

# PERLINDUNGAN DAN HAK TENAGA KERJA WANITA DI INDONESIA BERDASARKAN KESESUAIAN PADA KONVENSI ILO

Putu Margaretta Valencia Divayanti, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail: [mrgetttvaalencia@gmail.com](mailto:mrgetttvaalencia@gmail.com)  
I Gede Pasek Eka Wisanjaya, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
e-mail: [ekagedepasek@gmail.com](mailto:ekagedepasek@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini disusun untuk mengetahui perlindungan hak yang didapat oleh tenaga kerja wanita apabila dilihat dari konvensi-konvensi yang dikeluarkan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO). Selain itu, penelitian ini juga dibuat dengan tujuan untuk mengetahui dan memahami kesesuaian peraturan nasional di Indonesia terkait hak dan perlindungan tenaga kerja wanita apabila dikaitkan dengan konvensi-konvensi ILO. Penelitian ini disusun dengan menggunakan pendekatan metodologi yuridis normatif, yang melibatkan metode pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analitis. Dimana penulis mengkaji dan menganalisis regulasi terkait ketenagakerjaan di Indonesia dan konvensi-konvensi ILO yang berkaitan dengan perlindungan hak serta kesetaraan tenaga kerja wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ILO memiliki peran yang sangat penting dalam pembentukan konvensi-konvensi yang mengatur mengenai hak dan perlindungan tenaga kerja wanita secara universal dan kekuatan yang dimilikinya untuk membuat negara anggotanya meratifikasi konvensi tersebut dan membentuk undang-undang sejenis. Tak terkecuali di Indonesia yang telah meratifikasi beberapa konvensi ILO serta telah membentuk dan memberlakukan peraturan perundang-undangan mengenai hak dan perlindungan tenaga kerja wanita yang secara garis besar telah sesuai dengan isi dari konvensi-konvensi ILO.

**Kata Kunci:** Perlindungan, Tenaga Kerja Wanita, ILO.

## ABSTRACT

*This study was compiled to find out what rights protections are obtained by women workers when viewed from the conventions issued by the International Labor Organization (ILO). In addition, this study was also made with the aim of knowing and understanding how appropriate national regulations applied in Indonesia related to the rights and protection of women workers when related to ILO conventions. The research is conducted using a normative juridical research method with the regulatory approach (Regulation Approach) and analytical approach where the author examines and analyzes labor-related regulations in Indonesia and ILO conventions related to the protection of women's labor rights and equality. The results show that the ILO has a very important role in the establishment of conventions that regulate the universal rights and protection of women workers and the power it has to make its member states to ratified the conventions and form similar laws. Indonesia is no exception, which has ratified several ILO conventions also formed and enacted laws and regulations regarding the rights and protection of women workers which are broadly in accordance with the contents of ILO conventions.*

**Key Words:** Protection, Women Labour, ILO.

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kesetaraan gender merupakan salah satu isu yang selalu menjadi polemik dan perbincangan di berbagai belahan dunia. Hampir setiap topik dan permasalahan yang menyinggung kesetaraan gender menarik beragam perhatian masyarakat, tidak terkecuali mengenai hak-hak yang didapat wanita sebagai pekerja. Wanita acapkali dikatakan memiliki kodrat sebagai seorang ibu yang hanya berperan untuk mengurus rumah tangga dan melakukan pekerjaan rumah.<sup>1</sup> Sejak jaman dahulu, wanita memiliki berbagai keterbatasan dalam kehidupan sosial, seperti sulitnya mengenyam pendidikan, keterbatasan dalam menjadi tenaga kerja, serta lemahnya dukungan bagi wanita dalam memiliki kedudukan untuk menjalankan pemerintahan atau sekedar terjun ke dalam dunia politik.<sup>2</sup> Adapun pekerjaan yang dapat dilakukan wanita hanya seputar pekerjaan non-publik (domestik) dengan pendapatan yang hampir tidak ada, sementara pria melakukan pekerjaan publik dengan memperoleh pendapatan yang layak.<sup>3</sup>

Sempitnya pergerakan wanita mulai menjadi suatu keresahan yang ingin dibenahi secara global. Seiring dengan perkembangan zaman, berbagai kebijakan mengenai perlindungan terhadap hak dan kesetaraan wanita di seluruh dunia perlahan mulai dibentuk dan diberlakukan. Dalam lingkup internasional, pada 18 desember 1979 Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa menyiasati adanya pertemuan untuk membahas pembentukan regulasi yang mengatur perlindungan hukum, serta hak-hak yang didapat wanita di seluruh dunia serta meminimalisir segala bentuk diskriminasi terhadap wanita.<sup>4</sup> Pertemuan tersebut menghasilkan sebuah produk hukum berupa konvensi dengan nama *International Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang mulai berlaku sejak tahun 1981. Dalam CEDAW, diatur segala hak-hak serta larangan diskriminasi bagi wanita termasuk hak yang didapatkan wanita dalam mendapatkan dan menjalani pekerjaan.<sup>5</sup>

Dalam kaitannya dengan bidang ketenagakerjaan pada ranah internasional, perlindungan terhadap kesetaraan hak secara lebih terperinci diatur dalam konvensi ILO. ILO (*International Labor Organization*) merupakan organisasi internasional dalam badan PBB yang menaungi buruh dalam skala internasional untuk mewujudkan lapangan kerja yang layak, kesejahteraan dan kesetaraan pekerja, serta menciptakan peluang-peluang kerjasama antar negara melalui sektor ketenagakerjaan. ILO telah

---

<sup>1</sup> Prastiwi, Ingesti Lady Rara dan Dida Rahmadanik. "Polemik dalam Karir Perempuan Indonesia." *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media* 4, No. 1. (2020): 1-11.

<sup>2</sup> Palulungan, Lusya, dkk. *Perempuan, Masyarakat Patriarki & Kesetaraan Gender*. (Makassar: Yayasan Bursa Pengetahuan Kawasan Timur Indonesia (BaKTI), 2020), 3.

<sup>3</sup> Wibowo, Dwi Edi. "Peran Ganda Perempuan dalam Kesetaraan Gender." *Muwazah: Jurnal Kajian Gender* 3, No. 1. (2011): 357-364.

<sup>4</sup> Putra, I Made Suwandana. "Penegakan Hak Asasi Perempuan pada Era Globalisasi di Indonesia Menurut Hukum Internasional (Konvensi CEDAW)." *Jurnal Kertha Negara* 10, No. 4. (2022): 423-437.

<sup>5</sup> Qodarsasi, Umi. "Penyelesaian Kasus Kekerasan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Malaysia Melalui Implementasi Konvensi CEDAW PBB 1979." *Palastren* 7, No. 1. (2014): 169-192.

berdiri sejak tahun 1919 dan saat ini sudah memiliki 189 negara anggota.<sup>6</sup> Tujuan dari berdirinya ILO adalah untuk menjamin hak-hak, rasa keadilan, dan kesejahteraan buruh atau tenaga kerja serta mengurangi terjadinya diskriminasi, kekerasan, dan pelanggaran lainnya terhadap para buruh.<sup>7</sup> Selayaknya organisasi internasional pada umumnya, dalam membantu mewujudkan tujuan utamanya, ILO dapat menghasilkan produk hukum melalui perjanjian yang disepakati dengan negara-negara anggotanya. Produk hukum yang dihasilkan ILO umumnya berupa konvensi-konvensi yang kemudian dapat diberlakukan oleh negara anggotanya setelah melalui proses ratifikasi.<sup>8</sup> Sejak berdiri, ILO telah menghasilkan 190 konvensi termasuk 8 konvensi inti (*core conventions*), dan 206 rekomendasi. Sedangkan Indonesia sendiri telah bergabung sebagai negara anggota ILO sejak 11 juni 1950 dan kini telah meratifikasi sebanyak 19 konvensi ILO termasuk 8 konvensi inti ILO. Dari sekian banyak konvensi yang dikeluarkan oleh ILO, pengaturan mengenai tenaga kerja wanita atau kesetaraan tenaga kerja diatur secara terpisah dalam berbagai kategori<sup>9</sup> dan beberapa diantaranya telah diratifikasi oleh Indonesia.<sup>10</sup> Di Indonesia sendiri, pengaturan mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana didalamnya dimuat pula mengenai kesetaraan tenaga kerja dan tenaga kerja wanita.

Pengimplementasian mengenai kesetaraan perlakuan tenaga kerja khususnya pada wanita masih menjadi hal yang tabu di Indonesia walaupun sudah diatur pada undang-undang nasional maupun pada konvensi internasional. Karena pada kenyataannya, stigma masyarakat di Indonesia terkait kodrat dan kedudukan wanita di mata sosial masih menjadi faktor utama sulitnya para pekerja wanita dalam mencari mata pencaharian terlebih pada beberapa situasi terdapat spesifikasi khusus seperti batas usia, status perkawinan, bahkan penampilan fisik.<sup>11</sup> Lebih buruk lagi, saat sudah mendapat pekerjaan yang layak, wanita seringkali mendapat perlakuan yang tidak layak di lingkungan ia bekerja. Tidak sedikit terjadi kasus mengenai ketimpangan upah, diskriminasi, bahkan pelecehan atau tidak kekerasan yang terjadi di lingkungan kerja dimana korbannya adalah kebanyakan wanita.<sup>12</sup> Hal ini menjadi sebuah pertanyaan besar terkait kekuatan hukum yang secara tegas mengatur dan melarang

---

<sup>6</sup> Banjarani, Desia Rakhma. "Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO." *Jurnal Penelitian HAM* 10, No. 1. (2019): 115-126.

<sup>7</sup> Dewi, Putu Sinta dan Hartana. "Peran Penting International Labour Organisation dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia dari Kekerasan." *Jurnal Gender dan Hak Asasi Manusia* 1, No. 1. (2023): 10-17.

<sup>8</sup> Banjarani, Desia Rakhma. "Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO." *Jurnal Penelitian HAM* 10, No. 1. (2019): 115-126.

<sup>9</sup> Boulton, Alan. *Konvensi-Konvensi Ilo Tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*. (Jakarta: Kantor Perburuahan Indonesia, 2006). 1-10.

<sup>10</sup> Hartana, Putri Sita Rohmadani, Dewa Gede Sudika Mangku, dan Ni Putu Rai Yuliantini. "Peran International Labour Organization (ILO) Terhadap perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita." *Jurnal Pacta Sunt Servanda* 3, No. 2. (2022): 239-248.

<sup>11</sup> W, Theresia Vania Radhitya. "Peran Ganda yang Dialami Pekerja Wanita K3L Universitas Padjadjaran." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, No. 3. (2018): 204-219.

<sup>12</sup> Khotimah, Khusnul. "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan." *Yin Yang: Jurnal Studi Islam Gender & Anak* 4, No. 1. (2009): 158-180.

terjadinya tindakan yang mengandung ketidaksetaraan, diskriminasi, serta perbuatan melanggar hukum lainnya di lingkungan kerja.

Hal-hal yang melatarbelakangi dibuatnya penulisan ini, tentu berpedoman pada penelitian-penelitian lain yang telah dilakukan oleh penstudi terdahulu terkait dengan permasalahan serupa. Namun, fokus dan substansi yang dibicarakan dalam penulisan ini berbeda dengan apa yang tertuang dalam penelitian lain, seperti studi yang dibuat oleh Tantimin dan Elizabeth Sinukaban<sup>13</sup> pada tahun 2021 yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender di Indonesia" yang memiliki lingkup bahasan seputar perlindungan hak tenaga kerja wanita dan kesetaraan gender di Indonesia dan hanya berfokus pada peraturan perundang-undangan yang diberlakukan di Indonesia yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan. Serta studi yang dilakukan oleh Hartana, Putri Sita Rohmadani, dkk.<sup>14</sup> pada tahun 2022 dengan judul "Peran *International Labor Organization* (ILO) Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita" yang mana studi ini memiliki lingkup bahasan mengenai peranan ILO dalam hal perlindungan hukum tenaga kerja wanita secara umum dan universal, tidak terfokus pada negara tertentu. Sementara, penelitian ini memiliki pokok pembahasan yang berbeda dari dua studi tersebut dan dapat dikatakan sebagai gabungan dari dua studi tersebut karena memiliki lingkup dan fokus bahasan mengenai perlindungan hak serta kesetaraan terhadap pekerja wanita di Indonesia dalam perspektif hukum internasional yang berkaitan dengan peran dari ILO sebagai organisasi buruh internasional melalui konvensi-konvensi yang telah dihasilkan.

## 1.2. Rumusan Masalah

Melalui penjelasan dalam latar belakang diatas, diperoleh 2 (dua) rumusan masalah yang menjadi topik utama pada pembahasan, antara lain:

1. Bagaimanakah perlindungan hak tenaga kerja wanita apabila ditinjau dari konvensi-konvensi ILO?
2. Bagaimanakah kesesuaian antara pengaturan hukum di Indonesia dengan standar perlindungan tenaga kerja wanita yang dimiliki ILO?

## 1.3. Tujuan Penulisan

Melalui rumusan masalah diatas, diharapkan penulisan jurnal ini dapat membantu menambah wawasan pembaca terkait:

1. Perlindungan hak dan kesetaraan yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja wanita berdasarkan konvensi-konvensi ILO.
2. Kesesuaian peraturan perundang-undangan Indonesia terkait perlindungan tenaga kerja wanita dengan standar perlindungan yang dimiliki oleh ILO.

---

<sup>13</sup> Tantimin dan Elizabeth Sinukaban. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender di Indonesia." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, No. 3. (2021): 395-406.

<sup>14</sup> Hartana, Putri Sita Rohmadani, Dewa Gede Sudika Mangku, dan Ni Putu Rai Yuliantini. "Peran *International Labour Organization* (ILO) Terhadap perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita." *Jurnal Pacta Sunt Servanda* 3, No. 2. (2022): 239-248.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam penyusunan jurnal ini ialah metode penelitian yuridis normatif yang memiliki tinjauan terhadap berbagai aspek yuridis dengan melibatkan sumber dan literatur yang sah.<sup>15</sup> Penulis kemudian menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*Regulation Approach*) dan pendekatan analitis (*Analytical Approach*)<sup>16</sup> dimana penulis mengkaji dan menganalisis regulasi terkait ketenagakerjaan di Indonesia dan konvensi-konvensi ILO yang berkaitan dengan perlindungan hak serta kesetaraan tenaga kerja wanita. Dalam jurnal ini penulis juga memanfaatkan bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal hukum, dan literatur lain dari internet dengan bersumber pada situs resmi. Analisis data dalam jurnal ini menerapkan metode analisis deskriptif kualitatif yang kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif supaya mudah dipahami oleh pembaca.<sup>17</sup>

## 3. Hasil dan Pembahasan

ILO merupakan organisasi internasional badan PBB yang menaungi buruh dalam skala internasional dengan tujuan terbentuknya adalah demi mewujudkan lapangan kerja yang layak, kesejahteraan dan kesetaraan pekerja, serta menciptakan peluang-peluang kerjasama antar negara melalui sektor ketenagakerjaan. Selayaknya organisasi internasional pada umumnya, dalam membantu mewujudkan tujuan utamanya, ILO dapat menghasilkan produk hukum melalui perjanjian yang disepakati dengan negara-negara anggotanya. Produk hukum yang dihasilkan ILO umumnya berupa konvensi-konvensi yang kemudian dapat diberlakukan oleh negara anggotanya setelah melalui proses ratifikasi.<sup>18</sup>

### 3.1. Perlindungan Hak Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Konvensi-Konvensi ILO

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja telah dimuat dalam konvensi-konvensi ILO yang terdiri dari 190 konvensi termasuk beberapa konvensi yang telah direvisi. Terkait dengan regulasi mengenai tenaga kerja wanita, hak dan kewajibannya juga dimuat secara terpisah dalam konvensi ILO melalui beberapa konvensi dan terdapat pula konvensi yang membahas mengenai kesetaraan tenaga kerja secara *general*.<sup>19</sup> Menurut website resmi ILO, konvensi-konvensi yang spesifik mengatur mengenai tenaga kerja wanita, antara lain:<sup>20</sup>

---

<sup>15</sup> Purwati, Ani. *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*. (Surabaya, Jakad Media Publishing, 2020), 20-21.

<sup>16</sup> Suhaimi. "Problem Hukum dan Pendekatan dalam Penelitian Hukum Normatif." *Jurnal Yustisia* 19, No. 2. (2018): 203-210.

<sup>17</sup> Ariawan, I Gusti Ketut. "Metode Penelitian Hukum Normatif." *Kertha Widya Jurnal Hukum* 1, No. 1 (2013): 21-30.

<sup>18</sup> Banjarani, Desia Rakhma. "Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO." *Jurnal Penelitian HAM* 10, No. 1. (2019): 115-126.

<sup>19</sup> Putri, Ratih Ananda, dkk. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Ditinjau dari CEDAW Tahun 1979, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, dan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, No. 2. (2019): 260-278.

<sup>20</sup> [List of conventions \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/conventions)

- C045 - *Underground Work (Women) Convention*, 1935 atau konvensi pekerja wanita dibawah tanah.
- C089 - *Night Work (Women) Convention*, 1948 atas revisi dari C004 (1919) dan C041 (1934) atau konvensi jam malam pekerja wanita.
- C183 - *Maternity Protection Convention*, 2000 atas revisi dari C003 (1919) dan C103 (1952) atau konvensi proteksi kehamilan.

Kemudian, konvensi yang mengatur mengenai kesetaraan tenaga kerja diatur pula dalam beberapa konvensi, antara lain:<sup>21</sup>

- C100 - *Equal Remuneration Convention*, 1951 atau konvensi kesetaraan upah.
- C111 - *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, 1958 atau konvensi diskriminasi dalam pekerjaan maupun jabatan.
- C156 - *Workers with Family Responsibilities Convention*, 1981 atau konvensi pekerja dengan tanggung jawab keluarga.
- C190 - *Violence and Harassment Convention*, 2019 atau konvensi atas kekerasan dan pelecehan.

Konvensi-konvensi diatas, secara garis besar diatur mengenai kesetaraan dan keadilan dalam dunia kerja yang bahasan utamanya mengenai hak-hak serta perlindungan bagi tenaga kerja wanita. Adapun poin-poin perlindungan hak tenaga kerja wanita yang tercantum pada masing-masing konvensi, antara lain:

1. C045 - Konvensi Pekerja Wanita di Bawah Tanah 1935<sup>22</sup>
  - a. Setiap wanita tanpa membedakan usia tidak boleh atau dilarang untuk melakukan pekerjaan berupa tambang dalam bawah tanah.
  - b. Wanita yang dapat dikecualikan dalam larangan tersebut apabila merupakan pejabat pimpinan (bukan pekerjaan tangan), bekerja dalam bidang kesehatan dan kesejahteraan, sedang dalam masa pelatihan untuk pekerjaannya, atau harus masuk ke dalam bagian-bagian tambang untuk melakukan pekerjaan (bukan pekerjaan tangan).
2. C089 - Konvensi Jam Malam Pekerja Wanita 1948 (Revisi)<sup>23</sup>
  - a. Jam malam yang dimaksud adalah jangka waktu paling lama dalam 11 (sebelas) jam berturut-turut termasuk 7 (tujuh) jam waktu kerja yang ditetapkan instansi pemerintah, dan pada negara dengan musim tertentu, jam malam dapat dikurangi menjadi 10 (sepuluh) jam.
  - b. Setiap wanita tanpa membedakan usia tidak boleh bekerja larut malam di tempat kegiatan umum atau industri swasta dan cabangnya, kecuali terjadi keadaan *force majeure* seperti terjadi gangguan mendesak dalam pekerjaannya atau pekerjaannya berkaitan dengan bahan mentah dan cepat rusak sehingga harus diawetkan dalam waktu tertentu.
  - c. Konvensi ini tidak berlaku apabila pekerja wanita memiliki kedudukan penting yang bersifat manajerial dan teknikal atau wanita yang bekerja di jasa layanan kesehatan dan kesejahteraan.
3. C183 - Konvensi Proteksi Kehamilan 2000 (Revisi)<sup>24</sup>
  - a. Konvensi ini secara pokok mengatur aspek maternitas seperti perlindungan kesehatan, cuti kehamilan, cuti karena sakit atau komplikasi, dan menyusui.

---

<sup>21</sup> [List of conventions \(ilo.org\)](#)

<sup>22</sup> C45 ILO

<sup>23</sup> C89 ILO

<sup>24</sup> C183 ILO

- b. Pekerja wanita tidak boleh bekerja saat masa cuti pra-kelahiran hingga pasca melahirkan selama tidak kurang dari 14 minggu termasuk cuti wajib 6 minggu pasca melahirkan.
  - c. Cuti juga dapat diberikan apabila terjadi sakit atau komplikasi pada waktu kehamilan ataupun melahirkan dengan durasi yang dapat ditentukan oleh hukum nasional.
  - d. Adanya tunjangan finansial dengan standar agar dapat memenuhi kebutuhan kesehatan diri dan anaknya dengan jumlah tunjangan tidak kurang dari  $\frac{2}{3}$  upah pekerja yang bersangkutan serta memberi tunjangan kesehatan yang mencakup perawatan sampai masa melahirkan yang disesuaikan dengan hukum nasional.
  - e. Perusahaan dilarang memutus hubungan kerja saat masa cuti maupun setelah melahirkan dengan alasan yang berkaitan dengan maternitas serta dilarang melakukan diskriminasi dengan mengadakan tes kehamilan atau perawatan sejenis yang berpotensi menimbulkan resiko kesehatan.
  - f. Memberikan jam istirahat harian atau pengurangan jam kerja bagi pekerja yang menyusui dengan durasi disesuaikan pada hukum nasional.
4. C100 - Konvensi Kesetaraan Upah 1951<sup>25</sup>
    - a. Upah atau gaji yang diberikan kepada pekerja dengan jenis pekerjaan yang sama haruslah setara dan tidak boleh dibedakan atas alasan perbedaan jenis kelamin.
    - b. Penentuan jumlah upah yang diberikan harus sesuai dengan standar peraturan yang sah atau berdasarkan perundingan dengan tenaga kerja.
    - c. Melakukan penilaian dan penentuan upah pekerja secara objektif berdasarkan jenis dan isi pekerjaan.
  5. C111 - Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan Maupun Jabatan) 1958<sup>26</sup>
    - a. Melarang adanya perlakuan yang berbeda atau pengecualian dalam lingkup dunia kerja yang berdasar pada ras, agama, warna kulit, jenis kelamin, dan kewarganegaraan yang mengakibatkan ketidaksetaraan atau kehilangan kesempatan atas pekerjaan maupun jabatan.
    - b. Apabila dalam pekerjaan tertentu terdapat suatu persyaratan yang menyatakan pembedaan, maka hal tersebut tidak termasuk diskriminasi.
    - c. Menghimbau setiap negara anggota yang meratifikasi untuk mengatur larangan diskriminasi serta mempromosikan kesetaraan dalam dunia kerja.
  6. C156 - Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga 1981<sup>27</sup>
    - a. Berlaku untuk wanita maupun pria yang memiliki tanggung jawab atas anak-anak atau anggota keluarga yang membutuhkan perawatan, dukungan, atau kondisi tertentu yang menyebabkan kesulitan ekonomi.
    - b. Memberikan kesempatan pada pria atau wanita dengan tanggung jawab keluarga untuk memilih pekerjaan sesuai pertimbangan kebutuhan maupun kondisinya serta bekerja tanpa diskriminasi dan tanpa harus memiliki konflik antara pekerjaan dan keluarga.
    - c. Menghimbau nasional untuk meningkatkan sarana layanan masyarakat seperti penitipan anak, layanan keluarga, atau fasilitas terkait, meningkatkan pendidikan dan informasi guna memastikan pemahaman

---

<sup>25</sup> C100 ILO

<sup>26</sup> C111 ILO

<sup>27</sup> C156 ILO

terkait kesetaraan pria dan wanita kepada masyarakat serta mengadakan program latihan atau bimbingan pekerjaan sesuai kondisi dengan tanggung jawab keluarga.

- d. Melarang adanya pemutusan hubungan kerja (pemecatan) dengan alasan tanggung jawab keluarga.
7. C190 - Konvensi Atas Kekerasan dan Pelecehan 2019<sup>28</sup>
- a. Melarang terjadinya segala bentuk kekerasan dan pelecehan baik secara fisik, psikologis, seksual, atau ekonomi tanpa memandang status pekerjaan, jabatan, gender atau jenis kelamin di tempat, lingkungan, situasi, maupun hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan.
  - b. Instansi kerja manapun harus dengan tegas menetapkan prinsip dan memberi bimbingan anti tindak kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, membuat larangan serta memberikan sanksi pelanggaran, memberikan akses hukum dan pemulihan korban, serta selalu memastikan tidak terjadi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.
  - c. Mengadopsi undang-undang terkait penghapusan tindak kekerasan dan pelecehan dalam dunia kerja, mengidentifikasi dan mengobservasi segala kemungkinan terhadap tindakan sejenis, memberikan perlindungan dan jaminan terhadap pekerja dari kekerasan dan pelecehan, serta mengambil tindakan hukum apabila terjadi perbuatan pelanggaran.

Berdasarkan poin-poin pokok yang dimuat dalam konvensi-konvensi ILO terkait wanita maupun kesetaraan di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar dari konvensi tersebut melarang adanya pembatasan hak atau kesempatan, perbedaan atau pengecualian, dan diskriminasi dengan alasan perbedaan jenis kelamin. Wanita juga memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang layak atas pekerjaan dalam bertahan hidup.

### 3.2. Kesesuaian Pengaturan Hukum di Indonesia Dengan Standar Perlindungan Tenaga Kerja Wanita ILO

Indonesia telah bergabung sebagai negara bagian ILO sejak tahun 1950 dan sudah meratifikasi 19 konvensi ILO. Dari 7 (tujuh) daftar konvensi mengenai wanita dan kesetaraan hak di atas, 3 konvensi diantaranya telah diratifikasi Indonesia yakni:

- Konvensi Pekerja Wanita di Bawah Tanah 1935 (C45) yang telah diratifikasi pada tahun 1937 (*Nederland staatsblad* 1937 No: 15) yang dinyatakan berlaku di Indonesia dengan Indonesia *Staatsblad* 1937 No: 219;
- Konvensi Kesetaraan Upah 1951 (C100) yang diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 80 tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No: 100 mengenai Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (Lembaran Negara No: 171 tahun 1957); dan
- Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan Maupun Jabatan) 1958 (C111) yang diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 tahun 1999 tentang Pengesahan *Ilo Convention No. 111 Concerning Discrimination In Respect Of Employment And Occupation* (Konvensi Ilo Mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan).

Sementara, 4 (empat) konvensi ILO yang mengatur kesetaraan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja wanita lainnya masih belum diratifikasi.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> C190 ILO



Meskipun telah diatur dalam konvensi-konvensi ILO, pengaturan terkait isi pada konvensi-konvensi tersebut tetap disesuaikan dengan regulasi pada tiap-tiap negara anggota. Di Indonesia, peraturan perundang-undangan terkait tenaga kerja yang berlaku adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pada UU Ketenagakerjaan, diatur mengenai perlindungan hak dan kesetaraan terhadap tenaga kerja wanita yang tertuang dalam pasal 76, pasal 81-83, pasal 93 ayat 2 (b), dan pasal 153 ayat 1 (e) serta (i).<sup>30</sup>

Pasal-pasal tersebut memiliki isi dan pokok aturan yang berbeda-beda dengan kategori perlindungan hak yang berbeda pula. Apabila dijabarkan secara lebih jelas, aturan yang dimuat dalam pasal-pasal tersebut meliputi:

- a. **Pasal 76 UU Ketenagakerjaan** terdiri dari 5 (lima) ayat dan secara pokok mengatur mengenai jam kerja bagi tenaga kerja wanita, dimana tenaga kerja wanita dengan usia dibawah 18 tahun atau sedang hamil tidak boleh dipekerjakan antara pukul 11 malam sampai 7 pagi. Apabila diharuskan untuk bekerja pada jam tersebut, perusahaan diwajibkan untuk memberikan asupan yang bergizi dan menjaga keamanan serta kesusilaan pada lingkungan kerja, serta wajib menyediakan transportasi atau angkutan.<sup>31</sup>
- b. **Pasal 81 UU Ketenagakerjaan** terdiri dari 2 (dua) ayat yang secara pokok mengatur mengenai pekerja wanita yang sedang dalam masa haid apabila memiliki keluhan sakit tidak diwajibkan untuk bekerja sampai haid hari kedua.<sup>32</sup>
- c. **Pasal 82 UU Ketenagakerjaan** juga terdiri dari 2 (dua) ayat yang secara pokok mengatur mengenai masa cuti kehamilan atau melahirkan bagi tenaga kerja wanita, dimana pekerja wanita yang sedang hamil dapat waktu rehat selama 1,5 bulan sebelum persalinan dan 1,5 bulan pasca persalinan menurut perkiraan tenaga kesehatan. Sementara pekerja wanita yang mengalami keguguran dapat waktu rehat dalam waktu 1,5 bulan atau berdasarkan surat keterangan tenaga kesehatan.<sup>33</sup>
- d. **Pasal 83 UU Ketenagakerjaan** berisi aturan tentang hak pekerja wanita dalam masa menyusui dapat menyusui anaknya apabila harus dilakukan saat jam kerja.<sup>34</sup>
- e. **Pasal 93 UU Ketenagakerjaan** terdiri dari 5 (lima) ayat yang secara pokok mengatur mengenai upah yang dapat tidak dibayar apabila pekerja yang bersangkutan tidak bekerja. Namun, pada ayat 2 (b) hal tersebut dapat dikecualikan apabila tenaga kerja wanita yang sedang mengalami haid merasa sakit sehingga tidak dapat bekerja di hari pertama dan kedua, serta diatur lebih lanjut dalam ayat 4 (f) upah yang dibayar adalah selama 2 (hari).<sup>35</sup>
- f. **Pasal 153 UU Ketenagakerjaan** terdiri dari 2 (dua) ayat yang secara pokok mengatur tentang larangan terhadap perusahaan untuk memutus hubungan

---

<sup>29</sup> Khairunnisa, Sabrina, dkk. "Analisis Hukum Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi *International Labour Organization* (ILO) di Indonesia." *Diponegoro Law Review*, 5. No. 2. (2016): 1-15.

<sup>30</sup> Rosfiany, Oni. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Legalitas*, 4. No. 2. (2019): 36-53.

<sup>31</sup> Pasal 76 UU tenaker

<sup>32</sup> Pasal 81 UU tenaker

<sup>33</sup> Pasal 82 UU tenaker

<sup>34</sup> Pasal 83 UU tenaker

<sup>35</sup> Pasal 93 UU tenaker

kerja berdasarkan alasan-alasan yang telah diatur. Diantaranya ayat 1 (e) larangan putusan hubungan kerja kepada pekerja wanita hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui. Dalam ayat yang sama pada pasal ini diatur pula larangan pemutusan hubungan kerja atas dasar kesetaraan gender yakni tercantum pada huruf (i).<sup>36</sup>

Selain UU Ketenagakerjaan, terdapat peraturan perundang-undangan terkait hak dan perlindungan tenaga kerja wanita lainnya, yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan PHK terhadap wanita menikah, hamil, menyusui. Dalam Permen tersebut terdiri dari 7 pasal yang secara garis besar pasal-pasal nya mengatur mengenai larangan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan terhadap pekerjanya dengan alasan menikah, melahirkan ataupun menyusui. Sebaliknya, terhadap tenaga kerja yang dalam kondisi tersebut harus diberikan jatah cuti sesuai yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan. Perusahaan yang melanggar peraturan tersebut akan terkena sanksi berupa hukuman penjara dan/atau denda.<sup>37</sup> Kemudian ada juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga kerja atau Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00, terdiri dari 9 pasal yang secara garis besar mengatur mengenai:<sup>38</sup>

- Kewajiban dari perusahaan dengan pekerja wanita yang dipekerjakan dari pukul 23.00-07.00 agar memberi makanan serta minuman yang sesuai gizi
- Kewajiban perusahaan dalam menyediakan kendaraan antar jemput yang memadai apabila mempekerjakan pekerja wanita dari pukul 23.00-05.00;
- Tanggung jawab perusahaan dalam menjaga keamanan dan kesusilaan dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja serta menyediakan fasilitas kamar mandi/wc yang memadai, dengan memisahkan pekerja wanita dan laki-laki.

Lalu Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-04/MEN/88 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Pekerja Wanita. Dalam surat edaran tersebut, diatur secara khusus mengenai waktu pensiun pekerja pria dan wanita dalam lingkup perbedaan usia pensiun serta bantuan/tunjangan pengobatan dan perawatan pekerja pria dan wanita beserta keluarganya yang secara garis besar mengatur mengenai:<sup>39</sup>

- a. Waktu pensiun antara pekerja pria dan wanita harus disamakan kecuali terdapat permintaan khusus oleh pekerja wanita terkait percepatan waktu pensiun dari waktu yang telah ditentukan.
- b. Jaminan pemeliharaan pekerja pria dan wanita beserta keluarganya harus disamakan kecuali suami dari pekerja wanita yang bersangkutan sudah mendapat jaminan kesehatan di tempat kerjanya.

---

<sup>36</sup> Pasal 153 UU tenaker

<sup>37</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan PHK terhadap wanita menikah, hamil, menyusui.

<sup>38</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga kerja atau Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

<sup>39</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-04/MEN/88 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Tenaga Kerja Wanita

- c. Memberikan pembinaan dalam pembuatan maupun perpanjangan KKB serta meneliti peraturan perusahaan yang akan disahkan agar tidak adanya diskriminasi terhadap pekerja wanita.

Secara garis besar, beberapa peraturan perundang-undangan telah dibentuk untuk menjamin hak dan perlindungan bagi pekerja wanita di Indonesia. Untuk membantu merealisasikan isi dari regulasi-regulasi tersebut, perusahaan-perusahaan di Indonesia juga harus kooperatif dengan membuat kesepakatan berupa perjanjian kerjasama dengan para pekerjanya terutama pekerja wanita terkait hak-hak dan perlindungan yang mereka dapatkan di perusahaan tersebut. Seperti yang tercantum dalam undang-undang, perusahaan wajib memberikan jaminan kepada pekerjanya seperti jaminan sosial, jaminan kesusilaan, dan jaminan kesehatan reproduksi.<sup>40</sup> Apabila terjadi pelanggaran hak dan perlindungan tenaga kerja wanita di lingkungan kerja, maka perusahaan yang bersangkutan akan dikenakan sanksi. Diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sanksi yang diberikan bagi perusahaan yang melanggar UU dapat berupa sanksi administratif dan/atau sanksi pidana tergantung pada jenis aturan yang dilanggar.<sup>41</sup> Sanksi pidana yang dimaksud yakni berupa kurungan dan/atau denda. Sedangkan sanksi administratif tertuang dalam UU Ketenagakerjaan pasal 190 ayat 2, yakni Teguran; Peringatan tertulis Pembatasan kegiatan usaha; Pembekuan kegiatan usaha; Pembatalan persetujuan; Pembatalan pendaftaran; Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; serta/atau Pencabutan izin.

#### 4. Kesimpulan

Perlindungan hak tenaga kerja wanita telah diatur dalam konvensi-konvensi ILO, dengan dijabarkan dan dikategorikan secara umum dan universal. Beberapa konvensi ILO yang mengatur mengenai tenaga kerja wanita secara spesifik diantaranya C045 tahun 1935 tentang pekerja wanita dibawah tanah, C089 tahun 1948 atas revisi dari C004 (1919) dan C041 (1934) tentang jam malam pekerja wanita, dan C183 tahun 2000 atas revisi dari C003 (1919) dan C103 (1952) tentang perlindungan kehamilan. Kemudian, konvensi ILO yang mengatur mengenai kesetaraan tenaga kerja diantaranya C100 tahun 1951 tentang kesetaraan upah, C111 tahun 1958 tentang diskriminasi dalam pekerjaan, C156 tahun 1981 tentang pekerja dengan tanggung jawab keluarga, dan C190 tahun 2019 tentang kekerasan dan pelecehan dalam pekerjaan. Konvensi-konvensi tersebut telah memuat secara jelas aturan dan larangan dalam dunia kerja khususnya terkait kesetaraan dan perlindungan tenaga kerja wanita. Dalam kesesuaiannya dengan peraturan hukum di Indonesia, beberapa konvensi ILO telah diratifikasi. Terdapat 3 (tiga) konvensi ILO terkait kesetaraan dan tenaga kerja wanita yang telah diratifikasi diantaranya C045 tahun 1935 tentang pekerja wanita dibawah tanah, C100 tahun 1951 tentang kesetaraan upah, dan C111 tahun 1958 tentang diskriminasi dalam pekerjaan. Sementara itu, 4 (empat) konvensi lainnya masih belum diratifikasi. Selain daripada konvensi yang diratifikasi, Indonesia sendiri telah memiliki peraturan perundang-undangan mengenai tenaga kerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana pada UU tersebut

---

<sup>40</sup> Djakaria, Mulyani. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, No. 1 (2020): 16-28.

<sup>41</sup> Rosfiany, Oni. "Perlindungan Hukum Terhadap pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Legalitas* 4, No. 2 (2019): 36-53.

beberapa pasal yang mengatur mengenai perlindungan dan hak tenaga kerja wanita yakni pasal 76, pasal 81-83, pasal 93 ayat 2 (b), dan pasal 153 ayat 1 (e)&(i).

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Boulton, Alan. *Konvensi-Konvensi Ilo Tentang Kesetaraan Gender di Dunia Kerja*. (Jakarta: Kantor Perburuhan Indonesia, 2006).
- Palulungan, Lusya, Dkk. *Perempuan, Masyarakat Patriarki & Kesetaraan Gender*. (Makassar: Yayasan Bursa Pengetahuan Kawasan Timur Indonesia (BaKTI), 2020).
- Purwati, Ani. *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*. (Surabaya, Jakad Media Publishing, 2020).

### Jurnal:

- Ariawan, I Gusti Ketut. "Metode Penelitian Hukum Normatif." *Kertha Widya Jurnal Hukum* 1, No. 1 (2013).
- Banjarani, Desia Rakhma. "Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO." *Jurnal Penelitian HAM* 10, No. 1. (2019).
- Dewi, Putu Sinta dan Hartana. "Peran Penting International Labour Organisation dalam Melindungi Buruh Migran Indonesia dari Kekerasan." *Jurnal Gender dan Hak Asasi Manusia* 1, No. 1. (2023).
- Djakaria, Mulyani. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, No. 1 (2028).
- Hartana, Putri Sita Rohmadani, Dewa Gede Sudika Mangku, dan Ni Putu Rai Yuliantini. "Peran International Labour Organization (ILO) Terhadap perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita." *Jurnal Pacta Sunt Servanda* 3, No. 2. (2022).
- Khairunnisa, Sabrina, dkk. "Analisis Hukum Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi *International Labour Organization* (ILO) di Indonesia." *Diponegoro Law Review*, 5. No. 2. (2016).
- Khotimah, Khusnul. "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan." *Yin Yang: Jurnal Studi Islam Gender & Anak* 4, No. 1. (2009).
- Prastiwi, Ingesti Lady Rara dan Dida Rahmadanik. "Polemik dalam Karir Perempuan Indonesia." *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media* 4, No. 1. (2020).
- Putra, I Made Suwandana. "Penegakan Hak Asasi Perempuan pada Era Globalisasi di Indonesia Menurut Hukum Internasional (Konvensi CEDAW)." *Jurnal Kertha Negara* 10, No. 4. (2022).
- Putri, Ratih Ananda, dkk. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Ditinjau dari CEDAW Tahun 1979, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, dan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3, No. 2. (2019).

- Qodarsasi, Umi. "Penyelesaian Kasus Kekerasan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Malaysia Melalui Implementasi Konvensi CEDAW PBB 1979." *Palastren* 7, No. 1. (2014).
- Rosfiany, Oni. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Jurnal Legalitas* 4, No. 2. (2019): 36-53.
- Suhaimi. "Problem Hukum dan Pendekatan dalam Penelitian Hukum Normatif." *Jurnal Yustisia* 19, No. 2. (2018).
- Tantimin dan Elizabeth Sinukaban. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender di Indonesia." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8, No. 3. (2021).
- W, Theresia Vania Radhitya. "Peran Ganda yang Dialami Pekerja Wanita K3L Universitas Padjadjaran." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, No. 3. (2018).
- Wibowo, Dwi Edi. "Peran Ganda Perempuan dalam Kesetaraan Gender." *Muwazah: Jurnal Kajian Gender* 3, No. 1. (2011).

**Internet:**

- ILO, "ILO Conventions", ilo.org, URL: [ILO Conventions](https://www.ilo.org/conventions)
- ILO, "List of Conventions", ilo.org, URL: [List of conventions \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/conventions/list-of-conventions)

**Peraturan Perundang-Undangan:**

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 tahun 1989 tentang Larangan PHK terhadap wanita menikah, hamil, menyusui.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-224/Men/2003 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga kerja atau Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-04/MEN/88 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Tenaga Kerja Wanita.

**Instrumen Hukum Internasional:**

- C045 - *Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45)*
- C089 - *Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89)*
- C100 - *Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*
- C111 - *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*
- C156 - *Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)*
- C183 - *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*
- C190 - *Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*