



## Ketimpangan Gender dan Perlindungan Hukum bagi Buruh Perempuan: Studi Kasus PT Aice

**Selma Dwi Amalia**

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Veteran, Jakarta, Indonesia

E-mail: [2210611153@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611153@mahasiswa.upnvj.ac.id)

### **Abstract**

Female workers/labors are often marginalized. This results in female workers experiencing various acts of violation of their rights. In 2017, PT. AICE was reported for violations of the rights of its female workers/labors, these violations ranged from discrimination to overwork for some of its workers who were during pregnancy which ultimately resulted in miscarriages. Violations of protective rights and restrictions on access to better positions for female workers/labors are concrete examples of the impact of gender inequality. Hence, a regulation is needed as a guarantee for the fulfillment of the protection of the rights of female workers/labors. Through normative juridical research methods, this research tries to explain that the substance regarding female workers in the Employment Law and the Mother and Child Welfare (KIA) Law is an initial step that needs to be appreciated by the Indonesian Government as an effort to protect the essential rights of workers/female workers.

**Keywords:** Labor, Women, Inequality, Protection of rights.

### **Abstrak**

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

**Kata Kunci:** Buruh; Perempuan; Ketimpangan; Perlindungan hak.

## **1. Pendahuluan**

Hubungan kerja yang terikat antara Pekerja/buruh dengan Perusahaan idealnya merupakan suatu hubungan mutual dan setara (*equal*) dimana keduanya bersifat saling membutuhkan.<sup>1</sup> Para Pekerja membutuhkan lapangan pekerjaan yang disediakan oleh

<sup>1</sup> Djakaria, Mulyani. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, no. 1 (2018): 15-28.

Perusahaan, sedangkan Perusahaan juga membutuhkan jasa Pekerja untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Dengan kata lain, Pekerja/Buruh merupakan sendi utama penggerak fungsi Perusahaan. Sehingga, perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi suatu hal krusial yang sudah sepatutnya diperhatikan oleh perusahaan.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Th. 2003, Pasal 88 Ayat (1) dijelaskan secara eksplisit bahwa pekerja/buruh memiliki hak untuk menerima perlindungan, perlindungan yang dimaksud ialah perlindungan atas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Perlindungan kerja yang yang ditetapkan tersebut tidak hanya berperan sebagai substansi pelindung bagi buruh, tetapi juga bagi pengusaha.<sup>2</sup> Bagi pekerja/buruh, jaminan perlindungan keselamatan kerja dapat menimbulkan kepercayaan atas lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga para pekerja/buruh dapat memfokuskan perhatian pada pekerjaannya dengan maksimal tanpa adanya kekhawatiran. Di sisi lain bagi pengusaha, hal tersebut dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi yang dihasilkan. Sehingga, sudah seharusnya Perusahaan menyediakan ruang aman dan nyaman sebagai bentuk perlindungan terhadap para pekerjanya, terutama bagi pekerja perempuan.

Namun, angan-angan tidak selalu sejalan dengan kenyataan. Nyatanya, pekerja/buruh perempuan yang bekerja di sektor industri dan ekonomi rentan termarginalkan. Isu-isu ketimpangan gender terhadap pekerja/buruh perempuan dalam sektor industri dan ekonomi kerap kali ditemukan. Data dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 2018 menunjukkan bahwa hanya sebagian dari eksistensi perempuan di Indonesia yang memiliki pekerjaan dan angka tersebut stagnan tiap tahunnya. Sedangkan, persentase ketenagakerjaan laki-laki bisa mencapai angka 80% populasi.<sup>3</sup> Hal ini dikarenakan merajalelanya stigmatisasi terhadap tenaga kerja/buruh perempuan yang acap kali dianggap lemah dibandingkan tenaga kerja/buruh laki-laki yang kemudian menjadi salah satu alasan mengapa perusahaan enggan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan.

Buruh perempuan hanya dianggap sebagai pihak subordinasi, *the second person*, hal ini mengakibatkan pekerja/buruh perempuan sering diperlakukan semena-mena. Di banyak perusahaan, pekerja/buruh perempuan seringkali kesulitan mendapatkan cuti haid yang secara spesifik telah diatur dan dilindungi dalam UU Nomor 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan prosedur yang rumit di mana izin cuti haid

---

<sup>2</sup> Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020): 36-53.

<sup>3</sup> R Wicaksono, Kasus Aice: dilema buruh perempuan di Indonesia dan pentingnya kesetaraan gender di lingkungan kerja, *The Conversation*, 2019 (diakses melalui <https://theconversation.com/id> pada 22 Juni 2024)

baru diakui apabila terdapat surat keterangan dokter oleh klinik tertentu. Proses yang tidak mudah ini mengakibatkan banyak pekerja/buruh perempuan yang terpaksa menahan rasa sakit ketika bekerja.

Pada tahun 2017, beredar laporan terkait pelanggaran hak-hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. AICE. Laporan tersebut memuat berbagai pengaduan pelanggaran hak seperti diskriminasi hingga pembatasan akses pekerja perempuan terhadap suatu posisi jabatan spesifik dalam perusahaan.<sup>4</sup> Selain itu, para pekerja/buruh perempuan di PT.AICE yang sedang hamil juga tidak mendapat keringanan dan diwajibkan untuk bekerja di malam hari yang mengakibatkan beberapa pekerja/buruh perempuan PT.AICE mengalami keguguran.<sup>5</sup> Kasus-kasus seperti ini membuka suatu pintu terhadap realitas kehidupan bahwa serangkaian pelanggaran terhadap hak-hak dasar perempuan bukanlah fiktif belaka dan seringkali diabaikan.

Hadirnya Undang-Undang KIA yang di dalamnya memuat substansi mengenai perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan menjadi salah satu harapan dalam membabat habis segala bentuk praktik diskriminasi dan pembatasan akses terhadap pekerja/buruh perempuan. Atas dasar itu, melalui penelitian ini penulis memaparkan mengenai urgensi perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan dan peran regulasi terkait dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA) dalam melindungi hak-hak sosial pekerja/buruh perempuan. USAID (*United States Agency for International Development*) dalam gagasannya menyerukan bahwa,<sup>6</sup> “*Perempuan adalah sumber daya yang belum dimanfaatkan.*”

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan yang umum digunakan dalam penelitian hukum untuk menganalisis norma-norma hukum yang ada.<sup>7</sup> Metode ini digunakan dengan tujuan menganalisis isi norma hukum, dalam penelitian ini Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak (KIA), yang berperan sebagai payung hukum dalam menjamin perlindungan hak-hak tenaga kerja perempuan. Kemudian, penelitian ini tidak hanya membahas mengenai analisis regulasi terkait, tetapi juga mengupayakan

---

<sup>4</sup> Anju Tobing, dkk, Analisis Konflik Buruh Perempuan dengan PT. AICE: Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017, Jurnal Polinter Prodi Ilmu Politik UTA'45 Jakarta, 2023, Vol. 9 (1), hlm 2.

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

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

<sup>7</sup> Bambang Sunggono (2006). *Metode Penelitian Hukum.* (Jakarta: Rajawali Pers). Hlm. 75.

pemaparan yang lebih mendalam mengenai urgensi perlindungan hak-hak tenaga kerja perempuan.

### **3. Analisis dan Pembahasan**

#### ***3.1. Urgensi atas Eksistensi Peraturan Perlindungan Sosial terhadap Tenaga Kerja Perempuan***

Tenaga kerja merupakan orang yang berada di usia produktif yang sedang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan. Tenaga kerja di Indonesia disebut sebagai pihak yang sangat rentan untuk terabaikan hak-haknya karena dianggap lemah oleh sebagian perusahaan sebab sebagian tenaga kerja minim pengetahuan terkait hak-hak apa saja yang harus didapatkan ketika bekerja di sebuah perusahaan. Hadirnya serikat pekerja ditujukan untuk mempertahankan hak para pekerja dan menegaskan batasan-batasan yang harus diterima serta dijalankan oleh para pekerja. Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan menjadi seimbang dengan adanya serikat pekerja.

Hadirnya regulasi perlindungan sosial terhadap pekerja di Indonesia harus diperbaharui dari masa ke masa, sebab peraturan yang sudah ada pada saat ini belum dapat mengatasi segala permasalahan kerja. Terlebih, tidak adanya perbedaan kebijakan dalam menghadapi tenaga kerja perempuan dengan laki-laki. Seperti yang kita semua ketahui, perempuan akan mengalami fase hamil, melahirkan, haid, dan sebagainya yang mana gender laki-laki tidak mengalami itu. Apabila peraturan yang diterapkan oleh pemerintah tidak berdasarkan pada situasi di lapangan, maka risiko kecelakaan kerja pada perempuan akan lebih besar dibanding laki-laki. Contohnya adalah kebijakan cuti. Cuti merupakan keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam kurun waktu tertentu. Setiap perusahaan memiliki kebijakan sendiri mengenai cuti. Namun, yang harus diterapkan oleh semua perusahaan tak terkecuali adalah cuti melahirkan. Cuti melahirkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan didapatkan oleh perempuan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.<sup>8</sup> Apabila tidak adanya kebijakan mengenai cuti melahirkan maka risiko kematian ibu sekaligus pekerja aktif akan meningkat. Meskipun kesetaraan gender telah digalakkan di segala penjuru dunia termasuk Indonesia, namun secara kodrat tetap diperlukan perlindungan lebih untuk perempuan dibanding laki-laki.

Tak jarang kasus pengabaian perlindungan kerja pada pekerja perempuan oleh perusahaan tersorot dari publik. Salah satunya adalah kasus yang dialami oleh para pekerja di PT Alpen Food Industry atau yang biasa dikenal dengan Perusahaan AICE. Pada 2017, terjadi pelanggaran hak-hak pekerja perempuan yang terjadi di PT. AICE. PT AICE dilaporkan terkait perlakuan tidak adil terhadap karyawan perempuan dalam hal

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 82 Ayat 1.

penempatan jabatan dan peluang karir. Mereka sering diabaikan untuk memperoleh pelatihan dan meningkatkan *skill*. Selain itu, perusahaan juga tidak memberi keringanan pada pekerja perempuan yang sedang hamil. Akibatnya, tak jarang karyawan perempuan di perusahaan tersebut mengalami keguguran akibat jam kerja yang tidak relevan dengan kondisi dan situasi. Pelanggaran lainnya adalah tidak diperhatikannya cuti haid yang mengakibatkan divonisnya penyakit endometriosis atau penyakit pada organ reproduksi pada salah seorang karyawan PT AICE.<sup>9</sup>

Atas segala permasalahan sosial yang menjadikan pekerja perempuan sebagai korban, maka diperlukan regulasi perlindungan sosial terhadap tenaga kerja perempuan yang mana disini sebagai kelompok rentan. Penyelesaian yang dapat dilakukan oleh pemerintah sebagai ujung tombak pemberlakuan kebijakan adalah melibatkan tenaga kerja perempuan dalam pembuatan peraturan sehingga *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan awal yaitu mensejahterakan pekerja perempuan. Eksistensi perlindungan sosial bagi tenaga kerja perempuan sangat diperlukan untuk menghilangkan diskriminasi dan eksplorasi di tempat kerja, seperti upah minimum, jam kerja yang tidak manusiawi, pelecehan seksual dan pelanggaran-pelanggaran lainnya. Adanya peraturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan yaitu untuk memastikan mereka mendapatkan hak dasar seperti hak cuti melahirkan, cuti hamil, serta jaminan kesehatan.

Perempuan merupakan setengah dari populasi di dunia sehingga kontribusinya berpengaruh besar terhadap pembangunan yang berkelanjutan. Perlindungan sosial membantu menghilangkan hambatan bagi partisipasi perempuan dan menerapkan kesetaraan gender yang sebenarnya. Indonesia telah meratifikasi konvensi internasional sebagai wujud keseriusan pemerintah dalam melindungi pekerja perempuan, seperti meratifikasi dari *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW). CEDAW adalah sebuah kesepakatan internasional untuk penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.<sup>10</sup>

Faktor lain yang menjadi pendesak pemerintah agar segera menggalakkan peraturan tentang perlindungan sosial bagi pekerja perempuan adalah masih maraknya kesenjangan upah dan peluang kerja terbatas pada perempuan. Ketimpangan gender di pasar kerja Indonesia itu nyata adanya. Belum lagi kasus pelecehan seksual, fisik,

---

<sup>9</sup> Tobing, A., Budaya, C. A., Amoesta, K. D., Milliano, R., Arafah, Y., & Angela, D. (2023). Analisis Konflik Buruh Perempuan Dengan Pt Aice: Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017. *Jurnal Polinter: Kajian Politik Dan Hubungan Internasional*, 9(1), 1-20.

<sup>10</sup> Humas Komnas Perempuan, Siaran Pers Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan Peringatan 37 Tahun Pengesahan CEDAW (24 Juli 2021), Komnas Perempuan, 2021 (diakses melalui <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komisi-nasional-anti-kekerasan-terhadap-perempuan-peringatan-37-tahun-pengesahan-cedaw-24-juli-2021> pada 22 Juni 2024)

maupun verbal yang tak kunjung menemukan jalan keluar dalam penyelesaiannya.<sup>11</sup> Kemudian, beban kerja ganda pada perempuan. Umumnya, perempuan di Indonesia yang mengambil peran ganda yakni sebagai ibu sekaligus pencari nafkah bagi keluarga berpotensi mengalami stress dan kecemasan.<sup>12</sup> Dengan adanya peraturan perlindungan sosial bagi perempuan maka akan meringankan beban serta memberi nafas segar pada pengampu peran ganda.

### **3.2 Eksistensi Regulasi Indonesia dalam Perlindungan Sosial Tenaga Kerja Perempuan**

Regulasi Negara Indonesia sudah banyak mengatur mengenai perlindungan sosial pada tenaga kerja perempuan, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan baru-baru ini Dewan Perwakilan Rakyat RI (DPR RI) mengesahkan Rancangan Undang-Undang (RUU) tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Pengesahan mengenai perlindungan tenaga kerja khususnya perempuan harus diimplementasikan dengan tepat, sebab perempuan sebagai tenaga kerja memiliki kedudukan yang lebih istimewa dibandingkan tenaga kerja laki-laki, hal ini merupakan kodrat perempuan untuk mengandung, melahirkan, dan menyusui anaknya.

Adanya kasus mengenai tenaga kerja perempuan yang terjadi di PT Alpen Food Industry atau yang biasa dikenal dengan Perusahaan AICE. Pada 2017, terjadi pelanggaran hak-hak pekerja perempuan. Para pekerja perempuan tidak diberikan keringanan cuti hamil dan tidak adanya cuti haid. Hal ini mengakibatkan pelanggaran hak asasi manusia berat, sebab dengan tidak adanya kelonggaran berupa cuti kepada tenaga kerja perempuan dapat mengakibatkan keguguran dan berbagai penyakit organ reproduksi seperti endometriosis. Dari kasus yang terjadi, pemerintah sebagai pengatur regulasi sudah memaksimalkan pengaturan mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan, mulai dari disahkannya UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah diatur mengenai hak-hak tenaga kerja Perempuan (**Tabel 1**).

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

<sup>11</sup> Aslamiah, R., & Pinem, M. L. (2020). Kejahatan Sunyi: Potret Pelecehan Seksual Buruh Perempuan. *Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi)*, 14(1), 51-80.

<sup>12</sup> Afriansyah, N. A. N. (2018). Beban Kerja Mental Dan Keluhan Kelelahan Kerja Pada Bidan Di Puskesmas Jetis Yogyakarta. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 166-176.

secara spesifik mengenai cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, dan waktu istirahat atau kesempatan untuk menyusui bagi tenaga kerja perempuan.<sup>13</sup>

**Tabel 1.** Pengaturan hak-hak tenaga kerja Perempuan dalam UU Ketenagakerjaan

No	Ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan	Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan
1.	Pasal 76 ayat (1)	“Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”
2.	Pasal 76 ayat (2)	“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”
3.	Pasal 76 ayat (3)	“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib : a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. menjaga kesuilaan dan keamanan selama di tempat kerja.”
4.	Pasal 76 ayat (4)	“Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”
5.	Pasal 81 ayat (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.”
6.	Pasal 82 ayat (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.”
7.	Pasal 82 ayat (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.”
8.	Pasal 83	“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”
9.	Pasal 93 ayat (2) huruf b	“Pekerja/buruh perempuan tetap mendapatkan bayaran jika sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.”
10.	Pasal 153 ayat (1) huruf e	“Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.”

Dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, sudah diatur mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan. Namun, dalam UU Cipta Kerja Pasal 81 yang menjelaskan tentang perubahan, penghapusan, dan

<sup>13</sup> Otti Ilham Khair, Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia, Jurnal Widya Pranata Hukum, 2021, Vol. 3 (2), hlm 53.

penambahan dari UU Ketenagakerjaan.<sup>14</sup> Dalam Pasal 81 tersebut, pasal-pasal mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan yang sudah tertera di UU Ketenagakerjaan sama sekali tidak diubah, substansinya sesuai dan bentuk perlindungannya masih berlaku sampai saat ini.<sup>15</sup>

Dalam Undang-Undang tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak, walaupun baru saja disahkan dan belum ada nomor undang-undang pastinya, tetapi dalam UU tersebut sudah diatur mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan.<sup>16</sup>

No	Ketentuan dalam UU Kesejahteraan Ibu dan Anak	Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan
1.	Pasal 5 ayat (1)	“Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a dan huruf b tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya dan tetap memperoleh haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan” <sup>17</sup>
2.	Pasal 5 ayat (2)	“Setiap Ibu yang melaksanakan hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a berhak mendapatkan upah: <ol style="list-style-type: none"> <li>secara penuh untuk 3 (tiga) bulan pertama;</li> <li>secara penuh untuk bulan keempat; dan</li> <li>75% (tujuh puluh lima persen) dari upah untuk bulan kelima dan bulan keenam.”<sup>18</sup></li> </ol>
3.	Pasal 5 ayat (3) huruf a	“Selain hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), setiap Ibu yang bekerja berhak mendapatkan: <ol style="list-style-type: none"> <li>cuti melahirkan dengan ketentuan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>paling singkat 3 (tiga) bulan pertama; dan</li> <li>paling lama 3 (tiga) bulan berikutnya jika terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.”<sup>19</sup></li> </ol> </li> </ol>

Kasus pelanggaran hak-hak tenaga kerja perempuan yang terjadi di PT Alpen Food Industry atau AICE, membuktikan bahwa dengan adanya regulasi yang jelas dan ketat mengatur mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan pun belum dapat memberikan

<sup>14</sup> M. Rizal., The Influence of The Job Creation Act (Omnibus Law) on Welfare of Women Employees, Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis, 2021, Vol.5 (2), hlm 164-169.

<sup>15</sup> M. R. Hidayat dan N. Dalimunthe, Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang, Sibatik Journal, 2022, Vol. 2 (1), hlm 236-241.

<sup>16</sup> Agus Sabhani, Disahkan Jadi UU, Ini 6 Poin Penting Pengaturan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak, Hukum Online, 2024 (diakses melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/disahkan-jadi-uu--ini-6-poin-penting-pengaturan-uu-kesejahteraan-ibu-dan-anak-1t665eef909da77/?page=all> pada 23 Juni 2024).

<sup>17</sup> Aryo Putranto Saptohutomo, UU KIA, Ibu Sedang Jalani Cuti Melahirkan Tak Boleh Di-PHK dan Tetap Digaji, Kompas, 2024 (diakses melalui <https://nasional.kompas.com/read/2024/06/05/12061591/uu-kia-ibu-sedang-jalani-cuti-melahirkan-tak-boleh-di-phk-dan-tetap-digaji#> pada 22 Juni 2024).

<sup>18</sup> Firda Cynthia Anggrainy, UU KIA Atur Cuti Ibu Melahirkan Bisa 6 Bulan dan Tak Bisa Diberhentikan, Detik News, 2024 (diakses melalui <https://news.detik.com/berita/d-7373985/uu-kia-atur-cuti-ibu-melahirkan-bisa-6-bulan-dan-tak-bisa-diberhentikan> pada 23 Juni 2024).

<sup>19</sup> *ibid.*

kepastian hak bagi tenaga kerja perempuan.<sup>20</sup> Pemerintah, pemberi kerja, dan pekerja harus lebih melek terhadap regulasi yang sudah diberlakukan. Pekerja dalam hal ini tidak mendapatkan hak-haknya, maka harus melakukan penolakan berupa mogok kerja dan atau melakukan demo bersama serikat pekerja. Dengan adanya tindakan yang menunjukkan penolakan, para pemberi kerja dapat mengetahui bahwa tindakan tersebut tidak tepat dan implementasinya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah dan para penegak hukum juga harus lebih tegas dan adil memberikan sanksi kepada para pemberi kerja yang tidak memberikan hak-haknya kepada para pekerja, terkhusus pada para pekerja perempuan yang memiliki hak istimewa berupa cuti melahirkan, cuti haid, dan waktu istirahat untuk menyusui. Pemerintah dalam hal ini institusi yang bergerak dibidang ketenagakerjaan harus lebih mengawasi berjalannya proses ketenagakerjaan di Indonesia, selain itu dapat memberikan penyuluhan atau perintah melalui surat keputusan agar para pengusaha dan para pemberi kerja dapat memperhatikan hak-hak terhadap tenaga kerja.<sup>21</sup>

#### **4. Penutup**

Perempuan merupakan pihak yang dapat berkontribusi besar terhadap pembangunan yang berkelanjutan. Namun praktiknya, pekerja/buruh perempuan merupakan sekelompok masyarakat yang rentan termarginalisasi. Permasalahan ini timbul dikarenakan adanya ketimpangan gender yang mengakibatkan pekerja/buruh perempuan berada di posisi pihak subordinat. Hal tersebut merupakan akar dari berbagai tindakan perampasan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh perempuan. Perlindungan sosial dan pemenuhan hak-hak ini diperlukan guna mendukung serta menghilangkan hambatan pekerja/buruh perempuan dalam melakukan pekerjaannya. Untuk itu, penting bagi pihak-pihak terkait, dalam hal ini perusahaan dan penegak hukum, untuk tertib dalam merealisasikan regulasi hukum terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan tersebut dengan harapan dapat mensejahterakan masyarakat Indonesia di kemudian hari.

---

<sup>20</sup> Shangilia Sifrainsani Gloria Silalahi dan Marisa Medelin C. Peran ILO dalam Mengatasi Kesenjangan Upah Buruh Antar Gender di Indonesia pada Tahun 2020, Cerdika, Vol. 3 (12), hlm 1185

<sup>21</sup> V. T. Lianto dan F. U. Najicha., Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan, Jurnal Panorama Hukum, 2022, Vol. 7 (2), hlm 113-115. DOI: <https://doi.org/10.21067/jph.v7i2.7542>

## Referensi

- Afriansyah, Nurul Anisa Nur. 2018. "Beban Kerja Mental dan Keluhan Kelelahan Kerja pada Bidan di Puskesmas Jetis Yogyakarta." *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 166–176.
- Anggrainy, Firda Cynthia. 2024. "UU KIA Atur Cuti Ibu Melahirkan Bisa 6 Bulan dan Tak Bisa Diberhentikan." *Detik News*, June 23, 2024. <https://news.detik.com/berita/d-7373985/uu-kia-atur-cuti-ibu-melahirkan-bisa-6-bulan-dan-tak-bisa-diberhentikan>.
- Aslamiah, Rini, and Meiske L. Pinem. 2020. "Kejahanan Sunyi: Potret Pelecehan Seksual Buruh Perempuan." *Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi)* 14 (1): 51–80.
- Dherin Syakira, Hasna, Ratna Damayanti, and Nur Azizah. 2022. "Keteguhan Nilai Pancasila di Tengah Prahara Eksplorasi Buruh: AICE Group." *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora* 4 (1): 17.
- Djakaria, Mulyani. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3 (1): 15–28.
- Gloria Silalahi, Shangilia Sifrainsani, and Marisa Medelin Christabella. 2020. "Peran ILO dalam Mengatasi Kesenjangan Upah Buruh Antar Gender di Indonesia pada Tahun 2020." *Cerdika* 3 (12): 1185.
- Hidayat, Muhammad Rizki, and Nuraini Dalimunthe. 2022. "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang." *Sibatik Journal* 2 (1): 236–241.
- Komnas Perempuan. 2021. "Siaran Pers Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan Peringatan 37 Tahun Pengesahan CEDAW (24 Juli 2021)." Komnas Perempuan. Accessed June 22, 2024. <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komisi-nasional-anti-kekerasan-terhadap-perempuan-peringatan-37-tahun-pengesahan-cedaw-24-juli-2021>.
- Lianto, Victor Tommy, and Fitria Ulfa Najicha. 2022. "Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan." *Jurnal Panorama Hukum* 7 (2): 113–115. <https://doi.org/10.21067/jph.v7i2.7542>.
- Nurani, Farida. 2017. *Buruh Migran Perempuan: Afirmasi Kebijakan bagi Kaum Marginal*. Malang: UB Media. Accessed via iPusnas.
- Putranto Saptohutomo, Aryo. 2024. "UU KIA, Ibu Sedang Jalani Cuti Melahirkan Tak Boleh Di-PHK dan Tetap Digaji." *Kompas*, June 5, 2024. <https://nasional.kompas.com/read/2024/06/05/12061591/uu-kia-ibu-sedang-jalani-cuti-melahirkan-tak-boleh-di-phk-dan-tetap-digaji#>.

- Rizal, Muhammad. 2021. "The Influence of the Job Creation Act (Omnibus Law) on Welfare of Women Employees." *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis* 5 (2): 164–169.
- Rosifany, Ony. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4 (2): 36–53.
- Sabhani, Agus. 2024. "Disahkan Jadi UU, Ini 6 Poin Penting Pengaturan UU Kesejahteraan Ibu dan Anak." *Hukum Online*, June 23, 2024. <https://www.hukumonline.com/berita/a/disahkan-jadi-uu--ini-6-poin-penting-pengaturan-uu-kesejahteraan-ibu-dan-anak-1t665eef909da77/?page=all>.
- Sunggono, Bambang. 2006. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tobing, Anju, Chika Adelia Budaya, Kevin Dicky Amoesta, Rivaldo Milliano, Yasmin Arafah, and Debora Angela. 2023. "Analisis Konflik Buruh Perempuan dengan PT. AICE: Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017." *Jurnal Polinter: Kajian Politik dan Hubungan Internasional* 9 (1): 1–20.
- Wicaksono, Rachmat. 2019. "Kasus Aice: Dilema Buruh Perempuan di Indonesia dan Pentingnya Kesetaraan Gender di Lingkungan Kerja." *The Conversation*. Accessed June 22, 2024. <https://theconversation.com/id>.