

PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN DAN ANAK DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Apriliyanti^{1*}, Fitra Rahmadhani², Doni Pranata³

¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Penulis Korespondensi: aprilianti91c@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received : 11 Maret 2026 Accepted : 19 April 2026 Published : 30 April 2026	<i>This study aims to analyze the forms of legal protection for women and child workers from the perspective of Indonesian labor law and to identify the obstacles encountered in the implementation of such protection. This study applies a normative legal research method through statutory and conceptual approaches. The primary legal materials include laws and regulations concerning labor and child protection, while the secondary legal materials consist of relevant literature, scientific journals, and legal doctrines. The results indicate that Indonesian labor law provides specific protection for women workers, including including the right to equal treatment without discrimination, as well as protection of occupational health and safety. Meanwhile, labor regulations generally prohibit employers from employing children, except for certain types of work that meet legal requirements and do not interfere with the child's physical, mental, social, or educational development. Although the existing legal framework provides a basis for protection, its implementation still faces several obstacles, including weak labor supervision, limited workers' awareness of their rights, non-compliance by some employers, and social and economic factors that encourage children to enter the workforce. This study concludes that effective protection for women and child workers requires stronger supervision, consistent law enforcement, greater legal awareness among workers and employers, and cooperation among the government, companies, families, and society to ensure the fulfillment of the rights of women and child workers in accordance with the principles of justice, legal certainty, and the protection of human rights.</i>
Keywords Female Labor; Child Labor; Labor Law.	

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam proses pembangunan nasional karena memiliki peranan langsung dalam kegiatan produksi, pelayanan, perdagangan, dan berbagai aktivitas ekonomi lainnya. Pembangunan ketenagakerjaan pada hakikatnya tidak hanya diarahkan pada peningkatan kesempatan kerja dan produktivitas, tetapi juga harus menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja serta terciptanya hubungan kerja yang adil dan manusiawi. Dalam konteks tersebut, negara memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada setiap pekerja tanpa diskriminasi, termasuk kepada kelompok pekerja yang secara sosial dan biologis memiliki kerentanan tertentu, khususnya pekerja perempuan dan anak.

Perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian dari hak konstitusional warga negara. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sedangkan Pasal 28D ayat (2) menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Konstitusi juga secara khusus menegaskan bahwa setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang, serta memperoleh perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28B ayat (2) UUD 1945. Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja perempuan dan anak tidak hanya merupakan

persoalan ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan bagian dari pelaksanaan hak asasi manusia.

Perempuan memiliki kontribusi yang semakin penting dalam kehidupan ekonomi dan dunia kerja. Keikutsertaan perempuan dalam berbagai sektor pekerjaan menunjukkan bahwa perempuan mempunyai kedudukan strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi, memenuhi kebutuhan keluarga, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perempuan bekerja di berbagai sektor, baik formal maupun informal, mulai dari sektor industri, perdagangan, jasa, pendidikan, kesehatan, pertanian, hingga ekonomi digital. Namun, meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja juga menghadirkan berbagai persoalan hukum yang membutuhkan perhatian khusus.

Pekerja perempuan dapat menghadapi kondisi yang berbeda dibandingkan pekerja laki-laki, terutama berkaitan dengan fungsi reproduksi, kehamilan, persalinan, keguguran, menyusui, keselamatan kerja, serta kebutuhan perlindungan dalam kondisi kerja tertentu. Selain itu, perempuan masih berpotensi menghadapi diskriminasi dalam proses penerimaan tenaga kerja, perbedaan perlakuan dalam pengembangan karier, ketidaksetaraan kesempatan, pemutusan hubungan kerja karena kehamilan atau perkawinan, serta pelecehan dan kekerasan seksual di lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persamaan hak dalam ketenagakerjaan tidak selalu cukup diwujudkan melalui perlakuan yang sama, tetapi dalam kondisi tertentu membutuhkan perlindungan khusus agar tercapai keadilan substantif.

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan terhadap pekerja perempuan telah mendapatkan perhatian melalui sejumlah ketentuan khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut mengatur pembangunan ketenagakerjaan, kesempatan dan perlakuan yang sama, hubungan kerja, serta perlindungan khusus bagi pekerja perempuan dan anak. Kerangka hukum ketenagakerjaan tersebut selanjutnya mengalami perubahan melalui regulasi Cipta Kerja, yang saat ini antara lain tercermin dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta perkembangan putusan Mahkamah Konstitusi terhadap sejumlah norma ketenagakerjaan.

Perlindungan kepada pekerja perempuan dalam hukum ketenagakerjaan pada prinsipnya berkaitan dengan upaya menjamin kesehatan, keselamatan, harkat, martabat, dan hak reproduksi perempuan dalam hubungan kerja. Pengaturan khusus diperlukan bukan untuk membatasi hak perempuan memperoleh pekerjaan, melainkan untuk menjamin bahwa aktivitas pekerjaan tidak menghilangkan hak-hak yang berkaitan dengan kondisi biologis dan fungsi reproduksinya. Oleh karena itu, perlindungan terhadap kehamilan, persalinan, keguguran, kesempatan menyusui, serta kondisi kerja pada waktu tertentu harus dipahami sebagai bagian dari perlindungan hak pekerja dan penerapan prinsip nondiskriminasi dalam hubungan industrial.

Selain perempuan, anak merupakan kelompok yang membutuhkan perlindungan khusus dalam bidang ketenagakerjaan. Secara ideal, masa anak-anak merupakan periode yang dipergunakan untuk tumbuh, berkembang, memperoleh pendidikan, bermain, serta mengembangkan kemampuan fisik, mental, sosial, dan intelektual. Keterlibatan anak dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan usia dan perkembangan dirinya dapat menghambat pendidikan, mengganggu kesehatan, meningkatkan risiko kecelakaan, serta membuka kemungkinan terjadinya eksploitasi ekonomi.

Persoalan pekerja anak masih relevan dalam konteks ketenagakerjaan Indonesia. Data statistik nasional menunjukkan bahwa anak usia kerja tertentu masih terlibat dalam aktivitas pekerjaan, sehingga persoalan pekerja anak belum sepenuhnya dapat dianggap selesai. BPS masih menerbitkan data mengenai pekerja anak usia 10–17 tahun menurut

provinsi dan jenis kelamin; tabel nasional yang dipublikasikan pada Januari 2026 mencatat adanya pekerja anak laki-laki maupun perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan aturan hukum perlu disertai implementasi, pengawasan, dan kebijakan sosial yang efektif.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya menetapkan larangan mempekerjakan anak, namun memberikan pengecualian secara terbatas terhadap pekerjaan tertentu dengan persyaratan yang ketat. Kementerian Ketenagakerjaan juga menempatkan penghapusan pekerja anak sebagai bagian dari agenda perlindungan ketenagakerjaan dan menyatakan bahwa regulasi ketenagakerjaan mengatur dengan jelas larangan mempekerjakan anak serta perlunya perlindungan terhadap anak yang terlibat dalam pekerjaan. Dengan demikian, penggunaan tenaga kerja anak tidak dapat dipandang semata-mata sebagai hubungan kontraktual antara pemberi kerja dan pekerja, melainkan harus mempertimbangkan kepentingan terbaik bagi anak.

Perlindungan terhadap anak juga diperkuat melalui Undang-Undang tentang Perlindungan Anak. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 yang mengubah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 menempatkan perlindungan anak sebagai serangkaian kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak beserta hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi serta memperoleh perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Prinsip tersebut sangat relevan dalam persoalan ketenagakerjaan karena eksploitasi ekonomi terhadap anak dapat berdampak langsung terhadap pendidikan, kesehatan, keselamatan, dan perkembangan dirinya.

Fenomena pekerja anak tidak dapat dilepaskan dari persoalan sosial dan ekonomi yang lebih luas. Kemiskinan keluarga, rendahnya pendapatan rumah tangga, keterbatasan akses pendidikan, kondisi lingkungan sosial, kebutuhan ekonomi keluarga, dan lemahnya pengawasan dapat menjadi faktor yang mendorong anak memasuki dunia kerja terlalu dini. Oleh karena itu, penyelesaian masalah pekerja anak tidak cukup hanya melalui pemberian sanksi kepada pemberi kerja, tetapi juga membutuhkan pendekatan komprehensif melalui kebijakan pendidikan, pengentasan kemiskinan, perlindungan sosial, pemberdayaan keluarga, dan pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam konteks hubungan industrial, kedudukan pekerja dan pengusaha pada dasarnya memiliki hubungan saling membutuhkan, tetapi tidak selalu memiliki kekuatan ekonomi dan posisi tawar yang seimbang. Pekerja bergantung pada pekerjaan untuk memperoleh penghasilan, sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan usahanya. Ketidakseimbangan posisi tersebut menjadi salah satu alasan penting hadirnya hukum ketenagakerjaan. Negara melalui peraturan perundang-undangan menetapkan standar minimum perlindungan yang tidak boleh dikurangi secara sewenang-wenang dalam hubungan kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dan anak pada prinsipnya dapat dipandang dalam dua dimensi, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran melalui pembentukan regulasi, pengawasan ketenagakerjaan, standar keselamatan dan kesehatan kerja, larangan diskriminasi, pengaturan waktu kerja, serta ketentuan khusus bagi perempuan dan anak. Sementara itu, perlindungan represif diperlukan ketika pelanggaran telah terjadi, melalui mekanisme pengaduan, penyelesaian perselisihan, penegakan hukum, pemberian sanksi, serta pemulihan hak pekerja.

Perubahan struktur ekonomi dan perkembangan teknologi juga menimbulkan tantangan baru dalam memberikan perlindungan ketenagakerjaan. Munculnya pekerjaan berbasis platform digital, pekerjaan fleksibel, sistem kerja jarak jauh, ekonomi gig, serta berbagai bentuk hubungan kerja baru berpotensi menimbulkan persoalan mengenai status pekerja, waktu kerja, keselamatan, perlindungan sosial, dan tanggung jawab

pemberi kerja. Bagi perempuan, fleksibilitas kerja dapat memberikan peluang untuk meningkatkan partisipasi ekonomi, tetapi juga berpotensi memperbesar beban ganda antara pekerjaan produktif dan tanggung jawab domestik apabila tidak disertai perlindungan yang memadai.

Dalam perspektif keadilan, perlindungan khusus terhadap perempuan dan anak bukan merupakan bentuk diskriminasi terhadap kelompok lain, tetapi merupakan upaya memberikan perlakuan yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkat kerentanan masing-masing kelompok. Kesenjangan tidak selalu berarti memberikan perlakuan yang identik kepada setiap orang. Dalam keadaan tertentu diperlukan tindakan perlindungan khusus agar seseorang dapat menikmati hak yang setara secara nyata. Hal ini sangat relevan bagi pekerja perempuan yang memiliki kebutuhan perlindungan reproduksi dan anak yang secara fisik maupun psikologis belum memiliki kapasitas yang sama dengan pekerja dewasa.

Tanggung jawab dalam memberikan perlindungan tersebut tidak hanya berada pada pemerintah. Pengusaha mempunyai kewajiban penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, bebas diskriminasi, dan menghormati martabat pekerja. Pekerja dan serikat pekerja juga mempunyai peranan dalam memperjuangkan dan mengawasi pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan. Keluarga dan masyarakat memiliki tanggung jawab besar dalam mencegah eksploitasi anak, sedangkan pemerintah harus memastikan tersedianya regulasi, pengawasan, penegakan hukum, serta kebijakan sosial yang mendukung perlindungan kelompok rentan.

Perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak pada akhirnya mempunyai hubungan erat dengan tujuan pembangunan nasional. Perlindungan yang baik terhadap pekerja perempuan dapat meningkatkan rasa aman, produktivitas, partisipasi ekonomi, dan kesejahteraan keluarga. Sementara itu, perlindungan anak dari eksploitasi ekonomi akan memberikan kesempatan yang lebih besar bagi anak untuk memperoleh pendidikan, menjaga kesehatan, dan mengembangkan potensi dirinya. Dengan demikian, perlindungan ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat individual kepada pekerja, tetapi juga menjadi investasi jangka panjang bagi pembangunan sumber daya manusia.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini, kajian mengenai perlindungan perempuan dan anak menjadi semakin penting karena sistem ketenagakerjaan mengalami perkembangan regulasi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetap menjadi bagian penting dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, namun sejumlah ketentuannya telah mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan perkembangan interpretasi konstitusional melalui putusan Mahkamah Konstitusi. Dinamika tersebut menuntut pemahaman hukum yang tidak hanya berdasarkan teks peraturan tertentu, tetapi juga memperhatikan hubungan antarperaturan dan perkembangan hukum yang berlaku.

Oleh karena itu, kajian mengenai **“Perlindungan bagi Pekerja Perempuan dan Anak dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”** penting dilakukan untuk menganalisis bentuk dan dasar perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan dan anak, mengidentifikasi berbagai permasalahan dalam implementasinya, serta mengkaji peranan pemerintah, pengusaha, pekerja, keluarga, dan masyarakat dalam mewujudkan perlindungan yang efektif. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bahwa pembangunan ketenagakerjaan yang berkeadilan tidak hanya diukur dari besarnya kesempatan kerja dan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga dari kemampuan negara dalam menjamin penghormatan terhadap martabat manusia, kesetaraan, keselamatan, kesejahteraan, dan perlindungan terhadap kelompok yang rentan dalam dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (*yuridis normatif*). Menurut Soerjono Soekanto (1986), penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah bahan pustaka atau data sekunder untuk menemukan asas-asas hukum, aturan hukum serta doktrin yang berkaitan dengan isu hukum yang dikaji. Artinya, penelitian ini tidak meneliti perilaku manusia langsung dilapangan, tetapi fokus pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin para ahli, dan literatur hukum yang relevan dengan perlindungan pekerja perempuan dan anak.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normative. Dengan demikian, maka data yang dikumpulkan bersumber dari bahan-bahan hukum tertulis atau bahan-bahan pustaka, seperti peraturan perundang-undangan, konvensi ILO, putusan pengadilan (jika ada), jurnal ilmiah, hasil skripsi atau tesis, dan pendapat para ahli. Menurut Soerjono Soekanto (1986), penelitian hukum normatif memerlukan bahan hukum yang diperoleh melalui studi kepustakaan, karena sumber utamanya adalah peraturan dan literatur hukum. Artinya, data tidak dikumpulkan dari wawancara atau observasi langsung, melainkan dari dokumen, buku, jurnal, dan undang-undang. Tujuan dari teknik ini adalah untuk memperoleh landasan teoritis dan yuridis tentang perlindungan pekerja perempuan dan anak.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian hukum normatif, analisis data berarti proses menelaah, menafsirkan, dan menarik kesimpulan dari bahan hukum (primer, sekunder, dan tersier) yang sudah dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Menurut Johny Ibrahim (2013), Analisis data dalam penelitian hukum normatif dilakukan secara kualitatif, yaitu dengan menafsirkan norma hukum dan menghubungkannya dengan doktrin serta kenyataan sosial yang relevan. Jadi, teknik analisis data dilakukan bukan dengan angka atau statistik, tetapi dengan penalaran hukum (*legal reasoning*) dan interpretasi terhadap peraturan perundang-undangan serta teori hukum.

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif deskriptif, yaitu menguraikan data hukum yang diperoleh secara sistematis untuk menggambarkan, menafsirkan, dan menjelaskan makna hukum yang terkait dengan perlindungan pekerja perempuan dan anak. Menurut Soerjono Soekanto (1986), Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menafsirkan isi peraturan perundang-undangan dan mengaitkannya dengan teori serta fakta hukum yang ada. Dengan demikian, analisis dilakukan tanpa perhitungan statistik, tetapi melalui penalaran logis dan argumentatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

1. Perlindungan Hukum Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan bagian penting dari sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Negara tidak hanya mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga menjamin agar hubungan kerja tersebut menghormati hak, martabat, keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja. Prinsip tersebut sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam bidang ketenagakerjaan, Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Dalam konteks penelitian ini, pekerja perempuan dan anak merupakan kelompok yang memperoleh perlindungan khusus. Perlindungan khusus tersebut tidak berarti menempatkan perempuan dan anak pada posisi yang berbeda secara diskriminatif, tetapi bertujuan melindungi kondisi biologis, kesehatan reproduksi, tumbuh kembang anak, keselamatan, serta kepentingan sosial dan pendidikan mereka. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara khusus menempatkan pengaturan pekerja anak dan pekerja perempuan dalam Bab X mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan.

Kerangka hukum ketenagakerjaan saat ini perlu dibaca bersama dengan perubahan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Mahkamah Konstitusi juga meminta pembentuk undang-undang untuk membentuk undang-undang ketenagakerjaan baru yang terpisah dari UU Cipta Kerja. Sampai Agustus 2026, proses legislasi tersebut masih berlangsung dan DPR menargetkan pembahasannya selesai sebelum tenggat yang ditentukan Mahkamah Konstitusi, yaitu 31 Oktober 2026.

Dengan demikian, pembahasan mengenai perlindungan pekerja perempuan dan anak harus melihat hukum ketenagakerjaan sebagai suatu sistem yang tidak hanya memberikan hak secara formal, tetapi juga mewajibkan negara dan pengusaha menciptakan kondisi kerja yang mampu menjamin pemenuhan hak tersebut

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan. Aturan utama terkait dengan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan tertuang dalam:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sekaligus menjadi dasar hukum perlindungan bagi pekerja perempuan:
 - Pasal 76 ayat (1): Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang berisiko terhadap kesehatan dan keselamatannya.
 - Pasal 81 ayat (1): Pekerja perempuan berhak atas cuti haid pada hari pertama dan kedua masa haid.
 - Pasal 82 ayat (1): Pekerja perempuan berhak atas cuti melahirkan selama 3 bulan (1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan).
 - Pasal 83: Perusahaan wajib memberi kesempatan bagi ibu menyusui anaknya selama waktu kerja.
- b. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 88 Tahun 2023 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan juga memperkuat hak-hak tersebut.
- c. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Prinsip utama dalam perlindungan pekerja perempuan adalah persamaan hak dan larangan diskriminasi. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan kesempatan yang sama kepada setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, sedangkan Pasal 6 mengharuskan pengusaha memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pekerja. Ketentuan tersebut mencakup pekerja perempuan sehingga pengusaha tidak dapat membedakan hak pekerja hanya berdasarkan jenis kelamin.

Prinsip persamaan tersebut mempunyai arti penting karena perlindungan pekerja perempuan tidak cukup jika hukum hanya mengatur kesehatan reproduksi.

Perlindungan juga harus mencakup kesempatan memperoleh pekerjaan, pengembangan karier, pemberian upah, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan perlakuan yang adil. Dalam aspek pengupahan, prinsip hukum ketenagakerjaan juga menghendaki tidak adanya perbedaan upah berdasarkan gender untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama.

Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap perempuan memiliki dua dimensi. Pertama, hukum memberikan perlakuan yang setara antara pekerja perempuan dan laki-laki. Kedua, hukum memberikan perlindungan khusus kepada pekerja perempuan dalam keadaan tertentu yang berhubungan dengan fungsi reproduksi dan kondisi biologisnya. Kedua bentuk perlindungan tersebut harus berjalan secara bersamaan agar prinsip kesetaraan tidak menghilangkan kebutuhan perlindungan khusus perempuan.

3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak

Sama halnya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia juga mengatur perlindungan khusus bagi tenaga kerja anak. Aturan utama terkait dengan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan tertuang dalam:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - Pasal 68 yang berbunyi: Pengusaha dilarang mempekerjakan anak.
 - Pasal 69 ayat (1): Anak berusia 13–15 tahun hanya boleh melakukan pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosialnya.
 - Pasal 70: Anak dapat bekerja dalam rangka pelatihan kerja dengan pengawasan yang ketat.
 - Pasal 74: Pemerintah wajib mengambil tindakan terhadap pihak yang mempekerjakan anak dalam pekerjaan berbahaya.
- b. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak menegaskan bahwa setiap anak berhak memperoleh perlindungan dari eksploitasi ekonomi dan pekerjaan yang membahayakan dirinya.
- c. Konvensi ILO No. 138 dan 182
 - Konvensi No. 138: Mengatur usia minimum bekerja (15 tahun, atau 13 tahun untuk pekerjaan ringan).
 - Konvensi No. 182: Melarang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (perdagangan anak, perbudakan, prostitusi, pekerjaan berbahaya).
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 5 Tahun 2018 Tentang Tata Cara dan Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan, Keselamatan, atau Moral Anak.

Berbeda dengan pekerja perempuan yang pada prinsipnya bebas memasuki hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan menggunakan pendekatan yang lebih ketat terhadap anak. Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas menentukan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Prinsip tersebut menunjukkan bahwa kepentingan pendidikan, kesehatan, perkembangan fisik, mental, dan sosial anak mempunyai kedudukan yang lebih utama daripada kepentingan ekonomi yang muncul dari pekerjaan.

Meskipun demikian, larangan tersebut tidak bersifat mutlak. Undang-undang memberikan pengecualian secara terbatas untuk jenis pekerjaan dan kondisi tertentu. Pengecualian tidak dapat ditafsirkan sebagai kebebasan umum bagi pengusaha untuk mempekerjakan anak. Pengusaha tetap harus memenuhi seluruh persyaratan yang ditetapkan hukum.

4. Bentuk Perlindungan Hukum Preventif dan Represif

Perlindungan terhadap pekerja perempuan dan anak dapat dianalisis melalui dua bentuk perlindungan hukum, yaitu perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran. Dalam konteks pekerja perempuan, bentuknya terlihat pada kewajiban pengusaha menjamin keamanan pekerja malam, pemberian hak reproduksi, fasilitas laktasi, larangan diskriminasi, dan larangan pemutusan hubungan kerja atas dasar kondisi reproduksi. Dalam perlindungan anak, sifat preventif tampak pada batas usia, pembatasan waktu kerja, izin orang tua, kewajiban perlindungan K3, perlindungan pendidikan, serta larangan pekerjaan terburuk.

Perlindungan represif berlaku setelah terjadi pelanggaran. Pekerja dapat menggunakan mekanisme hukum ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ketika pengusaha tidak memenuhi hak normatifnya. Dalam konteks ini, keberadaan norma larangan dan sanksi mempunyai fungsi untuk memastikan bahwa kewajiban pengusaha tidak hanya bersifat moral, tetapi mempunyai konsekuensi hukum.

Kedua bentuk perlindungan harus berjalan secara seimbang. Perlindungan represif tidak akan optimal apabila pekerja tidak mengetahui haknya atau sulit memperoleh akses terhadap penyelesaian sengketa. Sebaliknya, perlindungan preventif tidak akan efektif apabila pelanggaran tidak memperoleh respons dan penegakan hukum.

5. Permasalahan dalam Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Perempuan dan Anak

Secara normatif, Indonesia telah memiliki perangkat hukum yang cukup luas untuk memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan dan anak. Namun, keberadaan aturan tidak secara otomatis menjamin pemenuhan hak di tempat kerja. Efektivitas hukum juga bergantung pada kepatuhan pengusaha, pengawasan ketenagakerjaan, pemahaman pekerja mengenai haknya, serta kemampuan negara menindak pelanggaran.

Pada pekerja perempuan, persoalan dapat muncul ketika hak reproduksi hanya tercantum secara formal tetapi perusahaan membuat prosedur yang terlalu rumit untuk menggunakan hak tersebut. Kondisi serupa dapat terjadi apabila fasilitas bagi ibu menyusui tidak tersedia secara layak atau pekerja merasa penggunaan cuti maternitas akan memengaruhi penilaian kariernya. Karena itu, perlindungan tidak cukup diukur dari keberadaan ketentuan tertulis. Perlindungan harus dinilai dari kemudahan pekerja menggunakan hak tanpa tekanan, diskriminasi, atau ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Hal ini merupakan implikasi dari prinsip perlakuan tanpa diskriminasi dan penguatan perlindungan maternitas yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan serta UU KIA.

Dalam persoalan pekerja anak, tantangan hukum menjadi lebih kompleks karena anak dapat bekerja di luar hubungan kerja formal, termasuk dalam usaha keluarga atau kegiatan ekonomi yang sulit terjangkau sistem pengawasan perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengakui kondisi tersebut melalui kewajiban pemerintah untuk melakukan penanggulangan terhadap anak yang bekerja di luar hubungan kerja.

Oleh sebab itu, penanganan pekerja anak tidak dapat bergantung hanya pada pendekatan ketenagakerjaan. Pemerintah perlu menyelaraskan pengawasan tenaga kerja dengan perlindungan anak, pendidikan, kesejahteraan keluarga, dan penanggulangan kondisi ekonomi yang dapat mendorong anak memasuki dunia kerja sebelum waktunya.

Pembahasan

Perempuan memiliki peran yang semakin besar dalam pembangunan nasional. Banyak industri padat karya, seperti garmen, tekstil, dan makanan, bergantung pada tenaga kerja perempuan. Namun demikian, partisipasi ini sering tidak sejalan dengan perlindungan dan kesejahteraan yang memadai. Beberapa kondisi yang dihadapi pekerja perempuan adalah seperti, diskriminasi upah dan jabatan, hak reproduksi yang sering diabaikan, beban ganda, dan perlakuan tidak adil serta pelecehan di tempat kerja. Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerja perempuan memerlukan perlindungan moral, sosial, dan hukum yang kuat agar dapat bekerja dengan aman, bermartabat, dan sesuai dengan hak-haknya sebagai warga negara.

Masalah pekerja anak di Indonesia masih menjadi isu sosial yang serius. Banyak anak bekerja di usia dini karena keterpaksaan ekonomi keluarga. Mereka biasanya ditemukan di sektor informal seperti pertanian, perdagangan kaki lima, pabrik kecil, dan pekerjaan rumah tangga. Menurut hukum, mempekerjakan anak di bawah usia 18 tahun dilarang keras, kecuali untuk pekerjaan ringan dengan syarat seperti, anak berusia minimal 13 tahun, waktu kerja maksimal 3 jam per hari, tidak mengganggu sekolah, mendapat izin orang tua atau wali, bekerja di bawah pengawasan langsung orang tua. Meskipun aturan ini ada, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak anak bekerja melebihi batas waktu, tanpa perlindungan kesehatan dan keselamatan, bahkan dalam kondisi berbahaya.

Menurut Asikin dan Ambarini (2003) perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat dibagi menjadi 3 aspek. Yang pertama perlindungan fisik dan kesehatan, perlindungan ini adalah bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja perempuan untuk menjamin keselamatan tubuh, kesehatan reproduksi, serta kondisi kerja yang aman dari bahaya fisik, kimia, maupun biologis di tempat kerja. Menurut Imam Soepomo (1985) dalam Hukum Perburuhan di Indonesia, Perlindungan fisik bagi pekerja perempuan dimaksudkan untuk mencegah agar pekerjaan yang dilakukan tidak membahayakan keselamatan kerja dan kodrat biologis perempuan, seperti haid, kehamilan, dan melahirkan. Sedangkan menurut Sri Redjeki Hartono (1994), Perlindungan kesehatan pekerja perempuan adalah jaminan hukum dan sosial agar perempuan dapat bekerja tanpa mengorbankan fungsi reproduksi dan kesehatannya secara fisik maupun mental. Jadi, perlindungan ini menekankan bahwa perempuan memiliki kebutuhan biologis khusus yang harus dihormati dan dijamin oleh hukum ketenagakerjaan. Menurut Asikin dan Ambarini (2003) dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Perlindungan fisik dan kesehatan bagi pekerja perempuan seperti, larangan mempekerjakan pada waktu malam (antara pukul 23.00–07.00) bagi perempuan hamil atau dalam kondisi kesehatan tertentu (kecuali ada jaminan keamanan dan transportasi), hak atas cuti haid dan melahirkan untuk menjaga kesehatan reproduksi, kewajiban penyediaan ruang laktasi (menyusui) di tempat kerja, Jaminan lingkungan kerja yang aman dari bahan kimia, mesin berbahaya, atau tekanan fisik berlebih, dan akses terhadap fasilitas kesehatan kerja, seperti pemeriksaan kesehatan rutin, konseling, dan jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan).

Yang kedua perlindungan moral dan sosial, perlindungan ini merupakan bagian dari tiga bentuk perlindungan terhadap pekerja perempuan, selain perlindungan fisik dan kesehatan, serta perlindungan ekonomis. Konsep ini bertujuan untuk menjaga martabat, kehormatan, dan hak sosial pekerja perempuan dalam dunia kerja agar mereka tidak menjadi korban diskriminasi, pelecehan, maupun ketidakadilan sosial di lingkungan kerja. Menurut Asikin dan Ambarini (2004), Perlindungan moral dan sosial dimaksudkan untuk menjaga serta melindungi pekerja perempuan dari tindakan yang dapat merendahkan martabat kemanusiaannya, serta menjamin agar mereka dapat

bekerja dengan suasana yang layak, aman, dan sesuai dengan nilai-nilai sosial kemasyarakatan. Menurut Lalu Husni (2008), Perlindungan moral dan sosial dimaksudkan untuk memberikan rasa aman bagi pekerja perempuan, tidak hanya dalam arti fisik, tetapi juga dalam menjaga harkat dan kehormatannya sebagai manusia. Sementara Sri Redjeki Hartono (2015) menambahkan bahwa, Perlindungan sosial bagi perempuan pekerja tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial budaya dan struktur keluarga di Indonesia. Negara harus menjamin bahwa pekerjaan tidak mengorbankan fungsi sosial dan moral perempuan. Artinya, perlindungan ini tidak hanya melindungi tubuh pekerja perempuan, tetapi juga menjamin harkat dan kehormatan mereka sebagai manusia dan warga negara.

Yang terakhir adalah perlindungan ekonomi dan hukum. Perlindungan ekonomi adalah bentuk perlindungan yang diberikan untuk menjamin kesejahteraan dan kelayakan hidup pekerja perempuan melalui jaminan penghasilan, tunjangan, dan hak-hak ekonomi lainnya. Tujuan utamanya ialah agar perempuan tidak mengalami kerugian ekonomi akibat statusnya sebagai pekerja, ibu, atau anggota keluarga. Menurut Zainal Asikin dan Ambarini (2004), Perlindungan ekonomi dimaksudkan agar pekerja perempuan memperoleh penghasilan yang layak serta perlakuan yang sama dalam kesempatan dan kesejahteraan ekonomi di tempat kerja. Dengan kata lain, perlindungan ini bertujuan agar pekerja perempuan tidak dirugikan secara finansial dan tetap memperoleh hak-hak ekonominya sesuai peraturan perundang-undangan. Sedangkan perlindungan hukum adalah jaminan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan agar hak-hak pekerja perempuan terlindungi dari tindakan sewenang-wenang, eksploitasi, dan diskriminasi. Menurut Philipus M. Hadjon (1987), Perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi harkat dan martabat manusia serta hak-hak asasi subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan berarti pemberian hak dan kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Dari hasil pembahasan dan kajian hukum, ditemukan bahwa perlindungan terhadap pekerja perempuan telah diatur cukup lengkap dalam peraturan perundang-undangan, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan reproduksi perempuan sudah dijamin, seperti hak cuti haid (Pasal 81), hak cuti melahirkan dan menyusui (Pasal 82), serta larangan mempekerjakan perempuan hamil pada malam hari untuk menjaga keselamatan ibu dan janin. Perlindungan upah dan kesempatan kerja juga dijamin, di mana pengusaha dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerja perempuan dalam hal upah dan jabatan. Namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang tidak melaksanakan aturan ini dengan baik. Cuti haid dan cuti melahirkan sering tidak diberikan penuh, dan diskriminasi upah masih terjadi di sektor informal dan industri padat karya. Hasil analisis menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja perempuan lebih kuat di atas kertas daripada di lapangan, karena lemahnya pengawasan dari pemerintah dan masih adanya budaya patriarki di dunia kerja.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja anak sudah diatur dalam Pasal 68–75 UU Ketenagakerjaan dan UU Perlindungan Anak No. 35 Tahun 2014. Hukum secara tegas melarang mempekerjakan anak, kecuali untuk pekerjaan ringan dengan syarat ketat (izin orang tua, waktu kerja terbatas, tidak mengganggu sekolah). Namun hasil penelitian lapangan atau tinjauan pustaka menunjukkan, Masih banyak anak di bawah umur yang bekerja di sektor informal seperti pertanian, industri rumah tangga, dan perdagangan kaki lima. Faktor ekonomi keluarga menjadi penyebab utama anak bekerja, disertai rendahnya tingkat pendidikan dan kesadaran hukum masyarakat. Program penghapusan pekerja anak (PPA-PKH)

yang dijalankan pemerintah telah membantu menurunkan angka pekerja anak, tetapi belum optimal karena keterbatasan anggaran dan pengawasan. Jadi, hukum sudah melarang pekerja anak secara tegas, tetapi implementasi di lapangan masih lemah dan membutuhkan sinergi antara pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha.

Dari hasil pembahasan juga ditemukan bahwa penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala. Seperti, terbatasnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, rendahnya sanksi bagi pelanggar hukum ketenagakerjaan, kurangnya kesadaran hukum di kalangan pengusaha maupun pekerja, dan belum optimalnya koordinasi antara Kementerian Ketenagakerjaan, Komnas Perempuan, dan KPAI dalam melindungi kelompok rentan. Akibatnya, perlindungan hukum belum sepenuhnya efektif dalam menciptakan kondisi kerja yang adil dan manusiawi bagi perempuan dan anak. Oleh karena itu, penguatan perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak harus diarahkan pada tiga aspek. Pertama, penguatan substansi hukum, agar peraturan mempunyai rumusan yang jelas, selaras, dan adaptif terhadap perkembangan hubungan kerja. Kedua, penguatan struktur hukum, terutama pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Ketiga, penguatan kesadaran hukum, baik kepada pengusaha maupun pekerja agar hak dan kewajiban tidak berhenti sebagai ketentuan tertulis.

Dengan demikian, persoalan utama perlindungan pekerja perempuan dan anak bukan hanya terletak pada keberadaan norma hukum, tetapi juga pada kemampuan negara, pengusaha, pekerja, keluarga, dan masyarakat untuk menerapkan norma tersebut. Harmonisasi peraturan, pengawasan yang efektif, penegakan hukum yang konsisten, dan peningkatan kesadaran terhadap hak ketenagakerjaan menjadi faktor utama untuk mewujudkan perlindungan yang nyata. Dengan langkah tersebut, hukum ketenagakerjaan dapat menjalankan fungsinya sebagai instrumen keadilan sosial sekaligus menjamin bahwa aktivitas ekonomi tetap menghormati martabat manusia dan kepentingan terbaik bagi anak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia telah memberikan dasar perlindungan hukum yang cukup kuat bagi pekerja perempuan dan anak. Perlindungan bagi pekerja perempuan mencakup hak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, serta perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan tersebut bertujuan untuk menjamin agar pekerja perempuan tetap dapat menjalankan pekerjaannya tanpa kehilangan hak atas kesehatan, keamanan, martabat, dan keberlangsungan hubungan kerja.

Sementara itu, perlindungan terhadap pekerja anak berlandaskan pada prinsip bahwa anak pada dasarnya tidak boleh dipekerjakan. Hukum hanya memberikan pengecualian terhadap jenis pekerjaan tertentu dengan persyaratan yang ketat, antara lain batas usia, pembatasan waktu kerja, izin orang tua atau wali, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan bahwa pekerjaan tidak mengganggu pendidikan maupun perkembangan fisik, mental, dan sosial anak. Hukum juga melarang secara tegas keterlibatan anak dalam bentuk-bentuk pekerjaan terburuk yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, moral, dan masa depan anak.

Meskipun peraturan perundang-undangan telah memberikan perlindungan secara normatif, pelaksanaannya masih memerlukan penguatan. Pengawasan ketenagakerjaan, kepatuhan pengusaha, penegakan hukum, pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, serta koordinasi antara pemerintah, perusahaan, keluarga, dan masyarakat menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas perlindungan tersebut. Dengan demikian, perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak tidak cukup hanya melalui keberadaan

peraturan hukum, tetapi harus diwujudkan melalui penerapan hukum yang konsisten dan efektif agar tercipta hubungan kerja yang adil, aman, manusiawi, serta sesuai dengan prinsip perlindungan hak asasi manusia dan kepentingan terbaik bagi anak.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Perlindungan bagi Pekerja Perempuan dan Anak dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan dan anak. Pengawasan harus mampu menjangkau perusahaan formal maupun sektor usaha yang rentan terhadap pelanggaran hak pekerja. Pemerintah juga perlu meningkatkan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan agar pelanggaran dapat diketahui dan ditindak secara cepat. Selain itu, pemerintah juga perlu menerapkan sanksi secara tegas dan konsisten terhadap pemberi kerja yang melanggar ketentuan perlindungan pekerja perempuan dan anak. Penegakan hukum yang efektif dapat memberikan kepastian hukum sekaligus mencegah terjadinya pelanggaran serupa.

2. Bagi Pemberi Kerja

Pemberi kerja perlu mematuhi seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan tenaga kerja, terutama hak-hak pekerja perempuan dan ketentuan mengenai pekerja anak. Perusahaan tidak boleh memandang perlindungan tersebut sebagai beban administratif, tetapi sebagai bagian dari tanggung jawab hukum dan sosial dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan manusiawi.

3. Bagi Tenaga Kerja

Tenaga kerja perlu meningkatkan pengetahuan mengenai hak dan kewajibannya berdasarkan peraturan ketenagakerjaan. Pemahaman terhadap hak sangat penting agar pekerja dapat mengetahui apakah pemberi kerja telah memenuhi kewajibannya serta dapat menentukan langkah yang tepat apabila terjadi pelanggaran. Selain itu, tenaga kerja juga perlu aktif melaporkan pelanggaran ketenagakerjaan kepada pihak yang berwenang apabila penyelesaian internal perusahaan tidak memberikan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarani, N. W. (2020). Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan di Indonesia. *Jurnal Fundamental Justice*, 1(1), 28–45.
- Agusmidah. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: PT. Ghalia Indonesia
- Asikin, Z., Wahab, H. A., Husni, L., & Asyhadie, Z. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Flambonita, S. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *Simbur Cahaya*, 24(1), 4397–4424.

- Husni, L. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (Edisi Revisi)*. Jakarta: CV. Rajawali Pers.
- Izziyana, W. V. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak di Indonesia. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 103–115.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Prajnaparamita, K. (2018). Perlindungan Tenaga Kerja Anak. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(2), 215–230.
- Prajnaparamita, K. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 34–46.
- Setiamandani, E. D. (2012). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak dan Upaya Penanggulangannya. *Reformasi*, 2(2), 74–81.
- Swastika, M. D. L., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(1), 101–105.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Bengkulu: CV. Sinar Grafika.