

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP
WAKTU KERJA BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI KARAWANG
(STUDI KASUS DI PT RMI)**
***LEGAL PROTECTION FOR FEMALE WORKERS REGARDING WORKING
HOURS BASED ON LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING
EMPLOYMENT IN KARAWANG
(CASE STUDY AT PT RMI)***

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi Penulis : hk22.ichsanbangun@mhs.ubpkarawang.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Bangun, Ichsan Ramadan, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terhadap waktu kerja diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, namun masih rentan pelanggaran seperti jam kerja berlebih dan kurang fasilitas malam hari. Studi kasus di PT. RMI mengungkap hambatan dari kurangnya pemahaman pekerja, minim perhatian perusahaan dan serikat pekerja yang belum optimal. Kesimpulan menekankan sinergi ketiga pihak serta perlunya Peraturan Daerah spesifik untuk tutup celah regulasi, dengan upaya sosialisai PKB dan respons proaktif keluhan.

Kata Kunci: Pekerja Perempuan, Perlindungan Hukum, Waktu kerja

ABSTRACT

Legal protection for female workers regarding working hours is regulated by Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, but remains Vulnerable to violations such as excessive working hourse and inadequate nighttime facilities. A case study at PT. TMI revealed obstacles stemming from workers' lack of understanding, minimal company attention and suboptimal union support. The conclusion emphasizes the synergy between the three parties and the need for specific Regional Reglations to close regulatory gaps, through efforts to socialize the Collective Labor Agreement (PKB) and proactively respond to complaints.

Keywords: Female Workers, Legal Protection, Working Hours

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)

A. PENDAHULUAN

Sebagai negara hukum dan kesejahteraan, Indonesia seharusnya menjamin bahwa setiap warganegara memiliki hak yang sama dalam mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan tanpa diskriminasi. Namun, sistem ketenagakerjaan masih belum inklusif terhadap perempuan, terutama dalam sektor informal dan sektor manufaktur yang padat karya.¹

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin.²

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan pekerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, begitu juga dengan pengertian ketenagakerjaan menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 yakni pekerja yang dimaksud disini didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat secara umum.³

Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengatur, bahwa Indonesia adalah negara hukum. Penegasan “Indonesia sebagai negara hukum” tentunya tidak asing lagi dalam praktek ketatanegaraan dan ketenagakerjaan sejak awal pendirian negara hingga sekarang.⁴ Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja.

¹ Melia Dwi Hasanah, dkk., *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan yang Mengalami Diskriminasi dalam Hubungan Kerja*, Desentralisasi: Jurnal Hukum, Kebijakan Publik dan Pemerintahan, Vol.2, No.3 (2025).

² M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*, Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, Vol.10, No.1 (2023).

³ Romainur dan Indra Jaya, *Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak menjadi Karyawan Maganga Ditijaun Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 (Studi Penelitian PT. XYZ di Jakarta)*, Jurnal Hukum Indonesia, Vol.2, No.4 (2023).

⁴ Evy Safitri Gani, *Hak Wanita dalam Bekerja*, Tahkim, Vol.12, No.1 (2016), p.110.

Sehingga oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum.⁵

Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 membedakan pekerja dan tenaga kerja, di mana pekerja adalah individu yang bekerja untuk mendapatkan upah, sementara tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu bekerja guna menghasilkan barang atau jasa. Pekerja memegang peran krusial bagi operasional perusahaan, karena meskipun teknologi terus berkembang, perusahaan tetap membutuhkan sumber daya manusia agar dapat berfungsi optimal. Karenanya, motivasi utama seseorang bekerja adalah memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁶

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Masuknya perempuan dalam dunia kerja juga tidak terlepas dari adanya pengaruh era globalisasi yang memberikan kesempatan kepada para perempuan untuk bekerja atau berkarir diluar rumah demi untuk menopang perekonomian keluarganya.⁷

Pekerja perempuan adalah tenaga kerja wanita dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah. Aturan hukum untuk pekerja perempuan ada yang berbeda dengan pekerja laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain.⁸

Perlindungan pekerja juga merupakan faktor utama dalam hal keselamatan, kesehatan kerja dan hak-hak reproduksi pekerja wanita dalam melaksanakan proses pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya.⁹

⁵ M. Hafizh Maulana, *Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Cendikia ISNU SU, Vol.1, No.2 (2024).

⁶ Aris Prio Agus Santoso, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2021, p.19.

⁷ Viqih Akbar, *Peran Perempuan terhadap Perekonomian Keluarga (Studi Kasus: Pekerja Perempuan di Industri Plastik Rumahan Primajaya Kelurahan Krukut Kecamatan Limo Kota Depok)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, 2017, p.3.

⁸ Balthasar Watunglawar, Karel Wowor dan Jocefina Tendeau, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan menurut Sistem Hukum di Indonesia*, Sosied, Vol.6, No.1 (2023), p.5.

⁹ Mulyani Djakaria, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol.3, No.1 (2018), p.21.

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)

Secara kodratnya perempuan dan laki-laki adalah berbeda. Perempuan lebih banyak memiliki resiko dalam bekerja atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari kaum laki-laki, maka pekerja perempuan dalam hal-hal tertentu tidak bisa disamakan dengan pekerja laki-laki. Hal ini juga ditegaskan oleh Iman Soepomo bahwa dalam pekerja perempuan seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan dan keselamatan kerja.¹⁰

Secara yuridis, baik instrumen hukum internasional maupun peraturan perundang-undangan Indonesia mengakui prinsip persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Namun dalam praktiknya, diskriminasi dan ketidakadilan terhadap perempuan masih kerap terjadi, di mana perempuan seringkali tertinggal dalam bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, pekerjaan, maupun politik. Salah satu penyebab utamanya adalah budaya patriarki yang mengakar dalam masyarakat adat Indonesia, di mana laki-laki lebih dominan dalam memegang kekuasaan sehingga secara otomatis mendegradasi peran dan keberadaan perempuan.¹¹

Dengan mengikuti prinsip persamaan hak dalam segala bidang, maka baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak atau kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Sehingga apabila terjadi diskriminasi terhadap perempuan, hal itu merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak asasi perempuan.

Dalam hukum ketenagakerjaan, tidak ada definisi khusus yang membedakan pekerja perempuan dan laki-laki karena keduanya tercakup dalam pengertian umum. Namun menurut Abdul Rachmad Budiono, pekerja perempuan adalah perempuan dewasa yang telah berusia 18 tahun ke atas, sejalan dengan Pasal 76 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melarang pekerja perempuan di bawah usia tersebut bekerja pada pukul 23.00–07.00. Pembatasan ini bertujuan melindungi mereka dari pelanggaran norma kesusilaan serta mempertimbangkan kondisi fisik perempuan yang lebih rentan dibandingkan laki-laki.¹²

¹⁰ Yosia Hetharie dan Arter Lukas Tulia, *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan dalam Peraturan Perusahaan*, Bacarita Law Journal, Vol.1, No.1 (2020), p.55.

¹¹ Nalom Kurniawan, *Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Agama*, Jurnal Konstitusi, Vol.4, No.1 (2011), p.172.

¹² Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam dan Mulyadi, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, RajaGrafindo Persada, Depok, 2020, p.34-35.

Menurut Sahya Anggara, perlindungan hukum adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk memenuhi harmonisasi, keseimbangan, keadilan terhadap setiap subjek hukum dalam mendapatkan haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain perlindungan hukum merupakan upaya pemenuhan hubungan hukum.¹³

Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan aspek krusial dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Sebagai negara berpenduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia dituntut untuk menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dengan perlindungan hak pekerja demi terwujudnya keadilan dan kesejahteraan sosial. Perlindungan ini bertujuan membangun hubungan industrial yang harmonis dan bermartabat, sekaligus melindungi pekerja dari eksploitasi dan diskriminasi, serta memastikan kehidupan yang layak bagi mereka tanpa mengabaikan hak-hak pengusaha.¹⁴

Dalam peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan kerja tanpa adanya perlakuan diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan kondisi perkembangan dunia usaha. Diskriminasi masih sering mengiasi kehidupan dalam bidang ketenagakerjaan dengan melihat kasus yang terjadi.¹⁵

Perempuan memiliki hak asasi sekaligus hak-hak khusus yang perlu dilindungi, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 76, menegaskan bahwa pekerja perempuan berusia di bawah 18 tahun dilarang bekerja pada pukul 23.00 hingga 07.00 dan pengusaha bertanggung jawab penuh atas pelanggaran ketentuan tersebut.¹⁶

¹³ Sahya Anggara, *Hukum Administrasi Negara*, Pustaka Setia, Bandung, 2018, p.120.

¹⁴ Sulaiman, dkk., *Perlindungan Hukum di Indonesia*, Widina Media Utama, Bandung, 2025, p.222.

¹⁵ Zusparlian Maulana, *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di Malam Hari dalam Perspektif Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Panorama Hukum, Vol.5, No.1 (2020).

¹⁶ Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, p.162.

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)

Perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat dilakukan melalui penegakan hak asasi manusia, perlindungan fisik, serta perlindungan sosial dan ekonomi berdasarkan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Pekerja perempuan di sektor industri masih rentan mendapat perlakuan tidak setara karena kondisi fisik yang relatif lebih lemah dibanding laki-laki. Oleh karena itu, norma kesesuaian perlu diutamakan agar pekerja perempuan terlindungi dari pengaruh negatif, khususnya saat bekerja pada malam hari, serta ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan sifat dan kemampuan fisik mereka.¹⁷

Pada beberapa perusahaan, sering kali mengabaikan peraturan tentang perlindungan terhadap perempuan yang bekerja pada malam hari sebagaimana tidak memenuhi regulasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi perempuan yang bekerja pada malam hari, menyalahi regulasi terkait dengan jam lembur dan tidak memenuhi kesejahteraan makan pekerja sebagaimana sudah ditentukan jumlah yang ideal pada regulasi yang mengatur. Walaupun pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari telah menyatakan kesanggupan diri untuk bekerja sesuai dengan kondisi perusahaan yang tidak menyediakan angkutan antar jemput.¹⁸

Perlindungan konstitusional terhadap pekerja perempuan berdasarkan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menjadi landasan penting bagi negara untuk memastikan mereka memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak demi kesejahteraan diri dan keluarga. Menurut Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah individu yang mampu menghasilkan barang atau jasa bagi kebutuhan masyarakat. Sebagai penopang utama pembangunan nasional dan produktivitas perusahaan, tenaga kerja layak mendapat perlindungan dan pengembangan kesejahteraan, mengingat peran mereka sebagai tulang punggung perusahaan yang tidak tergantikan.¹⁹

Fenomena lain yang tidak kalah rumitnya bagi perempuan dalam mencari kerja ialah lemahnya penerapan perlindungan hukum atas tenaga kerja perempuan.

¹⁷ Ony Rosifany, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Legalitas Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Vol.4, No.2 (2019).

¹⁸ Kanyaka Prajnaparamita, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Administrative Law & Governance Journal, Vol.2, No.1 (2019), p.35-36.

¹⁹ Yayuk Sugiarta, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan*, Prosiding Call for Paper Universitas Wiraraja (2018).

Meskipun telah ada organisasi pekerja yang khusus mengakomodir segala bentuk kepentingan pekerja dalam dunia kerja, namun oleh sebagian pihak dinilai belum maksimal dalam melaksanakan fungsinya, antara lain dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan. Hal ini semakin diperburuk oleh masih lemahnya kemampuan dan pengetahuan secara personal, dari tenaga kerja perempuan tentang haknya.²⁰ Jam kerja yang panjang dapat menyebabkan beberapa dampak yang buruk bagi kesehatan. Sebagian besar responden pernah mengalami gangguan tidur dan mudah lelah, serta pernah mengalami stres dan depresi. Jam kerja yang panjang serta beban kerja yang berlebihan, misalnya banyak deadline pada kondisi tertentu membuat seseorang mengalami stres bahkan hingga depresi khususnya bagi pekerja perempuan.²¹

Namun, dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang mengabaikan hak-hak pekerja perempuan, terutama yang bekerja pada malam hari. Contoh nyata ketimpangan yaitu seperti tidak disediakannya angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan malam hari, pelanggaran terhadap regulasi jam lembur dan kesejahteraan makan, Diskriminasi dalam penerimaan dan promosi jabatan yang di mana pekerja perempuan sering kali tidak mendapat posisi strategis karena dominasi budaya patriarki, Ketidaktahuan pekerja perempuan terhadap hak-haknya, sehingga mudah dieksploitasi oleh pihak perusahaan. Untuk itu atas dasar tersebut sebagaimana terurai di atas, maka penulis terdorong ingin menulis penelitian ini sebagaimana permasalahannya.

Bedasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, masalah yang akan dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Hambatan yang Dihadapi dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja Bagi Pekerja Perempuan dan Upaya Mengatasi Hambatan di PT. RMI?

²⁰ Joupy G. Z. Mambu, *Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003)*, De Jure, Vol.2, No.2 (2010), p.150-151.

²¹ Faizal Amir P. Nasution dkk., *Penerapan Peraturan Pemerintah mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol.17, No.2 (2022), p.113.

B. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tenaga kerja sebagai pekerja di perusahaan masih saja mendapat perlakuan yang diskriminatif dari pengusaha, hal ini yang menimbulkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja wanita seperti perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita tidak diberikan sepenuhnya. Menurut Khotimah, diskriminasi yang dialami oleh pekerja perempuan ini dapat terjadi karena beberapa hal, yaitu: marginalisasi dalam pekerjaan, kedudukan perempuan yang subordinat dalam sosial dan budaya, stereotype terhadap perempuan, tingkat pendidikan perempuan rendah.²²

Dalam bidang ketenagakerjaan telah diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang juga berprinsip memberikan perlindungan pada para pekerja, baik pekerja laki-laki maupun perempuan, yaitu dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja seperti berikut: Pasal 5: “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6: “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.²³

Waktu kerja dan istirahat pekerja merupakan salah satu permasalahan yang seringkali kurang disadari oleh pengusaha. Menurut Faizal Amir Parlindungan Nasution (2022) bahwa Peraturan yang berlaku saat ini di Indonesia mengenai pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat dinilai belum maksimal dalam memberikan perlindungan yang memadai bagi para pekerja khususnya perempuan.²⁴

²² Khusnul Khotimah, *Diskriminasi Gender terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan*, Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak, Vol.4, No.1 (2009), p.158-180.

²³ Sali Susiana, *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*, Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial, Vol.8, No.2 (2017), p.209.

²⁴ M Asif Nur Fauzi, *Kesadaran Tenaga Kerja dalam Hak-Hak Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Hak Asasi Manusia, Vol.16, No.2 (2023), p.17.

Perlindungan hukum di Indonesia telah banyak dikaji oleh para ahli hukum. Satjipto Rahardjo mendefinisikannya sebagai upaya sistematis untuk melindungi kepentingan individu melalui pengalokasian hak asasi manusia yang memberikan kewenangan yang dilindungi. Sementara itu, Philipus M. Hadjod memaknai perlindungan hukum sebagai upaya pengamanan harkat dan martabat manusia serta pengakuan menyeluruh terhadap hak-hak asasi setiap subjek hukum, yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan prinsip negara hukum sebagai pijakan filosofinya.²⁵

Perlindungan hukum berarti perlindungan yang diberikan hukum terhadap kepentingan tertentu, sehingga hak yang terbentuk turut dilindungi. Norma dalam masyarakat harus selaras dengan perubahan sosial, sehingga penerapannya memerlukan sarana yang mendukung pembangunan. Dalam ilmu hukum, hak dikenal sebagai hukum subjektif, yaitu bagian aktif dari ikatan hukum yang diberikan oleh hukum itu sendiri.²⁶

Perlindungan hak-hak perempuan pekerja dalam ketentuan perundang-undangan merupakan dasar hukum bagi pekerja perempuan didalam melaksanakan hak-haknya sebagai pekerja dan perlindungan terhadap tindakan diskriminasi yang dilakukan oleh pemberi kerja serta pihak lain ditempat kerja.²⁷ Salah satu hak pekerja perempuan adalah hak maternal, yang pada dasarnya setara dengan hak kesehatan reproduksi dan wajib diharmonisasikan dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Hak ini mencakup perlindungan terhadap fungsi reproduksi, meliputi larangan pemecatan atas dasar kehamilan atau status perkawinan, pemberian cuti hamil berbayar, penyediaan fasilitas penitipan anak, serta penempatan pada pekerjaan yang aman bagi ibu hamil.²⁸

²⁵ Romli, *Perlindungan Hukum*, Doki Course and Training, Palembang, 2024, p.32.

²⁶ Fadhel Arjuna Adinda dan Rosyidi Hamzah, *The Existence of A Norm Regarding The Execution of Fiduciary Guarantees After The Issuance of The Constitutional Court Decision Number 18/PUU/XVII/2019*, Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Vol.22, No.1 (2022), p.84.

²⁷ Aulya Murfiatul Khoiriyah, *Perlindungan dan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*, IJouGS: Indonesia Journal of Gender Studies, Vol.1, No.1 (2020), p.63.

²⁸ Nurjannah, *Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Gender*, Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan, Vol.1, No.1 (2003), p.37-38.

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)

Aturan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan lahir dari pengakuan atas kekhasan mereka secara fisik, psikis dan sosial, terutama yang berkaitan dengan fungsi reproduksi. Atas dasar itu, pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan di bawah 18 tahun atau yang sedang hamil pada malam hari antara pukul 23.00 hingga 07.00, apabila hal tersebut dinilai dapat membahayakan kesehatan mereka. Namun jika pengusaha tetap melakukannya, maka wajib memenuhi sejumlah ketentuan, yaitu menyediakan konsumsi bergizi, menjamin keamanan dan kesusilaan di lingkungan kerja, serta menyediakan layanan transportasi antar jemput.²⁹

Selain perlindungan hak pekerja, waktu kerja juga merupakan aspek penting yang perlu dilindungi. Waktu kerja adalah periode pelaksanaan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, di mana penetapan jam kerja dan waktu istirahat menjadi tolok ukur utama perlindungan yang diberikan pengusaha. Pekerja membutuhkan batasan waktu kerja dan istirahat yang memadai untuk memulihkan tenaga serta menjaga kesehatan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hal ini secara komprehensif, di mana Pasal 77 menegaskan bahwa pekerja hanya boleh bekerja sesuai ketentuan yang berlaku dan setiap pelanggaran mengharuskan pengusaha memperoleh izin dari lembaga berwenang serta membayar upah lembur sesuai peraturan.³⁰

Perlindungan hukum merupakan salah satu unsur untuk memperbaiki aspek penegakan hukum di suatu negara. Tentunya perlindungan hukum diberikan oleh negara kepada masyarakatnya demi mewujudkan stabilitas dalam hal apapun, termasuk di dalamnya dalam hal ekonomi dan hukum. Menurut terminologi perlindungan hukum, pengertian perlindungan hukum dapat dipisahkan menjadi dua kata yaitu perlindungan dan hukum.³¹

²⁹ Mulyani Djakaria, *Op.Cit.*.

³⁰ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara Abadi, Malang, 2020, p.104.

³¹ Hilda Hilmiyah Dimyanti, *Perlindungan Hukum bagi Investor dalam Pasar Modal*, Jurnal Cita Hukum, Vol.1, No.2 (2014), p.342.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 76 dimana penjelasan Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, yang bertanggung jawab atas pelanggaran ayat ini adalah pengusaha. Apabila pekerja perempuan yang dimaksud dalam Pasal 76 ayat (1) ini dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus bagi pekerja perempuan.³²

Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan kerja malam bagi pekerja perempuan (pukul 23.00–07.00), di mana pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada jam tersebut wajib menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja, serta menyediakan antar jemput antara pukul 23.00–05.00. Ketentuan ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan di bawah 18 tahun atau perempuan hamil yang menurut keterangan dokter membahayakan kandungannya. Namun dalam praktiknya, masih terdapat perusahaan yang mengganti kewajiban menyediakan makanan dan minuman bergizi dengan uang, padahal hal tersebut tidak diperbolehkan oleh ketentuan yang berlaku.³³

Hak dan kewajiban dalam menjalankan hubungan kerja dalam suatu perusahaan harus memperhatikan kedudukan masing-masing dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Terutama terhadap penggunaan jasa pekerja perempuan saat jam malam pada perusahaan-perusahaan yang beroperasi selama 24 jam.³⁴

Keseluruhan pasal yang telah dibahas berfokus pada perlindungan dan keselamatan pekerja perempuan yang bekerja di malam hari, yang merupakan bagian dari hak-hak mendasar setiap pekerja. Selain mengatur hak-hak itu,

³² Listya Taaja Hayati, Purwono Sungkowo dan Rosita Candrakirana, *Perlindungan Hukum terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan pada Perusahaan Sektor Garmen*, Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities, Vol.5, No.1 (2025), p.124.

³³ Divi Kusumaningrum, Ariella Gitta Sari dan Bambang Pujiono, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita*, Jurnal Transparansi Hukum, Vol.6, No.1 (2023), p.122-123.

³⁴ Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe, *Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang*, SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan, Vol.2, No.1 (2022), p.236.

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memuat ketentuan mengenai kewajiban pekerja, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 77. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap pengusaha wajib mematuhi ketentuan jam kerja bagi seluruh pekerjanya tanpa membedakan gender.³⁵ Ada 3 dasar kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan yang dikategorikan sebagai berikut;

a. Perlindungan Protektif.

Kebijakan ini dirancang khusus untuk memastikan terjaganya kesehatan dan fungsi biologi perempuan sebagai seorang ibu. Hal ini tercermin dari adanya ketentuan mengenai hak cuti melahirkan, dispensasi istirahat saat menstruasi, serta perlindungan dalam kondisi keguguran.

b. Perlindungan Korektif

Kebijakan ini ditujukan untuk meningkatkan harkat dan martabat perempuan dalam hubungan kerja. Wujud nyatanya adalah adanya larangan tegas untuk pemberhentian kerja hanya karena alasan menikah, sedang mengandung, maupun baru melahirkan.

c. Perlindungan Non-deskriminal

Kebijakan ini bertumpu pada nilai keadilan dan persamaan hak, yakni menegaskan bahwa setiap pekerja perempuan berhak diperlakukan secara adil tanpa adanya pembedaan atau perlakuan apapun dalam lingkungan kerja.³⁶

Teori-teori yang telah dijabarkan memiliki peran strategis, baik sebagai kerangka konseptual dalam memahami perlindungan pekerja perempuan maupun sebagai landasan lahirnya berbagai regulasi ketenagakerjaan, sehingga setiap butir perlindungan dapat tercermin secara utuh dalam perjanjian kerja. Pengaturan yang lebih spesifik mengenai mekanisme perlindungan perempuan yang bekerja di malam hari termuat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 Tahun 2003,

³⁵ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

³⁶ Rizki Rahmat Darmawan dan Any Suryani Hamzah, *Perlindungan Tenaga Kerja terhadap Tindak Diskriminatif Kepada Pekerja Wanita Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, *Private Law: Jurnal Hukum Universitas Mataram*, Vol.4, No.1 (2024), p.449-450.

yang secara tegas mengatur kewajiban-kewajiban pengusaha dalam mempekerjakan pekerja perempuan di rentang waktu jam 23.00 hingga 07.00.

Pasal 2 secara eksplisit mewajibkan pengusaha untuk menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjaga keamanan lingkungan kerja, serta menyediakan sarana transportasi yang memadai bagi seluruh tenaga kerja. Ketentuan dalam pasal ini memiliki keterkaitan yang erat dengan pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena keduanya memiliki tujuan yang sama, yakni memberikan perlindungan yang komprehensif dan menjamin keselamatan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.³⁷

2. Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan dan Upaya Mengatasi Hambatan di PT. RMI

Pengertian Hambatan adalah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Hambatan adalah halangan atau rintangan”. Hambatan memiliki arti yang sangat penting dalam setiap melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.³⁸

Melalui penelitian yang dilaksanakan secara langsung di lapangan, diperoleh informasi bahwa Bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja perempuan di PT. RMI dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Penyusunan PKB tersebut dilaksanakan oleh PT. RMI dengan tetap berpedoman pada ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terdapat dua kelompok landasan hukum yang dijadikan acuan normatif dalam pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di lingkungan perusahaan tersebut, antara lain:

a. Landasan Hukum Umum

Dalam Konteks hukum yang bersifat umum, perlindungan terhadap pekerja perempuan di PT. RMI didasarkan pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, yang berfungsi sebagai payung hukum utama dalam hubungan Industrial di Indonesia.

³⁷ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

³⁸ Puput Anggraini, Maria Ulfa Batoebara dan Cut Alma Nuraflah, *The Role of Teachers in Utilizing Communication Media Based on Communication Information Technology at Sinar Husni Pasar V Helvetia Medan Primary School*, Jurnal Network Media, Vol.7, No.1 (2024), p.21.

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)

b. Landasan Hukum Khusus

Dalam konteks hukum yang bersifat khusus, pengaturan perlindungan pekerja perempuan di PT. RMI merujuk pada Perjanjian Kerja Bersama yang secara resmi telah dibuat dan ditetapkan oleh pihak perusahaan sebagai pedoman yang berlaku di internal perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dimiliki PT. RMI memuat secara jelas ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan pengaturan waktu kerja di lingkungan perusahaan. Penetapan jam kerja dan hari kerja menjadi unsur yang sangat vital dalam kelangsungan aktivitas perusahaan, mengingat PKB hadir sebagai landasan hukum yang memastikan bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban antara manajemen perusahaan dan serikat pekerja dapat berjalan secara seimbang dan berkeadilan. Berikut adalah rincian ketentuan waktu kerja yang diterapkan oleh PT. RMI:

- a. Pekerja diwajibkan untuk memenuhi jam kerja sebanyak 8 jam dalam sehari, dengan total kehadiran kerja sebanyak 5 hari dalam setiap pekannya.
- b. Hak penuh atas pengelolaan jadwal jam kerja beserta penetapan hari libur mingguan sepenuhnya berada di tangan pihak pengusaha, yang mana pelaksanaannya selalu mempertimbangkan kebutuhan dan situasi pekerjaan yang sedang berjalan.
- c. Pekerja yang telah memenuhi masa kerja secara berkesinambungan selama 12 bulan tanpa terputus berhak untuk menikmati cuti tahunan dengan durasi sebanyak 12 hari kerja.
- d. Dalam situasi tertentu yang mengharuskan adanya perubahan atau penyimpangan dari ketentuan waktu kerja yang sudah ditetapkan, pelaksanaannya hanya dapat dilakukan dengan syarat telah mengantongi surat izin resmi terkait penyimpangan waktu kerja yang diterbitkan oleh instansi pemerintah yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan aturan-aturan yang telah dipaparkan sebelumnya, pekerja perempuan di lingkungan PT.RMI sejatinya memiliki kesempatan untuk melakukan kerja lembur di malam hari setelah berakhirnya waktu

kerja yang telah ditetapkan secara resmi. Meskipun demikian, terdapat sejumlah persyaratan mendasar yang tidak boleh diabaikan dan wajib dipenuhi oleh pihak perusahaan dalam penyelenggaraannya, di antaranya adalah kewajiban kompensasi berupa upah lembur yang memadai, menyediakan kebutuhan makan, memfasilitasi transportasi pulang pergi, serta memberikan jaminan atas keselamatan dan keamanan pekerja perempuan selama pelaksanaan lembur tersebut.

Sebagai bentuk komitmen terhadap keselamatan kerja, PT. RMI telah membekali bagian produksinya dengan sejumlah fasilitas yang diperlukan, meliputi perlengkapan keselamatan dan keamanan kerja, kotak P3K, serta perangkat pemadam kebakaran. Lebih jauh dari itu, PT. RMI juga menaruh perhatian yang cukup besar terhadap aspek perlindungan sosial dan teknis bagi seluruh pekerjanya selama berada dilingkungan kerja, yang pelaksanaannya berpedoman pada ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan penjabaran sebagai berikut:

- a. PT. RMI dilarang keras untuk mempekerjakan pekerja perempuan yang belum genap berusia 18 tahun pada jam kerja yang jatuh dalam kisaran waktu 23.00 hingga pukul 07.00.
- b. PT. RMI dilarang keras untuk mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil, yang mana berdasarkan penilaian dan keterangan resmi dokter, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ancaman bagi kesehatan dan keselamatan sang ibu maupun janin yang di kandungannya apabila dipaksa bekerja pada rentang waktu pukul 23.00 hingga pukul 07.00.
- c. Bilamana PT. RMI tetap memberlakukan jam kerja bagi pekerja perempuan pada rentang waktu antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00, maka perusahaan berkewajiban untuk:
 - 1) Memenuhi kebutuhan nutrisi pekerja perempuan dengan menyediakan makanan dan minuman yang bergizi secara langsung, atau sebagai alternatifnya memberikan sejumlah uang agar pekerja dapat secara mandiri memenuhi kebutuhan konsumsinya; dan

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)

- 2) Memastikan kesusilaan dan keselamatan di lingkungan tempat kerja tetap terjaga dengan baik melalui penugasan petugas keamanan khusus yang secara aktif melakukan pengawasan di area kerja.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum sepenuhnya terwujud karena masih terdapat beberapa hambatan. Dari sisi regulasi, meskipun telah banyak peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, masih ditemukan celah yang memungkinkan terjadinya pelanggaran dalam penerapannya. Dari sisi budaya, pengusaha kerap belum memahami betapa pentingnya peran pekerja bagi perusahaan, sementara pekerja pun sering tidak menyadari arti penting pengusaha dalam hubungan ketenagakerjaan. Selain itu, tingkat kesadaran pekerja dalam menjalankan kewajibannya masih tergolong rendah.³⁹

PT RMI memulai operasinya dengan berfokus pada kemungkinan masa depan industri elektrokimia, yang memanfaatkan salah satu sumber daya penting Jepang: energi air yang melimpah. Berawal dari elektrokimia, teknologi Grup kami berkembang lebih lanjut untuk mencakup bidang kimia anorganik, kimia organik dan material logam. Saat ini, teknologi tersebut diwariskan ke berbagai macam produk yang penting dalam kehidupan sehari-hari, termasuk material dan komponen yang digunakan dalam industri informasi/telekomunikasi dan industri otomotif.

Pada tataran praktis, upaya penegakan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. RMI ternyata tidak terlepas dari berbagai rintangan yang menghambat pelaksanaannya. Kendala-kendala yang muncul tersebut diidentifikasi berasal dari beragam pihak yang turut berperan dalam dinamika hubungan Industrial diperusahaan tersebut. Berikut adalah pemaparan mengenai hambatan-hambatan yang dimaksud:

³⁹ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri, Vol.6, No.2 (2021), p.67.

Hambatan dari Pekerja Perempuan Kendala yang paling dominan dari sisi pekerja perempuan di PT. RMI adalah minimnya pemahaman mereka terhadap isi dan makna perjanjian kerja, terutama yang menyangkut aspek perlindungan hukum yang menjadi hak mereka. Desakan kondisi ekonomi yang sulit menjadi pemicu utama mengapa sebagian besar pekerja perempuan bersedia menandatangani perjanjian kerja tanpa benar-benar membaca dan memahami isinya secara mendalam, termasuk ketentuan mengenai pengaturan jam kerja dan hak istirahat yang seharusnya mereka ketahui. Kebiasaan menerima secara pasif setiap aturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan tanpa memahami hak-hak yang seharusnya mereka miliki membuat pekerja perempuan tidak berdaya ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja.⁴⁰

Hambatan dari PT. RMI Dari pihak perusahaan, meskipun PT. RMI telah berinisiatif menyediakan berbagai fasilitas penunjang kesehatan bagi pekerja perempuan, namun perusahaan masih menunjukkan kurangnya keseriusan dalam memastikan bahwa para pekerja perempuan benar-benar memahami peraturan-peraturan yang berlaku. Situasi ini kemungkinan besar merupakan cerminan dari lemahnya kontrol internal perusahaan dalam mengawasi penerapan peraturan secara menyeluruh. Selain itu, pihak yang diberi tanggung jawab khususnya untuk menangani urusan tersebut juga belum memperlihatkan dedikasi yang memadai dalam mensosialisasikan dan mengimplementasikan peraturan perusahaan secara benar dan konsisten kepada seluruh pekerja perempuan.⁴¹

Hambatan dari Serikat Pekerja Hambatan yang turut memperburuk kondisi ini juga datang dari serikat pekerja dari PT. RMI, yang kenyataannya belum mampu mengemban tugas dan fungsinya secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Kelengahan dan kurangnya kesungguhan serikat pekerja dalam menjalankan kewajibannya berdampak langsung pada rendahnya kesadaran dan pemahaman pekerja perempuan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

⁴⁰ Wawancara dengan Tatia, Pekerja Wanita, *Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Pekerja Perempuan di PT. RMI*, Karawang 16 Maret 2026.

⁴¹ Wawancara dengan Indah, Staf HRD, *Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Staf HRD di PT. RMI*, Karawang 16 Maret 2026.

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)

Pada akhirnya, kondisi ini turut memberikan imbas negatif yang tidak dapat diabaikan terhadap tingkat produktivitas dan kinerja pekerja perempuan di PT. RMI secara menyeluruh.⁴²

Sebagai respons atas berbagai hambatan yang telah diungkapkan sebelumnya, PT. RMI dan serikat pekerja telah bahu-membahu mengambil sejumlah tindakan nyata yang melibatkan seluruh elemen dalam hubungan Industrial perusahaan. Adapun upaya-upaya yang telah dilaksanakan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Upaya terhadap Pekerja Perempuan Dalam rangka memperluas wawasan dan meningkatkan kesadaran pekerja perempuan akan hak-hak yang dimilikinya, pihak perusahaan dan serikat pekerja bersinergi untuk menggelar kegiatan sosialisasi yang memuat berbagai regulasi perundang-undangan yang erat kaitannya dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Secara lebih spesifik, penyebarluasan pemahaman mengenai isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dilakukan dengan memasang informasi tersebut di berbagai lokasi yang strategis dan mudah dijangkau oleh seluruh pekerja di area perusahaan.⁴³

Upaya dari PT. RMI Manajemen PT. RMI kini telah memperlihatkan sikap yang jauh lebih tanggap dalam menyikapi berbagai keluhan dan aspirasi yang diutarakan oleh pekerja perempuan, yaitu dengan menyelenggarakan forum dialog dan pertemuan rutin yang dilaksanakan setiap 4 minggu atau 1 bulan sekali, setiap keluhan yang dinilai memiliki urgensi dan kelayakan untuk direalisasikan akan segera mendapatkan tindak lanjut dari perusahaan sebagai wujud nyata komitmennya dalam memperketat pengawasan dan meningkatkan kepedulian terhadap kesejahteraan pekerja perempuan, agar mereka dapat menunaikan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal tanpa terhambat oleh permasalahan kesehatan.⁴⁴

⁴² Wawancara dengan X, Ketua Serikat, *Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Ketua Serikat di PT. RMI*, Karawang 16 Maret 2026.

⁴³ Wawancara dengan Tatia, Pekerja Perempuan, *Upaya Mengatasi Hamabatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Pekerja Perempuan di PT. RMI*, Karawang 16 Maret 2026.

⁴⁴ Wawancara dengan Indah, Staf HRD, *Upaya Mengatasi Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Staf HRD di PT. RMI*, Karawang 16 Maret 2026.

Upaya dari Serikat Pekerja Serikat Pekerja PT. RMI pun telah memperlihatkan langkah yang lebih aktif dan konstruktif dengan membangun komunikasi yang lebih terbuka dan intensif kepada pihak manajemen perusahaan untuk menyampaikan berbagai keluhan serta masukan yang telah diperoleh dari para pekerja perempuan. Penjaringan aspirasi tersebut dilaksanakan melalui kegiatan wawancara secara langsung kepada para pekerja, dengan harapan agar berbagai perbaikan yang dihasilkan mampu mendorong peningkatan produktivitas pekerja perempuan secara signifikan. Pada akhirnya, seluruh upaya ini ditujukan agar para pekerja perempuan dapat merasakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis dan menyenangkan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diembannya.⁴⁵

Namun, implementasi perlindungan hukum masih menghadapi berbagai hambatan, termasuk faktor regulasi yang masih memiliki celah, faktor budaya yang mencakup rendahnya kesadaran baik dari pihak pengusaha maupun pekerja, ketidakseimbangan posisi tawar, serta keterbatasan kemampuan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja. Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan peran aktif pemerintah dalam meningkatkan regulasi, pengawasan dan penegakan hukum.⁴⁶

C. PENUTUP

Perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari saat ini relatif masih rentan terhadap pelanggaran. Hal ini disebabkan oleh adanya perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan perempuan dengan waktu kerja melebihi batas Undang-undang, sambil mengabaikan prosedur perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang bertugas di malam hari. Perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari dapat dioptimalkan melalui

⁴⁵ Wawancara dengan X, Ketua Serikat, *Upaya Mengatasi Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Ketua Serikat di PT. RMI*, Karawang 16 Maret 2026.

⁴⁶ Jihan Rafifah, dkk., *Implementasi dan Tantangan Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja di Indonesia*, *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, Vol.2, No.1 (2025), p.156-157.

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)

pembangunan sinergitas erat antara penyelenggara pekerjaan, pengawasan, serta pekerja perempuan malam hari itu sendiri, khususnya dalam penegakan aturan yang berlaku, sehingga perlindungan tersebut dapat dimaksimalkan dan selaras dengan prosedur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Implementasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. RMI masih menghadapi berbagai kendala dari tiga sisi utama. Pekerja perempuan kerap menandatangani perjanjian kerja tanpa memahami hak-hak perlindungan yang tercantum di dalamnya. Pihak manajemen dinilai kurang responsif dalam menangani keluhan pekerja perempuan, sedangkan serikat pekerja belum menjalankan perannya secara optimal dalam mensosialisasikan hak-hak pekerja. Sebagai respons, PT. RMI menerapkan sejumlah strategi perbaikan, di antaranya program sosialisai regulasi oleh serikat pekerja, peningkatan ketebukaan manajemen terhadap keluhan, serta pembangunan saluran komunikasi yang lebih efektif, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan kondusif bagi seluruh pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anggara, Sahya. 2018. *Hukum Administrasi Negara*. (Bandung: Pustaka Setia).
- Armansyah, Koesparmono Irsan. 2016. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. (Jakarta: Erlangga).
- Harahap, Arifuddin Muda. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Malang: Literasi Nusantara Abadi).
- Romli. 2024. *Perlindungan Hukum*. (Palembang: Doki Course and Training).
- Santoso, Aris Prio Agus. 2021. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Peselisihan Hubungan Industrial*. (Yogyakarta: Pustaka Baru Press).
- Suhartini, Endeh, Ani Yumarni, Siti Maryam dan Mulyadi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).
- Sulaiman, dkk.. 2025. *Perlindungan Hukum di Indonesia*. (Bandung: Widina Media Utama).

Publikasi

- Adinda, Fadhel Arjuna dan Rosyidi Hamzah. *The Existence of A Norm Regarding The Execution of Fiduciary Guarantees After The Issuance of The Constitutional Court Decision Number 18/PUU/XVII/2019*. Jurnal Penelitian Hukum De Jure. Vol.22. No.1 (2022).
- Anggraini, Puput, Maria Ulfa Batoebara dan Cut Alma Nuraflah. *The Role of Teachers in Utilizing Communication Media Based on Communication Information Technology at Sinar Husni Pasar V Helvetia Medan Primary School*. Jurnal Network Media. Vol.7. No.1 (2024).
- Basofi, M. Bagus dan Irma Fatmawati. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik. Vol.10. No.1 (2023).
- Darmawan, Rizki Rahmat dan Any Suryani Hamzah. *Perlindungan Tenaga Kerja terhadap Tindak Diskriminatif Kepada Pekerja Wanita Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Private Law: Jurnal Hukum Universitas Mataram. Vol.4. No.1 (2024).
- Dimyanti, Hilda Hilmiah. *Perlindungan Hukum bagi Investor dalam Pasar Modal*. Jurnal Cita Hukum. Vol.1. No.2 (2014).
- Djakaria, Mulyani. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi*. Jurnal Bina Mulia Hukum. Vol.3. No.1 (2018).
- Fauzi, M Asif Nur. *Kesadaran Tenaga Kerja dalam Hak-Hak Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Hak Asasi Manusia. Vol.16. No.2 (2023).
- Gani, Evy Safitri. *Hak Wanita dalam Bekerja*. Tahkim. Vol.12. No.1 (2016).
- Hasanah, Melia Dwi, dkk.. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan yang Mengalami Diskriminasi dalam Hubungan Kerja*. Desentralisasi: Jurnal Hukum, Kebijakan Publik dan Pemerintahan. Vol.2. No.3 (2025).
- Hayati, Listya Taaja, Purwono Sungkowo dan Rosita Candrakirana. *Perlindungan Hukum terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan pada Perusahaan Sektor Garmen*. Indonesian Journal of Social Scienses and Humanities. Vol.5. No.1 (2025).

Ichsan Ramadan Bangun, Muhamad Abas dan Yuniar Rahmatiar
Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Waktu Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Karawang (Studi Kasus di PT RMI)

- Hetharie, Yosia dan Arter Lukas Tulia. *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan dalam Peraturan Perusahaan*. Bacarita Law Journal. Vol.1. No.1 (2020).
- Hidayat, Muhammad Ridho dan Nikmah Dalimunthe. *Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Undang-Undang*. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan. Vol.2. No.1 (2022).
- Khoiriyah, Aulya Murfiatul. *Perlindungan dan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*. IJouGS: Indonesia Journal of Gender Studies. Vol.1. No.1 (2020).
- Khotimah, Khusnul. *Diskriminasi Gender terhadap Perempuan dalam Sektor Pekerjaan*. Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak. Vol.4. No.1 (2009).
- Kurniawan, Nalom. *Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Agama*. Jurnal Konstitusi. Vol.4. No.1 (2011).
- Kusumaningrum, Divi, Ariella Gitta Sari dan Bambang Pujiono. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita*. Jurnal Transparansi Hukum. Vol.6. No.1 (2023).
- Mambu, Joupy G. Z. *Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003)*. De Jure: Jurnal Hukum dan Syariah. Vol.2. No.2 (2010).
- Maulana, M. Hafizh. *Analisis Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Cendikia ISNU SU. Vol.1. No.2 (2024).
- Maulana, Zusparlian. *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di Malam Hari dalam Perspektif Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Jurnal Panorama Hukum. Vol.5. No.1 (2020).
- Nasution, Faizal Amir Parlindungan, Yeni Nuraeni dan Firdausi Nuzula. *Penerapan Peraturan Pemerintah mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis*. Jurnal Ketenagakerjaan. Vol.17. No.2 (2022).
- Nurjannah. *Prinsip Anti Diskriminasi dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Gender*. Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan. Vol.1. No.1 (2003).
- Prajnaparamita, Kanyaka. *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Administrative Law & Governance Journal. Vol.2. No.1 (2019).
- Rafifah, Jihan, dkk.. *Implementasi dan Tantangan Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Kerja di Indonesia*. Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi. Vol.2. No.1 (2025).
- Rosifany, Ony. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Legalitas Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. Vol.4. No.2 (2019).
- Rumainur dan Indra Jaya. *Analisis Yuridis Perubahan Status Karyawan Kontrak menjadi Karyawan Maganga Ditjaun Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 (Studi Penelitian PT. XYZ di Jakarta)*. Jurnal Hukum Indonesia. Vol.2. No.4 (2023).
- Sinaga, Niru Anita dan Tiberius Zaluchu. *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Teknologi Industri. Vol.6. No.2 (2021).

- Sugiarta, Yayuk. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan*. Prosiding Call for Paper Universitas Wiraraja (2018).
- Susiana, Sali. *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*. Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial. Vol.8. No.2 (2017).
- Watunglawar, Balthasar, Karel Wowor dan Jocefin Tendea. *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan menurut Sistem Hukum di Indonesia*. Soscied. Vol.6. No.1 (2023).

Karya Ilmiah

- Akbar, Viqih. 2017. *Peran Perempuan terhadap Perekonomian Keluarga (Studi Kasus: Pekerja Perempuan di Industri Plastik Rumah Primajaya Kelurahan Krukut Kecamatan Limo Kota Depok)*. Skripsi. (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).

Sumber Hukum

- Undang Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Sumber Lain

- Wawancara dengan Indah. Staf HRD. *Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Staf HRD di PT. RMI*. Karawang 16 Maret 2026.
- Wawancara dengan Indah. Staf HRD. *Upaya Mengatasi Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Staf HRD di PT. RMI*. Karawang 16 Maret 2026.
- Wawancara dengan Tatia. Pekerja Wanita. *Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Pekerja Perempuan di PT. RMI*. Karawang 16 Maret 2026.
- Wawancara dengan Tatia. Pekerja Perempuan. *Upaya Mengatasi Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Pekerja Perempuan di PT. RMI*. Karawang 16 Maret 2026.
- Wawancara dengan X. Ketua Serikat. *Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Ketua Serikat di PT. RMI*. Karawang 16 Maret 2026.
- Wawancara dengan X. Ketua Serikat. *Upaya Mengatasi Hambatan yang Dihadapai dalam Menerapkan Perlindungan Hukum terhadap Waktu Kerja bagi Pekerja Perempuan oleh Ketua Serikat di PT. RMI*. Karawang 16 Maret 2026.