



Perlindungan Hukum Terhadap Wanita Hamil di Lingkungan Kerja

Nizan Mauyah¹, Burdah², Ernita Silviana², Subki³, Defri Aroni³

¹ Prodi D-III Kebidanan Banda Aceh Poltekkes Kemenkes Aceh

² Prodi D-III Farmasi Poltekkes Kemenkes Aceh

³ Prodi S-1 Administrasi Rumah Sakit STIKes Muhammadiyah Aceh

Email : burdah@poltekkesaceh.ac.id

Abstrak

Peran wanita dalam dunia kerja semakin meningkat, termasuk bagi mereka yang sedang hamil. Keterlibatan wanita hamil dalam kegiatan pekerjaan membawa implikasi terhadap kesehatan dan hak-hak mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap wanita hamil di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang sedang hamil dapat dilakukan dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang sedang hamil dapat dilakukan melalui perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00, Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1951 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 mengenai Pengupahan yang Sama Bagi tenaga Kerja Wanita dan Pria Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Wanita Hamil, Lingkungan Kerja

Abstract

The role of women in the world of work is increasing, including those who are pregnant. The involvement of pregnant women in work activities has implications for their health and rights. The aim of this research is to analyze legal protection for pregnant women in the work environment. This research uses normative juridical research methods. The data collection technique used in this research is literature study. The data analysis technique used in this research is qualitative analysis. The research results show that legal protection for pregnant female workers can be carried out by increasing recognition of human rights, physical and technical as well as social and economic protection through norms that apply in the environment. Legal protection for pregnant female workers can be carried out through legislation, such as Law Number 13 of 2003 concerning Employment, Law Number 1 of 1970 concerning Work Safety, Minister of Manpower Regulation Number 224 of 2003 concerning Obligations of Employers Who Employ Labor. Women's Work/Labor Between 23.00 and 07.00, Law Number 80 of 1951 concerning Approval of ILO Convention No. 100 of 1953 concerning Equal Remuneration for Female and Male Workers for Work of the Same Value.

Keywords: Legal Protection, Pregnant Women, Work Environment

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, peran perempuan dalam dunia kerja telah mengalami perkembangan yang signifikan. Perempuan tidak lagi hanya memainkan peran tradisional di rumah tangga, tetapi semakin aktif terlibat dalam berbagai sektor pekerjaan. Meningkatnya akses pendidikan, kesadaran akan hak-hak setara, dan perubahan pandangan masyarakat terhadap peran gender telah memberikan dorongan bagi perempuan untuk meraih posisi dan tanggung jawab yang lebih besar dalam dunia kerja. Kini, perempuan tidak hanya ditemukan dalam profesi tradisional yang dianggap sesuai dengan stereotip gender, tetapi juga mendominasi bidang-bidang seperti keuangan, teknologi, kesehatan, dan manajemen. Perempuan telah membuktikan kemampuan dan kompetensinya dalam berbagai lapisan pekerjaan, menduduki posisi kepemimpinan, dan berkontribusi secara signifikan terhadap inovasi dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, jumlah pekerja perempuan mencapai 54,41 juta jiwa, mengalami peningkatan sebanyak 1,6 juta jiwa dibandingkan tahun sebelumnya. Pertumbuhan jumlah pekerja perempuan menunjukkan peran mereka yang semakin signifikan dalam dunia kerja. Sebagai aset bangsa, hak-hak pekerja, termasuk pekerja perempuan, perlu mendapatkan perlindungan yang memadai. Undang-Undang Kesehatan No. 17 tahun 2023, pasal 100, menetapkan bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menjamin kesehatan pekerja. Upaya tersebut mencakup aspek promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif. Pemberi kerja diwajibkan untuk menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerjanya. Oleh karena itu, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi sangat penting, terutama bagi pekerja perempuan. Pemberi kerja harus mendukung implementasi program K3 untuk memastikan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung kesejahteraan pekerja perempuan (Emiliana, 2024).

Peran perempuan dalam dunia kerja mengalami peningkatan signifikan, termasuk bagi mereka yang sedang hamil. Keterlibatan perempuan hamil dalam kegiatan pekerjaan membawa dampak kompleks terhadap kesehatan dan hak-hak mereka. Evaluasi risiko terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil menjadi esensial dan harus dilakukan oleh pemberi kerja sebagai bagian dari penilaian risiko menyeluruh terhadap proses kerja. Salah satu fokus utama program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pekerja perempuan yang sedang hamil. Mereka termasuk dalam kelompok rentan, dan penilaian risiko harus mempertimbangkan kondisi khusus ini. Pekerja yang sedang hamil perlu memberi tahu pemberi kerja tentang kehamilannya agar dapat disesuaikan dengan lingkungan kerja yang aman. Pemberi kerja memiliki hak untuk menanyakan status kesehatan atau mendapatkan keterangan medis dari pekerja yang sedang hamil. Hal ini bertujuan agar pemberi kerja dapat menyesuaikan jumlah waktu dan beban kerja yang dapat dijalankan oleh pekerja perempuan hamil (Harini & Suradi, 2016). Perlindungan hukum di sektor ketenagakerjaan menjadi sangat penting untuk memastikan hak-hak dan kesejahteraan perempuan hamil di tempat kerja.

Perlu dilakukan sosialisasi melalui pengabdian pada Masyarakat bahwa Perlindungan hukum terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi dalam pelaksanaannya secara umum sebagian sudah sesuai, misalnya jaminan sosial secara umum telah diberikan kepada tenaga kerja wanita, tetapi ada sebagian yang belum sesuai misalnya, cuti haid, cuti hamil. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita, dari pihak pemerintah yaitu lemahnya pengawasan, dari pihak pengusaha sering melanggar peraturan demi keuntungan pengusaha, dari pihak tenaga kerja wanita yaitu kurang paham terhadap peraturan perundangan ketika terjadi pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja.

Untuk kegiatan ini yang kita lakukan adalah melakukan implementasi aturan tentang Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan telah diatur dalam undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Pasal 76. Selain itu, pengaturannya diatur juga dalam Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh perempuan, dimana

proses penerapannya dilakukan langsung oleh pengusaha lewat perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja yang kemudian diawasi oleh instansi yang berwenang.

Pentingnya dilakukan pengabdian untuk mengkaji sejauh mana perlindungan hukum bagi pekerja wanita dalam memperoleh hak-hak pekerja, kebaharuan penelitian ini adalah dari obyeknya yakni perlindungan hukum terhadap wanita hamil yang belum yang jarang atau hampir tidak pernah sebelumnya dilakukan di masyarakat. Pengabdian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman dan analisis mengenai implementasi perlindungan hukum bagi wanita hamil di lingkungan kerja. Tujuan dilakukan sosialisasi ini adalah untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap wanita hamil di lingkungan kerja.

METODE PENGABDIAN

Pengabdian ini menggunakan metode yuridis normatif. Metode pengabdian secara yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, dan perundang-undangan yang bersangkutan dengan menerapkan aturan ini ditempat kerja khususnya untuk perempuan. Jenis pengabdian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan bertujuan untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian atau dasar dalam hukum. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data studi kepustakaan adalah metode yang menggunakan bahan kepustakaan sebagai sumber data. Hal ini akan berhadapan langsung dengan teks (naskah) atau data, buku, jurnal, ensiklopedi, ataupun majalah sebagai sumber data. Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis, seperti peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan menganalisis dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan untuk menghasilkan kesimpulan yang relevan dengan tujuan kegiatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbagai undang-undang dan kebijakan telah dirumuskan sebagai upaya perlindungan hukum. Meskipun demikian, hingga saat ini, efektivitas perlindungan tersebut belum mencapai tingkat optimal. Kendala ini terkait dengan keterbatasan dalam penegakan hukum. Perlindungan hukum merujuk pada tindakan yang dilakukan oleh pemerintah atau otoritas terkait untuk menjaga dan melindungi hak-hak individu atau kelompok melalui peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (Kristina, 2023). Menurut (Mambu, 2010) perlindungan hukum pekerja diartikan sebagai serangkaian tindakan dalam bentuk jaminan kepada subyek hukum, dalam upaya memberikan kepastian dan supremasi hukum. Sehingga diharapkan pihak tenaga kerja dapat terhindar dari perbuatan pengusaha yang melanggar hukum dan tidak bertanggung jawab. Perlindungan terhadap pekerja dapat diwujudkan melalui pemberian pedoman dan peningkatan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia. Selain itu, perlindungan juga melibatkan aspek fisik, teknis, sosial, dan ekonomi dengan mengacu pada norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja (Permatawati & Purwanti, 2015).

Pekerja memiliki peran yang sangat penting sebagai pilar utama dalam suatu perusahaan, karena tanpanya, perusahaan tidak akan berfungsi dan tidak dapat berpartisipasi dalam proses pembangunan. Untuk mencapai sebuah tujuan secara maksimal dibutuhkan keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya di dalam sebuah perusahaan (Sutrisno et al., 2022). Peran ini tidak terbatas pada pekerja pria saja, melainkan juga melibatkan pekerja wanita yang semakin menonjol dalam dekade terakhir. Wanita kini aktif terlibat dalam berbagai sektor, termasuk ekonomi, sosial, politik, dan agama, menunjukkan eksistensinya yang semakin menguat. Semua lini telah dapat mengandalkan wanita sebagai sumber daya manusia yang produktif dan andal (Tuwu, 2018). Beberapa faktor yang mendasari keputusan wanita untuk bekerja mencakup

tuntutan hidup, keinginan mendapatkan pendapatan tambahan, pencapaian aktualisasi diri dan prestise, pengembangan bakat yang dapat dijadikan sumber komersial, serta kejenuhan di lingkungan rumah. (Gani, 2016).

Pekerja, baik pria maupun wanita memiliki hak yang sama sesuai dengan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang menegaskan prinsip persamaan bagi seluruh warga negara tanpa diskriminasi berdasarkan agama, suku, jenis kelamin, kedudukan, dan golongan. Prinsip ini juga ditegaskan dalam Pasal 28D ayat 2, yang menyatakan hak setiap orang untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Organisasi Buruh Internasional (ILO) melalui Konvensi No. 100/1951 mengenai Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, menjamin persamaan upah antara pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan dengan nilai yang sama. Indonesia telah meratifikasi konvensi ini melalui UU nomor 80 tahun 1951, meratifikasi berarti menegaskan kewajiban negara untuk melaksanakan persamaan upah antara jenis kelamin dalam pekerjaan yang setara (Hartati, 2023). Selain itu dijelaskan pula dalam konvensi CEDAW (Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) yang diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 bahwa bentuk diskriminasi terhadap wanita sudah tidak ada, CEDAW memerintahkan kepada seluruh negara di dunia untuk tidak melakukan diskriminasi terhadap wanita (Muslim, 2020).

Meskipun demikian, Undang-Undang memberikan pengecualian untuk tenaga kerja wanita dalam kondisi tertentu, tempat, dan waktu yang berhubungan dengan perbedaan kodrati antara pria dan wanita. Pembatasan ini diimplementasikan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaan wanita (Djakaria, 2018). Pekerja wanita harus mendapatkan perlindungan khusus terkait dengan kodrat yang melekat pada dirinya yaitu hamil, melahirkan dan menyusui anak (Tanjung & Astariyani, 2015). Adanya perlindungan hukum terhadap wanita hamil di lingkungan kerja penting, karena hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa kehamilan merupakan kondisi istimewa yang memerlukan perhatian khusus. Kehamilan dipengaruhi oleh kondisi medis ibu sehingga kehamilan sering kali menimbulkan risiko hingga komplikasi pada ibu dan janinnya (Agustina et al., 2022). Selain itu, wanita merupakan bagian penting dari angkatan kerja dan kontribusinya terhadap ekonomi negara sangatlah signifikan.

Melindungi pekerja wanita hamil berarti melindungi investasi negara dalam hal pendidikan dan pelatihan mereka. Memastikan bahwa pekerja wanita hamil dapat melanjutkan pekerjaan mereka dengan aman dan sehat, negara dapat mengurangi risiko kehilangan produktivitas akibat kondisi kehamilan dan persalinan. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap wanita hamil di lingkungan kerja tidak hanya bermanfaat bagi individu yang bersangkutan, tetapi juga mendukung tujuan negara untuk meminimalkan dampak negatif terhadap produktivitas ekonomi akibat ketidakmampuan pekerja wanita hamil untuk bekerja secara normal.

Pada dasarnya, pekerja wanita yang sedang hamil berada dalam posisi yang sangat rentan karena beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesehatan ibu dan bayi yang dikandungnya. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil (Permatawati & Purwanti, 2015). Namun, kenyataan seringkali menunjukkan bahwa banyak perusahaan mengabaikan hak-hak normatif pekerja, seperti memberikan kondisi kerja yang tidak memadai, hak cuti, dan perlindungan bagi pekerja perempuan, terutama yang sedang hamil. Sayangnya, hal ini sering terjadi tanpa memberikan pilihan kepada pekerja dan tanpa memperhatikan serta melindungi hak kesopanan dan keselamatan di lingkungan kerja.

Pemerintah telah mengimplementasikan kebijakan perlindungan hukum bagi pekerja wanita hamil, dengan beberapa bentuk perlindungan yang ditetapkan. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah larangan mempekerjakan wanita hamil pada waktu malam, yaitu antara pukul 23.00 hingga 07.00, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (2). Dalam ketentuan ini, pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang dianggap berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan dirinya atau kandungannya selama jam-jam tersebut.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Republik Indonesia Nomor Keputusan 224/Mies/2003 juga mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja wanita pada rentang waktu yang sama. Menurut (Astuti et al., 2023) jika seorang karyawan perempuan yang sedang hamil dijadwalkan untuk bekerja pada jam malam oleh perusahaan, maka perusahaan diwajibkan untuk memberikan makanan dan minuman bergizi kepada pekerja perempuan yang bekerja pada jam 23.00 hingga 07.00. Selain itu, pengusaha wajib menjaga kesusilaan dan keamanan pekerja perempuan selama di tempat kerja. Selanjutnya, pasal 6 menetapkan bahwa pengusaha harus menyediakan angkutan antar-jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja pada rentang waktu tersebut, dengan pelayanan mulai dari tempat penjemputan hingga tempat kerja, dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Penting untuk dicatat bahwa pelaksanaan pemberian makanan, minuman bergizi, penjagaan kesusilaan, keamanan di tempat kerja, dan penyediaan angkutan antar-jemput dapat diatur lebih lanjut melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Semua langkah ini dilakukan untuk memastikan kesejahteraan dan perlindungan karyawan wanita, khususnya yang sedang hamil, selama bekerja pada jam malam.

Perlindungan hukum selanjutnya yang secara tegas tercantum dalam Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu adanya larangan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar wanita hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya. Hal ini merupakan respons terhadap praktik-praktik yang ditemukan dalam beberapa kontrak kerja di beberapa perusahaan, di mana wanita diharuskan mengundurkan diri secara sukarela ketika hamil. Praktik ini bertentangan dengan kodrat lahiriah wanita dan fungsi reproduksinya. Pemaksaan pengunduran diri ini dikarenakan wanita hamil dianggap tidak mampu melaksanakan kerjanya secara maksimal sehingga akan mengganggu produktifitas perusahaan (Permatawati & Purwanti, 2015). Namun, Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan tegas menyatakan dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) bahwa pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan wanita hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Pasal ini menjadi bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, dengan tujuan khususnya melindungi wanita yang menikah, hamil/gugur kandungan, serta yang menyusui anaknya. Larangan terhadap PHK dengan dasar tersebut bertujuan memberikan keamanan dan keadilan bagi pekerja perempuan, memastikan bahwa kehamilan dan fungsi reproduksi tidak menjadi alasan bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja. Selanjutnya dalam pasal 13 tahun 2003 pun, memberikan hak-hak terhadap wanita hamil di lingkungan kerja, seperti:

1. Hak untuk mendapatkan cuti hamil selama 3 bulan, dengan pembagian 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Pasal 82 ayat (1) menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan, yang dihitung berdasarkan rekomendasi dokter kandungan atau bidan.
2. Hak untuk mendapatkan cuti keguguran kandungan, di mana pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, sebagaimana diatur dalam Pasal 82 ayat (2).
3. Hak untuk mendapat diberikan kesempatan yang sepatutnya untuk menyusui anaknya selama waktu kerja. Ketentuan ini diamanatkan oleh Pasal 83, yang menekankan perlunya memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui anaknya, jika aktivitas menyusui harus dilakukan selama jam kerja.

Implementasi dari hak-hak tersebut di lingkungan kerja melibatkan sanksi sebagai bentuk penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan hak cuti. Jika sebuah perusahaan tidak memberikan cuti melahirkan selama 3 bulan penuh, tindakan tersebut dapat dikenakan sanksi pidana. Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut dapat dihukum dengan pidana kurungan, dengan rentang waktu paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun, serta denda minimum sebesar Rp.100.000.000,- dan maksimum Rp.400.000.000,-. Selain itu, Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) dari tiga kementerian, yaitu Menteri

Pemberdayaan Perempuan, Kesehatan, dan Ketenagakerjaan. SKB ini bertujuan untuk meningkatkan pemberian Air Susu Ibu (ASI) selama bekerja bagi karyawan, sejalan dengan hak-hak pekerja perempuan yang menyusui anaknya (Kusumaningsih, 2020). Langkah-langkah ini menunjukkan upaya pemerintah dalam menerapkan kebijakan konkret untuk mendukung dan melindungi kesejahteraan pekerja perempuan, terutama dalam konteks kehamilan dan peran ibu.

Pekerja wanita hamil juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja mencakup kondisi fisik, jasmani, dan mental yang dirasakan oleh pekerja dalam lingkungan kerjanya. Ini mencakup gejala penyakit atau risiko kecelakaan yang dapat timbul akibat pekerjaan di tempat kerja (Lala & Indramayu, 2018). Keselamatan kerja termasuk ke dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan (Susiana, 2019). K3 bertujuan memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan kesehatan dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit yang mungkin terjadi akibat pekerjaan. Perlindungan hukum terhadap K3, yang termasuk dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, menetapkan berbagai syarat keselamatan kerja. Ini melibatkan langkah-langkah seperti pencegahan kecelakaan, penyediaan alat-alat perlindungan diri, serta upaya pencegahan dan pengendalian penyakit akibat kerja, baik secara fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.

Dalam konteks ini, Undang-Undang Keselamatan Kerja menegaskan bahwa wanita hamil dilarang untuk bekerja pada jenis pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatannya. Contohnya, pekerjaan yang melibatkan bahan kimia berbahaya, radiasi, atau getaran, pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik yang berat, dan pekerjaan yang dilakukan di tempat dengan kondisi yang tidak sehat seperti suhu ekstrem, polusi udara, atau kebisingan yang tinggi. Pentingnya larangan ini adalah untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja wanita hamil serta bayi yang dikandungnya. Melalui ketentuan ini, Undang-Undang Keselamatan Kerja bertujuan untuk mencegah risiko yang dapat merugikan pekerja wanita hamil dan janinnya selama bekerja di lingkungan kerja yang berpotensi membahayakan.

Semua konteks diatas perlu dilakukan sosialisasi melalui pengabdian pada masyarakat pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang sedang hamil dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengakuan terhadap hak asasi manusia, serta perlindungan fisik, teknis, sosial, dan ekonomi melalui norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Namun, dalam kenyataannya, masih terdapat hambatan dalam implementasi hak-hak tersebut, karena sejumlah hak belum sepenuhnya diterapkan untuk wanita hamil. Kendala ini muncul karena beberapa pengusaha tidak mengakui ketentuan-ketentuan yang berlaku, seperti sering kali di dalam perusahaan terjadi penyimpangan yang menjadikan buruh perempuan diperlakukan semena-mena, contohnya buruh perempuan yang sedang hamil dan tidak mendapatkan cuti (Khoriyah, 2020). Kendala lainnya yakni proses hukum yang rumit, panjang, dan sulit diklaim (Tantimin & Sinukban).

Oleh karena itu, untuk memastikan pemenuhan dan perlindungan hak-hak wanita hamil di lingkungan kerja, diperlukan beberapa upaya. Pertama, meningkatkan edukasi dan sosialisasi dapat dilakukan melalui kampanye pemerintah menggunakan berbagai media seperti iklan layanan masyarakat, seminar, dan pelatihan. Sedangkan, pengusaha dan masyarakat dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya melindungi hak-hak wanita hamil di lingkungan kerja. Kedua, peningkatan sumber daya pengawas dapat membantu mengawasi pelanggaran hak wanita hamil di lingkungan kerja. Pemerintah dapat meningkatkan jumlah dan kualitas pelatihan pengawas ketenagakerjaan. Di sisi lain, pengusaha dapat menunjuk personel khusus yang bertanggung jawab untuk memastikan pemenuhan hak-hak wanita hamil di perusahaan. Ketiga, penyederhanaan proses hukum dapat membantu mempermudah prosedur pengaduan terkait pelanggaran hak-hak wanita hamil. Pemerintah dapat menyederhanakan prosedur dan mekanisme pengaduan, dan memberikan dukungan lembaga bantuan hukum kepada wanita hamil yang mengalami pelanggaran hak-haknya.

Tindakan-tindakan tersebut perlu diimplementasikan untuk memastikan bahwa hak-hak wanita hamil di lingkungan kerja tidak hanya diakui tetapi juga dilindungi secara efektif. Dengan dilakukannya upaya-upaya tersebut, diharapkan dapat mencapai dampak positif, antara lain:

1. Peningkatan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan perlindungan hak-hak wanita hamil.
2. Penurunan angka pelanggaran hak-hak wanita hamil di tempat kerja.
3. Peningkatan kualitas hidup wanita hamil dan keluarganya.
4. Peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Untuk memastikan pemenuhan dan perlindungan hak-hak wanita hamil di lingkungan kerja, diperlukan kerjasama dan upaya bersama dari berbagai pihak. Kolaborasi ini perlu melibatkan pemerintah, pengusaha, dan masyarakat, guna memastikan bahwa hak-hak tersebut dapat terpenuhi dan dilindungi secara efektif. Adanya kerjasama ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang aman, adil, dan mendukung bagi semua pekerja, termasuk wanita hamil. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat menjadi tempat yang aman dan mendukung bagi pekerja wanita hamil.

PENUTUP

Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang sedang hamil dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, baik dari segi perlindungan fisik dan teknis, maupun sosial dan ekonomi melalui norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita yang sedang hamil dapat diwujudkan melalui berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 224 Tahun 2003 mengenai Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Tenaga Kerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00, Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1951 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Tenaga Kerja Wanita dan Pria Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Meskipun demikian, masih terdapat kendala dalam implementasi hak-hak tersebut, karena sebagian hak-hak tersebut belum sepenuhnya diperoleh oleh wanita hamil. Hal ini disebabkan oleh adanya ketentuan-ketentuan yang tidak diakui oleh sejumlah pengusaha atau sulit untuk diklaim. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja wanita yang sedang hamil diakui dan diimplementasikan secara menyeluruh, sehingga perlindungan hukum yang ada dapat memberikan manfaat yang optimal bagi mereka di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S. A., Barokah, L., & Zolekhah, D. 2022. Pengaruh *Continuity of Care* Terhadap Kehamilan. *Jurnal Midwifery Update (MU)*, vol 4(2), 77-82.
- Astuti, D. Y., Hayatuddin, K., Pettanase, I., & Mahfuz, A. L. 2023. Perlindungan Hukum Bagi Ibu Hamil Dan Menyusui Pada Pt Telkom Property Ditinjau Dari Hukum Positif di Indonesia dari Sudut Pandang Keselamatan dan Kesehatan Pekerja. *Jurnal Darma Agung*, vol 30(3), 1437-1443.
- Djakaria, M. 2018. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, vol 3(1):16-28.

- Emiliana, L. 2024. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Ibu Hamil di Tempat Kerja. Diakses di (<https://ayosehat.kemkes.go.id/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-ibu-hamil-di-tempat-kerja>.) pada 27 Januari 2024.
- Gani, E. S. 2016. Hak Wanita Dalam Bekerja. *Jurnal Tahkim*, XII, 1, 110-123.
- Harini, S. L., & Suradi, S. 2016. Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja Wanita Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) di PT. Apac Inti Corpora. *Diponegoro Law Journal*, vol 5(2), 1-18.
- Hartati, M. 2023. Perlindungan Hukum Dan Pengupahan Bagi Tenagakerja Perempuan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, vol 4(2), 684-691.
- Jailani, M. S. 2023. Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, vol 1(2), 1-9.
- Jonaedi Efendi, S. H. I., Johnny Ibrahim, S. H., & Se, M. M. 2018. *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Prenada Media.
- Khoiriyah, A. M. 2020. Perlindungan dan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(1), 57-66.
- Kristina, D. 2023. *Perlindungan Hukum Terhadap Para Pihak dalam Kegiatan Sewa Menyewa Kapal di Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Indonesia).
- Kumalasari, Z. Z. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Sedang Hamil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Et Societatis*, 5(1).
- Kusumaningrum, D., Sari, A. G., & Pujiono, B. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita. *Transparansi Hukum*, 6(1).
- Kusumaningsih, R. (2020). Penyediaan Ruang Laktasi Sebagai Upaya Pemenuhan Hak Pekerja dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan*, 7(2), 308-322.
- Lala, A., & Indramayu, G. A. B. (2018). Urgensi Penerapan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang K3 Bagi Tenaga Kerja di Indonesia. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(11), 1-14.
- Mambu, J. G. (2010). Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003). *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah*, 2(2).
- Muslim, B. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003. *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1), 26-36.
- Permatawati, R., & Purwanti, N. P. (2015). Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Yang Sedang Hamil. *Article, Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana*.
- Susiana, S. (2019). Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207-221.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.

- Tanjung, N. P. P., & Astariyani, N. L. G. (2015). Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Terhadap Hak Reproduksi. *Jurnal Kertha Semaya*, 3.
- Tantimin, T., & Sinukaban, E. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 395-406.
- Tuwu, D. (2018). Peran pekerja perempuan dalam memenuhi ekonomi keluarga: dari peran domestik menuju sektor publik. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 13(1), 63-76.