



## PERLINDUNGAN ANTI DISKRIMINASI PEKERJA WANITA DI INDONESIA

### *ANTI-DISCRIMINATION PROTECTION FOR WOMEN WORKERS IN INDONESIA*

Ajeep Akbar Qolby<sup>1</sup>, Sohirin<sup>2</sup>, Bambang Priyo Cahyono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Hukum Keimigrasian, Politeknik Imigrasi Depok  
[ajeepakbar21@gmail.com](mailto:ajeepakbar21@gmail.com)<sup>1</sup>, [sohirin67@yahoo.com](mailto:sohirin67@yahoo.com)<sup>2</sup>, [dli.bambang@gmail.com](mailto:dli.bambang@gmail.com)<sup>3</sup>

---

#### Info Artikel

##### *Article history:*

Submit : 29 Juli, 2022

Revisi : 3 Agustus 2022

Diterima : 11 Agustus 2021

---

##### *Keywords:*

*Protection*

*Women Workers*

*Discrimination*

---

##### **Kata Kunci:**

Perlindungan

Pekerja Wanita

Diskriminasi

---

#### **ABSTRACT**

*With the rise of issues or problems in employment, especially violations experienced by women workers, it is necessary to have comprehensive protection by the government or international organizations and institutions in fulfilling the rights of women workers in order to prevent all acts of discrimination that occur. Qualitative research was conducted to look at labor regulations as an anti-discrimination protection for female workers in Indonesia. Sources of data obtained from secondary data, namely from library research (Library Research) and review of applicable rules. Research Methods using a literature review approach sourced from books, articles and laws related to employment. The results of the study found that legal protection for the safety, health and rights of women in its implementation is generally in part appropriate, for entrepreneurs who employ women workers must implement the rights of women workers in accordance with the laws and regulations and work agreements.*

---

#### **ABSTRAK**

Maraknya isu atau masalah dalam ketenagakerjaan, khususnya pelanggaran yang dialami oleh pekerja perempuan, maka diperlukan adanya perlindungan komprehensif yang dilakukan pemerintah atau organisasi serta lembaga internasional dalam pemenuhan hak-hak pekerja wanita dalam rangka mencegah segala tindak diskriminasi yang terjadi. Penelitian kualitatif dilakukan untuk melihat regulasi ketenagakerjaan sebagai perlindungan anti diskriminasi pekerja wanita di Indonesia. Sumber data diperoleh dari data sekunder yaitu dari penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan peninjauan aturan yang berlaku. Metode Penelitian dengan menggunakan pendekatan kajian pustaka yang bersumber dari buku, artikel dan undang-undang terkait ketenagakerjaan. Hasil penelitian ditemukan bahwa perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak wanita dalam pelaksanaannya secara umum sebagian sudah sesuai, bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita harus melaksanakan hak-hak bagi pekerja wanita sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, serta perjanjian kerja bersama

---

#### **Korespondensi Penulis:**

Bambang Priyo Cahyono

Politeknik Imigrasi Depok

[dli.bambang@gmail.com](mailto:dli.bambang@gmail.com)

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*





## 1. PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu dari hak asasi manusia yang patut untuk dihormati dan dijamin pelaksanaan serta penegakannya yang termaktub dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Negara menjamin hak, kesempatan dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, minat dan bakat serta kemampuan (Yuhardi et al., 2022).

Oleh karena itu, pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari segala bentuk diskriminasi seperti perdagangan manusia (*human trafficking*), perbudakan, kerja paksa, tindak kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Selain itu secara normatif, dapat dilihat berdasarkan payung hukum tentang Ketenagakerjaan yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU ketenagakerjaan) telah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia, diantaranya adanya jaminan akan mendapatkan kesempatan kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan, serta adanya persamaan dalam pengaturan hak dan kewajiban antara pekerja laki-laki dan perempuan (Rismansyah, Mohammad & Hadid, 2019).

Selain itu berdasarkan data pada Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan di Indonesia masih tergolong rendah hal tersebut dapat dilihat pada TPAK perempuan pada tahun 2021 yaitu sebesar 53,34 persen, dibandingkan TPAK laki-laki sebesar 82,47 persen. Angka TPAK perempuan pada 2021 memperlihatkan sedikit kenaikan dibandingkan pada tahun 2020, yaitu 53,13 persen dan pada tahun 2019 sebesar 51,81 persen. Violleta (2022) hal lain juga dapat dilihat dari tingkat proporsi lapangan kerja formal, berdasarkan data Satuan Kerja Nasional BPS pada tahun 2019-2021 menunjukkan angka presentase sebesar 39,19 persen (P), 47,19 persen (L) (2019), 34,65 persen (P), 42,71 persen (L) (2020), dan 36,20 persen (P), 43,39 persen (L) (2021), hal tersebut menunjukkan bahwa angka partisipasi perempuan selalu lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki (Statistik, 2021).

Namun jika dilihat dari modal dan sumber daya manusia, perempuan dan laki-laki memiliki potensi berimbang. Maraknya kasus kekerasan dan diskriminasi yang dialami para pekerja perempuan juga menjadi fenomena yang harus segera ditangani.

Menurut Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Bintang Puspayoga mengungkapkan, terbukanya lapangan kerja melalui industri kelapa sawit dapat dianggap sebagai salah satu upaya untuk memenuhi *Sustainable Development Goals* (SDGs) yakni mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan rakyat, namun disayangkan, industri kelapa sawit masih banyak menuai kritik karena dianggap belum cukup berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan pihak-pihak yang terlibat didalamnya, khususnya buruh perkebunan yang mayoritas perempuan, yaitu masih terjadinya ketidaksetaraan hak perempuan dalam menerima upah meskipun beban kerja sama dengan laki-laki (Karunia, 2021). Sedangkan menurut Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja, Perempuan Anak, dan Jamsostek mengatakan bahwa ada beberapa hak pekerja perempuan yang perlu mendapatkan perhatian khusus daripada laki-laki yaitu protektif (kebijakan fungsi reproduksi), korektif (peningkatan kedudukan pekerja perempuan, pemberdayaan pekerja perempuan) dan non diskriminatif (kesetaraan hak dan kewajiban) (Kemenppppa, 2019).

Dewasa ini, maraknya isu atau masalah dalam ketenagakerjaan, khususnya pelanggaran yang dialami oleh pekerja perempuan antara lain : kekerasan dan diskriminasi yang dialami, mulai saat perekrutan, proses kerja, hingga ketika pindah kerja; masih banyaknya pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan, seperti pelanggaran hak cuti melahirkan, hak memberikan ASI, hak cuti haid; masih rendahnya pendidikan dan keterampilan buruh migran Indonesia; masih banyak keluarga buruh migran yang belum dapat menggunakan hasil pendapatan bekerja (remitansi) dengan baik; rentannya ketahanan keluarga buruh migran; hingga masih belum terpenuhinya hak anak buruh migran (Kemenppppa, 2018a).

Oleh karena itu, mengingat urgensi isu tersebut, perlu adanya perlindungan komprehensif yang dilakukan pemerintah atau organisasi serta lembaga internasional dalam pemenuhan hak-hak pekerja wanita untuk mencegah segala tindak diskriminasi yang terjadi. Apa saja langkah yang harus pemerintah ambil dalam pemenuhan hak-hak pekerja wanita dan bagaimana agar hal tersebut dapat terimplementasi secara optimal untuk mencegah segala bentuk diskriminasi yang terjadi akan dijelaskan secara yuridis normatif dalam artikel ini.



## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah undang-undang, konsep-konsep, dan permasalahan dan solusi yang berkaitan dengan hal yang dibahas dalam tulisan ini (Afrizal et al., 2021). Sumber data dari penelitian ini merupakan bahan hukum yang diperoleh dari data sekunder yaitu bersumber dari penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan peninjauan norma secara yuridis. Metode Penelitian pada artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan pendekatan kajian pustaka dan peninjauan norma-norma secara aplikatif. Kajian pustaka diperoleh dari beberapa sumber buku, artikel dan undang-undang terkait ketenagakerjaan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskriminasi dapat diartikan sebagai suatu perlakuan terhadap individu secara berbeda dan pelayanan tidak adil terhadap individu dengan didasarkan pada gender, ras, agama, atau karakteristik yang lain (Tahar, 2012). Pada dasarnya diskriminasi adalah pembedaan perlakuan. Perbedaan perlakuan tersebut bisa disebabkan warna kulit, golongan atau suku, dan bisa pula karena perbedaan jenis kelamin, ekonomi, agama, dan sebagainya. Menurut Theodor son & Theodor son, diskriminasi adalah perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan, atau kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal, atau atribut-atribut khas, seperti berdasarkan ras, kesukubangsaan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial. Istilah tersebut biasanya untuk melukiskan, suatu tindakan dari pihak mayoritas yang dominan dalam hubungannya dengan minoritas yang lemah, sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku mereka itu bersifat tidak bermoral dan tidak demokratis (Syachrofi, 2021).

Diskriminasi pula terjadi dalam peran gender. Diskriminasi terhadap gender terjadi dalam beberapa bentuk, yaitu marginalisasi, sub-ordinasi, stereotip, kekerasan dan peran ganda. Diskriminasi ini menghantui wanita dalam segala sendi kehidupan. Salah satunya dalam bidang pekerjaan. Diskriminasi yang kian terjadi dalam dunia kerja ini membuat wanita merasa tidak terpenuhi hak perlindungannya dan merasa tidak aman saat menjalani aktivitasnya (Anggraini et al., 2017).

Adanya kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki menghendaki keduanya memiliki kondisi yang adil untuk mewujudkan secara komprehensif hak-hak asasi dan potensi bagi keutuhan dan keberlangsungan

rumah tangga secara proporsional. Hal tersebut menunjukkan semakin banyak perempuan bekerja untuk membantu suami dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Dibandingkan dahulu perempuan belum mendapatkan kesempatan kerja seluas saat ini (Hidayati, 2016).

Hampir setengah dari penduduk Indonesia adalah perempuan (49,75%). Namun dalam kehidupan sehari-hari, perempuan masih mengalami ketertinggalan dan ketidakadilan akibat diskriminasi gender, seperti marjinalisasi (peminggiran/pemiskinan), sub-ordinasi, pelabelan (*stereotype*), kekerasan dan beban kerja. Oleh karena itu, jika Indonesia ingin maju, perempuan perlu dilibatkan secara aktif dan proporsional karena sisi lain, pekerja/buruh perempuan juga harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan bertanggungjawab terhadap kualitas anak sebagai penerus bangsa (Kemenpppa, 2018b)

Marginalisasi merupakan suatu proses peminggiran akibat perbedaan jenis kelamin yang mengakibatkan kemiskinan. Banyak cara yang dapat digunakan untuk memarginalkan seseorang atau kelompok. Salah satunya adalah dengan menggunakan asumsi gender. Misalnya dengan anggapan bahwa perempuan berfungsi sebagai pencari nafkah tambahan, maka ketika mereka bekerja diluar rumah (*sector public*), seringkali dinilai dengan anggapan tersebut. Jika hal tersebut terjadi, maka sebenarnya telah berlangsung proses pemiskinan dengan alasan gender.

Subordinasi Adalah suatu penilaian atau anggapan bahwa suatu peran yang dilakukan oleh satu jenis kelamin lebih rendah dari yang lain. Telah diketahui, nilai-nilai yang berlaku di masyarakat, telah memisahkan dan memilah-milah peran-peran gender, laki-laki dan perempuan. Perempuan dianggap bertanggung jawab dan memiliki peran dalam urusan domestik atau reproduksi, sementara laki-laki dalam urusan publik atau produksi.

Semua bentuk ketidakadilan gender diatas sebenarnya berpangkal pada satu sumber kekeliruan yang sama, yaitu stereotype gender laki-laki dan perempuan. Stereotype itu sendiri berarti pemberian citra baku atau label/cap kepada seseorang atau kelompok yang didasarkan pada suatu anggapan yang salah atau sesat. Pelabelan umumnya dilakukan dalam dua hubungan atau lebih dan seringkali digunakan sebagai alasan untuk membenarkan suatu tindakan dari satu kelompok atas kelompok lainnya. Pelabelan juga menunjukkan adanya relasi kekuasaan yang timpang atau tidak seimbang yang bertujuan untuk menaklukkan atau menguasai pihak lain. Pelabelan negatif juga dapat dilakukan atas dasar anggapan gender. Namun seringkali pelabelan negatif ditimpakan kepada perempuan.



Perempuan yang dianggap lemah ini mengakibatkan timbul berbagai diskriminasi dan kekerasan, terlebih dalam dunia kerja. KemenPPPA bersama SBMI telah dan akan terus melakukan berbagai upaya dalam memenuhi hak-hak pekerja perempuan Indonesia, baik dalam melindungi pekerja dari segala bentuk kekerasan dan diskriminasi maupun dalam meningkatkan ekonomi. Berbagai upaya tersebut antara lain :

1. Dalam upaya mencegah meningkatkan kasus TPPO, Kementerian PPPA bersama SBMI akan melakukan sosialisasi kepada masyarakat melalui Film “Impian Negeri Berkabut”, yang menceritakan mengenai perjuangan hidup para buruh migran korban *trafficking*.
2. Melakukan kegiatan *smart parenting* kepada 50 anak buruh migran serta pengasuhnya, mengingat kondisi anak TKI yang telah lama berpisah dengan ibunya, mereka memiliki cara komunikasi dan perilaku yang berbeda dengan anak pada umumnya, sekaligus memastikan gizi anak buruh migran lebih terjamin.
3. Mensosialisasikan kepada orang tua yang mengasuh untuk tidak memanjakan anak TKI dengan penggunaan gadget yang berlebihan.
4. Melakukan sosialisasi migrasi aman di penampungan PJTKA, lebih fokus kepada upaya pencegahan, memastikan apakah sistem perekrutan berjalan dengan aman dan legal sesuai prosedur.
5. Melakukan sosialisasi bahaya HIV/AIDS kepada para buruh migran.

KemenPPPA telah banyak mendukung sekaligus membantu dalam memperjuangkan hak-hak para buruh migran Indonesia. Semua mengharapkan KemenPPPA dapat terus berkomitmen dalam melindungi perempuan dan anak buruh migran, memberdayakan perempuan-perempuan Indonesia agar tidak perlu keluar negeri untuk bekerja, membantu perempuan daerah agar bisa diberdayakan untuk menjalankan kehidupannya (Anggraini et al., 2017).

Berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia Perlindungan pekerja perempuan sudah diatur dalam Undang-Undang dan Peraturan Lainnya, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bagaimana kemudian dengan pengaturannya dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya? Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 5 dan pasal 6 UU

Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasa kerja seperti berikut: Pasal 5: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Selanjutnya, ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan tersebut diatur secara lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah (PP Perlindungan Upah). Pasal 3 PP Perlindungan Upah menegaskan bahwa pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Selain itu sebagai perempuan juga mendapatkan perlindungan dalam masa haid (Cuti Haid) Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perempuan yang sedang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukan, selain itu perempuan juga mendapatkan perlindungan selama cuti hamil dan melahirkan, sebagaimana termaktub dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil bagi pekerja perempuan, dan masih banyak lagi pasal yang mengatur tentang perlindungan hak perempuan dalam bekerja seperti pemberian lokasi menyusui (Pasal 83 UU No.13 Tahun 2003), larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan, serta hak pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan sudah diatur berdasarkan perlindungan hak perempuan (Susiana, 2017).

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa tenaga pekerja di Indonesia khususnya tenaga pekerja wanita belum sepenuhnya mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja laki-laki, hal tersebut berdasarkan kasus-kasus yang ditemukan dilapangan belakangan ini dalam tindakan diskriminasi pekerja wanita, yaitu belum terpenuhinya upah yang sama dengan pekerja laki-laki dengan jenis pekerjaannya yang sama, belum terpenuhi hak-hak pekerja wanita sebagaimana telah ditetapkan oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003, sehingga hal tersebut masih perlu perhatian khusus bagi pemerintah untuk menindak tegas pelaku usaha atau perusahaan-perusahaan yang melanggar Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah tentang Ketenagakerjaan.



#### 4. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak wanita dalam pelaksanaannya secara umum sebagian sudah sesuai, misalnya jaminan sosial secara umum telah diberikan kepada tenaga kerja wanita, tetapi ada sebagian yang belum sesuai misalnya, cuti haid, cuti hamil, belum sepenuhnya diberikan, belum disediakan ruang untuk memberikan asi, selanjutnya karena tenaga kerja wanita lebih banyak di sektor domestik, pada akhirnya akan lebih banyak mengalami diskriminasi terutama bagi tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak tenaga kerja wanita, dari pihak pemerintah terkaitnya lemahnya pengawasan, dari pihak pengusaha sering melanggar peraturan demi keuntungan pengusaha, dari pihak tenaga kerja wanita yaitu kurang paham terhadap peraturan perundangan ketika terjadi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja. Dengan adanya perlindungan hukum pemerintah melalui Undang-undang Ketenagakerjaan ini dapat mencegah segala bentuk tindakan diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita dan memberikan hukuman pidana bagi pelaku diskriminasi sehingga memberi efek jera.

Adapun sebagai saran, bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita harus melaksanakan hak-hak bagi pekerja wanita sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, serta perjanjian kerja bersama. Pemerintah juga harus memberikan sanksi yang lebih tegas dalam pengawasan dan penegakan hukum bagi perusahaan yang melanggar terhadap peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang mempekerjakan pekerja wanita.

#### 5. REFERENSI

- Afrizal, D., Al-Amaren, E. M., & Yusuf, I. M. (2021). the Participation of the Breeders : Regional Regulation of Dumai City Concerning Livestock and Pets. *Yustisia Jurnal Hukum*, 10(1), 84. <https://doi.org/10.20961/yustisia.v10i1.49001>
- Anggraini, L., N., E. R., Hutapea, T. G., & Pangaribuan, U. (2017). *Modul Pelatihan Paralegal Untuk Penanganan Kasus*. 108.
- Hidayati, N. (2016). Beban ganda perempuan bekerja (antara domestik dan publik). *Muwazah: Jurnal Kajian Gender*, 7(2).
- Karunia, A. (2021). *Menteri PPPA: Status "Ghost Labour"*

- Pekerja Perempuan di Perkebunan Kelapa Sawit Kerap Tidak Dapat Upah*. KompasNews.
- Kemenpppa. (2018a). *Jangan Biarkan Pekerja Perempuan Menjadi Korban Kekerasan Dan Diskriminasi*.
- Kemenpppa. (2018b). *Menteri Pppa: Stop Diskriminasi Dalam Ketenagakerjaan*.
- Kemenpppa. (2019). *Wujudkan Tempat Kerja Bebas Diskriminasi Bagi Perempuan*.
- Rismansyah, Mohammad, R., & Hadid, Y. (2019). Padjadjaran Law Review Padjadjaran Law Review. *Padjadjaran Law Research*, 7, 38–55.
- Statistik, B. P. (2021). *Index Pembangunan Manusia*.
- Susiana, S. (2017). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–222.
- Syachrofi, M. (2021). Islam, HAM, dan Diskriminasi: Reinterpretasi Hadis-Hadis Kepemimpinan secara Kontekstual. *El-Afkar: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Tafsir Hadis*, 10(1), 22–36.
- Tahar, F. (2012). Pengaruh Diskriminasi Gender dan Pengalaman Terhadap Profesionalitas Auditor. *Skripsi Tidak Di Publikasikan*.
- Violleta, P. (2022). *Menaker: Partisipasi angkatan kerja perempuan masih di bawah laki-laki*. AntaraNews.
- Yuhardi, Y., Sari, T. V., & Afrizal, D. (2022). Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Mayang Suri Hotel. *Ekonomika*, 6(1), 123–130. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i2.1003>