



Tinjauan Hukum Terhadap Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Keselamatan Pekerja Perempuan Di Malam Hari

Ahyar Dinda Alamsyah Harahap¹, Krisnanto Aditya Rizky², Khairul Imam³

^{1,2,3} Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Januari 7, 2025

Revised Januari 7, 2025

Accepted Januari 17, 2025

Kata Kunci:

Pekerja Perempuan,
Kerja Malam,
Keselamatan Kerja,
Perlindungan Hukum,
Tanggung Jawab Perusahaan

Keywords:

Female Workers,
Night Work,
Occupational Safety, Legal
Protection, Corporate
Responsibility

ABSTRAK

Keselamatan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari menjadi salah satu perhatian utama dalam dunia ketenagakerjaan, terutama dalam kaitannya dengan perlindungan hak asasi dan tanggung jawab hukum perusahaan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana regulasi yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi CEDAW, telah diterapkan dalam melindungi pekerja perempuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menggabungkan analisis perundang-undangan, konsep hukum, serta studi lapangan di kawasan industri seperti MM 2100, EJIP, dan Jababeka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun aturan hukum mewajibkan perusahaan menyediakan fasilitas transportasi aman, menjaga norma kesusilaan, dan memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, implementasi di lapangan masih jauh dari ideal. Banyak pekerja perempuan menghadapi risiko seperti pelecehan seksual, diskriminasi, dan kurangnya akses terhadap fasilitas yang layak. Selain itu, pengawasan dari pihak pemerintah dianggap belum memadai, sehingga pelanggaran sering terjadi tanpa konsekuensi yang jelas. Artikel ini merekomendasikan perlunya pengawasan yang lebih ketat, sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang melanggar, serta peningkatan kesadaran perusahaan untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya. Selain itu, dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah dan masyarakat, sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan adil bagi pekerja perempuan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan tidak hanya kesejahteraan pekerja yang meningkat, tetapi juga produktivitas perusahaan yang lebih berkelanjutan.

ABSTRACT

The safety of female workers who work at night is a major concern in the world of employment, especially related to the protection of human rights and legal responsibilities of companies. This article aims to examine the extent to which applicable regulations, such as Law Number 13 of 2003 concerning Employment and the CEDAW Convention, have been implemented to protect female workers. This study uses a normative legal approach by combining analysis of regulations, legal concepts, and field studies in industrial areas such as MM 2100, EJIP, and Jababeka. The results of the study show that although legal regulations require companies to provide safe transportation facilities, maintain moral norms, and provide special protection for female workers, implementation in the field is still far from ideal. Many female workers face risks such as sexual disclosure, discrimination, and lack of access to adequate facilities. In addition, government supervision is considered inadequate, so that violations often occur without clear consequences. This article recommends the need for stricter supervision, stricter sanctions for

companies that violate, and increased corporate awareness to fulfill their social responsibilities. In addition, support from various parties, including the government and society, is needed to create a safer and fairer working environment for female workers. With these steps, it is hoped that not only the welfare of workers will increase, but also the productivity of companies will be more sustainable.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Ahyar Dinda Alamsyah Harahapz
Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
Medan, Indonesia
Email: ahyaralamsyah50@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap hak asasi perempuan merupakan bagian integral dari upaya mewujudkan keadilan sosial dan penghormatan terhadap hak dasar manusia. Hak-hak ini, termasuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, merupakan kewajiban negara sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Prinsip ini menggarisbawahi pentingnya memberikan kesempatan kerja yang setara bagi semua individu tanpa memandang gender, serta memastikan akses pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing.

Dalam konteks ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak atas perlakuan yang adil dan bebas dari diskriminasi. Undang-undang ini bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, menciptakan kesetaraan, dan mendukung kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Namun demikian, diskriminasi berbasis gender masih sering terjadi di dunia kerja, meskipun sudah ada regulasi dan upaya penghapusan yang terus digalakkan.

Secara internasional, Konvensi CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 menegaskan kewajiban negara untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan. Konvensi ini menjadi pedoman global dalam menjamin kesetaraan hak perempuan dan laki-laki, termasuk dalam mengakses pekerjaan dan menduduki jabatan tertentu sesuai kemampuan mereka.

Namun, di tengah perkembangan budaya dan tradisi masyarakat, perbedaan peran gender masih sering dijadikan alasan pembeda tugas dan fungsi sosial antara laki-laki dan perempuan. Pandangan ini tidak terlepas dari pengaruh adat, kebiasaan, serta stereotip yang melekat, seperti anggapan bahwa pekerjaan tertentu hanya cocok untuk laki-laki atau perempuan. Kondisi ini sering kali menghambat perempuan untuk mendapatkan perlakuan yang setara dalam dunia kerja.

Pada era modern dan industrialisasi, semakin banyak perempuan yang terlibat dalam sistem kerja malam (shift malam). Hal ini terlihat di kawasan-kawasan industri besar seperti MM 2100, EJIP, Jababeka, dan Hyundai, di mana perusahaan mempekerjakan perempuan untuk memenuhi kebutuhan produksi. Kondisi ini menuntut perhatian serius terhadap aspek keselamatan dan kesejahteraan pekerja perempuan, terutama mereka yang bekerja pada malam hari.

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara khusus mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Perusahaan diwajibkan menyediakan fasilitas antar-jemput bagi pekerja dengan jam kerja antara pukul 23.00 hingga 07.00, menjaga norma kesusilaan,

memenuhi kebutuhan nutrisi, serta melarang mempekerjakan perempuan yang sedang hamil atau berusia di bawah 18 tahun. Kebijakan ini bertujuan untuk melindungi pekerja perempuan dari risiko fisik dan moral yang mungkin timbul selama bekerja di malam hari.

Meski regulasi telah diterapkan, tantangan dalam pelaksanaan di lapangan masih cukup besar. Minimnya pengawasan terhadap perusahaan menjadi salah satu isu utama, dengan berbagai keluhan pekerja perempuan seperti pelecehan seksual, pelanggaran fasilitas antar-jemput, serta perlakuan yang tidak sesuai norma dan etika. Kondisi ini menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih ketat oleh pemerintah dan tanggung jawab lebih besar dari pihak perusahaan untuk melindungi pekerja perempuan. Sebagai kelompok rentan, perempuan memiliki hak yang diakui dan dilindungi oleh hukum, termasuk dalam dunia kerja. Oleh karena itu, kajian ini akan membahas tanggung jawab hukum perusahaan dalam melindungi keselamatan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, dengan menyoroti pelaksanaan aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta upaya pemerintah dalam meningkatkan pengawasan. Hal ini penting untuk memastikan keseimbangan antara kebutuhan industri dan kesejahteraan pekerja perempuan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman dan mendukung bagi semua pihak.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, Data dianalisis berdasarkan:

1. Pendekatan Perundang-undangan : Mengkaji berbagai aturan hukum seperti Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan konvensi internasional seperti CEDAW.
2. Pendekatan Konseptual :Menggunakan konsep hukum tentang tanggung jawab perusahaan, hak pekerja perempuan, dan keselamatan kerja untuk menganalisis isu utama penelitian.

Pendekatan kasus empiris: Melakukan studi kasus terhadap pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan di beberapa perusahaan di kawasan industri, seperti MM 2100, EJIP, dan Jababeka, dengan fokus pada pelanggaran dan implementasi aturan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah pekerja perempuan yang bekerja di malam hari terus meningkat, terutama di kawasan industri. Kondisi ini menempatkan mereka pada risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja laki-laki. Faktor biologis seperti siklus hormonal serta potensi gangguan kesehatan reproduksi menjadi salah satu alasan perlunya perlindungan khusus. Di sisi lain, kondisi kerja malam juga memengaruhi kesehatan mental dan fisik pekerja perempuan, terutama mereka yang harus menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga.

Regulasi yang mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan di Indonesia, seperti Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah memberikan landasan hukum yang kuat. Perusahaan diwajibkan menyediakan fasilitas antar-jemput, menjaga norma kesusilaan, serta memenuhi kebutuhan nutrisi pekerja perempuan. Namun, implementasi aturan ini di lapangan masih sering menghadapi kendala. Banyak perusahaan yang mengabaikan kewajiban tersebut dengan alasan efisiensi biaya atau kurangnya pengawasan dari pihak berwenang.

Beberapa kendala utama dalam pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan meliputi:

1. Kurangnya Pengawasan: Pengawasan yang minim dari pemerintah membuat banyak pelanggaran tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti.
2. Stigma Sosial: Perempuan yang bekerja malam hari sering kali menghadapi stigma negatif, yang membuat mereka enggan melaporkan pelanggaran seperti pelecehan seksual.
3. Keterbatasan Fasilitas: Banyak perusahaan yang belum menyediakan fasilitas transportasi atau ruang laktasi yang memadai, meskipun hal ini merupakan kewajiban hukum.

Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan langkah-langkah konkret, antara lain:

1. Peningkatan Pengawasan: Pemerintah perlu meningkatkan jumlah dan kualitas pengawas ketenagakerjaan untuk memastikan perusahaan mematuhi aturan yang ada.
2. Peningkatan Kesadaran: Edukasi kepada pekerja perempuan mengenai hak-hak mereka dapat meningkatkan keberanian untuk melaporkan pelanggaran.
3. Sanksi Tegas: Perusahaan yang melanggar kewajiban hukum perlu diberikan sanksi yang tegas agar menjadi pelajaran bagi pihak lain.
4. Kerjasama Multi-Pihak: Pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja perlu bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan keselamatan dan kesejahteraan pekerja perempuan dapat terjamin, sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman dan produktif tanpa merasa terancam atau dirugikan.

3.1 Gambaran Umum Pekerja Perempuan Di Malam Hari

Jumlah pekerja perempuan di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Sebagai contoh, pada tahun 2017, di Jawa Timur tercatat ada 8.151.396 pekerja perempuan atau sekitar 40,56% dari total angkatan kerja, menunjukkan tren peningkatan rasio perempuan terhadap laki-laki dalam dunia kerja. Perempuan memiliki karakteristik biologis dan fisiologis yang berbeda dari laki-laki, sehingga lebih rentan terhadap berbagai hazard atau risiko di tempat kerja. Hazard ini dapat berupa paparan bahan kimia, perubahan ritme kerja, hingga tekanan fisik dan mental yang dapat berdampak pada kesehatan reproduksi maupun maternal [1].

Banyak negara telah mengatur perlindungan khusus untuk pekerja perempuan guna mengurangi dampak negatif dari hazard ini. Bentuk perlindungan tersebut meliputi hak cuti saat menstruasi, cuti hamil, cuti melahirkan, pembatasan jam kerja malam, hingga larangan bekerja lebih dari 40 jam per minggu. Meskipun demikian, implementasi kebijakan ini sering kali belum maksimal, sehingga banyak pekerja perempuan tetap mengalami risiko kesehatan seperti gangguan hormonal, gangguan menstruasi, hingga komplikasi kehamilan.

Di kawasan industri seperti Sidoarjo, pekerja perempuan sering kali bekerja dalam sistem shift, dengan pola waktu kerja yang bergantian seperti pagi-malam-sore. Kondisi ini berbeda dengan pekerja perempuan yang bekerja di bagian administrasi atau office, yang cenderung memiliki jadwal kerja lebih teratur. Shift malam, terutama, terbukti memberikan risiko kesehatan lebih tinggi dibandingkan shift pagi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa shift malam dapat menyebabkan stres, gangguan hormonal, hingga gangguan reproduksi.

Berdasarkan data, 36,7% pekerja perempuan mengalami gangguan kesehatan reproduksi, 39,4% mengalami gangguan menstruasi, dan 20,2% mengalami komplikasi kehamilan. Risiko ini bahkan meningkat hingga tiga kali lipat pada pekerja yang bekerja di shift malam dibandingkan dengan mereka yang bekerja di jam reguler. Gangguan ini mencakup kelahiran prematur, ketidakseimbangan pertumbuhan janin, hingga gangguan ovulasi akibat perubahan ritme sirkadian tubuh [2].

Pola kerja yang tidak teratur juga memengaruhi kesehatan psikologis pekerja perempuan. Shift malam sering kali menyebabkan stres, yang berdampak pada gangguan menstruasi dan libido. Selain itu, pekerja perempuan dengan shift kerja malam juga berisiko mengalami gangguan khusus seperti Shift Work Disorder. Gangguan ini memengaruhi ritme sirkadian, mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan kerja, dan bahkan kecelakaan kerja.

Karena itu, perlindungan terhadap pekerja perempuan sangat penting, terutama bagi mereka yang sedang hamil atau merencanakan kehamilan. Kebijakan yang mendukung seperti pengaturan jadwal kerja tanpa rotasi ke malam hari, khususnya selama masa kehamilan, perlu diimplementasikan oleh perusahaan. Pekerja perempuan juga diharapkan lebih proaktif melaporkan kondisi kehamilannya kepada pihak manajemen agar mendapatkan perlindungan yang sesuai.

Perlindungan ini bukan hanya merupakan kewajiban hukum yang diatur dalam perundang-undangan, tetapi juga penting untuk memastikan kesehatan ibu dan bayi. Dengan melahirkan bayi yang sehat dan memastikan ibu dapat bekerja dalam kondisi aman, kesejahteraan pekerja perempuan dapat lebih terjamin, sekaligus mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

3.2 Implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah landasan hukum yang dirancang untuk melindungi hak-hak tenaga kerja di Indonesia serta mengatur kewajiban mereka. Bagi sebagian besar pekerja, undang-undang ini berfungsi sebagai instrumen perlindungan terhadap potensi perlakuan tidak adil yang kerap dilakukan oleh perusahaan. Selain itu, undang-undang ini juga menjadi jaminan dari negara melalui pemerintah dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja. Namun, implementasi dan penerapan undang-undang ini sering kali menjadi sorotan, terutama terkait bagaimana aturan tersebut dikoordinasikan, diterapkan, dan diinterpretasikan di lapangan agar sesuai dengan ketentuan yang telah tertulis.

Pada kenyataannya, implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum berjalan secara optimal, khususnya dalam hal hak-hak spesifik bagi pekerja perempuan seperti pengajuan cuti haid, hamil, melahirkan, dan keguguran. Banyak pelanggaran yang masih terjadi, baik dalam bentuk penyimpangan maupun pengabaian hak-hak tersebut. Salah satu indikasi pelanggaran tersebut adalah keluhan dari pekerja perempuan, yang mengungkapkan bahwa perusahaan sering kali mempersulit mereka dalam memperoleh hak cuti yang telah diatur oleh undang-undang.

Pekerja perempuan di industri tertentu, seperti industri garmen, menghadapi hambatan yang lebih signifikan. Pengajuan cuti haid, misalnya, sering kali tidak ditanggapi dengan baik oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya anggapan bahwa penerapan hak-hak cuti tersebut akan mengurangi produktivitas dan mengakibatkan kerugian waktu kerja. Di beberapa kasus, perusahaan bahkan tidak transparan dan cenderung mengabaikan permohonan cuti yang diajukan pekerja perempuan, dengan alasan efisiensi operasional.

Selain itu, penerapan kebijakan cuti hamil, melahirkan, dan keguguran juga masih jauh dari ideal. Banyak perusahaan yang mengabaikan kewajiban untuk memberikan hak-hak ini, bahkan menganggapnya sebagai beban. Padahal, hak-hak tersebut sangat penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental pekerja perempuan, terutama yang berkaitan dengan aspek kesehatan reproduksi mereka. Untuk mengatasi pelanggaran-pelanggaran tersebut, diperlukan langkah konkret dari pemerintah maupun pihak terkait. Salah satunya adalah dengan memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja perempuan. Pemberian sanksi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai hukuman, tetapi juga sebagai upaya preventif agar perusahaan lebih patuh terhadap regulasi. Selain itu, peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di berbagai sektor industri juga menjadi langkah penting. Pemerintah harus memastikan bahwa pelaku usaha menjalankan kewajiban mereka secara adil dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Lebih jauh lagi, sosialisasi dan edukasi kepada perusahaan dan pekerja mengenai hak-hak pekerja perempuan harus terus dilakukan. Dengan pemahaman yang lebih baik, diharapkan tidak hanya perusahaan, tetapi juga pekerja perempuan dapat memperjuangkan hak-hak mereka secara efektif. Pada akhirnya, implementasi yang optimal dari undang-undang ini tidak hanya akan melindungi harkat dan martabat pekerja perempuan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan produktif.

3.2.1 Perlindungan jam kerja

Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, yakni antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00, telah diatur secara tegas dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini bertujuan untuk menjaga kesehatan, keselamatan, serta keamanan pekerja perempuan.

Secara khusus, terdapat beberapa aturan penting yang harus dipatuhi oleh pengusaha, antara lain:

1. Larangan untuk Pekerja di Bawah Umur

Pekerja perempuan yang berusia di bawah 18 tahun dilarang keras dipekerjakan dalam rentang waktu malam hari (pukul 23.00 hingga pukul 07.00). Larangan ini dibuat untuk melindungi kondisi fisik, mental, dan perkembangan pekerja di usia yang masih rentan.

2. Perlindungan bagi Pekerja Perempuan Hamil

Pengusaha juga tidak diperbolehkan mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil jika berdasarkan keterangan medis, pekerjaan malam hari berpotensi membahayakan kesehatan ibu maupun janinnya. Hal ini penting untuk menghindari risiko kehamilan, seperti kelelahan, gangguan kesehatan, atau komplikasi serius yang dapat muncul akibat bekerja pada jam-jam malam.

3. Kewajiban Pengusaha terhadap Pekerja Perempuan

Jika perusahaan mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari, maka ada beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha, yaitu:

- Memberikan makanan dan minuman bergizi untuk menjaga kesehatan dan kebugaran pekerja. Sayangnya, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang mengganti kewajiban ini dengan pemberian uang, meskipun secara hukum hal tersebut tidak diperbolehkan.
- Menjamin kesusilaan dan keamanan selama pekerja berada di lingkungan kerja. Hal ini mencakup menjaga suasana yang kondusif serta melindungi pekerja perempuan dari risiko pelecehan atau tindakan yang tidak pantas.

4. Penyediaan Transportasi Antar-Jemput

Selain itu, bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 hingga pukul 05.00 pagi, pengusaha wajib menyediakan fasilitas transportasi antar-jemput. Penyediaan transportasi ini bertujuan untuk memastikan pekerja perempuan dapat pulang-pergi dengan aman, mengingat jam malam memiliki risiko keamanan yang lebih tinggi.

5. Batasan Jam Kerja dan Kerja Lembur

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja melebihi batasan jam kerja yang telah ditentukan dalam Pasal 77 ayat (2), yakni:

- 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem kerja 6 hari dalam seminggu.
- 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem kerja 5 hari dalam seminggu.

Jika ada kebutuhan untuk bekerja melebihi batasan tersebut, perusahaan wajib mendapatkan persetujuan dari pekerja. Pekerjaan lembur hanya diperbolehkan maksimal 3 jam per hari atau 14 jam per minggu, sebagaimana diatur dalam Pasal 78 ayat (1) dan (2). Selain itu, pengusaha juga diwajibkan membayar upah lembur sebagai kompensasi atas waktu kerja tambahan yang dilakukan pekerja.

3.2.2 Pelindungan dalam Masa Haid (Cuti Haid)

Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang sedang mengalami masa haid diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini menyebutkan bahwa pekerja perempuan tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid jika kondisi tersebut menyebabkan rasa tidak nyaman atau gangguan kesehatan. Selama tidak bekerja, pekerja tetap berhak mendapatkan upah penuh, asalkan mereka memberitahukan kondisi tersebut kepada pihak manajemen perusahaan.

Tujuan Pengaturan Cuti Haid

Aturan ini bertujuan untuk:

1. Melindungi kesehatan fisik pekerja perempuan pada masa haid, terutama karena hari pertama dan kedua biasanya disertai nyeri menstruasi (dismenore) yang dapat mengganggu produktivitas kerja.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi, dengan memperhatikan kebutuhan biologis dan fisiologis pekerja perempuan.
3. Menjaga kesejahteraan jangka panjang pekerja perempuan, terutama dalam mendukung kesehatan reproduksi mereka.

3.2.3 Pelindungan Selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan)

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara jelas mengenai hak cuti bagi pekerja perempuan yang hamil, melahirkan, maupun mengalami keguguran. Ketentuan ini bertujuan untuk memastikan kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan selama masa kehamilan, pasca-melahirkan, atau dalam kondisi keguguran.

1. Hak Cuti Melahirkan

Berdasarkan ketentuan undang-undang, pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pemberitahuan Kepada Perusahaan

Pekerja perempuan diwajibkan memberitahukan kepada manajemen perusahaan mengenai perkiraan waktu kelahiran. Pemberitahuan ini dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, paling lambat 1,5 bulan sebelum perkiraan tanggal melahirkan.

2. Laporan Pasca-Kelahiran

Setelah melahirkan, pihak keluarga pekerja perempuan wajib melaporkan kelahiran anak kepada perusahaan dalam waktu tujuh hari sejak kelahiran. Selain itu, pekerja perempuan juga diwajibkan menyerahkan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam jangka waktu maksimal enam bulan setelah kelahiran.

3. Upah Selama Cuti Melahirkan

Selama menjalani masa cuti hamil dan melahirkan, pekerja perempuan tetap berhak menerima upah secara penuh. Namun, dalam praktiknya, masih sering ditemukan perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan ini dengan tidak membayarkan upah secara penuh atau hanya memberikan sebagian dari hak pekerja perempuan.

2. Hak Cuti Keguguran

Selain hak cuti melahirkan, pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga berhak mendapatkan cuti istirahat. Pasal 82 ayat (2) menyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus tersebut. Cuti ini bertujuan untuk memberikan waktu pemulihan secara fisik maupun mental kepada pekerja perempuan [3].

3.2.4 Pemberian Lokasi Menyusui (Hak Menyusui dan/ atau Memerah ASI)

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui. Setelah melahirkan, pekerja perempuan memiliki hak untuk menyusui anaknya, yang merupakan kewajiban biologis dan hak dasar yang diakui baik dalam hukum nasional maupun internasional.

Dalam ketentuan ini, perusahaan diwajibkan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan untuk memerah ASI atau menyusui anaknya selama jam kerja. Untuk mendukung pemenuhan hak ini, idealnya perusahaan menyediakan fasilitas khusus berupa ruangan laktasi yang layak, bersih, dan nyaman. Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan memenuhi kewajiban tersebut.

Ketentuan yang lebih rinci juga diatur dalam Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas, khususnya dalam Pasal 10 [4]. Konvensi ini menyatakan bahwa pekerja perempuan yang sedang menyusui memiliki hak untuk mendapatkan:

1. Waktu istirahat khusus di sela-sela jam kerja untuk menyusui bayinya atau pemerah ASI.
2. Pengurangan jam kerja harian guna memastikan proses menyusui berjalan optimal dan tidak terganggu.

Masa menyusui ini dianjurkan oleh World Health Organization (WHO) untuk dilakukan setidaknya selama dua tahun demi memastikan kesehatan dan perkembangan bayi yang optimal.

3. Kendala dalam Implementasi

Meski aturan ini telah jelas diatur, pelaksanaan hak menyusui di tempat kerja masih menghadapi berbagai kendala, di antaranya:

1. Lokasi tempat tinggal pekerja Hak menyusui lebih efektif bagi pekerja perempuan yang lokasi rumahnya dekat dengan tempat kerja, sementara pekerja yang tinggal jauh kesulitan memanfaatkan hak tersebut.
2. Kurangnya fasilitas pendukung Tidak semua perusahaan menyediakan ruang laktasi yang memadai. Beberapa perusahaan bahkan tidak mengizinkan jeda khusus untuk pemerah ASI.
3. Stigma sosial Terdapat anggapan bahwa pemanfaatan waktu menyusui akan menurunkan produktivitas kerja, sehingga pekerja perempuan merasa enggan menggunakan hak tersebut.

3.2.5 Waktu Isirahat

Hak pekerja untuk mendapatkan waktu istirahat telah diatur dengan jelas dalam Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Aturan ini bertujuan untuk menjamin kesehatan, keselamatan, dan keseimbangan kehidupan kerja bagi setiap pekerja. Berikut adalah ketentuan mengenai waktu istirahat yang wajib diberikan kepada pekerja:

1. Istirahat antara jam kerja

Pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat minimal selama setengah jam setelah bekerja secara terus-menerus selama empat jam. Waktu istirahat ini tidak termasuk dalam jam kerja dan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja agar dapat mengembalikan stamina mereka sebelum melanjutkan aktivitas kerja.

2. Istirahat mingguan

Pekerja juga memiliki hak untuk menikmati waktu istirahat mingguan, yaitu:

1. Satu hari untuk jadwal kerja enam hari dalam seminggu.
 2. Dua hari untuk jadwal kerja lima hari dalam seminggu [5].
3. Cuti tahunan Setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut, pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan selama minimal 12 hari kerja. Cuti ini tidak hanya menjadi waktu istirahat yang penting, tetapi juga kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja, seperti dengan bepergian atau menghabiskan waktu bersama keluarga. Waktu istirahat mingguan ini memberikan ruang bagi pekerja untuk memulihkan diri secara fisik dan mental setelah bekerja sepanjang minggu.

4. Istirahat panjang

Pekerja yang telah bekerja di perusahaan yang sama selama enam tahun berturut-turut memiliki hak untuk mendapatkan waktu istirahat panjang selama dua bulan. Namun, hak ini menggantikan hak cuti tahunan selama dua tahun berikutnya. Ketentuan ini memberikan kompensasi atas loyalitas dan dedikasi pekerja terhadap perusahaan

1. Kendala dalam Implementasi

Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan memberikan hak istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Beberapa perusahaan cenderung mengabaikan waktu istirahat yang layak, terutama untuk pekerjaan dengan target ketat atau shift panjang. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan

dari pemerintah untuk memastikan setiap perusahaan mematuhi aturan ini dan memberikan hak istirahat yang layak kepada pekerjanya [6]

Dengan menerapkan hak istirahat secara konsisten, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, sekaligus meningkatkan loyalitas pekerja terhadap perusahaan.

3.2.6 Perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja bagi para pekerja dalam UU Nomor 1 Tahun 1970

Kecelakaan kerja dapat terjadi kapan saja, baik di tempat kerja maupun dalam perjalanan menuju dan dari tempat kerja. Oleh karena itu, kesadaran tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi hal yang sangat krusial. K3 adalah bidang yang berkaitan dengan perlindungan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja di tempat kerja, termasuk di lokasi proyek atau institusi tertentu. Upaya menjaga K3 bukan hanya penting untuk melindungi fisik dan mental pekerja tetapi juga berdampak pada aspek moral, legalitas, dan finansial perusahaan.

Tujuan program kesehatan dan keselamatan kerja menurut ILO dan WHO 1995, adalah untuk:

1. Mendorong dan memelihara peningkatan kesehatan fisik, mental dan sosial
2. Mencegah penyakit
3. Perlindungan terhadap resiko [7]

Pasal 86 dan Pasal 87 dari UU ini menjamin hak pekerja atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, antara lain:

1. Hak atas perlindungan K3, yang mencakup:
 - a) Keselamatan dan kesehatan kerja,
 - b) Moral dan kesusilaan, serta
 - c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia berdasarkan nilai-nilai agama [8].
2. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan untuk melindungi pekerja serta meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.
3. Perlindungan K3 harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan.
5. Penerapan sistem manajemen K3 diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah.

Selain itu, UU Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja menetapkan kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja untuk mematuhi aturan keselamatan kerja. Undang-undang ini juga mengatur keselamatan kerja di berbagai sektor, mulai dari darat, bawah tanah, permukaan air, hingga udara, sepanjang wilayah tersebut berada dalam kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Lebih lanjut, UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, terutama pada Pasal 23, menggarisbawahi pentingnya kesehatan kerja untuk memastikan pekerja dapat menjalankan tugasnya tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat sekitarnya. Dengan demikian, produktivitas kerja yang optimal dapat tercapai.

Peraturan tersebut menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan hak universal yang harus diterima oleh seluruh pekerja, tanpa memandang jenis pekerjaan atau lokasi kerja. Perlindungan ini bertujuan tidak hanya untuk mencegah kecelakaan kerja tetapi juga untuk memastikan kesejahteraan pekerja dalam melaksanakan tugas mereka. Oleh sebab itu, perusahaan memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi setiap pekerjanya.

3.2.7 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Pekerja Perempuan di Malam Hari

Prof. Indri menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mencakup seluruh kegiatan yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja, dengan cara mengurangi potensi kecelakaan dan

penyakit terkait pekerjaan serta mengendalikan atau menghapus bahaya yang ada, agar tercapai tingkat risiko yang dapat diterima sesuai dengan standar yang ditentukan.

Penerapan K3 sangat penting untuk mengurangi potensi dampak negatif yang dapat membahayakan kondisi kerja, mencegah kecelakaan atau insiden, serta menjaga agar pekerja tetap dalam kondisi sehat dan selamat. Hal ini semakin penting bagi pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam, yang seringkali menghadapi risiko tambahan seperti kelelahan fisik, gangguan psikologis akibat isolasi, serta potensi pelecehan atau kekerasan di tempat kerja. Dengan demikian, pekerja perempuan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan optimal, yang pada gilirannya mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Lebih lanjut, Prof. Indri mengutip Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, K3 merupakan hak bagi semua pekerja, termasuk kelompok pekerja rentan seperti pekerja muda, perempuan, dan usia lanjut.

Penerapan K3 juga diatur dalam berbagai peraturan, kebijakan, dan standar yang memastikan bahwa K3 tetap menjadi prioritas dalam mendukung perekonomian. Hal ini sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan atau SDGs (Sustainable Development Goals) nomor delapan, yang berfokus pada pertumbuhan ekonomi inklusif, penciptaan kesempatan kerja yang produktif, serta kerja layak bagi semua.

Pekerja perempuan yang bekerja malam hari sering kali lebih rentan terhadap risiko kesehatan, seperti gangguan tidur yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan mereka. Selain itu, mereka juga berisiko menghadapi masalah psikologis akibat ketegangan bekerja pada jam-jam malam, yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja malam hari menyediakan fasilitas yang mendukung kesehatan mental dan fisik pekerja perempuan, serta kebijakan yang jelas untuk menangani kekerasan atau pelecehan di tempat kerja.

Pekerja muda sering kali lebih rentan terhadap kecelakaan atau cedera karena keterbatasan pengalaman atau kurangnya pelatihan. Oleh karena itu, pekerja muda yang baru pertama kali bergabung dengan industri perlu mendapatkan pelatihan dan pengawasan yang memadai agar mereka dapat bekerja dengan aman dan kompeten.

Sebaliknya, pekerja usia lanjut cenderung memiliki risiko lebih kecil untuk mengalami kecelakaan, tetapi jika kecelakaan terjadi, dampaknya bisa lebih serius, seperti cedera permanen atau bahkan kematian. Hal ini disebabkan oleh penurunan kemampuan fisik dan sensorik seiring dengan proses penuaan.

Selain itu, pekerja perempuan kini semakin banyak yang bekerja di sektor industri dan jasa, termasuk pada shift malam. Namun, kondisi kerja yang ada dapat menjadi sumber bahaya kesehatan, baik bagi laki-laki maupun perempuan. Beberapa bahaya yang lebih spesifik dihadapi oleh pekerja perempuan, seperti penggunaan mesin atau peralatan yang dirancang untuk laki-laki, isu kekerasan seksual di tempat kerja, upah yang tidak setara, serta risiko kesehatan seperti anemia. Pekerja perempuan juga sering menghadapi beban ganda, yaitu menjalankan pekerjaan di rumah selain di tempat kerja, yang semakin memperburuk kondisi mereka dalam bekerja pada malam hari.

Dalam bidang K3, kini ada kesadaran yang lebih besar untuk mempertimbangkan kerentanan individu terkait kesehatan pekerja, tanpa memandang usia atau jenis kelamin. Oleh karena itu, pekerja perempuan perlu dilindungi dari risiko-risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka, terutama dalam konteks pekerjaan malam yang penuh tantangan. Prof. Indri menegaskan bahwa pemberi kerja dan seluruh pihak terkait bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, dengan cara mengelola risiko di tempat kerja untuk semua pekerja, termasuk kelompok pekerja muda, lansia, dan perempuan melalui pendekatan K3 [9].

3.3 Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan: Tinjauan Convention On The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)

Perlindungan terhadap pekerja perempuan menjadi isu yang krusial, terutama karena tantangan yang dihadapi dalam mengimplementasikan kebijakan dan regulasi seringkali melibatkan aspek hukum, sosial, dan budaya. Dalam konteks hukum, persoalan ini erat kaitannya dengan bagaimana regulasi dirancang dan diimplementasikan untuk melindungi pekerja perempuan dari segala bentuk diskriminasi dan risiko di tempat kerja. Kendala yang kerap dihadapi meliputi lemahnya penegakan hukum, kurangnya pemahaman akan hak-hak pekerja perempuan, dan keterbatasan dalam akses terhadap bantuan hukum.

Tantangan utama lainnya adalah ketidakmerataan pemahaman tentang perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pekerja perempuan. Sebagai contoh, penelitian Susiana (2017) menunjukkan bahwa banyak pekerja perempuan di sektor informal tidak memahami hak-hak dasar mereka, seperti upah yang setara dan lingkungan kerja yang aman. Hal ini diperparah oleh lemahnya sosialisasi dari pemerintah dan minimnya perhatian dari pihak perusahaan dalam memastikan pekerja perempuan mendapatkan hak yang seharusnya mereka terima.

Selain itu, kendala budaya juga menjadi hambatan besar dalam perlindungan pekerja perempuan. Di beberapa daerah, norma dan adat istiadat yang masih patriarkal seringkali menghambat upaya pemberdayaan perempuan di dunia kerja. Penelitian Muslim (2020) menemukan bahwa perempuan yang bekerja malam hari sering menghadapi stigma sosial yang memandang negatif pekerjaan mereka. Kondisi ini membuat banyak perempuan enggan melaporkan pelecehan atau kekerasan yang mereka alami karena takut akan sanksi sosial atau tekanan keluarga [10].

Tantangan lain adalah aspek struktural dalam sistem hukum itu sendiri. Indonesia memiliki berbagai peraturan terkait perlindungan pekerja perempuan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ratifikasi CEDAW melalui UU No. 7 Tahun 1984. Namun, implementasi regulasi ini seringkali tidak konsisten. Contohnya, BPS (2020) melaporkan bahwa peraturan tentang upah yang setara bagi pekerja perempuan dan laki-laki masih sering diabaikan oleh perusahaan, khususnya di sektor swasta [11].

Dalam dunia industri, pekerja perempuan sering menghadapi risiko tinggi, terutama bagi mereka yang bekerja pada shift malam. Risiko ini tidak hanya meliputi ancaman fisik seperti pelecehan dan kekerasan, tetapi juga gangguan kesehatan seperti anemia akibat beban kerja berlebih dan kurangnya fasilitas pendukung kesehatan di tempat kerja. Penelitian Shaleh & Trisnabilah (2020) menunjukkan bahwa banyak perusahaan di Indonesia belum memiliki kebijakan yang jelas untuk menangani pelecehan di tempat kerja, khususnya pada shift malam.

Dari perspektif internasional, kegagalan penerapan kebijakan berbasis hak dalam melindungi pekerja perempuan juga menjadi tantangan besar. Studi tentang pekerja migran perempuan di Filipina dan Sri Lanka, misalnya, menunjukkan bagaimana agen perekrut dan majikan sering mengeksploitasi pekerja migran karena kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang efektif (Shaleh, Dwika & Fitriatus, 2020). Kondisi serupa dapat ditemukan di Indonesia, di mana banyak pekerja perempuan di sektor informal seperti pembantu rumah tangga atau buruh tani tidak mendapatkan perlindungan yang memadai [12].

Ketimpangan gender yang masih tinggi di Indonesia menjadi tantangan tambahan. Data Gender Inequality Index (GII) tahun 2017-2018 menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat keempat di ASEAN dalam hal ketimpangan gender (BPS, 2020). Ini menegaskan bahwa masih ada banyak pekerjaan rumah bagi pemerintah, terutama dalam hal penyusunan regulasi yang lebih komprehensif dan implementasi yang lebih efektif.

Pemerintah, melalui regulasi seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kebijakan turunan lainnya, seharusnya mampu menjawab tantangan ini dengan pendekatan yang lebih inklusif dan berbasis bukti. Prinsip-prinsip dalam CEDAW, seperti menjamin hak perempuan secara de

jure dan de facto, harus diterapkan secara menyeluruh, baik di sektor publik maupun privat (Maryam, 2018).

Tantangan lain yang perlu menjadi perhatian adalah kurangnya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah dalam melindungi pekerja perempuan. Banyak daerah yang belum memiliki kebijakan perlindungan yang sesuai dengan regulasi nasional. Hal ini membuat perlindungan terhadap pekerja perempuan, khususnya di daerah terpencil, menjadi semakin sulit dilakukan.

Dengan menghadapi berbagai tantangan ini, pemerintah perlu memastikan bahwa setiap kebijakan dan regulasi yang dirancang tidak hanya berorientasi pada perlindungan hukum semata, tetapi juga mencakup aspek sosial, budaya, dan ekonomi. Perusahaan juga harus terlibat aktif dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, serta memastikan adanya kebijakan yang tegas terhadap segala bentuk diskriminasi dan kekerasan di tempat kerja.

4. KESIMPULAN

Keselamatan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari merupakan isu penting yang membutuhkan perhatian serius. Meskipun regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur perlindungan khusus, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala, seperti minimnya pengawasan, stigma sosial, dan kurangnya fasilitas pendukung.

Perusahaan memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan pekerja perempuan melalui penyediaan fasilitas yang memadai, pengawasan ketat, dan kebijakan yang melindungi dari diskriminasi serta pelecehan. Di sisi lain, pemerintah perlu memperkuat peran pengawasan dan penegakan hukum agar regulasi dapat diterapkan secara konsisten.

Dengan kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang aman, adil, dan mendukung bagi pekerja perempuan. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga produktivitas perusahaan secara berkelanjutan..

REFERENSI

- [1] Dinas Tenaga Kerja Jawa Timur, *Laporan Statistik Ketenagakerjaan: Pekerja Perempuan di Jawa Timur 2017*. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, 2017.
- [2] World Health Organization (WHO), *Shift Work and Health: Risks and Prevention*. Geneva: World Health Organization, 2016.
- [3] D. Ristiani, "Hak Cuti Keguguran bagi Pekerja Perempuan: Perspektif Hukum dan Kesehatan," *Jurnal Kesehatan Perempuan dan Anak*, vol. 12, no. 3, pp. 210-225, 2021.
- [4] World Health Organization (WHO), *Global Strategy for Infant and Young Child Feeding*. Geneva: World Health Organization, 2003.
- [5] D. Kurniawan, "Efek Waktu Istirahat terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia," *Jurnal Manajemen Tenaga Kerja*, vol. 8, no. 1, pp. 23-25, 2019.
- [6] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Pengawasan Terhadap Implementasi Hak Istirahat," *Laporan Tahunan Kementerian*, 2022.
- [7] R. Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014, p. 53.
- [8] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Pasal 86 dan Pasal 87 UU Ketenagakerjaan*. Pemerintah Republik Indonesia, 2003.
- [9] I. Indri, "Peran Pemberi Kerja dalam Perlindungan Kesehatan Pekerja Perempuan," *Seminar K3*, 2023.
- [10] M. Muslim, *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di Malam Hari dalam Perspektif UU No. 13 Tahun 2003*, 2020.
- [11] M. Shaleh, D. Dwika, dan S. Fitriatus, *Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan di Indonesia*, 2020.
- [12] R. Maryam, *Menerjemahkan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) ke Dalam Peraturan Perundang-Undangan*, 2018.