

## Urgensi Kesetaraan Gender Bagi Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia

*The Urgency of Gender Equality for Women Workers in Indonesia*

M. Hasan Al Asrori, Amirul Zidan, Zihni Zulfahmi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

[mhasanalasrori25554@gmail.com](mailto:mhasanalasrori25554@gmail.com), [azamzidan888@gmail.com](mailto:azamzidan888@gmail.com), [zulfahmizihni@gmail.com](mailto:zulfahmizihni@gmail.com)

Accepted: Augt 22 <sup>th</sup> 2023	Reviewed: Sept 30 <sup>th</sup> 2023	Published: Nov 13 <sup>th</sup> 2023
---	---	---

**Abstract** :The legal protection of women workers is an essential part of the concept of human rights and gender equality. The aim of this study is to study the legal protection of female workers from the perspective of human rights and gender equality. The study identifies methods of normative jurisprudence, i.e. by examining literature or articles – articles and legislative regulations – of applicable law and related to the problem studied. Studies of literature have found that the protection of female workers is part of human rights and women are at a vulnerable level. Legislative regulations – laws and international conventions have been established to protect and guarantee women's rights and gender equality, however, some parties have blocked Indonesia from moving towards gender. This is due to the patriarchal culture of more respect for women at home and men at work, the lack of awareness of women's rights, and the stigma of the society that believes that women are low human beings and strong men. Gender protection and equality must be fought in the light of the numerous cases of discrimination, violations of women's rights and duties, and gender inequality in Indonesia.

**Keywords**: protection of women workers, human rights, gender equality

**Abstrak**:Perindungan hukum pekerja perempuan adalah bagian penting dari konsep hak asasi manusia dan kesetaraan gender. Tujuan dari studi ini adalah untuk mempelajari perlindungan hukum pekerja perempuan dari perspektif hak asasi manusia dan kesetaraan gender. Studi ini mengidentifikasi metode yuridis normatif, yaitu dengan memeriksa literatur atau artikel – artikel serta peraturan legislatif – dari undang - undang yang berlaku dan terkait dengan masalah yang sedang dipelajari. Studi literatur telah menemukan bahwa perlindungan pekerja perempuan adalah bagian dari hak asasi manusia dan wanita berada di tingkat yang rentan. Peraturan-peraturan legislatif – undang - undang dan konvensi internasional sudah ditetapkan untuk melindungi dan menjamin hak-hak perempuan dan kesetaraan gender, tetapi, tetap saja, ada pihak yang menghambat indonesia menuju kesetaraan gender. Hal ini disebabkan oleh budaya patriarki yang lebih menghormati wanita di rumah dan pria di tempat kerja, kurangnya kesadaran tentang hak-hak wanita, dan stigma masyarakat yang percaya bahwa wanita adalah manusia ialah rendah dan laki-laki itu kuat. Perlindungan dan kesetaraan gender harus diperjuangkan karena banyaknya kasus diskriminasi, pelanggaran hak dan kewajiban perempuan, dan ketidaksetaraan gender di Indonesia.

**Kata kunci** : perlindungan pekerja perempuan, hak asasi manusia, kesetaraan gender

### PENDAHULUAN

Pada dasarnya, perempuan dan laki – laki mempunyai kedudukan serta harapan yang sama untuk mencapai tujuan hidup yang mereka inginkan .akan tetapi, karena perbedaan fitrah, masyarakat memegang kepercayaan bahwa laki -laki berada pada kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Sehingga perempuan selalu dianggap lebih rendah, dan selalu menerima tindakan diskriminasi

dalam hal pekerjaan dan kegiatan masyarakat.

Setiap pekerja perempuan di dunia kerja memiliki kemungkinan besar menghadapi masalah sulit di tempat kerja mereka. Ini karena masyarakat memiliki budaya patriarki yang kuat, yang selalu menempatkan pria di atas wanita. sebagai orang yang lebih baik, sementara perempuan digambarkan sebagai orang yang kurang baik. sehingga menghambat pekerja perempuan untuk memanfaatkan potensi dan bakat yang mereka miliki, terutama dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.<sup>1</sup>

Secara umum, masyarakat Indonesia di bagi menjadi dua golongan, yakni golongan bukan tenaga kerja dan tenaga kerja. Tenaga kerja ialah golongan yang sudah bekerja dan berusia 15 – 64 tahun dan mampu untuk bekerja. Sedangkan bukan tenaga kerja ialah golongan yang tidak mempunyai keahlian serta kemampuan untuk bekerja dan tidak terhubung dalam usia kerja.

Oleh karena itu, yang disebut sebagai tenaga kerja ialah orang yang sudah melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan jasa dan barang untuk memenuhi target ketentuan yang ditetapkan oleh peraturan yang berlaku. Agar mendapatkan upah serta kompensasi guna mencukupi kebutuhan hidup. dan atau orang yang sedang mencari pekerjaan. Jika kita berbicara tentang tenaga kerja atau buruh, pengertian majikan pasti akan muncul karena majikan ialah individu atau entitas hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberikan mereka upah untuk membantu mereka menjalankan bisnis mereka dengan baik. Imam Soepomo mengatakan bahwa "orang lain atau suatu badan atau siapa dimana buruh itu bekerja" adalah majikan. Jika dilihat dari perspektif lain, majikan dapat berarti perusahaan Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 mengatur penjelasan perusahaan.

Pekerja pada dasarnya memiliki dua bentuk perjanjian, yaitu kontrak pekerja dan kontrak perburuhan. Kontrak kerja ialah perjanjian yang berkaitan dengan masalah pekerjaan yang berisi aturan – aturan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan – ketentuan perjanjian tersebut. Bentuk kontrak ini selaras dengan perintah yang harus diikuti oleh tenaga kerja yang berada di lingkungan perusahaan. Esensi dari kontrak kerja ialah memuat pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha tentang

---

<sup>1</sup> Erwien Adiswanto, 'Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada', *Jurnal Imliah IUS Fakultas Hukum*, 3.1 (2015), 69–75.

pelaksanaan kerja yang diperintahkan, sedangkan kontrak buruh yaitu perjanjian yang telah didaftarkan pada dinas tenaga kerja dan trenmigrasi yang dilakukan oleh serikat pekerja.

Mengenai hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja, pemerintah harus mengambil tindakan untuk melindungi hak tenaga kerja karena kedudukan tenaga kerja selalu lebih lemah.<sup>2</sup> Peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat untuk mengatasi hal di atas. Undang-undang ini berfungsi sebagai jaminan hukum untuk perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk memastikan bahwa sistem hubungan kerja berjalan tanpa tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah.

Perlindungan terhadap tenaga kerja ditujukan agar menjamin hak-hak dasar serta perlakuan diskriminasi terhadap tenaga kerja atau buruh, demi terwujudnya kesejahteraan mereka dengan konsisten mengawasi kemajuan perusahaan

Secara keseluruhan ada 3 jenis perlindungan tenaga kerja, sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, juga dikenal sebagai perlindungan kerja, adalah perlindungannya yang berkaitan dengan upaya sosial yang bertujuan untuk memberikan pekerja atau pekerja kesempatan untuk menjalani kehidupan sebagai manusia pada umumnya, terutama sebagai anggota keluarga dan anggota masyarakat.
2. Perlindungan teknis adalah upaya perlindungan , yang berarti melindungi pekerja atau dari kebakaran berbahaya yang disebabkan oleh alat kerja, dan bahan kerja. Perlindungan ini dikenal sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan yang berhubungan dengan tindakan yang bertujuan guna memastikan bahwa pekerja menerima pendapatan yang memadai untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari mereka dan keluarga mereka, terkait kasus di mana pekerja tidak dapat bekerja karena alasan yang tidak dapat diprediksi. Jaminan sosial adalah nama perlindungan ini.
4. Perlindungan khusus (pekerja anak, pekerja wanita, disabilitas)

---

<sup>2</sup> A A Gede Agung Dharmakusuma, Fakultas Hukum, and Universitas Udayana, 'YANG BEKERJA MELEBIHI BATAS WAKTU LEMBUR PADA PERUSAHAAN PT . BINTANG MERAPI Abstrak : Abstract : Memberikan Tuntunan , Maupun Dengan Jalan Meningkatkan Melakukan Pekerjaan . Buruh / Pekerja Adalah Manusia Biasa Yang', 1–15.

Salah satu cara untuk melindungi tenaga kerja adalah dengan memberikan perlindungan kepada seluruh kelompok tenaga kerja yang ada, baik dari segi kesehatan maupun dengan memantau kesejahteraan karyawan yang ada. visi dari perlindungan ini ialah guna memastikan bahwa tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan damai untuk meningkatkan produksi dan output nasional.

Perlindungan khusus ini yaitu:

a. Pekerja anak

Pengusaha dilarang mempekerjakan anak-anak di bawah umur 13 sampai 15 tahun. diperbolehkan jika melaksanakan pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, atau sosial diizinkan dengan izin tertulis dari orang tua atau wali.

b. Pekerja perempuan

Seorang pekerja perempuan ialah seseorang yang mampu melaksanakan pekerjaan tertentu guna mendapatkan jasa atau barang untuk mencukupi kebutuhan sendiri dan keluarga.

c. Pekerja penyandang disabilitas

Disabilitas ialah setiap orang dengan cacat fisik, intelektual, sensor atau mental yang telah mengalami hambatan dan kesulitan dalam berinteraksi dengan lingkungannya untuk waktu yang lama dan yang mengalami kesulitan berkomunikasi secara penuh dan efektif dengan orang lain berdasarkan hak yang sama.<sup>3</sup>

Sasaran utama dari penulisan artikel ini adalah para tenaga kerja atau buruh yang hak dan kewajibannya diabaikan oleh pengusaha atau majikannya, sehingga pemerintah harus bergerak dengan melakukan pengawasan ketenagakerjaan dengan cara pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan terhadap perusahaan – perusahaan yang ada khususnya perusahaan asing. untuk melindungi pekerja dari penindasan, dan diskriminasi.

Selain itu untuk mempercepat pengawasan ketenagakerjaan, para pekerja atau buruh yang diabaikan hak dan kewajibannya oleh pengusaha atau majikan bisa melapor ke dinas ketenagakerjaan pada bagian pengawas ketenagakerjaan. agar

<sup>3</sup> 'HUKUM KETENAGAKERJAAN GABUNGAN PERTEMUAN 7-15'.

pemerintah bisa dengan cepat melakukan penindakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Perlindungan hukum pekerja perempuan tinjauan hak asasi manusia

Seorang pekerja perempuan ialah seseorang yang mampu melaksanakan pekerjaan tertentu guna mendapatkan jasa atau barang untuk mencukupi kebutuhan sendiri dan keluarga. Perlindungan hukum pekerja perempuan tidak dapat dipisahkan dari hak asasi manusia, karena secara konstitusional Indonesia telah mengakui hak untuk bekerja, yang berarti bahwa pada dasarnya mendapatkan pekerjaan adalah hak dasar manusia. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyatakan “setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Hak untuk bekerja diberikan tidak hanya pada pria, tetapi juga diberikan kepada wanita, karena secara normatif pria dan wanita memiliki hak yang sama pada dasarnya dalam suatu profesi, sehingga dalam hal ini tidak ada tindakan diskriminasi dalam bentuk apapun yang dibenarkan. Ini juga sesuai dengan ketentuan pasal 28 I (2) dari konstitusi perserikatan bangsa – bangsa tahun 1945, yang menyatakan “setiap orang memiliki hak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan berhak untuk dilindungi terhadap perlakuan tersebut.

Selain itu, dalam pasal 49 (2) Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, hak – hak perempuan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan telah diatur secara khusus, yang menyatakan bahwa: “perempuan berhak atas perlindungan khusus dalam melaksanakan pekerjaan atau profesi mereka terhadap hal – hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatan mereka sehubungan dengan fungsi reproduksi perempuan.”<sup>4</sup>

Dampak era globalisasi, memberikan peluang kepada perempuan guna bekerja atau berkarir di luar rumah untuk membantu kehidupan keluarga

<sup>4</sup> Ali Ismail Shaleh, Dwika Ananda Agustina Pertiwi, and Fitriatus Shalihah, ‘Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan’, *Ad-Dariyah: Jurnal Dialektika, Sosial Dan Budaya*, 3.2 (2023), 48–56 <<https://doi.org/10.55623/ad.v3i2.133>>.

mereka, merupakan faktor lain yang memengaruhi kemampuan mereka untuk masuk ke dunia kerja. Namun, karena perempuan diposisikan lebih rendah secara alami, mereka diberi perlakuan khusus oleh Undang-Undang. Ini terlihat dalam Pasal 49 ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menetapkan bahwa “wanita berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita”.

Setiap perempuan memiliki hak asasi manusia yang dilindungi dan diakui oleh peraturan yang berlaku. Di mana perempuan termasuk dalam golongan rentan, yang menerima perhatian khusus dalam sistem perlindungan HAM. Secara umum, hak-hak perempuan setara dengan yang dinyatakan dalam hukum hak asasi manusia, tetapi untuk alasan ini lebih diperkuat. Wanita memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan laki-laki dalam hal politik, kewarganegaraan, dan pernikahan.

Berkaitan hak perempuan dibidang profesi dan ketenagakerjaan, perempuan harus memiliki hak yang sama baik sebelum, saat, dan setelah mereka memulai pekerjaan mereka. Seorang wanita sebelum mendapatkan pekerjaan mempunyai kesempatan yang sama dengan orang lain guna menghasilkan posisi yang cocok dengan kemampuan mereka, sehingga perempuan menerima pilihan tanpa adanya diskriminasi. Ketika mendapatkan pekerjaan, seorang wanita harus memiliki hak-hak berikut: upah sesuai dengan pekerjaannya, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk memajukan karirnya dan mendapatkan sosialisasi untuk mendapatkan kapasitas pekerjaannya.<sup>5</sup>

## B. Pekerja Perempuan Tinjauan Kesetaraan Gender

Konsep gender berasal dari proses sosiologi dan tradisi yang berhubungan dengan bagaimana laki – laki dan perempuan membagi peran dan kedudukan dalam masyarakat. Sebagian besar masyarakat percaya bahwa perempuan mempunyai peran sosial yang lebih rendah dan pasif dibandingkan dengan laki – laki. Persepsi ini bukan sesuatu yang terjadi secara alamiah, tetapi merupakan

---

<sup>5</sup> Dharmakusuma, Hukum, and Udayana.

hasil dari kontruksi budaya yang dibuat oleh masyarakat.

Pekerja perempuan indonesia mempunyai hak memilih untuk melakukan peran disektor domestik atau publik, tetapi kebiasaan/atau adat dan aturan yang berlaku di sebagian lingkungan masyarakat indonesia menyebabkan pekerja perempuan lebih banyak dipekerjakan disektor domestik dibandingkan disektor publik.

Kesempatan kerja meningkat karena pertumbuhan ekonomi, namun pertumbuhan ini tidak dapat menegurangi ketidaksamaan gender dengan sendiri. Ketidakadilan gender dalam pekerjaan masih sering terjadi masalah. Ketimpangan gender dalam partisipasi pekerjaan disebabkan oleh perbedaan antara laki – laki dan perempuan dalam pembatasan sosial budaya, segresi sektoral pekerjaan, migrasi laki – laki, penggunaan waktu di rumah, pendidikan dan keterampilan, Salah satu bukti bahwa masih ada ketimpangan gender di indonesia, terutama dalam hal ketenagakerjaan adalah fakta bahwa perempuan memiliki akses yang lebih sedikit ke pasar kerja dibandingkan dengan laki – laki dan bahwa perempuan cenderung menerima gaji yang lebih rendah daripada laki – laki.<sup>6</sup>

Faktor – faktor kebiasaan dan aturan yang masih ada disebagian lingkungan masyarakat, yaitu peran adat lebih dipentingkan dari pada peran transisi. Mendorong perempuan untuk selalu dirumah dan bertanggungjawabab untuk mengurus keluarga secara penuh dirumah, yang menyebabkan mereka tidak mau untuk masuk ke dunia kerja. Padahal perempuan dapat memegang dua peran sekaligus yaitu peran adat sebagai ibu rumah tangga dan istri. Peran perubahan sebagai pekerja, dan berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat. Masalah lain yang berpengaruh ialah banyaknya pernikahan.

Peran perempuan dalam peciptaan pendapatan adalah masalah lain yang sering dibicarakan. Karena diskriminasi gender dalam pasar tenaga kerja, perempuan menghadapi keterbatasan ekonomi. ILO menunjukkan bahwa status dan formalitas pekerjaan merupakan faktor utama yang menyebabkan diskriminasi gender. Perempuan selalu dihadapkan dengan kebijakan yang bertentangan

---

<sup>6</sup> Dhea Januastasya Audina, 'Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia', *Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2.4 (2022), 148–54 <<https://doi.org/10.56393/nomos.v1i6.602>>.

dengan peraturan kesetaraan gender saat mereka bekerja. Di Indonesia, pekerja perempuan masih sering mengalami diskriminasi baik dalam proses pengangkatan karyawan maupun dalam perbedaan gaji antara laki-laki dan perempuan.

a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan

Konsep bahwa laki-laki harus sepenuhnya mencari nafkah dan perempuan mengurus rumah tangga adalah alasan mengapa tingkat TPAK perempuan Indonesia masih sangat rendah, yakni dibawah 1 dan lebih rendah dari TPAK laki-laki. Hasil tingkat TPAK perempuan membuktikan bahwa laki-laki dan perempuan masih mencapai kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan. Namun, jumlah perempuan yang bekerja guna mencukupi kebutuhan finansial terus meningkat, meskipun rasionya masih kecil dibandingkan laki-laki. Untuk membantu suami, mereka mendapatkan uang tambahan, perempuan diminta untuk berpartisipasi dalam pasar kerja dan mengekspresikan diri.<sup>7</sup>

b. Ketimpangan upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki

Di Indonesia, ketidaksetaraan gaji laki-laki dan perempuan terus terjadi, meskipun peraturan yang menetapkan kewajiban penerapan upah minimum mendorong peningkatan gaji laki-laki dan perempuan setiap tahun. Namun, gaji laki-laki lebih tinggi daripada gaji pekerja perempuan. Rasio gaji perempuan terhadap laki-laki menunjukkan peningkatan kesetaraan gender. Upah yang diterima oleh pekerja laki-laki dan perempuan tampaknya terus meningkat setiap tahun karena perusahaan harus membayar upah minimum. Secara umum, gaji perempuan meningkat setiap tahun, namun tetap lebih rendah dari gaji laki-laki. Ini menandakan bahwa perbedaan gaji dalam gender masih ada.

Setengah dari pekerja perempuan di Indonesia bekerja di sektor informal dan tidak mempunyai perlindungan sosial yang maksimal.

<sup>7</sup> Arif Wicaksana and Tahar Rachman, '濟無 No Title No Title No Title', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3.1 (2018), 10–27 <<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>>.

Akibatnya, mereka sensitif terhadap pelecehan seksual, eksploitasi, perdagangan manusia ditempat kerja dan diskriminasi,. Dari segi upah, pekerja perempuan menerima rata-rata gaji 30% lebih rendah daripada gaji pekerja laki laki. Penyebab rendahnya gaji perempuan karna pekerja perempuan sekadar mengisi lapangan kerja disektor informal.hambatan bagi perempuan untuk beralih dari pasar kerja informal ke pasar kerja formal adalah karenaTanggungjawab kerumahtanggaan, status seb ordinat oeremouan dalam relasi gender, dan sikap patriarki terhadap partisipasi perempuan dalam kehidupan ekonomi dan masyarakat.

Jenis pekerjaan yang paling banyak diambil oleh perempuan adalah tenaga usaha perdagangan, dan pekerja/karyawan, yang tidak menerima kompensasi. Baik disektor formal maupun informal, jenjang karier kerja perempuan pada umumnya lebih lambat daripada laki - laki. dalam implementasi kesetaraan gender sangatlah penting bagi perempuan untuk mengembangkan kariernya di dunia kerja.

c. Dasar hukum kesetaraan gender dibidang ketenagakerjaan

Pemerintah selalu mengadvokasi kesetaraan gender melalui berbagai macam program yaitu menetapkan undang - undang dengan melakukan ratifikasi hukum internasional. Pemerintah terus mendukung program percepatan pengarusutamaan gender (PUG) melalui perencanaan dan penganggaran yang respondif gender (PPRG) ditingkat global pemerintah indonesia juga telah meningkatkan upaya untuk mencapai kesetaran gender, Pada tahun 1995, indonesia menghadiri Konferensi Keempat Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Perempuan di Beijing, yang dihadiri 189 negara. Konferensi ini menyetujui implementasi strategi PUG dalam perencanaan dan pengembangan. Pemerintah Indonesia juga berkomitmen untuk mematuhi perjanjian internasional tentang implementasi PUG melalui Instruksi Presiden No. 9 tahun 2000, yang menetapkan bahwa PUG harus diterapkan dalam perencanaan dan anggaran di semua sektor pembangunan.

Upaya untuk mencapai kesetaran gender dibidang ketenagakerjaan

ialah dengan memberikan perlindungan khusus kepada pekerja perempuan sesuai dengan karakteristik mereka. Yang harus diperhatikan oleh perusahaan seperti menyerahkan cuti hamil dan melahirkan yang sesuai dengan kebutuhan perempuan. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan perempuan tidak di diskriminasi dalam hubungan kerja, memberikan upah, tunjangan dan jaminan sosial, serta mengadakan peluang pelatihan untuk kemajuan karier pekerja perempuan.

Pada tahun 1997, majelis umum perserikatan bangsa – bangsa (PBB) mengadopsi konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW), yang menekankan pentingnya apengakuan hak – hak perempuan. Pengadilan ini membuka jalan bagi negara di dunia termasuk indonesia, untuk meratifikasinya, terutama setelah indonesia menetapkan undang – undang No. 7 Tahun 1984 untuk menandatangani konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan<sup>8</sup>

UUD 1945 menyatakan bahwa semua warga negara Indonesia memiliki status yang sama dan menentang semua bentuk diskriminasi yang tercantum dalam Pasal 27. Pasal ini membentuk dasar untuk Undang-Undang Pekerjaan untuk memasukkan artikel yang melarang diskriminasi terhadap perempuan dan melindungi mereka. Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Pekerjaan melindungi pekerja perempuan dari diskriminasi di tempat kerja. Kepmenaker No. 224 Tahun 2003, yang mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau pekerja, adalah produk hukum tambahan yang berkaitan dengan kesetaraan gender di bidang pekerjaan. Artinya, wanita dari 23:00 sampai 7:00, salah satu aturan yang harus diperhatikan seorang pengusaha adalah tidak mempekerjakan seorang wanita pada malam yang berusia 18 tahun atau hamil. PP RI No. 36 Tahun 2021 Tentang Pekerjaan, Pasal 2 ayat 2 menetapkan bahwa setiap pekerja atau pekerja berhak atas perlakuan yang

---

<sup>8</sup> Shaleh, Pertiwi, and Shalihah.

sama dalam pelaksanaan sistem kerja tanpa diskriminasi.<sup>9</sup>

Meskipun banyak peraturan, baik konvensi internasional maupun undang – undang yang menjamin hak pekerja perempuan, namun faktanya hak pekerja perempuan masih banyak yang tidak dipenuhi karena faktor internal. Seperti rendahnya level keilmuaan dan pemikiran dari pekerja perempuan terkait haknya, budaya patriarki yang masih melekat di masyarakat, marginalisasi dalam bidang ketenagakerjaan, stereotip dan kurangnya sosialisasi. Kewajiban pemerintah dalam melaksanakan penerapan peraturan perundang – undangan terhadap perlindungan pekerja perempuan belum berjalan efektif. Ini ditunjukkan oleh kurang kuatnya sanksi yang diterapkan kepada perusahaan yang melanggar hak pekerja perempuan. Pemerintah dan pengawas ketenagakerjaan harus melakukan tindakan pencegahan dan represif untuk mencegah pelanggaran hak pekerja perempuan yang dilakukan oleh perusahaan secara tegas agar perusahaan tidak mengebabakan kewajibannya terhadap hak – hak .

Untuk memperkuat perlindungan dan penegakan hukum pekerja perempuan, pemerintah harus bekerja sama dengan pengusaha dan pekerja, serta menjalankan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan undang – undang dengan mempertimbangkan faktor politik, sosial, dan budaya, disetiap lingkungan masyarakat.

## KESIMPULAN

Setiap pekerja perempuan di dunia kerja memiliki kemungkinan besar menghadapi masalah sulit di tempat kerja mereka. Ini karena masyarakat memiliki budaya patriarki yang kuat, yang selalu menempatkan pria di atas wanita. sebagai orang yang lebih baik, sementara perempuan digambarkan sebagai orang yang kurang baik. sehingga menghambat pekerja perempuan untuk memanfaatkan potensi dan bakat yang mereka miliki, terutama dalam melaksanakan tanggung jawab mereka

<sup>9</sup> Yeni Nuraeni and Ivan Lilin Suryono, 'Analisis Kesenjangan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20.1 (2021), 68–79 <<https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>>.

Dampak era globalisasi, memberikan peluang kepada perempuan untuk bekerja atau berkarier di luar rumah untuk membantu menghidupi keluarga mereka, merupakan faktor lain yang memengaruhi kemampuan mereka untuk masuk ke dunia kerja. Namun, karena perempuan diposisikan lebih rendah secara alami, mereka diberi perlakuan khusus oleh Undang-Undang. Ini terlihat dalam Pasal 49 ayat 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang menetapkan bahwa “wanita berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita”.

Pada tahun 1997, majelis umum perserikatan bangsa – bangsa (PBB) mengadopsi konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW), yang menekankan pentingnya apengakuan hak – hak perempuan. Pengadilan ini membuka jalan bagi megara di dunia termasuk indonesia, untuk meratifikasinya, terutama setelah indonesia menetapkan undang – undang No. 7 Tahun 1984 untuk menandatangani konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

Untuk memperkuat perlindungan dan penegakan hukum pekerja perempuan, pemerintah harus bekerja sama dengan pengusaha dan pekerja, serta menjalankan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan undang – undang dengan mempertimbangkan faktor politik, sosial, dan budaya, disetiap lingkungan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisiswanto, Erwien, 'Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada',  
*Jurnal Imliah IUS Fakultas Hukum*, 3.1 (2015), 69–75
- Dharmakusuma, A A Gede Agung, Fakultas Hukum, and Universitas Udayana, 'YANG  
BEKERJA MELEBIHI BATAS WAKTU LEMBUR PADA PERUSAHAAN PT .  
BINTANG MERAPI Abstrak : Abstract : Memberikan Tuntunan , Maupun Dengan Jalan  
Meningkatkan Melakukan Pekerjaan . Buruh / Pekerja Adalah Manusia Biasa Yang', 1–15
- HAM, Komnas, 'Undang-Undang No . 39 Tahun 1999', *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor  
39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia*, 39, 1999, 1–45
- 'HUKUM KETENAGAKERJAAN GABUNGAN PERTEMUAN 7-15'  
Indonesia, Republik, 'Negara Republik Indonesia Tahun 1945', *Warga Dan Negara*, 1945, 1–166
- Januastasya Audina, Dhea, 'Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia', *Jurnal  
Penelitian Ilmu Hukum*, 2.4 (2022), 148–54 <<https://doi.org/10.56393/nomos.vli6.602>>
- Nuraeni, Yeni, and Ivan Lilin Suryono, 'Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang  
Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20.1 (2021), 68–79  
<<https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>>
- Shaleh, Ali Ismail, Dwika Ananda Agustina Pertiwi, and Fitriatus Shalihah, 'Kendala  
Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan', *Ad-Dariyah: Jurnal Dialektika,  
Sosial Dan Budaya*, 3.2 (2023), 48–56 <<https://doi.org/10.55623/ad.v3i2.133>>
- Wicaksana, Arif, and Tahar Rachman, '済無 No Title No Title No Title', *Angewandte Chemie  
International Edition*, 6(11), 951–952., 3.1 (2018), 10–27  
<<https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>>