara terus menerus;
- 5) Menanyakan hal yang bersifat pribadi yang mengganggu seperti tentang tubuh, kehidupan, dan lainnya;
- 6) Menghina atau mengejek yang bersifat seksual;
- 7) Melakukan tindak kriminal seperti kekerasan fisik, memaparkan hal yang tidak senonoh, serangan seksual, menguntit, atau berbicara cabul.

c. Pemecatan karena hamil

Kehamilan perempuan sering dianggap sebagai penghalang untuk bekerja karena kondisi fisiknya. Dalam beberapa kasus, terdapat perempuan yang diminta untuk mengundurkan diri setelah mencapai usia kehamilan tertentu. Hal ini selain bersifat diskriminatif juga melanggar UU Ketenagakerjaan yang berlaku. Jika pekerja perempuan sedang berada dalam masa kehamilan, pekerja tersebut wajib mendapatkan cuti hamil, kecuali jika dia mengundurkan diri. Selain itu, pekerja perempuan juga seringkali dipersulit saat mengajukan cuti haid. Mereka diminta untuk menyertakan surat dokter hingga pengurangan upah jika mengajukan cuti. Beberapa juga ada yang menguangkan cuti karena mendapatkan upah tambahan jika cuti haid mereka tidak digunakan.

d. Tidak dipromosikan karena bias diskriminatif

Sebelumnya kita sudah mengetahui bahwa hanya seperempat dari keseluruhan pekerja perempuan di Indonesia menempati posisi bergaji tinggi seperti manajerial dan supervisor. Sedikitnya jumlah ini merupakan fenomena yang disebabkan oleh anggapan bahwa perempuan kurang bisa mengaktualisasi diri dan membangun relasi. Selain itu juga, terdapat stereotip bahwa laki-laki lebih unggul dari perempuan dan akan lebih baik jika perempuan mengurus urusan rumah tangga saja. Anggapan bahwa perempuan fokusnya akan terpecah karena harus mengurus ranah pribadi (rumah tangga) dan pekerjaan juga semakin menguatkan alasan perempuan lebih sedikit mendapatkan promosi dibanding laki-laki.

4. Hak Perempuan di Tempat Kerja

Setelah mengetahui berbagai macam bentuk diskriminasi yang sering terjadi di tempat kerja, hal selanjutnya yang harus kamu ketahui adalah hak-hak perempuan di tempat kerja. Penting untuk diingat bahwa perempuan dilindungi oleh Undang-Undang Negara Republik Indonesia sehingga kamu dapat merujuknya jika terjadi pelanggaran di tempat kerja.

a. Hak untuk tidak didiskriminasi

Tindak diskriminatif berbasis gender dalam bentuk apapun tidak dibenarkan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Pasal 6 tahun 2003. Di dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa terdapat perlindungan hukum atas tindakan diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Perusahaan harus memperlakukan seluruh pekerjanya dengan objektif dan tanpa bias karena UU ini juga mengatur larangan diskriminasi dalam aspek memperoleh pekerjaan, upah, dan jabatan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Artinya, harus ada kesetaraan dalam upah, benefit, dan promosi di tempat kerja tanpa membedakan gender pekerja.

b. Hak tentang jam kerja

Terdapat beberapa bidang kerja seperti manufaktur dan layanan konsumen yang memberlakukan banyak *shift* di hari kerjanya. Dalam bekerja dengan sistem *shift*, terdapat syarat-syarat dan tata cara kerja malam untuk perempuan dalam Undang-Undang No. 13 tahun Pasal 47 tahun 2003. Pekerja perempuan di bawah umur 18 tahun atau perempuan hamil yang menurut keterangan dokter disarankan tidak kerja untuk menjaga kesehatan dan kandungannya, tidak diperbolehkan untuk bekerja pukul 23.00-07.00. Kemudian, pihak perusahaan wajib menyediakan akomodasi transportasi untuk pekerja perempuan yang memiliki *shift* kerja dari pukul 23.00-05.00. Perusahaan juga wajib menyediakan makanan dan minuman bergizi dan menjaga keamanan para pekerja perempuan selama waktu *shift* berlangsung sebanyak minimal 1400 kalori, diberikan di waktu istirahat, dan tidak bisa diuangkan.

c. Hak untuk cuti haid

Haid merupakan siklus fisiologis alami yang terjadi pada perempuan yang memiliki rahim dan tidak dapat dihindari. Rasa nyeri sering muncul dalam beberapa hari pertama sehingga seringkali pekerja perempuan memiliki kendala untuk bekerja. Pasal 81 (1) UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pekerja perempuan dalam masa haid dan merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

d. Hak untuk cuti hamil dan melahirkan

Seperti haid, cuti hamil dan melahirkan juga dilindungi peraturan yang berlaku. Pekerja perempuan masih diperbolehkan bekerja produktif di usia kehamilan muda tetapi, setelah usia kehamilannya sudah melewati 8 bulan, mereka berhak untuk mendapatkan cuti selama 3 bulan. Pasal 82 (1) UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja 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. Kemudian, dalam Pasal 81 No. 40 UU Cipta Kerja, perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja jika pekerjanya hamil, melahirkan, mengalami keguguran, atau dalam masa menyusui bayinya. Perusahaan juga

dilarang untuk memaksa pekerjanya, baik perempuan maupun laki-laki untuk mengundurkan diri dalam Pasal 81 No. 42 UU Cipta Kerja.

e. Hak perlindungan selama hamil

Selanjutnya, pekerja dalam masa kehamilan dilarang dipekerjakan jika membahayakan kandungannya dan dirinya sendiri, seperti aktivitas fisik yang berlebihan, bekerja *dishift* malam, dan lainnya sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 76 (2) UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003.

f. Hak cuti keguguran

Jika pada suatu waktu pekerja perempuan mengalami keguguran, dia juga berhak mendapatkan cuti selama 1,5 bulan atau disesuaikan dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Artinya, cuti keguguran bisa diperpanjang berdasarkan anjuran dokter kandungan atau bidan karena kondisi medis tertentu. Hal ini diatur dalam Pasal 82 (2) UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003. Saat hal ini terjadi, segera laporkan kondisinya kepada HRD atau atasan dengan menyertakan keterangan dari dokter. Sama seperti cuti kehamilan, pekerja yang mengajukan cuti keguguran juga berhak untuk mendapatkan upah penuh selama dia cuti.

g. Hak menyusui saat jam kerja

Pekerja perempuan yang sudah melahirkan berhak untuk memberikan bayinya ASI walaupun masih dalam jam kerja. Pasal 83 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Hadirnya perempuan di ranah pekerjaan harus didukung dengan dihilangkannya tindakan-tindakan diskriminatif. Untuk mencapai hal ini, penting untuk mengenali beragam bentuk diskriminasi tersebut agar dapat memperjuangkan hak-hak perempuan di tempat kerja sesuai dengan payung hukum yang ada.

5. Kewajiban Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/ Buruh Perempuan

a. Perlindungan Pada Masa Haid

Pekerja perempuan tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua saat mengalami haid dengan ketentuan: merasakan sakit dan memberitahu pengusaha. Pelaksanaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perlindungan Sebelum & Sesudah Melahirkan:

Pekerja perempuan berhak istirahat 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan (berdasarkan perkiraan dokter/bidan). Lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dari dokter/bidan.

c. Perlindungan Sesudah Gugur Kandung:

Pekerja perempuan diberi waktu istirahat 1,5 bulan sesudah gugur kandung (berdasarkan surat keterangan dari bidan atau dokter kandungan).

d. Kesempatan untuk Menyusui:

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya selama waktu kerja.

6. Larangan Kerja Malam bagi Pekerja Perempuan yang Hamil:

Pekerja perempuan hamil dilarang bekerja antara pukul 23.00 hingga 07.00 jika menurut keterangan dokter hal itu berbahaya bagi dirinya dan kandungannya¹². Selain itu, pengusaha juga berkewajiban untuk menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja, kamar mandi/WC yang layak, serta angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 hingga 05.00.

KESIMPULAN

Di masa kini, banyak perusahaan mulai menyadari bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki di tempat kerja. Kita sering mendapati perempuan-perempuan menempati posisi-posisi penting di perusahaan, bahkan di instansi pemerintahan. Tidak perlu melihat jauh, di lingkungan sekitar kamu mungkin pernah melihat perempuan yang aktif bekerja walaupun sudah memiliki anak. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Anak (Kemen PPA), angka partisipasi perempuan lebih banyak dari laki-laki dengan persentase lebih besar 3,12%. Fakta ini memungkinkan perempuan untuk ikut berkontribusi dalam berkarir baik di industri pekerjaan.

Walaupun begitu, seksisme dan perlakuan diskriminatif masih sering terjadi di lingkungan kerja. Jika kamu sedang bekerja, atau sedang melamar kerja, penting bagi kamu untuk mengetahui hal-hal ini agar kamu dapat bertindak jika mendapatkan perlakuan diskriminatif. Apa saja contoh diskriminasi gender di tempat kerja? Apa perempuan yang bekerja mendapatkan hak-hak anti diskriminasi yang diatur dalam undang-undang.

DAFTAR PUSAKA

SunyotoDanang, Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha. , Pustaka Yustisia, Yogyakarta. 2013

Editus Adisu - Libertus Jehani, Panduan Hukum Pekerja Hak-hak Pekerja Perempuan

Fakih, Mansour. 2013. Analisis Gender & Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Belajar

<https://ekobudiono.lawyer/2019/07/28/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-perempuan>

<https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-perempuan-lt6450d8f5c0508>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Pemberdayaan Anak (Kemen PPA)