

## PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENGUPAHAN BAGI TENAGAKERJA PEREMPUAN

**Margaret Hartati**

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara

Email: Margarethartati.17@gmail.com

---

### ABSTRAK

**Kata kunci:**  
*Perlindungan hukum, Pengupahan: pekerja wanita*

Perlindungan hukum bagi para pekerja wanita merupakan suatu hak dan kewajiban dari negara. Tenaga kerja bagi wanita sampai saat ini masih menjadi sorotan masyarakat, kurangnya jaminan bagi kesehatan dan keselamatan kandungan bagi tenaga kerja wanita merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya berbagai permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan. Banyaknya tenaga kerja wanita di perusahaan masih mendapat perlakuan tidak baik dari pengusaha seperti diskriminasi, adanya kekerasan, dan dianggap lemah secara fisik dan mental, sedangkan pengupahan wanita lebih kecil dari laki-laki. Metode yang digunakan adalah yuridis normative atau penelitian hukum perpustakaan. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan pelaksanaan pekerja wanita untuk melihat perlindungan hukum terhadap perlindungan kesucilaan dan keamanan, keadilan, kesehatan dan hak-hak bagi pekerja wanita.

---

### ABSTRACT

**Keywords :** *Self-esteem, academic achievement: meta-analysis*

*Legal protection for women workers is a right and obligation of the state. Labor for women is still in the spotlight of society, the lack of guarantees for the health and safety of the womb for female workers is one of the factors causing various problems in the field of labor. The large number of female workers in companies still receives bad treatment from employers such as discrimination, violence, and is considered weak physically and mentally, while women's wages are smaller than men's. The method used is juridical normative or library law research, the purpose of this study is to describe the implementation of women workers to see legal protection of decency and security, justice, health and rights for women workers.*

---

## PENDAHULUAN

Keadilan merupakan hak dan kewajiban yang mengandung nilai moral di seluruh dunia. Keadilan merupakan kesepakatan diantara masyarakat yang ingin mempunyai hidup bernegara yang adil dan Makmur (Pahlevi, 2016). Perlakuan tidak adil pada wanita masih saja berupa diskriminasi gender dan pelecehan secara fisik, dan perlakuan yang mengakibatkan perbedaan hak dan kesempatan antar kaum pria dan Wanita (Djakaria, 2018). Maka dari itu dalam Pasal 6 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 berbunyi “*setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*” bahwa jelas dikatakan wanita dapat mendapatkan pekerjaan di semua bidang pekerjaan, dengan tidak ada paksaan dan dapat bekerja dengan baik. Tidak ada yang menghalangi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan membedakan suku, ras, agama, gender maupun urusan politik (Rahmawati, 2016).

Wanita dipandang sebelah mata karena dianggap hanya sebagai “*konco wingking*” yang artinya posisi wanita dibelakang laki-laki, wanita tidak boleh berpendidikan tinggi cukup bisa baca dan menulis, oleh karena itu zaman dahulu banyak wanita yang buta huruf, walaupun sekola wanita tidak lebih atau cukup sampai tamat sekolah dasar (SD) (Jaelani et al., 2021). wanita hanya di boleh dipekerjakan dirumah seperti memasak, mencuci, menyapu, mengurus anak, dan kegiatan-kegiatan rutin lain yang dilakukan di dalam rumah tangga (Oktaviani, 2021). Maka daari itu RA. Kartini ingin memperjuangkan kaum wanita agar sejajar dengan

laki-laki, akhirnya ia menerbitkan “Habis Gelap Terbitlah Terang” yang merupakan kumpulan surat RA Kartini untuk sahabatnya di negeri Belanda dan menjadi bukti betapa besar keinginannya untuk melepaskan kaum wanita dari diskriminasi yang sudah membudaya sejak dahulu. Perjalanan sejarah wanita di Indonesia adalah gerakan wanita yang bersifat nasionalisme sesuai dengan perkembangan dan menjadi gagasan yang diterima seluruh kekuatan politik yang ada. Darisini terbentuklah Kongres Perempuan Indonesia Nasional yang pertama diadakan di Yogyakarta bulan Desember 1928, setelah Sumpah Pemuda. Dihadiri hampir 30 organisasi perempuan, kongres ini menjadi fondasi pertama gerakan wanita, dan upaya untuk konsolidasi dari berbagai wanita.

Menurut Djarkasi terdapat lima kondisi dasar untuk mencapai citra wanita ideal yang harus diperhatikan:

1. Kondisi biologis
2. Kondisi psikologis
3. Kondisi sosial budaya
4. Kondisi edukatif
5. Kondisi eksistensial

Pekerja adalah seseorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah (Adipradana, n.d.). Pekerja wanita adalah wanita dewasa yang berumur diatas 18 (delapan belas) tahun baik sudah menikah ataupun belum, gaji yang diperoleh yaitu gaji ataupun imbalan dalam bentuk lain. Dalam Undang-Undang Pasal 76 No 13 Tahun 2003 pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 dikarenakan beberapa hal seperti pada jam tersebut pun pengusaha dilarang mempekerjakan wanita hamil karena menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan janin maupun dirinya, apabila dipekerjakan pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh wanita yang berangkat dan pulang di jam tersebut dan pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pemerintah wajib memperhatikan peraturan tentang pendirian wanita agar mendapatkan kelonggaran seperti cuti hamil, cuti haid, dan bekerja pada malam hari karena dalam dunia kerja masih terdapat perbedaan yang dialami tenaga kerja wanita yang sudah berumah tangga dan belum berumah tangga dari sifat subjeknya (Agung Perdana, 2020).

Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat 2 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketimpangan gender menjadi isu sebagian besar negara maju dan berkembang (Istifarroh & Nugroho, 2019). Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) ikut berperan aktif dalam mengurangi ketimpangan gender, program yang menjadi unggulan KPPPA dikenal 3 *Ends* yaitu akhiri kekerasan terhadap wanita dan anak, akhiri perdagangan manusia dan akhiri kesenjangan ekonomi. Badan Pusat Statistik melaporkan kesenjangan upah buruh berdasarkan gender (Gender wage gap) paling besar terjadi dalam kelompok tenaga usaha jasa, yaitu 43% pada tahun 2021. Contohnya rata-rata upah harian buruh untuk pekerja laki-laki sebesar Rp. 18.210 per jam, sementara wanita hanya sebesar Rp. 17.848 perjam. Rendahnya upah wanita dibandingkan laki-laki dikarenakan investasi wanita, ada empat indikator yaitu modal manusia, feminist, perbedaan kompensasi, serta diskriminasi (Kurniasari, 2021). Tetapi setiap tahunnya jumlah pekerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan, presentasi jumlah pekerja wanita mencapai 50% lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki.

Kesetaraan gender di Indonesia dapat diukur melalui capaian Indeks Pembangunan Gender (IPG) yaitu suatu indikator yang menggambarkan pencapaian laki-laki dan perempuan

dalam tiga aspek dasar kehidupan, yaitu usia Panjang dan hidup sehat, pengetahuan dan standar hidup layak. IPG merupakan rasio antara IPM laki-laki dan IPM perempuan. Berdasarkan data BPS, IPM perempuan pada tahun 2021 sebesar 69,59 dan laki-laki sebesar 76,25 artinya terdapat ketimpangan sebesar 6,65 poin antara IPM laki laki dan perempuan. IPG Indonesia pada Tahun 2021 adalah sebesar 91,27 yang berarti pemerataan pembangunan antara perempuan dan laki-laki sudah cukup baik secara nasional. Kesetaraan gender menjadi isu penting yang disoroti di tingkat nasional dan internasional. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah sebagai wujud komitmen dalam menurunkan kesenjangan gender. Tahun 2000, pemerintah telah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG). PUG merupakan strategi yang dibangun untuk mengintegritaskan gender dalam perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional (Martiany, 2011).

Konvensi ILO Nomor 45 tentang kerja wanita dalam semua macam tambang dibawah tanah, dalam konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 mengenai Pengupahan bagi laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Konvensi ILO telah diratifikasi oleh Indonesia pada 11 Mei 1957 dengan Undang-Undang No 80 Tahun 1957 yang berarti setelah diratifikasi undang-undang tersebut dinyatakan telah berlaku dan sudah kewajiban negara untuk melaksanakan perannya. bahwa pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan tambahan apapun yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus, pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh ada diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Terdapat stereotype yang melekat pada laki-laki dan perempuan yaitu adanya konsep maskulinitas dan feminitas. Konsep yang berkaitan dengan sikap dan perilaku tiap manusia. Konsep ini juga menanamkan mindset bagaimana seorang laki-laki dan perempuan dalam berpikir, bertindak, dan berperilaku terhadap sesuatu. Tuntutan ekonomi yang tinggi mengharuskan para wanita turut serta untuk memperoleh hak nya, untuk mendapatkan hak tersebut para wanita banyak bekerja dalam bidang industri dan dunia hiburan malam yang membuat resiko besar. Banyaknya ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja wanita baik dalam konvensi, internasional, dan peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu:

- I. “Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) telah diratifikasi dalam Undang-Undang no 7 tahun 1984 “
- II. “Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”
- III. “Undang-undang no. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia”

Selain Undang-undang No 13 terdapat aturan hukum lain yang mengatur tenagakerja wanita yaitu Undang-Undang no 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, Undang-Undang no 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO No 100 Tahun 1953 mengenai pengupahan yang sama nilainya, Peraturan Menteri Tenaga Kerja no 3 Tahun 1989 tentang larangan PHK terhadap wanita menikah, hamil, menyusui.

Adanya para penegak hukum maka praktek diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan wanita seharusnya tidak boleh terjadi lagi. Setelah adanya Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan atau disebut dengan CEDAW oleh Negara melalui Undang-Undang No 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap perempuan. ICEDAW memerintahkan kepada seluruh negara di dunia untuk tidak melakukan diskriminasi terhadap perempuan. Dalam ICEDAW

ditentukan bahwa diskriminasi terhadap perempuan adalah perlakuan yang berbeda berdasarkan gender yang:

1. Secara sengaja atau tidak sengaja merugikan perempuan
2. Mencegah masyarakat secara keseluruhan memberi pengakuan terhadap hak perempuan baik didalam maupun di luar negeri
3. Mencegah kaum perempuan menggunakan hak asasi manusia dan kebebasan dasar yang dimilikinya

Perlindungan Tenaga Kerja menurut Soepomo, perlindungan kerja terbagi menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Lalu, apa saja perlindungan dari diskriminasi khusus bagi pekerja wanita yang dapat dicantumkan dalam perjanjian kerja di perusahaan?

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah analisis normatif kualitatif pendekatan yuridis normatif yang menggunakan metode pengumpulan bahan hukum dokumen. Bahan hukum sekunder antara lain jurnal hukum, dan hasil karya ilmiah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja untuk memberikan perlindungan dari kewenangan pengusaha untuk menciptakan suasana yang harmonis dan dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial. Dalam rangka memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah pemerintah memberikan khusus untuk tenaga kerja wanita. Dalam rangka memastikan persamaan hak antara perempuan dan laki-laki dan perempuan, perlindungan dari diskriminasi dalam Pasal 11 Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) perlu penegasan hak pekerja perempuan, terutama:

1. Hak untuk bekerja sebagai suatu hak yang melekat pada semua umat manusia
2. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama terhadap suatu pekerjaan
3. Hak atas kebebasan memilih profesi dan pekerjaan, hak atas pengangkatan, keamanan bekerja dan seluruh tunjangan dan kondisi pelayanan, dan hak untuk mendapat pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang, termasuk magang, pelatihan kejuruan lanjutan serta pelatihan kembali
4. Hak atas persamaan pendapatan termasuk tunjangan dan persamaan perlakuan sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya, seperti juga persamaan perlakuan dalam melakukan evaluasi terhadap kualitas kerja
5. Hak atas jaminan sosial, terutama dalam hal pension, pengangguran, sakit, cacat dan lanjut usia, serta semua bentuk ketidakmampuan untuk bekerja, seperti hak cuti yang dibayar
6. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam kondisi kerja, termasuk perlindungan untuk reproduksi

Ketentuan yang menjadi dasar terbentuknya Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan kerja wanita meliputi perlindungan tenaga kerja wanita di bawah umur. Perlindungan terhadap larangan anak untuk dipekerjakan dimaksudkan agar anak dapat memperoleh haknya untuk mengembangkan kepribadian dan

memperoleh pendidikan karena anak merupakan generasi penerus bangsa. Dalam Pasal 69 ayat (1) UUK bahwa anak yang diperbolehkan kerja berumur 13 tahun sampai 15 tahun tetapi melakukan pekerjaan yang ringan tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial. Pekerjaan ringan yang dilakukan anak-anak harus memperhatikan hal berikut:

1. Ijin tertulis dari orang tua/wali
2. Perjanjian kerja antara pengusaha dan orang/wali
3. Waktu kerja maksimal 3 jam/hari
4. Dilakukan pada siang hari, tidak mengganggu waktu sekolah
5. Perlindungan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)
6. Hubungan kerja yang jelas
7. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Jaminan sosial undang-undang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan secara umum dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 101. Dalam Pasal 99 ayat 1 berbunyi “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Jaminan sosial ini diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial bagi Tenaga Kerja yang penyelenggaraannya dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui Undang-Undang No 24 Tahun 2011, meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Hak pekerja perempuan diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan pelaksanaan, yaitu:

- a. Undang-undang no 13 tahun 2003
- b. Undang-undang no 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah
- c. Peraturan Menteri tenaga kerja nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang syarat-syarat kerja malam dan tata cara mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari
- d. Undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003
- e. Pasal 38 Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (pasal ini dapat digunakan sebagai rujukan)

### **Konvensi PBB Tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang telah disahkan dalam UU No 7 tahun 1984**

Pasal 11 huruf d

Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan, baik untu perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang sama dengan nilai yang sama maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan.

### **Surat edaran menakertrans No SE-0/MEN/1982 Tentang Petunjuk Pelaksanaan PP No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah**

Pasal 3

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh perempuan dan buruh laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003.

Pasal 88 ayat 1 dan 2

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupn yang layak bagi kemanusiaan
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Penyebab adanya diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan maka terdapat beberapa factor yang menyebabkan beberapa hal, yaitu:

1. Budaya Patriarki

Budaya patriarki dikonsepsikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan sistem sosial dimana pria/ayah menguasai seluruh anggota keluarganya, harta milik, segala sumber ekonomi serta pembuat semua keputusan penting yang sejalan dengan sistem sosial adalah pria diposisikan lebih tinggi dari perempuan. Budaya ini jarang bersumber dari nilai keagamaan dan budaya komunitas. Adanya struktur komunitas seperti itu seakan perempuan ditempatkan pada posisi sub-ordinat dibandingkan dengan laki-laki, sehingga menyebabkan perempuan semakin dilemahkan kesetaraannya. Perempuan hanya dianggap sebagai makhluk pelengkap kehidupan laki-laki dan hanya cocok bekerja di ranah domestik dalam keluarga. Budaya ini berdampak terhadap laki-laki yang memikul tanggung jawab besar dalam keluarga karena harus diberi kedudukan lebih tinggi atau istimewa dibandingkan perempuan. Maka dari itu muncullah berbagai bentuk pembedaan/diskriminasi.

2. Penyalahgunaan kodrat perempuan

Alasan lain diskriminasi laki-laki dan perempuan adalah perempuan yang sudah menikah dan berprofesi sebagai pekerja akan lebih banyak cuti dibandingkan laki-laki karena perempuan yang sudah menikah akan hamil, melahirkan dan menyusui anaknya. Menurut kaca mata pengusaha dipandang tidak efisien dan cenderung merugikan perusahaan dalam proses produksi. Efek dari wanita yang akan hamil, melahirkan, dan menyusui dipandang bahwa tugas perempuan adalah mengurus masalah rumah tangga.

3. Ketidakseimbangan posisi tawar kerja pekerja perempuan

Pengusaha biasa berada di posisi ekonomi yang kuat sedangkan pekerja berada di posisi sebaliknya. Kondisi ini menyebabkan pekerja memerlukan biaya untuk hidup dirinya dan keluarganya, sementara pengusaha merupakan pihak yang memenuhi kebutuhan pekerja. Besarnya jumlah angkatan kerja memperbesar masalah ini, terutama perempuan. Factor Pendidikan pekerja wanita berpengaruh terhadap posisi pekerjaan. Hasil BPS tahun 2004 diketahui bahwa jumlah lulusan SD wanita hanya sekitar 20% sedangkan pada tingkat SLTP jumlah lulusan wanita hanya sekitar 17%, tingkat yang lebih tinggi yaitu SLTA memiliki jumlah lulusan perempuan hanya sekitar 18,8%, serta pada tingkat perguruan tinggi hanya 8%.

4. Kepentingan penguasa

Suatu ketentuan telah mendapatkan suatu pengaturan secara tegas didalamnya telah dimuat sanksi bila tidak melaksanakan isi ketentuan tersebut, maka pihak yang melakukan pelanggaran mendapatkan sanksi, tetapi dalam hal ini seakan penguasa mengalami dilema untuk menegakan berbagai ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, terutama berkeadilan gender.

Pemberian upah undang-undang mengatur tentang sanksi bagi pengusaha yang melakukan diskriminasi upah, Pasal 31 PP No 8 Tahun 1981 mengatur bahwa pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 31 PP No 8 Tahun 1981 tentang larangan diskriminasi upah terhadap pekerja laki-laki dan wanita dapat dikenakan sanksi pidana kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah). Pasal 190 UU No 13 tahun 2003 ditegaskan bahwa pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 5 dan 6 tentang larangan diskriminasi bagi pekerja dapat dikenai sanksi administratif, yaitu:

- a. Teguran
- b. Peringatan kegiatan usaha
- c. Pembatasan kegiatan usaha
- d. Pembekuan kegiatan usaha
- e. Pembatalan persetujuan
- f. Pembatalan pendaftaran
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h. Pencabutan izin

Tetapi adanya kepentingan penguasa maka sanksi tersebut hanya berfungsi sebagai hiasan dalam Undang-undang karena tidak pernah dilaksanakan.

5. Ketidaktahuan berlakunya suatu hukum

Di Indonesia asas yang menganggap semua orang tahu akan hukumnya (*presumption jures de jure*) ini hanya berlaku pada para pelaku hukum saja. Masyarakat kurang memperdulikan, sehingga hak dan kewajiban tidak terpenuhi banyak masyarakat yang belum tau bagaimana prosedur yang tepat untuk memperolehnya. Seharusnya ketentuan hukum sebagai dasar pemberian upah terutama dengan perlindungan pekerja wanita terhadap diskriminasi upah.

## **KESIMPULAN**

Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita memberikan keselamatan, kesehatan, dan hak-hak lain dalam pelaksanaannya secara umum yang belum diberikan seperti memberikan cuti haid, cuti hamil. Seringkali wanita menanggung beban fisik maupun mental sendiri. Pengusaha masih sering melanggar peraturan demi keuntungan perusahaan, selain itu pihak wanita juga masih tabu akan hak-haknya sebagai pekerja. Pemerintah telah memberikan sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan dalam perjanjian kerja yang mempekerjakan pekerja wanita. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Perlindungan tenaga kerja bagi perempuan meliputi:

1. Perlindungan jam kerja
2. Perlindungan yang bersifat protektif
  - a. Peraturan cuti haid
  - b. Peraturan cuti hamil/cuti bersalin/cuti keguguran
  - c. Kesempatan menyusui anak
  - d. Penghapusan perbedaan perlakuan terhadap pekerja atau buruh perempuan
  - e. Jaminan sosial dan pengupahan
  - f. Pengaturan istirahat atau cuti tahunan
3. Perlindungan yang bersifat kolektif
4. Perlindungan yang bersifat non-diskriminatif

Negara perlu berperan untuk mempromosikan pemahaman masyarakat tentang alasan-alasan yang harus dipertimbangkan agar prinsip kesetaraan upah bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk bekerja sama nilainya dan dapat dilaksanakan dengan baik, agar dapat membawa masyarakat terutama perempuan bisa menjadi lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adipradana, Y. (n.d.). *Suara dakwah islam dalam musik religi Bimbo 1974-1980: suatu kajian sejarah seni*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Adab dan Humaniora, 2017.
- Agung Perdana, M. I. (2020). Implementasi Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 15–28.
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21–34.
- Jaelani, J., Syahidin, S., & Sumarna, E. (2021). Islam and Women's Involvement in Education (Abu Syuqqah Thought Study in Tahrir al-Mar'ah Fi 'Asr al-Risalah). *Islamic Research*, 4(2), 99–110.
- Kurniasari, D. (2021). Partisipasi dan penyerapan tenaga kerja muslimah di sektor informal

- dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 75–88.
- Martiany, D. (2011). Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) Sebagai Strategi Pencapaian Kesetaraan Gender (Studi di Provinsi Sumatera Utara dan Jawa Tengah). *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 2(2), 121–136.
- Oktaviani, O. (2021). *Peran Wanita Karir Dalam Pemenuhan Nafkah Keluarga Dalam Masyarakat Bugis Di Kota Parepare (Analisis Gender Dan Fiqh Sosial)*. IAIN Parepare.
- Pahlevi, F. S. (2016). Revitalisasi Pancasila Dalam Penegakan Hukum Yang Berkeadilan Di Indonesia. *Justicia Islamica: Jurnal Kajian Hukum Dan Sosial*, 13(2), 173–198.
- Rahmawati, A. (2016). Harmoni dalam keluarga perempuan karir: upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam keluarga. *Palastren: Jurnal Studi Gender*, 8(1), 1–34.