
Perlindungan Hukum Tentang Tenaga Kerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Rizka Kartika¹, Nurhimmi Falahiyati², Zuhri Arif³

Universitas Al Washliyah Medan

Email Korespondensi: : Rizkartikaa81@gmail.com

Article received: 15 September 2025, Review process: 25 September 2025

Article Accepted: 10 Oktober 2025, Article published: 03 Desember 2025

ABSTRACT

This study aims to 1) determine the protection of female workers at KFC Adam Malik Medan, 2) determine the implementation of legal protection for female workers according to Law Number 13 of 2003 concerning employment at KFC Adam Malik Medan, 3) to identify the obstacles faced by the government in the legal protection of female workers and their solutions based on Law Number 2023. This research is empirical juridical in nature. The approaches used are the statutory approach, case approach, and conceptual approach. The legal materials used consist of three types, namely primary, secondary, and tertiary legal materials. The data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The data analysis technique used is descriptive analysis. Based on the results of the study conducted on legal protection for female workers at KFC Adam Malik, it can be concluded that this study shows that KFC Adam Malik has made efforts to provide protection to female workers by complying with most of the provisions stipulated in the Manpowelr Act regarding the protection of female workers' rights. However, there are still several aspects that have not been fully implemented in the field.

Keywords: Legal Protection, Female Workers, Law No. 13 of 2003, Law No. 6 of 2023.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui perlindungan terhadap tenaga kerja wanita di KFC Adam Malik Medan, 2) mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan KFC Adam Malik Medan, 3) mengetahui kendala yang hadapi oleh pemerintah di dalam perlindungan hukum tenaga kerja wanita dan solusinya berdasarkan undang-undang Nomor Tahun 2023. Jenis penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan yang digunakan pendekatan perundang-undangan (Statute Approach), pendekatan kasus (Case Approach), pendekatan Konseptual (Conceptual Approach). Bahan hukum yang digunakan terdiri dari tiga jenis, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di KFC Adam Malik dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa KFC Adam Malik telah berupaya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan dalam mematuhi

sebagian besar ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait perlindungan hak pekerja perempuan. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya diterapkan dengan baik di lapangan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023

PENDAHULUAN

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 telah membahas secara rinci dan sistematis mengenai pembangunan nasional yang pastinya tidak terlepas dari pembangunan manusia itu sendiri dimana Pancasila dan UUD telah menjamin perlindungan masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur. Salah satu syarat keberhasilan pembangunan nasional adalah Indonesia mampu mewujudkan warga negara sebagai manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas manusia akan tercapai dengan adanya jaminan hidup yang dapat dipahami apabila manusia mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itulah diperoleh imbalan untuk membiayai diri sendiri dan keluarga.

Peranan hukum di dalam kehidupan adalah sebagai wadah perlindungan yang memberi rasa aman, tenram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan bagi setiap orang. Hukum seyogyanya memberikan keadilan karena tujuan hukum diantaranya adalah terwujudnya keadilan (Kansil, 2010). Salah satu bentuk perlindungan terhadap pembangunan nasional adalah adanya regulasi yang mengatur tentang ketegakerjaan. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok secara menyeluruh di semua sektor. Program-program pembangunan sektoral maupun regional harus mengusahakan terciptanya kesempatan kerja sebanyak-banyaknya dengan imbalan upah yang sepadan.

Pekerja memiliki peran penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, pekerja perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat maka perlu diupayakan keselamatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa ada tekanan dari pihak yang kuat kepada yang lemah. Oleh kerena itu, setiap pelaku usaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Khakim, 2009).

Tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja yang melakukan suatu pekerjaan, baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah baik itu dari pengusaha atau badan-badan hukum lainnya. Alasan perempuan terjun ke dalam dunia kerja antara lain karena kebutuhan yang semakin meningkat serta keinginan untuk mengkualifikasi diri dengan kemampuan yang dimiliki. Namun apapun alasannya seorang wanita bekerja itu adalah hal yang wajar dan diperbolehkan serta memberikan kontribusi yang tidak sedikit kepada banyak pihak secara langsung atau tidak langsung.

Pembinaan terhadap ketenagakerjaan perlu diarahkan untuk terciptanya keserasian antara pengusaha dan tenaga kerja yang dijewai oleh Pancasila dan UUD 1945, dimana para pihak saling menghargai dan menghormati serta saling mengerti peranan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam keberlangsungan proses produksi serta partisipasi dalam pembangunan sumber daya manusia (Sedjun, 2008). Oleh sebab itu pengaturan mengenai pengusaha dan pekerja perlu diperhatikan secara menyeluruh, terutama perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bertujuan menjamin hak-hak dasar pekerja mengenai kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari dibentuknya undang-undang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja yang berimplikasi kepada kemajuan dunia usaha di Indonesia. Di Indonesia, peraturan terkait ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini ketenagakerjaan diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja (Bambang, 2013).

Pada tahun 2020, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah diubah dengan regulasi baru mengenai cipta kerja, yaitu Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Perubahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dilakukan untuk mengharmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada dan juga menjawab kebutuhan hukum yang ada pada saat ini dalam upaya menjaga stabilitas perekonomian nasional saat ini dibutuhkan payung hukum yang jelas sebagai dasar pengambilan kebijakan oleh Pemerintah.

Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan polemik di kalangan masyarakat, Undang-Undang ini ditakutkan akan merampingkan aturan-aturan yang sebelumnya menjadi payung hukum bagi tenaga kerja. Undang-Undang Cipta kerja memuat pasal-pasal yang dianggap lebih menguntungkan pengusaha dan mencabut beberapa poin penting sebagai jaminan hak tenaga kerja terlebih tenaga kerja perempuan.

Seorang tenaga kerja bukan hanya mempunyai kewajiban mampu melakukan pekerjaan menghasilkan barang dan jasa yang kemudian diberikan upah. Ada banyak hak-hak yang seharusnya wajib diberikan kepada para pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah sebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Hak pekerja Wanita telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaanya yang diatur dalam Pasal 76 ayat (1) (2) (3) (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja yang memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Jaminan hak tersebut sejalan dengan berbagai konvensi internasional yang mengatur hak pekerja perempuan, perlindungan hukum terhadap pekerja Wanita mempunyai kelebihan

sendiri dibandingkan tenaga kerja pria dan diberikan keringanan guna melindungi pekerja Wanita yang secara kodrati perempuan memiliki tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat, yaitu reproduksi (www.hukumonline.com, 2025)

Setiap program pembangunan dan perlindungan terhadap tenaga kerja secara langsung menempatkan tenaga kerja perempuan didalamnya sebagai suatu bagian tanpa ada perlakuan diskriminatif. Negara bahkan mengafirmasi hak khusus tenaga kerja perempuan melalui sejumlah peraturan perundang-undangan. Dalam penempatan tenaga kerja perempuan pada sebuah perusahaan terdapat prinsip yang sama dalam memilih, mendapatkan, atau memperoleh penghasilan yang layak didalam suatu perusahaan tertentu sesuai dengan keahlian juga kemampuan yang dimilikinya serta kontribusi yang diberikan.

Dalam rangka menerapkan prinsip yang sama tersebut, di Indonesia telah diatur hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Cipta kerja sebagaimana telah diubah terakhir oleh peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja, yang telah ditetapkan sebagai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Selain itu aturan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan diantaranya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, selain itu terdapat pula Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan social, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang hak asasi manusia (Nurhijrah, 2021).

Rensy Budihardjo menjelaskan sejumlah hak-hak tenaga kerja perempuan berdasarkan peraturan yang berlaku di Indonesia. Pertama pekerja perempuan memiliki hak untuk mengambil cuti disaat sedang haid. Cuti haid pekerja perempuan ini diatur dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan, yang berbunyi "pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid". Data menunjukan, masih banyak tenaga kerja perempuan yang mengalami kekerasan dan dan pelecehan dilingkungan kerja atau tidak dilaksanakannya hak-hak khusus yang diberikan sepenuhnya. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 186 ayat (1 dan 2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, merupakan tindak pidana pelanggaran bagi pengusaha yang tidak membayar upah pekerja perempuan yang sedang menjalankan istirahat haid dengan dikenakan sanksi pidana paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan denda paling sedikit 10 juta dan paling banyak 400 juta (Nurhijrah, 2021). Kedua, pekerja perempuan memiliki hak untuk cuti melahirkan, hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 82 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan yang berbunyi "pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan".

Bagi pengusaha yang tidak memberikan hak istirahat sebelum dan sesudah melahirkan kepada pekerja perempuan, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun atau denda paling dikit Rp. 100

juta dan paling banyak Rp. 400 juta. Hal ini diatur dalam pasal 185 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan. Maka bagi pengusaha yang hendak memperkerjakan tenaga kerja wanita harus mengetahui bagaimana memperkerjakan tenaga kerja wanita dalam perusahaannya dan hendaknya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan yang bijaksana agar tidak terjadi adanya kasus pelecehan tenaga kerja wanita seperti kasus seorang atasan perusahaan di Cikarang Kabupaten Bekasi meminta pekerja perempuannya untuk "staycation" sebagai syarat perpanjangan masa kontrak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur sedemikian rupa perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan. Namun dalam regulasi terbaru, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 hak-hak esensial bagi perempuan tidak dicantumkan sehingga menimbulkan polemik pro dan kontra di kalangan masyarakat yang menimbulkan kekhawatiran pasal-pasal esensial bagi perempuan tersebut akan dihapuskan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya kritik kepada pemerintah yang dianggap telah merugikan hak-hak pekerja terutama pekerja perempuan. Undang-Undang Nomor 11/2020 tentang Cipta Kerja turut mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk mengenai waktu kerja, kerja lembur, istirahat dan cuti tahunan.

KFC Adam Malik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan cepat saji yang ada di Kota Medan. KFC Adam Malik memperkerjakan tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Tenaga kerja perempuan lebih kurang ada 10 orang dengan latar belakang dan usia yang berbeda-beda. Sebagiannya juga sudah menikah dan mempunyai bayi yang secara otomatis masih menyusui anaknya. Setiap perusahaan tertu memiliki aturan tersendiri yang dicantumkan dalam perjanjian kerja dengan para karyawannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Thaun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010. Terkait disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, penulis ingin mengkaji lebih dalam sejauh mana implikasi pelaksanaan Undang-Undang ini terhadap nasib para pekerja di KFC Adam Malik Medan secara umum serta meninjau perkembangan perlindungan tenaga kerja sebelum Undang-Undang Cipta Kerja disahkan dalam artian regulasi yang digunakan masih Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

METODE

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang dipakai adalah yuridis empiris yaitu dengan mengkonstruksikan hukum bukan pada sistem norma perundang-undangan yang berlaku tetapi hukum dikonstruksikan sebagai perilaku yang hidup didalam masyarakat. Penelitian yuridis empiris dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan kebenaran dan fakta di lapangan terkait implementasi Undang-Undang Cipta kerja terhadap perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di KFC Adam Malik Medan. Penelitian Yuridis empiris ini menerangkan pada aspek hukum sistem perundang-undangan kepada usaha untuk mencapai tujuan-tujuan serta memenuhi kebutuhan dalam masyarakat.

Dalam penelitian ini, bahan hukum yang digunakan terdiri dari tiga jenis, yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam hal analisis data, penelitian ini menggunakan pengolahan data secara kualitatif yaitu berupa uraian-uraian yang dilakukan terhadap data-data yang terkumpul dan tidak berbentuk angka-angka yang disusun secara logis dan sistematis tanpa menggunakan rumus statistik, sehingga data dapat dimengerti. Kemudian dilakukan penarikan kesimpulan secara deduktif yaitu kesimpulan yang diambil dari hal-hal yang umum kepada hal yang bersifat khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita di KFC Adam Malik Medan

Hasil penelitian menyatakan meningkatnya harga kebutuhan pokok dalam masyarakat mengakibatkan banyaknya perempuan turun tangan untuk mencari penghasilan tambahan untuk diri dan keluarganya. Dengan berkembangnya industri F&B di Indonesia saat ini, menjadi ladang penghasilan baru khususnya bagi para perempuan dalam mencari pekerjaan.

Dalam sebuah hubungan pekerjaan antara perusahaan dan pekerja dibutuhkan kontrak atau perjanjian untuk mengakomodir hak dan kewajiban para pihak. Kontrak ini lahir ketika para pihak telah sama-sama sepakat yang telah diperoleh melalui suatu proses penawaran (*offer*) dan penerimaan (*acceptance*). Kata sepakat itu dapat diberikan dengan cara lisan, tertulis baik dalam akta autentik maupun dibawah tangan dan surat tanda tertentu. Dalam pembuatan sebuah kontrak harus didasari adanya kesepakatan atau biasa disebut konsensualisme.

Dengan demikian, kata perjanjian muncul ketika ada kata sepakat, sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) bahwa "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

Dengan demikian para pihak akan mengikatkan dirinya kedalam kontrak kerja tersebut. Kontrak kerja dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian jika telah memenuhi seluruh syarat sah nya suatu perjanjian, sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdata sebagai inti dari hukum kontrak.

Dalam pembuatan kontrak juga harus meliputi asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak adalah asas yang memberikan keleluasaan atau kebebasan kepada para pihak untuk:

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
2. Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya;
4. Menentukan bentuk perjanjian; dan
5. Menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional.

Asas ini dibatasi oleh berbagai ketentuan dimana tidak boleh melanggar segala peraturan perundang-undangan, ketertiban umum serta kesusilaan. Asas kebebasan berkontrak ini bukan berarti memiliki maksud bebas tanpa batas, negara

tetap harus mengiringi dan berintervensi untuk melindungi para pihak, khususnya pihak yang lemah posisinya secara sosial maupun ekonomi (Syaifuddin, 2012).

Para pihak dalam pelaksanaan perjanjian atau kontrak kerja juga masing-masing harus memiliki itikad baik. Ketentuan ini diatur dalam pasal 1338 ayat (3), yaitu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Itu alasannya diperlukan kepercayaan dari para pihak dalam pembuatan kontrak atau perjanjian. Itikad baik dibagi menjadi kedalam dua macam, yaitu itikad baik saat mulai berlakunya suatu hukum yang bersifat subjektif dan statis dimana memiliki maksud untuk memberikan perlindungan bagi para pihak sehingga pihak yang tidak beritikad baik harus bertanggung jawab dan menanggung risiko. Yang kedua adalah itikad baik saat pelaksanaan dalam proses kontrak yang bersifat objektif dan dimanis dimana menitikberatkan pada tindakan yang akan dilakukan oleh para pihak (Prodjodikoro, 2012).

Jika dilihat dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan sehingga dapat dikatakan hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang terikat antara pengusaha dan pekerja yang berasaskan perjanjian kerja itu sendiri. Terjadinya kontrak atau perjanjian tersebut harus memenuhi asas-asas yang telah dijelaskan sebelumnya.

Dalam suatu perjanjian kerja dibutuhkan adanya syarat sah dimana dalam perjanjian tersebut harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak, cakap, hal yang diperjanjikan dan kausa yang halal. Keempat syarat sah tersebut harus terpenuhi agar suatu perjanjian dapat dilaksanakan dengan baik.

Di dalam pembahasan mengenai ketenagakerjaan Pemerintah menanamkan asas pembangunan nasional guna mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil, merata, dan berasas demokrasi pancasila. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Pendayagunaan dan pemberdayaan tenaga kerja yang dilaksanakan secara manusiawi dan optimal;
2. Menyediakan tenaga kerja yang berkompetensi sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan pemerataan pembangunan daerah agar tercipta pemerataan lapangan pekerjaan;
3. Melindungi tenaga kerja dan keluarganya agar kesejahteraan tercipta.

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan secara jelas diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut (Zaeni, 2013):

1. Perlindungan Terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Wanita

Waktu kerja harus dibatasi untuk para pekerja perempuan, khususnya bagi mereka yang bekerja over time atau lembur malam. Perlindungan terhadap jam kerja ini diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

-
- (2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
- Memberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan
 - Menjaga kesesuaian dan keamanan selama ditempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Jenis pembatasan jam kerja yang paling umum adalah larangan kerja malam dan pembatasan waktu lembur. Larangan kerja malam membatasi waktu siang ketika pekerja perempuan bekerja sesuai dengan jam kerja seperti biasa serta waktu lembur yang membatasi jumlah jam kerja para pekerja dalam sehari. Karena hal tersebut, perusahaan menjadi kurang fleksibel untuk memperkerjakan perempuan di waktu tersebut. Namun, perusahaan menjadi terbatas dalam menjalankan produksi dengan permintaan cukup tinggi. Sehingga dikeluarkannya regulasi tentang jam lembur dan persyaratannya oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perusahaan peluang untuk mempekerjakan perempuan di malam hari.

Maka dalam pasal diatas dapat dilihat jika pekerja wanita yang masih dibawah umur tidak diperbolehkan bekerja malam sesuai waktu yang telah ditentukan. Pekerja wanita yang sudah bisa mendapatkan lembur pada hari kerja dan melewati batas waktu yang telah ditetapkan dalam undang-undang diharuskan mendapatkan fasilitas berupa antar jemput. Hal tersebut diatur karena waktu tersebut rawan terjadi kejadian dan kendaraan umum yang sudah tidak beroperasi.

2. Perlindungan Terhadap Upah Bagi Pekerja Perempuan

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah tersebut menjadi hak bagi setiap pekerja/buruh untuk kelayakan kehidupannya. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dimana diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3. Perlindungan Bagi Pekerja Perempuan Dalam Masa Haid dan Dalam Masa Maternitas

Pekerja perempuan memiliki kelemahan yang selalu datang setiap bulannya. Dalam masa haid ini, beberapa pekerja tidak dapat beraktivitas normal seperti biasa dikarenakan rasa sakit yang luar biasa dan penurunan kapasitas daya tahan kesabaran dan pekerjaannya karena hormon yang tidak stabil.

Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bagaimana pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Para pekerja dapat mendapatkan hak istirahatnya hanya jika mereka melaporkan dan izin kepada atasan. Syarat-syarat terkait aturan hak istirahat saat Haid ini juga diatur dalam perjanjian kerja dimana harus diketahui dan disepakati sebelumnya.

Selain masuk dalam masa haid, seorang perempuan dikemudian hari akan melewati masa dimana ia akan mengandung atau hamil, melahirkan, menyusui hingga dapat mengalami keguguran. Hal itu berjalan secara biologis dan ketetapan dari Tuhan Yang Maha Esa. Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan baik mental maupun fisiknya, maka diatur aturan terkait hak yang diterima pekerja perempuan dalam hal materniti dalam UU Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

1. Perlindungan Pekerja Perempuan Berumur Kurang dari 18 Tahun

Pasal 76 ayat (1) UU Ketenangakerjaan, mengatakan bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun tidak boleh dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00. KFC Cabang Adam Malik dalam hal ini menjalankan usahanya dibidang fastfood mempekerjakan karyawan perempuan yang cukup banyak, dimana mereka masing- masing bekerja sebagai pelayan, kasir dan juru masak. Salah satu syarat yang dibutuhkan untuk dapat melamar pekerjaan dan bekerja di KFC Adam Malik adalah minimal memiliki Ijazah SMA/sederajat, sehingga rata-rata umur pekerja perempuan adalah sudah 18 tahun atau diatas 18 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian KFC Adam Malik tidak mempekerjakan pekerja wanita dibawah umur 18 (delapan belas) tahun. Pada pelaksanaannya, KFC Adam Malik memiliki banyak anak perusahaan yang berbentuk badan hukum dimana setiap outlet yang ada memiliki badan hukum tersendiri, namun tetap berada dibawah naungan KFC. Pada masing-masing outlet, telah dibagi jumlah pekerja perempuan dan laki-laki yang telah disesuaikan dengan kebutuhan pada outlet tersebut. Pekerja wanita di KFC Adam Malik ini biasanya bekerja sebagai frontliner atau mereka yang bekerja berkaitan langsung dengan pelayanan sehingga berpengaruh terhadap perkembangan dan perubahan sebuah perusahaan Fastfood.

Karyawan frontliner menjadi perantara antara perusahaan dalam menyampaikan informasi, produk dan nilai perusahaan kepada pelanggan dimana hal tersebut menjadi cerminan citra perusahaan. Oleh karena itu, banyak pekerja perempuan akan diarahkan untuk menjadi frontliner karena dianggap dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik dan profesional, namun tetap harus sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku.

2. Perlindungan Perempuan Hamil

Pasal 76 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha tidak boleh mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan

dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya jika bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Dalam hal ini, KFC Adam Malik memberikan kemudahan bagi pekerja wanita, terutama bagi mereka yang sedang hamil.

Berdasarkan hasil penelitian, pekerja wanita di KFC Adam Malik cukup bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, yaitu 8 jam/hari terhitung dari pukul 09.00 atau 10.00 pagi sehingga waktu pulang mereka adalah pukul 17.00 atau 18.00 sore hari. Bagi para pekerja wanita yang bekerja di pagian pelayanan, mereka biasanya mendapatkan shift atau pembagian waktu kerja, yaitu shift siang hari dan shift malam hari. Mereka juga seyogyanya melaporkan diri kepada atasan yang disertai dengan surat keterangan dokter. Surat tersebut akan menjadi dasar bagi mereka yang sedang hamil jika dikemudian hari terdapat hal-hal yang tidak diinginkan terkait absensi kehadiran atau lainnya yang berkaitan dengan kewajiban kantor.

3. Memberikan Makanan dan minuman Bergizi

Pasal 76 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib untuk memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama berada di tempat kerja. Dalam hal ini di KFC Adam Malik, para pekerja perempuan yang bekerja over time atau lembur mendapatkan asupan makanan maupun minuman yang layak dan bergizi. Saat masuk waktu lembur, mereka akan dibelikan oleh atasan pada bagian yang bertanggungjawab atas hal lembur pegawai tersebut untuk mendapatkan makan malam.

4. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan

Para pekerja wanita di KFC Adam Malik mendapatkan jaminan perlindungan atas tindakan asusila serta keamanan yang pantas dan sesuai. Mereka tidak pernah merasakan adanya ancaman ketika bekerja pada siang hari maupun saat malam hari hingga lembur. Pihak KFC Adam Malik pun bertanggung jawab penuh dan memberi jaminan jika dikemudian hari terdapat permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan maupun keamanan para pegawainya. Dengan demikian aturan-aturan tersebut telah dilaksanakan dengan baik oleh KFC Adam Malik untuk menjaga kenyamanan dan kelayolan para pekerja untuk dapat bekerja dengan baik dan melaksanakan tugas mereka.

Dari hasil wawancara didapatkan bahwa para pekerja juga telah didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan sebagai perlindungan jaminan sosial yang didapatkan bagi setiap pekerja di KFC Adam Malik. BPJS Ketenagakerjaan tersebut didapatkan oleh para pekerja sesuai dengan kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati dimana dilakukan pemotongan slip gaji karyawan sesuai dengan besaran iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dari BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri.

5. Layanan Antar Jemput

Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Jika dilihat pada faktanya di lapangan, pekerja wanita yang bekerja over time atau lembur diatas

pukul 23.00 tidak diberikan atau disediakan angkutan untuk mereka kembali ke rumahnya. Salah satu alasan juga adalah karena mereka masing-masing telah membawa kendaraan pribadi sehingga tidak terlalu membutuhkan angkutan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, KFC Adam Malik memang tidak menyediakan layanan antar jemput bagi para pekerjanya yang bekerja diatas pukul 23.00, namun mereka memperbolehkan bagi mereka untuk dapat menginap atau beristirahat di kantor maupun outlet jika memang sudah terlalu malam. Para pekerja hanya perlu mengabari dan memberi bukti foto/video kepada atasan agar dapat bermalam tempat bekerja karena alasan lembur. Terkait aturan ini memang KFC Adam Malik belum melaksanakannya dengan baik dan sesuai walaupun jika pekerja khususnya pekerja perempuan tetap ingin pulang dengan kendaraan mereka masing-masing akan dapat menimbulkan permasalahan dimana keselamatan mereka tidak terjamin. Hal ini harusnya tetap menjadi tanggung jawab dari perusahaan, karena dengan harapan mereka pergi dan pulang ke dan dari tempat kerja dengan selamat. Namun disisi lain, KFC Adam Malik telah memberikan pilihan lainnya terkait lembur ini yang diharapkan dapat membantu para pekerja agar tetap nyaman dan aman. KFC Adam Malik juga tetap akan mengusahakan untuk menaati aturan yang berlaku dan menyediakan layanan antar jemput yang sesuai dengan fungsinya.

6. Perlindungan Masa Haid

Perlindungan masa haid juga merupakan satu wujud dari kewajiban negara dalam melindungi hak ekosob pekerja perempuan. Adanya kewajiban negara dan aparatnya melakukan tindakan yang memadai guna melindungi warga individu dari pelanggaran hak-hak pekerja perempuan khususnya ketika perempuan mengalami masa haid.

Perlindungan selama masa haid adalah bentuk perhatian khusus yang ditujukan kepada pekerja perempuan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental mereka saat menjalankan aktivitas kerja. Berdasarkan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 93 ayat (2) b dengan jelas menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, KFC Adam Malik belum sepenuhnya menerapkan kebijakan cuti haid sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, KFC Adam Malik memberlakukan aturan tersebut kepada para pekerjanya. Mereka yang merasakan sakit dan berhalangan untuk hadir diizinkan untuk tidak masuk pada hari kerja tersebut dengan catatan harus melaporkannya kepada atasan terlebih dahulu. Selanjutnya atasan akan mengkonfirmasi kembali ke pekerja terkait izin haid tersebut dan akan menyesuaikan dengan catatan absensi dan hal-hal lain terkait pekerjaan yang ditinggalkan agar dapat dialihkan kepada yang lainnya.

Hasil wawancara dengan salah satu narasumber di KFC Adam Malik menunjukkan bahwa : "Perusahaan tidak secara spesifik memberikan cuti haid. Sebagai gantinya, jika pekerja perempuan merasa tidak mampu bekerja saat haid pertama, perusahaan hanya memberikan cuti sakit sebagai alternatif". Kebijakan ini tidak sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, karena cuti haid merupakan hak khusus bagi pekerja perempuan dan tidak seharusnya disamakan dengan cuti sakit yang memiliki mekanisme dan persyaratan berbeda.

7. Perlindungan cuti hamil dan melahirkan

Perlindungan cuti hamil dan melahirkan merupakan bagian penting dari hak pekerja perempuan yang diatur dalam peraturan Ketenagakerjaan. Tenaga kerja wanita dapat mengambil cuti hamil 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, lama cuti pun dapat diperpanjang apabila diperlukan. Lalu pekerja perempuan yang mengalami keguguran juga berhak mendapat istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Hal ini dapat disesuaikan dan diajukan berserta dengan surat keterangan dari Dokter Kandungan atau Bidan, sesuai dengan ketentuan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terkait cuti hamil dan melahirkan.

Berdasarkan hasil penelitian, KFC Adam Malik menerapkan kebijakan cuti hamil dan melahirkan sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan. Dalam hal terkait cuti hamil dan melahirkan, KFC Adam Malik memberikan izin selama 45 (empat puluh lima) hari kepada pekerjanya. Waktu yang diberikan oleh perusahaan memang tidak sepenuhnya mengikuti aturan perundang-undangan yang ada dimana hanya diberikan waktu setengah dari apa yang dijelaskan pada Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sehingga butuh dikaji lebih ulang terkait izin cuti melahirkan bagi pegawai agar mendapatkan hak mereka untuk dapat beristirahat selama kurang lebih 3 (tiga) bulan. Pekerja perempuan yang mengajukan cuti tersebutpun harus tetap dibayarkan upahnya dan tidak dapat diberhentikan oleh perusahaan selama melaksanakan cuti melahirkan. Jika ketika melaksanakan cuti melahirkan pekerja tersebut diberhentikan dari pekerjaannya atau tidak memperoleh hak-haknya, maka pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dapat memberikan bantuan hukum yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan KFC Adam Malik menunjukkan bahwa : "Perusahaan memberikan cuti kepada pekerja perempuan yang sedang hamil, terutama ketika usia kehamilan sudah besar dan pasca persalinan. Kebijakan ini memberikan keleluasaan bagi pekerja untuk fokus pada kesehatan dan pemulihan tanpa tekanan untuk segera kembali bekerja".

Dengan demikian, KFC Adam Malik telah memenuhi hak pekerja perempuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti hamil dan melahirkan selama tiga bulan dengan tetap menerima upah.

8. Perlindungan pekerja perempuan saat menyusui

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 83 menyatakan bahwa "Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja." Pasal ini menegaskan hak pekerja perempuan untuk mendapatkan kesempatan menyusui selama jam kerja, yang idealnya difasilitasi dengan penyediaan ruang laktasi di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, KFC Adam Malik belum sepenuhnya menerapkan kebijakan ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan KFC Adam Malik mengatakan bahwa : "Hingga saat ini, perusahaan belum menyediakan ruang laktasi atau fasilitas khusus bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui. Hal ini disebabkan oleh kebijakan internal yang tidak membedakan ruang kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan". Kondisi ini menyebabkan ruang laktasi dianggap kurang diperlukan oleh perusahaan.

Namun, penting untuk mempertimbangkan bahwa penyediaan ruang laktasi bukan sekadar fasilitas tambahan, tetapi merupakan hak dasar bagi pekerja perempuan sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Penyediaan fasilitas ini dapat memberikan manfaat signifikan bagi kesejahteraan pekerja perempuan, meningkatkan kenyamanan mereka di lingkungan kerja, serta berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, KFC Adam Malik secara bertahap telah menyesuaikan aturan-aturan yang mereka buat agar sejalan dengan UU Ketenagakerjaan khususnya aturan bagi para pekerja wanita. Usaha fastfood yang biasanya beroperasi mulai pagi hari hingga malam hari pukul 22.00 biasanya mengakibatkan mereka yang bekerja pada bagian pelayanan biasanya harus lebih ekstra dan pulang hampir larut malam. Sehingga beberapa hal harus dibenahi terkait pengaturan transportasi lembur yang harusnya didapatkan bagi pekerja agar mereka dapat merasakan kenyamanan dan keamanan sampai kembali ke rumahnya masing-masing.

Dalam permasalahan yang dihadapi pekerja perempuan dalam melaksanakan kewajibannya pada suatu pekerjaan, peran pemerintah sebagai tonggak yang dapat dipegang teguh oleh masyarakat sangatlah penting. Pemerintah harus memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan terkait UU Ketenagakerjaan dan undang-undang terkait lainnya. Pemerintah juga diharapkan dapat memberikan sosialisasi kepada pengusaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban yang harus dijalankan masing-masing pihak agar tetap berada di jalurnya, serta memberikan sanksi yang tegas bagi para pengusaha yang melanggar peraturan yang tidak sesuai dengan ketentuan umum.

Bagi para pengusaha, hal yang harus diperhatikan untuk mempekerjakan pekerja khususnya perempuan adalah dengan menjamin pembayaran upah yang layak dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, menyediakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan kondusif, menghormati hak-hak yang dimiliki pekerja seperti hak cuti dan hak untuk dapat berorganisasi serta melakukan pencegahan dan penganganan kasus pelecehan seksual jika ada dikemudian hari. Hal tersebut harus

diindahkan bagi para pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional.

Banyak perusahaan tidak sepenuhnya mematuhi peraturan, terutama terkait fasilitas dan keselamatan kerja. Sebaliknya, Malaysia telah menunjukkan komitmen yang lebih kuat untuk melindungi pekerja perempuan melalui peraturan yang jelas dan pengawasan yang ketat. Hal ini tercermin dalam "Undang-Undang Ketenagakerjaan (Amandemen)" tahun 2022 [UU A1651] yang memberikan perlindungan komprehensif, tidak hanya untuk pekerja perempuan di bawah umur, tetapi juga untuk perempuan hamil(Okstriana dan Munika, 2024).

Pekerja juga dalam hal ini harus mengetahui dengan baik kewajibannya sebagai pekerja, sehingga tidak menimbulkan keributan diluar dari hak dan kewajiban yang telah disepakati sebelumnya. Para pekerja juga harus berani melaporkan jika terjadi pelanggaran atau tidak terpenuhinya hak-hak yang didapatkan serta bergabung dengan serikat pekerja untuk selalu memperjuangkan hak-hak bersama. Masyarakat juga memiliki posisi penting dimana masyarakat harus dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya perlindungan terhadap hak pekerja, terutama bagi pekerja perempuan serta mendukung segala upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan organisasi pekerja dalam memperjuangkan keadilan bagi mereka.

Menurut ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (terkait dengan hak pekerja saat sebelum dan sesudah melahirkan) adalah merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,-(seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,-(empat ratus juta Rupiah). Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terhadap pelanggaran Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (terkait dengan pemenuhan hak saat bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00) adalah merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,-(sepuluh juta Rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,-(seratus juta Rupiah). Perubahan bentuk perlindungan hak-hak perempuan pasca revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dalam kerangka sebagai berikut:

Tabel 2. Revisi UU No 13 Tahun 2023 dalam UU No.6 Tahun 2923

| No | Pasal dalam UU 13/2003 dan Bentuk Perlindungan Hak Pekerja | Perubahan Dalam Undang-Undang 6/2023 |
|----|--|--------------------------------------|
| 1 | Pasal 76 Ayat 1 | Tidak ada perubahan |

| No | Pasal dalam UU 13/2003 dan Bentuk Perlindungan Hak Pekerja | Perubahan Dalam Undang-Undang 6/2023 |
|----|--|--------------------------------------|
| 2 | Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wib Pasal 76 Ayat 2 | Tidak ada perubahan |
| 3 | Pekerja perempuan berhak untuk tidak bekerja jika sedang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kandungannya maupun dirinya sendiri bila bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wib Pasal 76 Ayat 3 a. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi b. Dijaga keselilaan dan keamanan selama di tempat kerja oleh pengusaha | Tidak ada perubahan |
| 4 | Pasal 76 Ayat 4 Menyediakan angkutan dan jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 | Tidak ada perubahan |
| 5 | Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasa sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid Pasal 81 Ayat 1 | Tidak ada perubahan |
| 6 | Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan Pasal 82 Ayat 1 | Tidak ada perubahan |
| 7 | Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan Pasal 82 Ayat 2 | Tidak ada perubahan |
| 8 | Pekerja perempuan berhak untuk mendapat kesempatan yang sepatutnya selama waktu kerja kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui Pasal 83 | Tidak ada perubahan |
| 9 | Pekerja perempuan berhak untuk tetap dibayar upahnya secara penuh meskipun tidak masuk Pasal 93 ayat 2 huruf b | Tidak ada perubahan |

| No | Pasal dalam UU 13/2003 dan Bentuk Perlindungan Hak Pekerja | Perubahan Dalam Undang-Undang 6/2023 |
|----|---|---|
| 10 | bekerja karena sedang haid di hari pertama dan kedua Pasal 153 ayat 1 huruf e Pekerja perempuan tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui bayinya | Pasal ini dibahas perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, namun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak pekerja perempuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya |
| 11 | Pasal 185 Menghukum pelanggaran Pasal 82 yang merupakan tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,-(seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,-(empat ratus juta Rupiah) | Pasal ini dibahas perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, namun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan hak pekerja perempuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya |
| 12 | Pasal 187 Menghukum Pelanggaran Pasal 76 yang merupakan tindak pidana pelanggaran yang diancam dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (duabelas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,-(sepuluh juta Rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,-(seratus juta Rupiah) | Pasal ini dibahas perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, namun sama sekali tidak mengubah substansi perlindungan |

Berdasarkan tabel tersebut di atas, terlihat jelas bahwa dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja sama sekali tidak mengubah substansi pemberian perlindungan hak-hak pekerja perempuan sebagaimana telah diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan-perlindungan pekerja perempuan sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya masih tetap berlaku dan sama sekali tidak dibahas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Kendala yang Dihadapi Oleh Pemerintah didalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita dan Solusinya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Pemenuhan terhadap hak dan kewajiban bagi pekerja perempuan merupakan pertanggungjawaban dari pemerintah dan Lembaga serta badan-badan yang menyalukannya di Indonesia, hal tersebut telah tertuang pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 5 dan 6 yang berbunyi adanya persamaan hak tanpa diskriminasi diantara pekerja laki-laki dan perempuan di dunia kerja, sehingga perlindungan terhadap pekerja perempuan.

Problematika terhadap pekerja perempuan merupakan sebuah hal yang urgensi untuk diperhatikan karena berkenaan terhadap hak asasi manusia, hal ini berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 3 ayat 3 yang berbunyi "setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi". Oleh sebab itu maka hak asasi pekerja perempuan harus dijamin tanpa adanya diskriminasi terhadap gender di Indonesia.

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja Wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundang-undangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja jitu sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi. Adapun langkah atau solusi ini bisa dilakukan secara efektif maka negara harus menjabarkannya dan mengusahakan untuk jabaran tersebut kedalam rumusan Undang-Undang dan menegakkannya dengan cara mengajukan para pelanggannya ke muka sidang pengadilan. Namun demikian Perempuan sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap perempuan (Atikah, 2019).

Sebelumnya telah disampaikan bahwa setiap pekerja atau tenaga kerja memiliki hak mendapatkan perlindungan hukum tanpa memandang jenis kelaminnya, baik itu laki-laki atau perempuan. Ini juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang tidak membuat perbedaan antara tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin. Namun perbedaan yang umumnya ada antara laki-laki dan perempuan terutama berkaitan dengan perbedaan dalam tugas dan peran social yang melekat pada harapan, kebiasaan, adat, dan tradisi masyarakat tertentu.

Secara umum, perbedaan ini seringkali didasarkan pada kodrat biologis yang melekat pada laki-laki dan perempuan, sesuai dengan pandangan mayoritas dalam masyarakat (Khotimah, 2009). Secara stereotip kerja, perempuan bersifat pencari nafkah tambahan, sedangkan laki-laki pencari nafkah utama. Secara pembagian kerja gender, perempuan bersifat reproduktif (mengasuh anak, mengurus rumah tangga, dan sebagainya). Sedangkan laki-laki bersifat produktif (kerja yang menghasilkan uang).

Dalam peraturan perundang-undangan dan konvensi internasional, hingga saat ini belum semua hak pekerja perempuan dapat terpenuhi, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal tersebut adalah rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak-haknya. Terdapat pula faktor eksternal, yaitu: (1) adanya budaya patriarki; (2) marginalisasi di tempat kerja; (3) adanya stereotip terhadap perempuan; dan (4)

kurangnya sosialisasi. Selain itu, hakikat larangan diskriminasi juga tidak diikuti dengan sanksi bagi pengusaha yang melanggar aturan antidiskriminasi yang juga menjadi faktor penyebab terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja perempuan (Khotimah, 2009).

Pentingnya penyesuaian antara peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait pengaturan hak-hak pekerja perempuan, dengan instrumen internasional. Hal ini dikarenakan posisi pekerja perempuan yang rentan. Dalam arti tertentu, pekerja perempuan adalah pekerja yang dipandang rendah, sehingga rentan mengalami perundungan atau perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha, perusahaan, atau orang lain (rekan kerja) (Adnyani dan Landrawan, 2023).

Beberapa peraturan yang mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan didasarkan pada pertimbangan berikut ini:

1. Perempuan memegang peran ganda dalam hidup mereka. Pertama, peran utama yang berkaitan dengan pengasuhan, perawatan, Pendidikan anak, dan keluarga. Kedua peran tambahan untuk mendukung suami dalam menjalankan peran sebagai kepala keluarga dengan bekerja dan berusaha meningkatkan pendapatan keluarga. Oleh karena itu, diperlukan upaya perlindungan agar peran utama mereka tidak terlupakan oleh peran tambahan.
2. Secara alami, perempuan memiliki tanggung jawab dan fungsi-fungsi alamiah yang tidak dapat dihindari, seperti kehamilan, persalinan, dan menyusui bayi. Fungsi-fungsi ini tidak dapat digantikan oleh peran tambahan, sehingga perlindungan perlu diberikan (Kartawijaya, 2018)

Hak-hak tenaga kerja perempuan belum sepenuhnya terpenuhi, dan masih jauh dari harapan yang diinginkan. Banyak perusahaan yang belum melaksanakan hak-hak khusus bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja didalamnya. Upaya untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi tenaga kerja masih terkendala. Hal ini terbukti dari banyaknya kasus yang terjadi akibat ketidakpenuhan implementasi hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang terkait tenaga kerja perempuan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di KFC Adam Malik dapat disimpulkan bahwa :Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama yang mengatur hubungan kerja di Indonesia, termasuk memberikan perlindungan waktu kerja, upah, masa haid dan masa maternitas. Perlindungan ini diberikan karena secara kodrat, perempuan memiliki tugas reproduksi dan peran ganda dalam keluarga maupun masyarakat, sehingga membutuhkan kebijakan khusus agar hak-hak mereka tetap terjamin. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 di KFC Adam Malik Medan pada dasarnya telah berupaya memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan dengan mematuhi sebagian besar ketentuan yang diatur dalam

perundang-undangan. Bentuk perlindungan tersebut meliputi pemenuhan sebagian hak-hak pekerja perempuan, seperti pekerja wanita berumur kurang 18 tahun, cuti hamil dan melahirkan, mendapatkan makanan dan minuman bergizi, jaminan kesehatan, cuti haid, pekerja perempuan saat menyusui dan kebijakan jam kerja yang disesuaikan.

Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah memberikan dasar hukum yang jelas mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan, dalam praktiknya pemerintah masih menghadapi sejumlah kendala dalam proses implementasinya, seperti banyak perusahaan khususnya skala menengah dan kecil, yang belum memahami sepenuhnya ketentuan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023, terutama yang berkaitan dengan hak-hak pekerja perempuan dan sosialisasi pemerintah mengenai perubahan regulasi masih terbatas, sehingga terjadi perbedaan persepsi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja mengenai penerapan aturan, misalnya soal cuti hamil, cuti haid, cuti melahirkan, jam kerja malam, dan ruang laktasi.

DAFTAR RUJUKAN

Abdul Khakim, 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti

Akiruddin Ahmad. *Tinjauan Yuridis Tentang Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Di Kota Medan*. Jurnal Hukum Kalam Keadilan, Vol. 3, No.2, Juni-Desember 2015.

<https://univamedan.ac.id/ejurnal/kalamkeadilan/article/view/21>

Aksin, Nur. "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)." Jurnal Meta Yuridis 1, no. 2 (2018) : 73. <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>

Asyhadie, Zaeni. 2013. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

CST. Kansil, 2010. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka

Danang Sunyoto, 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha* Yogyakarta, Cempaka Yustisia

Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Erfina, N. 2013. Pekerja Perempuan dan Perannya dalam Pembangunan. Surabaya: Penerbit B

Gita Ayu Atikah, 2019, Refleksi 35 Tahun Ratifikasi CEDAW: Menunda Pengesahan RUU PKS, berarti menunda terwujudnya lingkungan bebas Kekerasan Seksual, Yogyakarta, APH LBH.

Joni Bambang, 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia

- Kartasapoetra, G. dan Indraningsih, 2010. Rience. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armico
- Kartini Kartono, 2010. *Psikologi Wanita Jilid 2, Wanita Sebagai Ibu dan Nenek* Bandung : Alumni
- Khusnul Khotimah, 2009. "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan". *Jurnal Studi Jender dan Anak*, Vol.4, No.1. <http://jurnal.lp2masasbabel.ac.id>
- Hidayat, Muhammad Ridho, Nikmah Dalimunthe, "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang", *Jurnal, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*, 2022 <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>
- Hukum Online "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan", <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-perempuan-1t6450d8f5c0508/> Diakses Pada tanggal 3 februari pukul 12.45
- Lalu Husni, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi) Cet.10*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Maimun, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Muhammad Syaifuddin. 2012. *Hukum Kontrak*. Bandung: CV Mandar Maju,
- Nurhijrah, 2021. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Di Kawasan Industri. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Okstriana, N. R., & Munika, A. S. (2024). Legal Protection Of Women Workers On The Night Shift (Comparision of Indonesia and Malaysia). *Indonesian Journal of Labour Law and Industrial Relations*, 1(01), 1-7. <https://doi.org/10.26740/ijllir.v1i01.35291>
- Sukarmi, Ranitya Ganindha, and Azahlia Umar. 2020. "Law Protection Mecanism of Wage Equality for Women Worker: Indonesian Law and Human Right Perspective". *Brawijaya Law Journal* 7 (2):163-75. <https://doi.org/10.21776/ub.blj.2020.007.02.02>
- Salim HS dan Septiana Nurbani, 2013. *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedjun, 2008. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Wirjono Prodjodikoro, 2012. *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Bandung : Sumur Pustaka
- Zaeni Asyhadie. 2011. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers