

Efektivitas Penerapan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan atas Terjaminnya Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita di Indonesia

Nicholas Herta Prasetyo, Ratih Damayanti

Faculty of law, State University of Semarang, Semarang, Indonesia

First Author Email: nicholastahu@students.unnes.ac.id

Second Author Email: ratihdamayanti@mail.unnes.ac.id

ORCID ID Profile: <https://orcid.org/0000-0002-6225-7077>

Abstract

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pekerja perempuan di Indonesia mencakup sekitar 36,32 persen dari total angkatan kerja nasional. Namun demikian, peningkatan partisipasi ini belum sepenuhnya diiringi dengan jaminan perlindungan hukum yang memadai. Perempuan masih kerap menghadapi berbagai hambatan struktural dan kultural, seperti diskriminasi berbasis gender, pelecehan seksual di tempat kerja, beban ganda, serta akses terbatas terhadap posisi kepemimpinan. perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Namun terdapat tantangan dalam implementasinya, Banyak pekerja perempuan masih mengalami kesulitan dalam mengakses hak cuti hamil, menghadapi diskriminasi berbasis gender, serta bekerja dalam lingkungan yang tidak ramah atau bahkan tidak aman. Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak memberikan jawaban atas tantangan implementasi dalam perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh perempuan dengan menerbitkan Peraturan Menteri (PERMEN) Nomor 1 Tahun 2020 tentang penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan di tempat kerja.

Keywords *Ketenagakerjaan; perlindungan hukum; pekerja perempuan*

I. Pendahuluan

Bentuk Negara Kesatuan sebagaimana termaktub dalam Pasal 1 UUD NRI 1945, memberikan jaminan kemakmuran baik bagi penduduk maupun rakyat indonesia dimanapun. Negara Kesatuan Republik Indonesia berasaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 hakekatnya memberi kepastian akan kemakmuran rakyatnya. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 berbunyi: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum". Pasal ini menjadi dasar konstitusional bagi negara hukum di Indonesia . Hal tersebut menegaskan bahwa

hukum harus melindungi dan melayani masyarakat secara adil, transparan, dan tidak diskriminatif. Sebagai suatu negara hukum, penegakan hukum tidak dapat semata-mata diukur berdasarkan keberadaan dan penerapan peraturan perundang-undangan. Hukum harus dipahami dan dianalisis secara lebih komprehensif melalui pendekatan nilai-nilai dasar yang melandasinya, yakni nilai keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Ketiga nilai tersebut merupakan pilar fundamental dalam menjaga keseimbangan antara norma normatif dan realitas sosial. Selain itu, pendekatan terhadap hukum juga harus mempertimbangkan secara integral sistem hukum yang meliputi tiga elemen utama: struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum. Ketiganya saling berinteraksi dan menentukan efektivitas serta legitimasi dari suatu sistem hukum dalam praktiknya. Oleh karena itu, pemahaman terhadap hukum tidak terbatas pada aspek normatif semata¹. Dalam lingkup ketenagakerjaan perlindungan hukum mencakup aspek normatif seperti upah, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), jaminan sosial, serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi.²

Tenaga kerja di Indonesia merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan nasional karena berperan langsung dalam kegiatan ekonomi, sosial, dan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun

¹ Ali Ismail Shaleh et al., “Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan: Tinjauan Convention On The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)” 3, no. 2 (2022): 1–9.

² Vera Rimbawani Sushanty and Ernawati Huroiroh, “Telaah Filsafat Hukum Dalam Mewujudkan Keadilan,” *Jurnal Legisla* 14, no. 2 (2022): 194.

2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh UU No. 6 Tahun 2023, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pekerja perempuan di Indonesia mencakup sekitar 36,32 persen dari total angkatan kerja nasional⁴. Persentase ini menunjukkan bahwa lebih dari sepertiga kontribusi terhadap produktivitas ekonomi nasional berasal dari perempuan yang tersebar di berbagai sektor formal. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki andil yang besar dalam kemajuan negara Indonesia, terkhusus dalam ketenagakerjaan. Meski jumlahnya signifikan, pekerja perempuan masih menghadapi tantangan yang tidak sebanding dengan kontribusi mereka, seperti kesenjangan upah, akses terbatas terhadap posisi strategis, serta tingginya risiko kekerasan dan diskriminasi di tempat kerja.⁵

Tingginya tingkat partisipasi perempuan sebagai pekerja formal di Indonesia menunjukkan bahwa perempuan memiliki peranan strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan pembangunan sosial. Namun demikian,

³ Suci Guszalina, Sri Endang Kornita, and Yusni Maulida, "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Provinsi Riau," *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 04 (2022), <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1345>.

⁴ Badan Pusat Statistik, "Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2024," 2025.

⁵ Enjelina Venesia Mokalliran, Cornelis Dj. Massie, and Caecilia J.J Waha, "Implementasi Konvensi Internasional Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia," *Lex Administratum* 11, no. 2 (2023): 208–20.

peningkatan partisipasi ini belum sepenuhnya diiringi dengan jaminan perlindungan hukum yang memadai. Perempuan masih kerap menghadapi berbagai hambatan struktural dan kultural, seperti diskriminasi berbasis gender, pelecehan seksual di tempat kerja, beban ganda, serta akses terbatas terhadap posisi kepemimpinan ⁶. Salah satu contoh kasusnya adalah eksploitasi buruh perempuan oleh PT. Alpen Food Industri yang menjadi produsen utama produk eskrim AICE pada tahun 2017 dan 2019 silam, bentuk eksploitasi yang dilakukan adalah para ibu hamil tetap mengikuti jam kerja operasional yang telah ditetapkan, sulitnya mendapatkan cuti hamil yang menyebabkan 13 kasus keguguran dialami oleh ibu hamil yang bekerja di PT Alpen Food Industri ⁷. Oleh karena itu, negara memiliki tanggung jawab konstitusional dan moral untuk menghadirkan sistem hukum yang tidak hanya mengakui keberadaan pekerja perempuan, tetapi juga secara aktif melindungi dan memberdayakan mereka dalam lingkungan kerja yang adil dan setara.

prinsip pekerjaan yang layak bagi setiap individu termasuk perempuan, harus berlandaskan pada empat pilar utama yang telah diakui secara internasional. Pilar pertama adalah penghormatan terhadap prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, yang mencakup kebebasan dari kerja paksa, hak untuk berserikat dan berunding bersama, perlakuan non-diskriminatif, serta perlindungan dari pekerja anak. Pilar kedua adalah tersedianya perlindungan sosial untuk mengantisipasi

⁶ Anju Tobing et al., “Analisis Konflik Buruh Perempuan Dengan Pt Aice: Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017,” *Jurnal Polinter : Kajian Politik Dan Hubungan Internasional* 9, no. 1 (2023): 1–20, <https://doi.org/10.52447/polinter.v9i1.6926>.

⁷ Law Review, “Tumou Tou” 1, no. 1 (2022): 116–27.

dan menangani risiko yang mungkin timbul dalam proses bekerja, seperti kecelakaan kerja, kehamilan, dan pemutusan hubungan kerja. Pilar ketiga adalah penciptaan kesempatan kerja yang produktif dan bermartabat tanpa diskriminasi gender. Sedangkan pilar keempat mencakup peningkatan dialog sosial antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah guna memperkuat perlindungan ketenagakerjaan secara menyeluruh. Dengan pemenuhan keempat pilar tersebut, negara dapat membentuk ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif dan adil, di mana perempuan sebagai bagian penting dari angkatan kerja dapat bekerja secara aman, bermartabat, dan bebas dari segala bentuk perlakuan diskriminatif.⁸

Dalam konteks normatif, perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Regulasi ini mengatur secara eksplisit hak-hak perempuan dalam hubungan kerja, termasuk ketentuan tentang jam kerja malam, hak atas cuti haid dan cuti melahirkan, larangan pemutusan hubungan kerja karena kehamilan, serta jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Meski demikian, implementasi dari peraturan tersebut masih menghadapi sejumlah tantangan, baik dari segi

⁸ Muhammad Ridho Hidayat and Nikmah Dalimunthe, "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang," *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 233–50, <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>.

pengawasan, komitmen perusahaan, hingga keberanian pekerja perempuan untuk melapor ketika haknya dilanggar.⁹

Selama ini sulit untuk mendapatkan data mengenai kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja. Beberapa faktor yang menyebabkan ketiadaan data atau laporan terkait kasus tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain perasaan takut, rasa malu, ketidaktahuan mengenai saluran pengaduan yang tersedia, dan faktor lainnya. Dalam situasi ini, peran negara menjadi sangat penting untuk memastikan terciptanya rasa aman dan nyaman bagi seluruh warga negara, khususnya bagi pekerja, buruh, dan pegawai perempuan dalam mendapatkan perlindungan hukum.

Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merespon atas banyaknya tantangan dalam implementasi perlindungan pekerja perempuan dengan membuat kebijakan baru dengan membentuk Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan yang disingkat menjadi (RP3). Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) merupakan tempat, ruang, sarana, dan/atau fasilitas yang disediakan untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan di tempat kerja untuk dapat mewujudkan upaya-upaya perlindungan Pekerja/Buruh dan Pegawai perempuan di tempat mereka bekerja. Meskipun kebijakan ini telah diimplementasikan di sejumlah wilayah, efektivitas penerapannya masih menjadi tanda tanya besar.

⁹ Ni Komang Apriani et al., "PEMBERIAN HAK BAGI PARA PEKERJA PEREMPUAN: PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA," 2025, 55–64.

II. Metode

Dalam penyusunan artikel ini, penulis menerapkan metode penelitian yuridis normatif, yaitu pendekatan penelitian yang bertumpu pada studi pustaka (library research). Metode ini mengandalkan studi pustaka sebagai sumber utama, seperti peraturan perundang-undangan, artikel ilmiah, makalah akademik, serta buku-buku yang relevan dengan topik pembahasan. Langkah awal dalam proses penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi serta menganalisis permasalahan hukum yang menjadi fokus kajian, baik dari segi substansi maupun konteksnya. Setelah permasalahan dirumuskan secara jelas, penulis melanjutkan dengan melakukan telaah mendalam terhadap berbagai referensi literatur, ketentuan hukum yang berlaku, dan dokumen-dokumen pendukung lainnya. Tujuan dari tahapan ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif serta merumuskan solusi atas isu hukum yang sedang dikaji. Pada tahap akhir, penulis melakukan penarikan kesimpulan dengan menyusun benang merah antara pokok permasalahan dan alternatif penyelesaiannya.

Perlu ditekankan bahwa dalam penelitian ini penulis tidak melakukan pengumpulan data melalui survei lapangan namun tetap melakukan wawancara kepada pihak yang berhubungan dengan topik artikel penulis. data yang dikumpulkan dan dianalisis diperoleh melalui penelusuran terhadap sumber-sumber tertulis dan wawancara. Penelitian kepustakaan ini digunakan sebagai sarana utama untuk memperoleh informasi dan data yang mendukung argumentasi serta kesimpulan dalam artikel ini.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam sektor formal?

Dalam dunia ketenagakerjaan terdapat hak dan kewajiban yang melekat pada kedua belah pihak, yaitu perusahaan (pemberi kerja) dan pekerja (karyawan). Hak dan kewajiban tersebut merupakan bagian integral dari hubungan industrial yang bersifat timbal balik, dan secara normatif diatur dalam perjanjian kerja serta dijamin oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Pekerja memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan arahan, peraturan, dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam menjalankan kewajiban tersebut, pekerja berhak memperoleh perlindungan dan jaminan yang layak, antara lain hak atas upah yang sesuai dengan standar minimum yang berlaku, hak atas cuti, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) selama menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, perusahaan sebagai pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja maupun dalam ketentuan hukum. Perusahaan juga memiliki hak untuk memperoleh hasil kerja dan kontribusi profesional dari pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Keseimbangan antara hak dan kewajiban ini menjadi landasan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkeadilan.¹⁰

Seiring berkembangnya waktu dunia pekerjaan tidak hanya di isi oleh laki-laki saja, banyak perempuan yang bekerja disuatu perusahaan, entah menjadi buruh, pegawai kantor, dll. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik perempuan menempati lebih dari satu pertiga yaitu sebanyak 36,32 persen dari total angkatan kerja

¹⁰ Ridho Hidayat and Dalimunthe, “Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang.”

nasional. Hal tersebut menandakan bahwa tenaga kerja perempuan menyumbang banyak dalam perkembangan ekonomi negara.¹¹

Perempuan berada dalam kondisi yang lebih rentan dibandingkan laki-laki dalam berbagai aspek kesehatan mental dan sosial. Salah satu faktor utama yang menyebabkan kerentanan ini adalah fluktuasi hormonal yang signifikan, khususnya selama masa pubertas. Pada tahap ini, terjadi perubahan kadar hormon, seperti estrogen dan progesteron, yang dapat memengaruhi fungsi otak terutama area yang mengatur emosi dan suasana hati. Perubahan hormonal tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya risiko gangguan mental, termasuk depresi, pada remaja perempuan. Depresi merupakan gangguan kesehatan mental serius yang berdampak pada perasaan, pola pikir, serta perilaku individu. Pada perempuan, variasi kadar hormon sepanjang siklus menstruasi dapat memperburuk gejala depresi dan gangguan mood lainnya. Kondisi ini memperlihatkan bahwa aspek biologis berperan penting dalam kerentanan psikologis perempuan. Di samping faktor biologis, faktor sosial dan psikososial juga turut memperbesar kerentanan perempuan. Banyak perempuan belum memiliki kapasitas atau pengetahuan yang memadai dalam mengidentifikasi dan merespons situasi yang berpotensi membahayakan dirinya. Kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam menghadapi kondisi-kondisi tersebut menjadikan perempuan lebih rentan menjadi korban tindak kekerasan, baik secara fisik, psikologis, maupun seksual.¹²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengalami beberapa perubahan, yakni pertama kali diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun

¹¹ Badan Pusat Statistik, “Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2024.”

¹² Panahatan Jhonson Siagian and Mitro Subroto, “Perempuan Sebagai Kelompok Rentan,” *Jurnal Educatio* 10, no. 1 (2024): 173–78.

2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diubah kembali melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang selanjutnya ditetapkan menjadi undang-undang melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur secara tegas mengenai hak dan kewajiban yang timbul dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja. Salah satu ketentuan penting dalam undang-undang tersebut adalah pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, baik laki-laki maupun perempuan.¹³

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan aspek krusial dalam sistem ketenagakerjaan yang mencakup seluruh kelompok pekerja tanpa diskriminasi, termasuk pekerja perempuan. Dalam konteks ini, istilah “perempuan” merujuk secara khusus pada perempuan dewasa, yakni individu perempuan yang telah mencapai usia minimal delapan belas tahun. Ketentuan ini merujuk pada Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁴

Pemerintah Republik Indonesia telah menunjukkan komitmen serius terhadap perlindungan dan pemberdayaan perempuan melalui ratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) yang dituangkan ke dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Ratifikasi ini menegaskan bahwa penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, khususnya dalam sektor ketenagakerjaan,

¹³ Republik Indonesia, “UU No.30/2003 - Ketenagakerjaan,” 2003.

¹⁴ Aulya Murfiatul Khoiriyah, “Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan,” *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies* 1, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.21154/ijougs.v1i1.2067>.

merupakan tanggung jawab kolektif yang memerlukan pendekatan kolaboratif lintas sektor—melibatkan pemerintah, dunia usaha, masyarakat sipil, serta lembaga internasional¹⁵. Dalam konteks penciptaan kondisi kerja yang layak, pendekatan tersebut harus selaras dengan empat pilar utama pekerjaan yang layak sebagaimana didefinisikan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Pilar-pilar tersebut meliputi: (1) penghormatan terhadap prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja, yang mencakup kebebasan berserikat, penghapusan kerja paksa, pencegahan diskriminasi dalam berbagai bentuk, serta penghapusan pekerja anak; (2) penyediaan perlindungan sosial yang memadai untuk mengantisipasi risiko-risiko yang mungkin timbul selama pelaksanaan pekerjaan; (3) perluasan kesempatan kerja yang produktif dan berkualitas; dan (4) penguatan dialog sosial sebagai sarana mencapai hubungan industrial yang harmonis.

Dalam dunia kerja, prinsip non diskriminasi antara laki-laki dan perempuan merupakan suatu keharusan yang telah diatur dalam berbagai instrumen hukum internasional maupun nasional. Hal ini sejalan dengan amanat *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), yang menegaskan bahwa segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan harus dihapuskan. Indonesia, sebagai bagian dari komunitas internasional, telah menunjukkan komitmennya dengan meratifikasi CEDAW melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Melalui ratifikasi ini, negara secara tegas menyatakan bahwa diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam sektor ketenagakerjaan, tidak dapat ditoleransi. CEDAW secara eksplisit menginstruksikan kepada seluruh negara pihak untuk menjamin kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan, khususnya dalam memperoleh pekerjaan dan akses terhadap jabatan tertentu,

¹⁵ Firstnandiar Glica, “PERSPEKTIF HUKUM PROFETIK Protection of Women Workers In The Perspective of Prophetic Law,” *Wijaya Putra Law Review* 2, no. 2 (2023): 117–38.

berdasarkan kemampuan dan kualifikasi masing-masing individu.

16

Diskriminasi terhadap perempuan merupakan bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang bersifat sistematis dan sering kali melembaga dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam konteks hukum internasional, Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women/CEDAW), yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 di Indonesia, secara tegas mendefinisikan diskriminasi sebagai segala bentuk perbedaan, pengucilan, atau pembatasan yang didasarkan pada jenis kelamin, yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada pengurangan atau penghilangan pengakuan, penikmatan, serta penggunaan hak-hak asasi dan kebebasan fundamental oleh perempuan. Hak dan kebebasan tersebut mencakup dimensi politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, serta berbagai aspek kehidupan lainnya, dan harus dijamin tanpa memandang status perkawinan perempuan yang bersangkutan.

Dalam konteks ketenagakerjaan, diskriminasi merujuk pada perlakuan yang tidak setara dan cenderung merugikan yang dialami oleh pekerja atau pegawai perempuan di lingkungan kerja. Ketidakadilan ini umumnya muncul sebagai akibat dari konstruksi sosial mengenai peran gender, yang kemudian membentuk pola relasi kuasa yang timpang antara laki-laki dan perempuan. Konstruksi gender tersebut memperkuat anggapan bahwa perempuan memiliki posisi yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, baik dari segi kapasitas maupun otoritas dalam dunia kerja. Akibatnya, pekerja perempuan menjadi lebih rentan terhadap

¹⁶ Bayu Muslim, "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003," *Jurnal Panorama Hukum* 5, no. 1 (2020): 26–36, <https://doi.org/10.21067/jph.v5i1.4019>.

berbagai bentuk diskriminasi, seperti ketidaksetaraan upah, keterbatasan akses terhadap promosi jabatan, pengabaian terhadap hak maternitas, hingga pelecehan dan kekerasan berbasis gender di tempat kerja.¹⁷

Diskriminasi semacam ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu yang menjadi korban, tetapi juga berpengaruh terhadap produktivitas dan iklim kerja secara keseluruhan. Ketika ketimpangan dibiarkan terus terjadi, hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, serta memperkuat eksklusi sosial yang membatasi partisipasi perempuan secara penuh dan setara dalam dunia kerja. Oleh karena itu, penting bagi institusi dan pelaku usaha untuk memahami bahwa diskriminasi gender bukan sekadar persoalan individu, tetapi merupakan persoalan struktural yang membutuhkan penanganan sistematis.¹⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai dasar hukum yang mengatur perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia. Dalam regulasi tersebut, ditegaskan bahwa setiap individu yang memasuki dunia kerja memiliki hak serta peluang yang setara untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak, tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin, etnis, agama, ras, maupun pandangan politik. Ketentuan ini menekankan pentingnya pengakuan terhadap keberagaman latar belakang pekerja dan kesetaraan dalam akses terhadap lapangan kerja sesuai dengan potensi dan preferensi masing-masing tenaga kerja.¹⁹ Terkhusus dalam hal tenaga kerja

¹⁷ Margaret Hartati, “Perlindungan Hukum Dan Pengupahan Bagi Tenagakerja Perempuan,” *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2023, 684–91.

¹⁸ Balthasar Watunglawar et al., “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Sistem Hukum Di Indonesia,” *Sosced* 6, no. 1 (2023): 265–79.

¹⁹ Ni Made Rai Meisiani I Nyoman Suyatna Dan, “IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM HAK CUTI HAID TERHADAP PEKERJA

perempuan, dalam undang-undang ketenagakerjaan diatur mengenai jam kerja pekerja/buruh yang sedang dalam masa hamil, dijelaskan dalam pasal 76 ayat (2) “Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”²⁰. jika dalam hal pengusaha mempekerjakan perempuan pada antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman yang layak dan bergizi serta menjaga keamanan bagi pekerja perempuan selama ditempat kerja, diatur juga dalam pasal 76 ayat (4) jika mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai 05.00 maka pengusaha wajib memberikan fasilitas berupa angkutan antar jemput.²¹

Salah satu perbedaan laki-laki dan perempuan adalah perempuan terdapat masa haid yang datang setiap satu bulan sekali. Menurut sinaga dalam bukunya tentang “Manajemen Kesehatan Menstruasi”, siklus haid merupakan waktu sejak hari pertama menstruasi sampai datangnya menstruasi periode selanjutnya²². Hal terkait haid diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal 81 ayat (1) dijelaskan bahwa pekerja

PEREMPUAN (STUDI PADA PT. BALI CAMEL SAFARIS’S),” 2019, 1–15.

²⁰ Zalzabillah Nanda Fatrisa, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Oleh Pengusaha Hiburan Malam,” *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 3 (2022): 972–84, <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i3.76>.

²¹ Moh Ali Fachtony, “PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJABERDASARKANUNDANG-UNDANGNOMOR13TAHUN2003,” no. 1 (2021): 2570–80.

²² A. Muflillah Darwis Rizky Chaeraty Syam Dan, *Penerapan Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan*, ed. M. , Miskadi, Zulfani Asma,Hidayat (Lombok, 2022).

atau buruh yang merasakan rasa sakit selama masa haid harus memberitahukan kepada pengusaha atau atasan terkait keluhan rasa sakitnya akibat haid, perempuan yang merasakan rasa sakit pada masa hari pertama dan kedua haid tidak wajib bekerja, Namun dalam pasal 81 ayat (2) bahwa ketentuan terkait cuti saat masa haid dikembalikan pada Perjanjian Kerja Bersama, hal tersebut sangat disayangkan dikarenakan kekuatan hukum terkait cuti haid dalam uu ketenagakerjaan ini masih kurang kuat dikarenakan menyerahkan nasib para pekerja atau buruh perempuan kepada pengusaha melalui Perjanjian Kerja Bersama dan aturan perusahaan.²³

Perempuan terdapat masa mengandung dan melahirkan, hal tersebut diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam pasal 82 ayat (1) dijelaskan bahwa pekerja atau buruh perempuan dapat memperoleh masa istirahat 1,5 bulan (satu setengah bulan) sebelum saat melahirkan dan sesudah melahirkan berdasarkan perhitungan dokter kandungan atau bidan, serta diatur dalam pasal 82 ayat (2) jika pekerja atau buruh mengalami keguguran maka berhak memperoleh waktu istirahat selama 1,5 bulan (satu setengah bulan) sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan²⁴. Pekerja perempuan yang memiliki anak yang masih menyusui maka berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 83 dapat menyusui anaknya selama waktu kerja.²⁵

²³ I Nyoman Suyatna Dan, "IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM HAK CUTI HAID TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN (STUDI PADA PT. BALI CAMEL SAFARIS'S)."

²⁴ Devia Dwi Safitri and Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Mengenai Hak Cuti Menstruasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003," *Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 9, no. 3 (2022): 1151–59.

²⁵ Vina Tatyana Lianto and Fatma Ulfatun Najicha, "Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan," *Jurnal Panorama Hukum* 7, no. 2 (2020): 110–21.

Namun berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Mulyono sebagai salah satu koordinator KASBI (Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia), bapak Mulyono menyampaikan bahwa “perlindungan hukum yang diberikan oleh undang-undang ketenagakerjaan sudah cukup baik namun terdapat masalah dalam hal implementasinya, susah dan ribetnya mekanisme dalam mengajukan cuti haid, melahirkan maupun keguguran menyebabkan banyak pekerja atau buruh perempuan tidak mendapatkan hak-haknya seperti yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan”. berdasarkan ucapan bapak mulyono selaku Koordinator KASBI bahwa UU Ketenagakerjaan sudah mengatur dengan baik terkait perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh perempuan namun terdapat tantangan dalam implementasinya, yang terjadi dalam realitas praktik ketenagakerjaan, pekerja atau buruh perempuan kerap menghadapi berbagai hambatan struktural dan birokratis dalam proses pemenuhan serta pengajuan hak-haknya sebagai pekerja. Meskipun terdapat regulasi yang menjamin perlindungan terhadap hak-hak perempuan di tempat kerja, implementasi di lapangan sering kali belum berjalan secara optimal. Perempuan pekerja masih mengalami kesulitan dalam memperoleh akses terhadap hak-hak dasar ketenagakerjaan, seperti cuti hamil, perlindungan dari diskriminasi, dan lingkungan kerja yang aman serta mendukung.

***B. Bagaimana efektivitas penerapan Rumah
Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) atas
terjaminnya perlindungan hukum tenaga kerja
wanita?***

Perkembangan dunia ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan dinamika yang semakin kompleks seiring dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam berbagai sektor kerja.

Perempuan tidak hanya menjadi bagian penting dari angkatan kerja nasional, tetapi juga memainkan peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial. Seiring dengan peran tersebut, muncul kebutuhan akan mekanisme perlindungan yang lebih komprehensif guna memastikan hak-hak perempuan pekerja dapat terpenuhi secara adil dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, berbagai inisiatif dan kebijakan telah diupayakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, inklusif, dan bebas dari praktik diskriminatif.²⁶

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memuat ketentuan mengenai hak-hak serta perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh perempuan. Regulasi tersebut mencakup berbagai aspek penting, seperti perlindungan selama masa kehamilan, hak atas cuti melahirkan, serta jaminan terhadap lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi dan kekerasan. Kehadiran ketentuan hukum ini mencerminkan komitmen negara dalam menjamin kesetaraan gender di dunia kerja. Namun demikian, implementasi dari ketentuan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan di tingkat praktis. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaan aturan di lapangan. Selain itu, masih terdapat kesenjangan pemahaman antara pekerja dan pemberi kerja terkait hak-hak normatif perempuan. Meskipun telah terdapat berbagai regulasi dan inisiatif yang bertujuan untuk menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, pada tataran implementasi masih dijumpai sejumlah tantangan yang signifikan, khususnya dalam konteks perlindungan terhadap pekerja perempuan, baik yang berstatus sebagai Pekerja/Buruh maupun Pegawai. Hambatan tersebut meliputi pelanggaran terhadap norma-norma ketenagakerjaan, praktik

²⁶ Santo, "Peran Perempuan Dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia," Universitas Medan Area Fakultas ISIPOL, 2024.

diskriminatif, serta berbagai bentuk kekerasan yang masih kerap dialami oleh pekerja perempuan di lingkungan kerja.

Kondisi-kondisi tersebut tidak hanya mencerminkan ketimpangan dalam pelaksanaan prinsip keadilan di tempat kerja, tetapi juga berpotensi menghambat terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Dalam hal ini, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja menjadi faktor fundamental yang secara langsung memengaruhi kualitas hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Salah satu aspek krusial yang harus mendapat perhatian serius adalah penjaminan lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk diskriminasi, termasuk kekerasan berbasis gender dan pelecehan seksual.

Selama ini, upaya untuk memperoleh data yang akurat terkait kasus kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja masih menghadapi berbagai hambatan yang cukup kompleks. Ketiadaan atau minimnya pelaporan mengenai kasus-kasus tersebut bukan berarti bahwa tindak kekerasan atau pelecehan tidak terjadi, melainkan lebih mencerminkan adanya hambatan struktural, kultural, dan psikologis yang menghalangi korban untuk melapor. Sejumlah faktor utama yang menjadi penyebab terhadap rendahnya pelaporan antara lain adalah rasa takut akan stigma sosial dan potensi retaliasi dari pelaku atau lingkungan kerja, rasa malu yang mendalam akibat pengalaman traumatis, serta kurangnya pengetahuan mengenai mekanisme atau saluran pengaduan yang tersedia dan dapat diakses dengan aman. Di samping itu, dalam banyak kasus, korban juga merasa ragu terhadap efektivitas sistem hukum atau merasa bahwa pelaporan tidak akan membawa perubahan nyata terhadap situasi mereka.

Fenomena ini menciptakan kondisi yang tidak hanya menghambat akses terhadap keadilan bagi korban, tetapi juga memperkuat siklus impunitas terhadap pelaku kekerasan seksual di

tempat kerja. Dalam konteks ini, negara memiliki tanggung jawab konstitusional dan moral untuk hadir secara aktif dalam menjamin hak atas rasa aman bagi seluruh warga negara, tanpa terkecuali. Peran negara menjadi sangat krusial dalam menciptakan ekosistem kerja yang bebas dari kekerasan, diskriminasi, dan perlakuan tidak adil, khususnya terhadap pekerja perempuan yang lebih rentan menjadi korban pelecehan seksual di tempat kerja.²⁷

Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak memberikan jawaban atas tantangan implementasi dalam perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh perempuan dengan menerbitkan Peraturan Menteri (PERMEN) Nomor 1 Tahun 2020 tentang penyediaan rumah perlindungan pekerja perempuan di tempat kerja. Berdasarkan PERMEN No. 1 Tahun 2020 pasal 1 ayat (1) Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan, yang selanjutnya disingkat RP3, merupakan suatu bentuk fasilitas yang secara khusus disediakan sebagai ruang aman dan terpadu bagi pekerja perempuan di lingkungan kerja. Keberadaan RP3 bertujuan untuk memastikan tersedianya tempat yang mendukung perlindungan, pemenuhan hak-hak normatif, serta penanganan permasalahan yang berkaitan dengan kerentanan pekerja perempuan. Sarana ini dirancang sebagai bagian dari upaya strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap isu-isu gender, dengan memberikan akses terhadap layanan pengaduan, pendampingan, serta edukasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan.²⁸

Pendirian Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di lingkungan kerja bertujuan untuk menjadi pedoman operasional bagi berbagai pihak yang berkepentingan, termasuk pelaku usaha,

²⁷ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78, <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.

²⁸ Republik Indonesia, "Permen PPPA 1 / 2020 - Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja," 2020, 1–54.

instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan, lembaga atau dinas yang menangani isu pekerja atau pegawai perempuan, organisasi masyarakat sipil, serikat pekerja, aparat penegak hukum, serta tenaga profesional seperti dokter, psikolog, dan psikiater. Para pemangku kepentingan ini diharapkan dapat berperan aktif dalam pengelolaan dan pelaksanaan fungsi RP3 di tempat kerja. Adapun tujuan utama dari pembentukan RP3 adalah untuk memastikan terlaksananya upaya perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja atau pegawai perempuan.

Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di lingkungan kerja merupakan inisiatif strategis yang bertujuan untuk menjadi pedoman operasional bagi seluruh pemangku kepentingan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan responsif gender. Keberadaan RP3 diharapkan dapat dimanfaatkan secara optimal oleh berbagai pihak yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam perlindungan pekerja perempuan, antara lain pengusaha, instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan, dinas atau lembaga terkait urusan pekerja/buruh dan pegawai perempuan, lembaga swadaya masyarakat, serikat pekerja, aparat penegak hukum, serta tenaga profesional seperti dokter, psikiater, dan psikolog. Seluruh aktor tersebut perlu terlibat secara sinergis dalam pengelolaan dan pelaksanaan fungsi-fungsi utama RP3.

Adapun tujuan utama dari pendirian Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan adalah untuk menyediakan mekanisme perlindungan komprehensif bagi perempuan yang bekerja, khususnya mereka yang menjadi korban permasalahan ketenagakerjaan, praktik diskriminatif, kekerasan berbasis gender, serta pelanggaran hak asasi manusia di tempat kerja. RP3 berperan sebagai wadah koordinatif yang menjalankan prosedur perlindungan secara sistematis melalui kerja sama lintas sektor dan intervensi multidisipliner.

Berdasarkan PERMEN No. 1 Tahun 2020 mengenai tata cara pelayanan pada Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3), tahap awal dalam proses pelayanan dimulai dari pengaduan yang disampaikan oleh pihak yang mengalami atau mengetahui adanya dugaan pelanggaran atau kekerasan di tempat kerja. Mekanisme pengaduan ini dibagi ke dalam dua kategori utama, yaitu pengaduan langsung dan pengaduan tidak langsung.

Pada pengaduan yang dilakukan secara langsung, pelapor bertemu secara tatap muka dengan petugas RP3, di mana proses ini diawali dengan sesi wawancara untuk memperoleh informasi awal terkait kasus yang diadukan. Pendekatan ini memungkinkan terjadinya komunikasi dua arah yang lebih intensif guna memperjelas duduk persoalan serta mengidentifikasi bentuk pelanggaran yang dialami. Sementara itu, pada pengaduan tidak langsung, terdapat dua jalur yang dapat digunakan oleh pelapor, yaitu melalui sambungan telepon atau media tertulis seperti surat elektronik (email). Untuk pengaduan melalui email atau surat tertulis, petugas RP3 akan terlebih dahulu mencatat informasi yang disampaikan, kemudian menghubungi pelapor melalui kontak yang tertera guna melanjutkan komunikasi. Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengklarifikasi informasi awal, mengidentifikasi jenis pelanggaran atau kekerasan yang terjadi, dan menentukan jenis layanan yang sesuai. Sedangkan pada pengaduan melalui telepon, prosesnya dilakukan secara real-time, di mana petugas mencatat informasi penting selama percakapan berlangsung. Tahapan ini juga bertujuan untuk menggali informasi awal secara lebih rinci, sekaligus menilai kebutuhan layanan yang dapat diberikan kepada pelapor berdasarkan bentuk pelanggaran atau kekerasan yang dialami.

Setelah suatu pengaduan diterima, tahap berikutnya dalam prosedur penanganan di Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) adalah melakukan identifikasi atas dugaan pelanggaran atau

kekerasan yang dilaporkan. Proses identifikasi ini bertujuan untuk menelaah secara sistematis isi aduan guna memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai kejadian yang dilaporkan. Dalam tahapan ini, petugas RP3 akan mengkaji berbagai elemen penting dari laporan, antara lain jenis pelanggaran atau kekerasan yang diduga terjadi, identitas dan peran pelaku, waktu dan lokasi kejadian, serta informasi tambahan lain yang relevan. Analisis awal ini bersifat krusial karena menjadi dasar dalam menentukan langkah-langkah intervensi atau layanan lanjutan yang tepat. Dengan merujuk pada data yang diperoleh dari pelapor, petugas akan mencocokkan fakta-fakta tersebut dengan kategori pelanggaran yang diatur dalam peraturan perundang-undangan atau kebijakan internal terkait perlindungan pekerja.²⁹

Dalam proses penanganan pengaduan, terdapat serangkaian tahapan penting yang perlu dilakukan secara sistematis dan profesional, khususnya pada tahap identifikasi awal. Setelah pengaduan diterima, baik secara langsung melalui pertemuan tatap muka maupun secara tidak langsung melalui media seperti telepon, surat, atau email, petugas yang bertanggung jawab wajib melakukan pencatatan informasi secara menyeluruh. Proses pencatatan ini harus dilandasi prinsip transparansi serta ketelitian, dengan fokus utama pada kelengkapan data dan keakuratan informasi yang disampaikan oleh pelapor. Selain itu, interaksi antara petugas dan pelapor harus dijalankan dengan menjunjung tinggi etika komunikasi. Petugas diharapkan mampu membangun suasana yang aman, nyaman, dan suportif bagi pelapor agar mereka merasa leluasa dalam menceritakan peristiwa yang dialaminya tanpa tekanan. Sikap empatik dan penggunaan bahasa yang sopan menjadi aspek penting dalam membina hubungan kepercayaan

²⁹ Kementerian Pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, “Menteri PPPA Resmikan RP3 Dan Beri Bantuan Spesifik Untuk Perempuan Dan Anak Di Subang,” 2024.

antara pelapor dan petugas. Setelah seluruh informasi yang diperlukan diperoleh, petugas berkewajiban memberikan penjelasan yang jelas dan mudah dipahami kepada pelapor mengenai tahapan tindak lanjut yang akan dilakukan.

Setelah menerima laporan kasus, petugas melanjutkan pada tahap proses administrasi dengan terlebih dahulu melakukan identifikasi terhadap kasus yang dilaporkan. Identifikasi ini dapat dilakukan melalui wawancara lanjutan dengan pelapor guna memperoleh informasi yang lebih rinci dan mendalam terkait peristiwa yang terjadi. Setelah proses administrasi dan identifikasi selesai dilakukan, petugas kemudian menjalin komunikasi dengan pihak-pihak terkait yang memiliki kewenangan atau peran dalam penanganan kasus tersebut, seperti Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPPA), dinas yang menangani urusan ketenagakerjaan (Pengawas Ketenagakerjaan), aparat penegak hukum, perusahaan, atau pihak tempat kerja lainnya. Jika kasus yang dilaporkan berkaitan dengan pelanggaran norma ketenagakerjaan, maka diperlukan koordinasi khusus dengan Pengawas Ketenagakerjaan. Sementara itu, untuk kasus-kasus yang berkaitan dengan diskriminasi, pelecehan, atau kekerasan seksual, koordinasi akan dilakukan dengan UPTD PPPA atau lembaga layanan lain yang relevan guna memastikan korban mendapatkan dukungan dan layanan yang dibutuhkan. Selanjutnya, petugas menyerahkan surat rujukan beserta dokumen pendukung secara lengkap kepada UPTD PPPA atau lembaga layanan yang ditunjuk. Untuk mendukung proses rujukan ini, petugas juga bertanggung jawab dalam menyiapkan sarana transportasi guna membawa korban ke tempat layanan tersebut. Terakhir, dilakukan observasi lanjutan untuk memastikan bahwa layanan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerja, buruh, atau pegawai perempuan yang menjadi korban dalam kasus yang ditangani.

Dalam rangka mengoptimalkan efektivitas pelaksanaan layanan Respons Pengaduan dan Penanganan Permasalahan Perempuan (RP3) di lingkungan kerja, diperlukan pelaksanaan kegiatan pemantauan secara sistematis. Pemantauan ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif mengenai progres pelaksanaan program serta mengevaluasi sejauh mana target kinerja telah dicapai. Berdasarkan PERMEN No 1 Tahun 2020 pemantauan dilakukan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sekali. Pemantauan dilakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak secara langsung atau dapat dilakukan bersama-sama dengan pihak lain. Kegiatan pemantauan dapat dilaksanakan melalui berbagai metode, antara lain dengan memanfaatkan instrumen pemantauan seperti daftar pertanyaan terstruktur, pelaksanaan wawancara, maupun observasi langsung ke lokasi pelaksanaan RP3. Kunjungan lapangan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata terkait pelaksanaan kegiatan layanan, ketersediaan sarana dan prasarana, serta kapasitas sumber daya manusia atau pendamping yang terlibat. Proses pemantauan ini dilaksanakan secara berkelanjutan guna memastikan efektivitas dan keberlangsungan layanan yang diberikan. Setelah dilakukan pemantauan maka akan dilanjutkan agenda evaluasi dengan cara melakukan olah data hasil pemantauan yang dilakukan 1 (satu) tahun sekali.³⁰

Dengan berpegang pada prinsip-prinsip kerja yang telah ditetapkan serta melaksanakan prosedur operasional sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Permen PPPA) Nomor 1 Tahun 2020, para pegawai di Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3)

³⁰ Rika Sa'diyah, Nurfadhilah, and Nurjannah Achmad, "Potensi Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) Di Kawasan Industri Krakatau Steel Cilegon Dalam Pemberdayaan Pekerja Perempuan," *Jurnal Inada: Kajian Perempuan Indonesia Di Daerah Tertinggal, Terdepan, Dan Terluar* 7, no. 1 (2024): 44–57, <https://doi.org/10.33541/ji.v7i1.5472>.

berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan serta dilakukannya evaluasi oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak secara bertahap konsisten maka Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) dapat menjadi jawaban dalam permasalahan pekerja perempuan saat ini. Mekanisme pelaporan yang tidak begitu rumit dan menjaga privasi identitas pelapor dapat menekan angka diskriminasi serta kekerasan terhadap pekerja/buruh Perempuan. Namun sangat disayangkan bahwa Rumah Pekerja Perempuan yang disahkan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak hanya berjumlah 10 (sepuluh) yang tersebar diseluruh Indonesia pada tahun 2023. Koordinator Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) Jawa Tengah yaitu Bapak Mulyono mengaku bahwa tidak mengetahui terkait adanya Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan “Terkait RP3 saya belum pernah mendengar dan melihat nya di Jawa Tengah”, kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) masih menghadapi tantangan dalam hal efektivitas sosialisasi dan penyebarluasan informasi kepada seluruh pemangku kepentingan, khususnya di kalangan pekerja perempuan. Selain itu, penerapan program ini belum tersebar secara merata di seluruh wilayah Indonesia, sehingga akses terhadap layanan perlindungan masih terbatas pada area-area tertentu.

IV. Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Indonesia telah diatur secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Regulasi ini memuat sejumlah ketentuan yang secara eksplisit mengatur hak-

hak khusus bagi pekerja perempuan, termasuk perlindungan dari praktik diskriminasi di tempat kerja, pengaturan jam kerja yang layak, serta pemberian hak cuti haid dan cuti melahirkan. Ketentuan tersebut merupakan bentuk pengakuan negara atas kebutuhan dan kondisi biologis maupun sosial perempuan yang bekerja, serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan setara gender. Meskipun secara normatif Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menyediakan kerangka hukum yang progresif dalam menjamin hak-hak perempuan di dunia kerja, implementasinya di tingkat praktis masih menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan. Dalam praktiknya, banyak pekerja perempuan masih mengalami hambatan dalam mengakses dan menikmati hak-hak yang telah dijamin secara hukum tersebut. Hambatan tersebut dapat bersifat struktural maupun birokratis, seperti minimnya pengawasan ketenagakerjaan, kurangnya pemahaman dari pihak pemberi kerja terhadap kewajiban hukum mereka, serta lemahnya mekanisme pengaduan dan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pelanggaran hak. Kesenjangan antara norma hukum dan implementasi ini menunjukkan bahwa keberadaan regulasi semata tidak cukup untuk menjamin perlindungan yang efektif bagi perempuan di dunia kerja. Banyak pekerja perempuan masih mengalami kesulitan dalam mengakses hak cuti hamil, menghadapi diskriminasi berbasis gender, serta bekerja dalam lingkungan yang tidak ramah atau bahkan tidak aman. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih sistematis dan komprehensif dalam memperkuat pengawasan ketenagakerjaan, meningkatkan kesadaran hukum baik di kalangan pekerja maupun pengusaha, serta menyediakan mekanisme perlindungan yang responsif dan mudah diakses oleh seluruh pekerja, khususnya perempuan.

Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak memberikan jawaban atas tantangan implementasi dalam

perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja atau buruh perempuan dengan menerbitkan Peraturan Menteri (PERMEN) Nomor 1 Tahun 2020 tentang penyediaan rumah perlindungan pekerja perempuan di tempat kerja. Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) merupakan langkah strategis yang dirancang sebagai pedoman operasional untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan responsif terhadap isu gender. Agar tujuan ini tercapai secara efektif, dibutuhkan keterlibatan aktif dan sinergis dari seluruh pemangku kepentingan—baik pemerintah, pelaku usaha, lembaga masyarakat, hingga tenaga profesional—dalam pengelolaan dan implementasi fungsi-fungsi RP3, sehingga perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat terwujud secara optimal di berbagai sektor dan wilayah kerja. Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan, khususnya melalui mekanisme pelaporan yang mudah diakses dan menjaga kerahasiaan identitas pelapor. Evaluasi yang dilakukan secara konsisten oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak turut memperkuat efektivitas fungsinya. Namun, keterbatasan jumlah RP3 yang hanya tersebar di sepuluh lokasi di seluruh Indonesia pada tahun 2023 menjadi tantangan signifikan dalam menjangkau lebih banyak pekerja perempuan yang membutuhkan perlindungan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya perluasan dan pemerataan akses RP3 di berbagai wilayah agar manfaatnya dapat dirasakan secara lebih luas.

References

Apriani, Ni Komang, Fakultas Hukum, Universitas Udayana, Dewa Ayu, Dian Sawitri, Fakultas Hukum, and Universitas Udayana. "PEMBERIAN HAK BAGI PARA PEKERJA PEREMPUAN: PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG

- CIPTA KERJA,” 2025, 55–64.
- Badan Pusat Statistik. “Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen), 2024,” 2025.
- Fachtony, Moh Ali. “PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJABERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003,” no. 1 (2021): 2570–80.
- Fatriza, Zalzabillah Nanda. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Oleh Pengusaha Hiburan Malam.” *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 3 (2022): 972–84. <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i3.76>.
- Glica, Firstnandiar. “PERSPEKTIF HUKUM PROFETIK Protection of Women Workers In The Perspective of Prophetic Law.” *Wijaya Putra Law Review* 2, no. 2 (2023): 117–38.
- Guszalina, Suci, Sri Endang Kornita, and Yusni Maulida. “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Provinsi Riau.” *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 04 (2022). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1345>.
- Hartati, Margaret. “Perlindungan Hukum Dan Pengupahan Bagi Tenagakerja Perempuan.” *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2023, 684–91.
- I Nyoman Suyatna Dan, Ni Made Rai Meisiani. “IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM HAK CUTI HAID TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN (STUDI PADA PT. BALI CAMEL SAFARIS’S),” 2019, 1–15.
- Indonesia, Republik. “Permen PPPA 1 / 2020 - Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja,” 2020, 1–54.
- . “UU No.30/2003 - Ketenagakerjaan,” 2003.

- Kementrian Pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. "Menteri PPPA Resmikan RP3 Dan Beri Bantuan Spesifik Untuk Perempuan Dan Anak Di Subang," 2024.
- Khoiriyah, Aulya Murfiatul. "Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan." *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies* 1, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.21154/ijougs.v1i1.2067>.
- Mokalliran, Enjelina Venesia, Cornelis Dj. Massie, and Caecilia J.J Waha. "Implementasi Konvensi Internasional Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia." *Lex Administratum* 11, no. 2 (2023): 208–20.
- Muslim, Bayu. "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003." *Jurnal Panorama Hukum* 5, no. 1 (2020): 26–36. <https://doi.org/10.21067/jph.v5i1.4019>.
- Nurchayyo, Ngabidin. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Review, Law. "Tumou Tou" 1, no. 1 (2022): 116–27.
- Ridho Hidayat, Muhammad, and Nikmah Dalimunthe. "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 233–50. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>.
- Rimbawani Sushanty, Vera, and Ernawati Huroiroh. "Telaah Filsafat Hukum Dalam Mewujudkan Keadilan." *Jurnal Legisla* 14, no. 2 (2022): 194.
- Rizky Chaeraty Syam Dan, A. Muflihah Darwis. *Penerapan Cuti Haid Bagi Pekerja Perempuan*. Edited by M. , Miskadi,

- Zulfani Asma, Hidayat. Lombok, 2022.
- Sa'diyah, Rika, Nurfadhilah, and Nurjannah Achmad. "Potensi Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) Di Kawasan Industri Krakatau Steel Cilegon Dalam Pemberdayaan Pekerja Perempuan." *Jurnal Inada: Kajian Perempuan Indonesia Di Daerah Tertinggal, Terdepan, Dan Terluar* 7, no. 1 (2024): 44–57. <https://doi.org/10.33541/ji.v7i1.5472>.
- Safitri, Devia Dwi, and Rani Apriani. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Mengenai Hak Cuti Menstruasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora* 9, no. 3 (2022): 1151–59.
- Santo. "Peran Perempuan Dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia." Universitas Medan Area Fakultas ISIPOL, 2024.
- Shaleh, Ali Ismail, Dwika Ananda, Agustina Pertiwi, and Fitriatus Shalihah. "Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan: Tinjauan Convention On The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)" 3, no. 2 (2022): 1–9.
- Siagian, Panahatan Jhonson, and Mitro Subroto. "Perempuan Sebagai Kelompok Rentan." *Jurnal Educatio* 10, no. 1 (2024): 173–78.
- Tatyana Lianto, Vina, and Fatma Ulfatun Najicha. "Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid Terhadap Tenaga Kerja Perempuan." *Jurnal Panorama Hukum* 7, no. 2 (2020): 110–21.
- Tobing, Anju, Cikal Adelaide Budaya, Kinaya Dwi Amoesta, Rafael Milliano, Yusran Arafah, and Deni Angela. "Analisis Konflik Buruh Perempuan Dengan Pt Aice: Studi Kasus Kebijakan Perusahaan Tidak Responsif Gender Tahun 2017." *Jurnal Polinter: Kajian Politik Dan Hubungan Internasional* 9, no. 1 (2023): 1–20. <https://doi.org/10.52447/polinter.v9i1.6926>.

Watunglawar, Balthasar, / Perlindungan, Karel Wowor, and Dan Jocefin Tende. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Menurut Sistem Hukum Di Indonesia.” *Sosied* 6, no. 1 (2023): 265–79.