PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.5, No.6, Oktober 2026

Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita di Perusahaan Otomotif (Studi Kasus di PT Suzuki Indomobil Motor)

Abdul Ramid [1], Ibrahim Fikma Edrisy [2]
[1,2]Universitas Terbuka
E-mail: ramidabdul9@gmail.com[1], ibrahimfikmaedrisy@gmail.com[2]

Article History:
Received: 23 Juli 2026
Revised: 30 Juli 2026
Accepted: 10 Agustus 2026

Keywords: Perlindungan, Hak, Pekerja Wanita

Abstract: *Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan hukum, implementasi, kendala, dan upaya peningkatan perlindungan terhadap hak-hak pekerja wanita di PT. Suzuki Indomobil Motor dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian menggunakan metode penelitian hukum campuran dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan sosiologis. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, dan dokumen terkait. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan hukum mengenai perlindungan pekerja wanita di Indonesia telah diatur secara komprehensif, meliputi hak kesehatan, keselamatan kerja, perlindungan dari diskriminasi, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Implementasi perlindungan hukum di PT. Suzuki Indomobil Motor pada umumnya telah berjalan sesuai ketentuan, namun masih menghadapi kendala berupa budaya kerja yang berorientasi pada produktivitas, rendahnya kesadaran hukum pekerja, budaya patriarki, dan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja wanita memerlukan sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja melalui penguatan pengawasan, peningkatan kesadaran hukum, penyediaan fasilitas kerja yang ramah gender, serta pembentukan budaya kerja yang inklusif dan berkeadilan.*

PENDAHULUAN

Hukum memiliki peran yang sangat fundamental dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Dalam konteks ketenagakerjaan, hukum berfungsi sebagai instrumen untuk menjamin keadilan, kepastian, dan perlindungan bagi para pihak yang terlibat, khususnya antara pekerja dan pengusaha. Keberadaan peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) menunjukkan komitmen negara dalam mengatur hubungan kerja agar berjalan secara harmonis dan berkeadilan. Tanpa adanya hukum yang jelas dan tegas, potensi terjadinya eksploitasi terhadap pekerja akan semakin besar, terutama bagi kelompok rentan seperti pekerja wanita. (Husni, 2016)

Pentingnya hukum tidak hanya terletak pada keberadaannya sebagai norma tertulis, tetapi juga pada implementasi dan penegakannya. Penegakan hukum di lingkungan perusahaan menjadi kunci dalam memastikan bahwa hak dan kewajiban para pihak berjalan sebagaimana mestinya. Dalam praktiknya, masih sering ditemukan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan realitas di lapangan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum, serta adanya kepentingan ekonomi yang lebih diutamakan dibandingkan perlindungan terhadap tenaga kerja (Khakim, 2014). Oleh karena itu, penegakan hukum ketenagakerjaan di perusahaan menjadi aspek yang sangat penting untuk dikaji lebih lanjut.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan bagian integral dari sistem hukum ketenagakerjaan. Perlindungan ini mencakup berbagai aspek, seperti perlindungan atas upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan. Secara khusus, pekerja wanita membutuhkan perlindungan hukum yang lebih spesifik mengingat adanya perbedaan kondisi biologis dan sosial dibandingkan pekerja pria. Misalnya, hak atas cuti haid, cuti melahirkan, serta perlindungan dari tindakan diskriminatif dan pelecehan seksual di tempat kerja (Asyhadie, 2015). Hal ini sejalan dengan prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan gender yang diakui dalam berbagai instrumen hukum nasional maupun internasional, seperti Konvensi ILO dan CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*). (Ali, 2012)

Dalam sektor industri otomotif, keterlibatan pekerja wanita terus mengalami peningkatan seiring dengan berkembangnya industri dan tuntutan efisiensi produksi. Perusahaan otomotif tidak lagi hanya mengandalkan tenaga kerja pria, tetapi juga melibatkan pekerja wanita dalam berbagai lini pekerjaan, baik di bagian produksi maupun administrasi. Salah satu perusahaan otomotif besar di Indonesia adalah PT Suzuki Indomobil Motor, yang merupakan bagian dari industri manufaktur otomotif yang memiliki peran penting dalam perekonomian nasional. Keberadaan pekerja wanita di perusahaan ini menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji, terutama terkait dengan bagaimana perusahaan memberikan perlindungan terhadap hak-hak mereka. (Soekanto, 2013)

Fenomena pekerja wanita di perusahaan otomotif seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, kondisi kerja yang berisiko, serta potensi diskriminasi gender. Dalam beberapa kasus, pekerja wanita masih mengalami perlakuan yang tidak adil, seperti keterbatasan akses terhadap promosi jabatan, perbedaan upah, serta kurangnya fasilitas yang mendukung kebutuhan biologis mereka. Selain itu, isu pelecehan seksual di tempat kerja juga menjadi perhatian serius yang memerlukan perlindungan hukum yang efektif (Khairani, 2016). Dalam konteks perusahaan seperti PT Suzuki Indomobil Motor, penting untuk mengetahui sejauh mana perusahaan telah menerapkan ketentuan hukum yang berlaku dalam melindungi hak-hak pekerja wanita.

Permasalahan terkait hak-hak pekerja wanita di perusahaan otomotif tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga empiris. Dalam praktiknya, masih terdapat kesenjangan antara regulasi yang ada dengan implementasinya di lapangan. Misalnya, tidak semua perusahaan memberikan cuti haid sesuai dengan ketentuan, atau tidak menyediakan fasilitas yang memadai bagi pekerja wanita yang sedang hamil atau menyusui. Selain itu, mekanisme pengaduan terhadap pelanggaran hak juga seringkali belum berjalan efektif (Rusli, 2011). Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja wanita masih memerlukan perhatian dan penguatan, baik dari sisi regulasi maupun

implementasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja wanita masih menghadapi berbagai tantangan. Menurut penelitian Suryani ditemukan bahwa implementasi perlindungan hak pekerja wanita di sektor industri masih belum optimal, terutama terkait dengan hak reproduksi dan perlindungan dari diskriminasi (Suryani, 2020). Penelitian Rahmawati (2021) menyimpulkan bahwa faktor budaya organisasi dan lemahnya pengawasan menjadi penyebab utama tidak optimalnya perlindungan hukum bagi pekerja wanita (Rahmawati, 2021). Penelitian lain oleh Pratama & Lestari (2019) menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kebijakan perusahaan dengan praktik di lapangan, khususnya dalam hal kesetaraan gender di tempat kerja (Pratama & Lestari, 2019).

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita merupakan isu yang sangat penting dan relevan untuk diteliti, khususnya dalam konteks perusahaan otomotif. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis sejauh mana perlindungan hukum telah diterapkan di PT Suzuki Indomobil Motor, serta mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam implementasinya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan, serta menjadi bahan masukan bagi perusahaan dan pemerintah dalam meningkatkan perlindungan terhadap pekerja wanita. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis, tetapi juga nilai praktis yang tinggi dalam upaya mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja wanita di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum campuran (normatif-empiris) dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan sosiologis (Soekanto & Mamudji, 2015). Pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis ketentuan hukum yang mengatur perlindungan terhadap hak-hak pekerja wanita dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, seperti ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, peraturan pelaksana, serta berbagai literatur dan doktrin hukum yang relevan (Marzuki, 2017). Pendekatan empiris digunakan untuk mengetahui implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di PT. Suzuki Indomobil Motor serta mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya (Sunggono, 2016).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis mengenai pengaturan hukum dan pelaksanaan perlindungan hak-hak pekerja wanita, kemudian dianalisis untuk memperoleh pemahaman mengenai kesesuaian antara ketentuan hukum dengan praktik di lapangan (Amirudin & Asikin, 2018). Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan perlindungan pekerja wanita di perusahaan. Adapun data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier (Soekanto, 2014).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, wawancara, dan dokumentasi. Studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, buku, serta dokumen lain yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja wanita (Ibrahim, 2013). Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai implementasi kebijakan perlindungan pekerja wanita di PT. Suzuki Indomobil Motor. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dengan menguraikan data secara deskriptif dan sistematis untuk kemudian ditarik kesimpulan mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita beserta upaya peningkatannya (Moleong, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hukum Mengenai Perlindungan terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita dalam Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita di Indonesia merupakan bagian integral dari perlindungan hak asasi manusia dan pelaksanaan prinsip negara hukum yang menjamin adanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pekerja merupakan pihak yang secara ekonomis memiliki posisi lebih lemah dibandingkan pengusaha sehingga negara berkewajiban memberikan intervensi melalui pembentukan regulasi yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja (Husni, 2016). Perlindungan tersebut menjadi semakin penting bagi pekerja wanita karena selain menjalankan fungsi sebagai tenaga kerja, wanita juga memiliki fungsi reproduksi yang memerlukan perlindungan khusus agar tidak menimbulkan diskriminasi maupun eksploitasi dalam hubungan kerja (Asyhadie, 2015). Keberadaan peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan pekerja wanita merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan.

Secara filosofis, perlindungan terhadap pekerja wanita lahir dari konsep *welfare state* atau negara kesejahteraan yang menempatkan negara sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam melindungi hak-hak dasar warga negara, termasuk hak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak (Asshiddiqie, 2014). Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perlindungan tersebut bertujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, seimbang, dan berkeadilan antara pekerja dan pengusaha. Menurut Rahardjo, hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali sosial, tetapi juga sebagai sarana perlindungan masyarakat, terutama kelompok yang rentan mengalami perlakuan tidak adil (Rahardjo, 2014). Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja wanita harus dipahami sebagai bentuk keberpihakan hukum terhadap kelompok yang memiliki kerentanan biologis maupun sosial dalam dunia kerja.

Landasan konstitusional mengenai perlindungan pekerja wanita dapat ditemukan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara wajib menjamin adanya sistem ketenagakerjaan yang memberikan kesempatan kerja dan perlakuan yang layak bagi seluruh warga negara tanpa diskriminasi gender. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini menegaskan bahwa pekerja wanita memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki untuk memperoleh perlindungan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Pasal 28I ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang bebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan diskriminatif tersebut. Ketentuan ini menjadi dasar konstitusional bagi negara untuk membentuk berbagai regulasi yang menjamin kesetaraan gender di lingkungan kerja. Prinsip non-diskriminasi tersebut sangat penting karena dalam praktik hubungan industrial masih sering ditemukan adanya perlakuan berbeda terhadap pekerja wanita, seperti pembatasan promosi jabatan, perbedaan upah, hingga marginalisasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan (Khairani, 2016). Oleh sebab itu, konstitusi memberikan legitimasi bagi negara untuk melakukan tindakan afirmatif dalam melindungi pekerja wanita.

Pengaturan yang lebih khusus mengenai perlindungan pekerja wanita diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-

undang tersebut menjadi dasar utama pengaturan hubungan kerja di Indonesia, termasuk mengenai perlindungan terhadap pekerja wanita (Khakim, 2014). Dalam undang-undang tersebut diatur berbagai bentuk perlindungan khusus yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi, keselamatan kerja, hak maternitas, serta perlindungan dari diskriminasi dan eksploitasi.

Salah satu bentuk perlindungan khusus terhadap pekerja wanita diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan hak kepada pekerja wanita untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid apabila merasakan sakit dan memberitahukan kepada perusahaan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia mengakui kondisi biologis pekerja wanita yang membutuhkan perlindungan khusus. Hak cuti haid merupakan bentuk perlindungan preventif yang bertujuan menjaga kesehatan reproduksi pekerja wanita agar tetap produktif dan terlindungi dari risiko kesehatan akibat pekerjaan (Rusli, 2011). Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan tersebut secara optimal dengan alasan efisiensi produksi maupun minimnya pengawasan dari pemerintah.

Selain hak cuti haid, perlindungan terhadap fungsi reproduksi pekerja wanita juga diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan berdasarkan perhitungan dokter atau bidan. Ketentuan ini juga berlaku bagi pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan dengan hak istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter. Pengaturan tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap kesehatan ibu dan anak sekaligus memberikan jaminan agar pekerja wanita tidak kehilangan hak pekerjaannya karena menjalankan fungsi reproduksi (Husni, 2016). Dalam perspektif hak asasi manusia, hak maternitas merupakan bagian dari hak reproduksi perempuan yang wajib dihormati dan dilindungi oleh negara maupun perusahaan.

Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja wanita yang anaknya masih menyusu harus diberikan kesempatan yang patut untuk menyusui anaknya apabila hal tersebut harus dilakukan selama waktu kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja wanita tidak hanya berorientasi pada kepentingan pekerja semata, tetapi juga memperhatikan hak anak untuk memperoleh air susu ibu (ASI). Dalam perkembangannya, pemerintah juga mengeluarkan kebijakan mengenai penyediaan ruang laktasi di tempat kerja sebagai bentuk dukungan terhadap pemenuhan hak pekerja wanita. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi ketentuan tersebut masih belum merata karena tidak semua perusahaan menyediakan fasilitas ruang laktasi yang memadai.

Perlindungan terhadap pekerja wanita juga tercermin dalam pengaturan mengenai kerja malam sebagaimana diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut melarang pengusaha mempekerjakan pekerja wanita yang berusia di bawah 18 tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Selain itu, pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari wajib menyediakan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama bekerja, serta menyediakan fasilitas antar-jemput bagi pekerja wanita yang bekerja pada malam hari (Asyhadie, 2015). Pengaturan ini bertujuan memberikan perlindungan terhadap aspek keamanan dan keselamatan pekerja wanita, mengingat kerja malam memiliki risiko yang lebih tinggi terhadap tindak kejahatan maupun gangguan kesehatan.

Perlindungan terhadap pekerja wanita juga diatur dalam berbagai regulasi lain, seperti Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja dan memperoleh perlakuan yang adil tanpa diskriminasi. Selain itu, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita dari berbagai bentuk kekerasan seksual di lingkungan kerja. Kehadiran regulasi tersebut menjadi sangat penting mengingat pelecehan seksual di tempat

kerja masih menjadi salah satu persoalan serius yang dialami pekerja wanita di berbagai sektor industri. Perlindungan terhadap pekerja wanita juga diperkuat melalui ratifikasi berbagai konvensi internasional, seperti Konvensi ILO Nomor 100 tentang Persamaan Upah bagi Pekerja Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya serta Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Ratifikasi tersebut menunjukkan komitmen Indonesia dalam menerapkan prinsip kesetaraan gender dan non-diskriminasi di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, Indonesia juga telah meratifikasi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Dengan ratifikasi tersebut, negara memiliki kewajiban untuk menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

Meskipun secara normatif pengaturan perlindungan terhadap pekerja wanita sudah cukup lengkap, hasil penelitian menunjukkan masih terdapat berbagai kelemahan dalam implementasinya. *Pertama*, beberapa ketentuan masih bersifat umum dan belum diatur lebih rinci dalam peraturan pelaksana. Misalnya, ketentuan mengenai "kesempatan yang patut" untuk menyusui masih menimbulkan multitafsir karena tidak dijelaskan secara rinci mengenai durasi waktu menyusui, standar fasilitas ruang laktasi, maupun mekanisme pengawasannya (Khairani, 2016). *Kedua*, pengaturan sanksi terhadap pelanggaran hak pekerja wanita masih belum memberikan efek jera yang optimal. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang hanya menjadikan perlindungan pekerja wanita sebagai formalitas administratif tanpa implementasi nyata di lingkungan kerja (Khakim, 2014).

Ketiga, perubahan kebijakan ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja dinilai oleh sebagian kalangan lebih menitikberatkan pada fleksibilitas tenaga kerja dan kemudahan investasi dibandingkan penguatan perlindungan tenaga kerja (Amsari, 2021). Kondisi tersebut menimbulkan kekhawatiran bahwa posisi pekerja, khususnya pekerja wanita, menjadi semakin rentan terhadap praktik hubungan kerja yang eksploitatif. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih efektif dan peningkatan komitmen perusahaan dalam melaksanakan perlindungan terhadap hak-hak pekerja wanita.

Perspektif teori perlindungan hukum yang dikemukakan Rahardjo, hukum harus mampu memberikan pengayoman terhadap hak-hak masyarakat, khususnya kelompok yang rentan mengalami diskriminasi dan ketidakadilan (Rahardjo, 2014). Pekerja wanita termasuk kelompok yang memerlukan perlindungan khusus karena memiliki kerentanan biologis dan sosial yang berbeda dengan pekerja laki-laki. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja wanita tidak cukup hanya diwujudkan dalam bentuk norma tertulis, tetapi juga harus diwujudkan melalui implementasi yang efektif, pengawasan yang ketat, serta penegakan hukum yang konsisten agar tujuan keadilan dan kesejahteraan dalam hubungan industrial dapat tercapai secara optimal.

2. Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita di PT. Suzuki Indomobil Motor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Suzuki Indomobil Motor sebagai salah satu perusahaan otomotif besar di Indonesia telah berupaya melaksanakan berbagai ketentuan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Implementasi perlindungan tersebut diwujudkan melalui kebijakan perusahaan, peraturan internal perusahaan, serta praktik hubungan kerja sehari-hari yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak pekerja wanita (Husni, 2016). Sebagai perusahaan manufaktur otomotif yang mempekerjakan tenaga kerja dalam jumlah besar, perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa seluruh pekerja, termasuk pekerja wanita, memperoleh perlindungan yang layak dalam hubungan kerja (Khakim, 2014). Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan,

pelaksanaan perlindungan tersebut merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan untuk menjamin kesejahteraan pekerja sekaligus menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, perusahaan telah memberikan hak cuti haid bagi pekerja wanita yang mengalami kondisi kesehatan tertentu selama masa menstruasi. Pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haid diperbolehkan untuk tidak bekerja dengan mekanisme pemberitahuan kepada atasan maupun bagian sumber daya manusia perusahaan. Kebijakan tersebut menunjukkan adanya implementasi Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak kepada pekerja wanita untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid apabila merasakan sakit. Dalam praktiknya, perusahaan memberikan toleransi kepada pekerja wanita untuk menggunakan hak tersebut tanpa pemotongan upah, sehingga hak normatif pekerja tetap terlindungi.

Selain hak cuti haid, perusahaan juga memberikan hak cuti melahirkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yaitu selama tiga bulan dengan tetap memperoleh hak upah. Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hak istirahat bagi pekerja wanita sebelum dan sesudah melahirkan. Implementasi hak cuti melahirkan tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi pekerja wanita sekaligus bentuk penghormatan terhadap hak maternitas sebagai bagian dari hak asasi manusia (Khairani, 2016). Dalam perspektif perlindungan tenaga kerja, hak maternitas merupakan bentuk perlindungan khusus yang diberikan negara kepada pekerja wanita agar mereka tidak kehilangan hak pekerjaan maupun penghasilan akibat menjalankan fungsi biologisnya sebagai perempuan.

Perusahaan juga menyediakan fasilitas kesehatan kerja melalui klinik perusahaan dan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Pekerja wanita memperoleh perlindungan kesehatan melalui kepesertaan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai bagian dari kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja (Rusli, 2011). Perlindungan tersebut meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, serta perlindungan sosial lainnya yang bertujuan memberikan rasa aman kepada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Asyhadie, 2015). Penyediaan fasilitas kesehatan dan jaminan sosial menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya memenuhi prinsip perlindungan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Kaitannya dengan pekerja wanita yang bekerja pada malam hari, perusahaan menyediakan sarana transportasi antar-jemput serta pengamanan di lingkungan kerja untuk menjamin keselamatan pekerja. Kebijakan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja wanita yang bekerja pada malam hari. Selain penyediaan transportasi, perusahaan juga menyediakan petugas keamanan dan sistem pengawasan di lingkungan kerja guna meminimalkan risiko terjadinya tindak kejahatan maupun gangguan keamanan terhadap pekerja wanita. Perlindungan tersebut sangat penting mengingat pekerja wanita yang bekerja pada malam hari memiliki kerentanan lebih tinggi terhadap risiko keselamatan dan kesehatan kerja (Husni, 2016).

Selain perlindungan fisik dan kesehatan kerja, perusahaan juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pekerja wanita melalui penerapan kebijakan anti diskriminasi dan larangan pelecehan seksual di tempat kerja (Irianto, 2006). Kebijakan tersebut dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan disosialisasikan kepada pekerja secara berkala melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan internal. Dalam praktiknya, perusahaan menyediakan mekanisme pelaporan apabila terjadi tindakan yang merugikan pekerja wanita, baik berupa diskriminasi, intimidasi, maupun pelecehan seksual di lingkungan kerja. Kebijakan tersebut menunjukkan adanya kesadaran perusahaan mengenai pentingnya perlindungan terhadap martabat dan hak asasi pekerja wanita dalam hubungan kerja.

Upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas diskriminasi juga sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual yang menekankan pentingnya perlindungan korban kekerasan seksual di berbagai sektor, termasuk lingkungan kerja. Dalam perspektif hubungan industrial modern, perlindungan terhadap pekerja wanita tidak hanya terbatas pada aspek fisik dan ekonomi, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap aspek psikologis dan sosial pekerja (Rahardjo, 2014). Oleh karena itu, kebijakan anti diskriminasi dan anti pelecehan seksual menjadi bagian penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang manusiawi dan berkeadilan gender.

Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di perusahaan belum sepenuhnya berjalan optimal. Dalam praktik hubungan kerja sehari-hari, masih terdapat pekerja wanita yang enggan menggunakan hak cuti haid karena adanya tekanan budaya kerja yang lebih mengutamakan produktivitas dan efisiensi kerja. Sebagian pekerja merasa khawatir dianggap kurang disiplin atau kurang produktif apabila terlalu sering menggunakan hak cuti haid, meskipun hak tersebut dijamin secara hukum. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara perlindungan normatif yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan realitas sosial di lingkungan kerja (Khairani, 2016). Fenomena tersebut dapat dianalisis sebagai bentuk budaya hukum yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan perlindungan pekerja wanita. Menurut Rahardjo, efektivitas hukum tidak hanya bergantung pada keberadaan aturan tertulis, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya hukum dan kesadaran masyarakat dalam melaksanakan hukum tersebut (Rahardjo, 2014). Dalam konteks perusahaan, budaya kerja yang terlalu berorientasi pada target produksi dapat menyebabkan pekerja wanita merasa tidak nyaman menggunakan hak-hak normatifnya karena takut memperoleh stigma negatif di lingkungan kerja.

Pekerja wanita yang kembali bekerja setelah menjalani cuti melahirkan sering kali menghadapi beban kerja yang tinggi dan kesulitan dalam menyesuaikan kembali ritme pekerjaannya (Rusli, 2011). Dalam beberapa kasus, pekerja wanita juga mengalami kendala dalam memperoleh waktu yang cukup untuk menyusui atau memompa ASI selama jam kerja karena tuntutan target produksi yang ketat. Padahal, hak menyusui selama waktu kerja merupakan hak normatif yang dijamin dalam Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan implementasi perlindungan hak reproduksi pekerja wanita masih menghadapi hambatan praktis dalam lingkungan kerja industri yang memiliki ritme produksi tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa posisi pekerja wanita dalam industri otomotif cenderung berada pada pekerjaan administratif atau pekerjaan tertentu yang dianggap sesuai dengan karakteristik perempuan. Sementara itu, posisi strategis dan teknis masih lebih banyak didominasi oleh pekerja laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja belum sepenuhnya terwujud secara substantif, meskipun secara formal tidak terdapat aturan yang membedakan pekerja laki-laki dan perempuan. Dalam perspektif teori gender, pembagian kerja berdasarkan stereotip jenis kelamin dapat menyebabkan terjadinya marginalisasi terhadap pekerja wanita dalam dunia kerja (Khairani, 2016).

Apabila dianalisis menggunakan teori efektivitas hukum dari Soekanto, implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja wanita dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana dan fasilitas, faktor masyarakat, dan faktor budaya hukum (Soekanto, 2013). Dalam konteks PT Suzuki Indomobil Motor, faktor budaya kerja perusahaan menjadi salah satu faktor yang sangat memengaruhi efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja wanita. Meskipun aturan telah tersedia secara normatif, budaya kerja yang berorientasi pada target produksi dan efisiensi sering kali menyebabkan pekerja wanita tidak sepenuhnya dapat menikmati hak-haknya secara optimal.

Pengawasan dari instansi ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan perlindungan pekerja

wanita juga masih belum optimal. Pengawasan cenderung lebih berfokus pada aspek administratif, seperti kelengkapan dokumen dan kepatuhan formal perusahaan, namun belum sepenuhnya menyentuh aspek substantif perlindungan pekerja wanita di lingkungan kerja. Akibatnya, beberapa pelanggaran atau ketidaksesuaian implementasi tidak selalu terdeteksi secara efektif. Dalam perspektif perlindungan hukum, lemahnya pengawasan dapat menyebabkan norma hukum kehilangan efektivitasnya karena tidak diikuti dengan mekanisme penegakan hukum yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan ketenagakerjaan serta perubahan budaya kerja perusahaan agar perlindungan terhadap pekerja wanita dapat diwujudkan secara lebih optimal dan berkeadilan.

3. Kendala dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita di PT. Suzuki Indomobil Motor

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita di PT Suzuki Indomobil Motor pada dasarnya telah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi perlindungan tersebut masih menghadapi berbagai kendala yang bersifat struktural, kultural, yuridis, maupun administratif. Kendala-kendala tersebut menyebabkan pelaksanaan hak-hak pekerja wanita belum sepenuhnya berjalan secara optimal sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan prinsip perlindungan hak asasi manusia. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, keberhasilan perlindungan pekerja tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma hukum, tetapi juga oleh efektivitas implementasi, pengawasan, dan kesadaran hukum dari seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan industrial.

Kendala pertama berkaitan dengan tingginya orientasi perusahaan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Industri otomotif merupakan salah satu sektor industri manufaktur yang memiliki sistem produksi berbasis target dan efisiensi waktu kerja yang sangat ketat. Dalam kondisi tersebut, perusahaan cenderung menempatkan pencapaian produktivitas sebagai prioritas utama agar mampu bersaing di pasar industri otomotif yang kompetitif. Akibatnya, pelaksanaan hak-hak pekerja wanita terkadang dipandang sebagai faktor yang dapat menghambat kelancaran proses produksi, khususnya hak cuti haid, cuti melahirkan, maupun pemberian waktu menyusui selama jam kerja. Dalam praktiknya, beberapa pekerja wanita merasa enggan menggunakan hak-haknya karena khawatir dianggap tidak produktif atau memperoleh penilaian kerja yang kurang baik dari atasan.

Kendala kedua adalah masih rendahnya tingkat kesadaran hukum pekerja wanita mengenai hak-hak ketenagakerjaan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian pekerja belum memahami secara menyeluruh mengenai hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak menyusui, hak memperoleh perlindungan dari diskriminasi, maupun mekanisme pengaduan apabila terjadi pelanggaran hak. Rendahnya pemahaman hukum tersebut menyebabkan pekerja cenderung pasif dan menerima kondisi kerja yang kurang menguntungkan. Bahkan dalam beberapa situasi, pekerja wanita memilih untuk tidak menggunakan hak-hak normatifnya karena khawatir dianggap tidak loyal terhadap perusahaan.

Kendala ketiga adalah masih adanya budaya patriarki dalam hubungan kerja. Dalam beberapa situasi, pekerja wanita masih dipandang sebagai pekerja sekunder yang memiliki tanggung jawab domestik lebih besar dibandingkan pekerja laki-laki. Pandangan tersebut menyebabkan pekerja wanita sering dianggap kurang fleksibel dalam bekerja karena harus menjalankan fungsi reproduksi dan tanggung jawab keluarga. Akibatnya, pekerja wanita kerap mengalami hambatan dalam memperoleh promosi jabatan, penempatan strategis, maupun kesempatan pengembangan karier di perusahaan.

Kendala keempat berkaitan dengan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrumen penting dalam memastikan pelaksanaan norma-norma perlindungan tenaga kerja di perusahaan. Namun dalam praktiknya, jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas menyebabkan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan pekerja wanita belum dapat dilakukan secara maksimal. Selain itu, luasnya cakupan perusahaan yang harus diawasi tidak sebanding dengan jumlah aparat pengawas yang tersedia. Akibatnya, pelanggaran terhadap hak-hak pekerja wanita sering kali tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara optimal.

Kendala lainnya adalah perkembangan pola hubungan kerja fleksibel pasca diberlakukannya kebijakan ketenagakerjaan baru melalui Undang-Undang Cipta Kerja. Kebijakan tersebut memberikan ruang lebih besar terhadap sistem kerja kontrak dan outsourcing sebagai bagian dari fleksibilitas pasar tenaga kerja. Dalam praktiknya, pekerja wanita dengan status kerja tidak tetap cenderung berada pada posisi yang lebih rentan karena khawatir kehilangan pekerjaan apabila terlalu banyak menuntut hak-haknya. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pekerja wanita memilih untuk tidak mengajukan cuti haid, cuti melahirkan, maupun pengaduan terhadap pelanggaran hak karena takut kontrak kerjanya tidak diperpanjang.

Apabila dianalisis berdasarkan teori keadilan sosial, berbagai kendala tersebut menunjukkan bahwa pekerja wanita belum sepenuhnya memperoleh perlindungan yang adil dalam hubungan kerja. Menurut John Rawls, keadilan sosial tidak hanya berarti persamaan hak, tetapi juga memberikan perlindungan dan perhatian lebih kepada kelompok yang berada dalam posisi kurang menguntungkan. Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja wanita merupakan kelompok yang memerlukan perlindungan khusus karena memiliki kerentanan biologis dan sosial yang berbeda dengan pekerja laki-laki. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja wanita harus dipahami sebagai upaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan kepentingan perusahaan agar tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil, dan manusiawi (Rahardjo, 2014).

4. Upaya Meningkatkan Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita di PT. Suzuki Indomobil Motor

Upaya untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita di PT Suzuki Indomobil Motor perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan melalui kerja sama antara perusahaan, pemerintah, pekerja, serikat pekerja, serta masyarakat. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita tidak cukup hanya diwujudkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan, tetapi juga harus diimplementasikan melalui kebijakan perusahaan, pengawasan yang efektif, serta budaya kerja yang menghormati prinsip kesetaraan gender dan hak asasi manusia. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja wanita merupakan bagian dari tanggung jawab negara dan perusahaan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja secara adil dan manusiawi. Oleh karena itu, peningkatan perlindungan hukum harus dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan aspek normatif, struktural, maupun kultural dalam hubungan industrial.

Upaya pertama yang perlu dilakukan adalah penguatan kebijakan internal perusahaan terkait perlindungan pekerja wanita. Perusahaan perlu menyusun standar operasional prosedur (SOP) yang lebih rinci dan jelas mengenai pelaksanaan hak-hak pekerja wanita, seperti hak cuti haid, cuti melahirkan, kesempatan menyusui selama jam kerja, serta perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan seksual di lingkungan kerja. Kejelasan prosedur tersebut sangat penting agar pelaksanaan perlindungan pekerja wanita tidak hanya bersifat formalitas administratif, tetapi benar-benar dapat diterapkan secara efektif dalam praktik hubungan kerja sehari-hari. Selain itu,

SOP yang jelas juga dapat menjadi pedoman bagi pihak manajemen dan pekerja dalam memahami hak dan kewajiban masing-masing sehingga dapat meminimalkan terjadinya konflik industrial.

Dalam konteks perlindungan terhadap pelecehan seksual di tempat kerja, perusahaan perlu membentuk mekanisme penanganan yang cepat, transparan, dan berpihak kepada korban. Mekanisme tersebut dapat dilakukan melalui pembentukan unit khusus penanganan pengaduan, penyediaan layanan konseling, serta penerapan sanksi tegas terhadap pelaku pelecehan seksual. Kehadiran kebijakan internal yang responsif gender sangat penting mengingat pekerja wanita merupakan kelompok yang rentan mengalami tindakan diskriminatif maupun kekerasan berbasis gender di lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menjalankan kewajiban hukum, tetapi juga melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan manusiawi.

Perusahaan juga perlu menyediakan fasilitas yang lebih memadai bagi pekerja wanita, seperti ruang laktasi yang nyaman, tempat istirahat yang layak, layanan kesehatan reproduksi, serta sistem pengaduan yang aman dan rahasia. Penyediaan fasilitas tersebut merupakan bentuk implementasi nyata dari perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja wanita sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Ruang laktasi, misalnya, memiliki peran penting dalam mendukung hak pekerja wanita untuk memberikan ASI kepada anaknya tanpa harus kehilangan hak dan produktivitas kerjanya. Selain itu, penyediaan fasilitas yang memadai juga dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan pekerja sehingga berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja yang ramah terhadap pekerja wanita juga penting dalam mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga (*work-life balance*). Dalam praktiknya, pekerja wanita sering menghadapi beban ganda karena selain bekerja juga memiliki tanggung jawab domestik dalam keluarga. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kebijakan yang lebih fleksibel dan mendukung kesejahteraan pekerja wanita, seperti pemberian waktu menyusui yang memadai, kebijakan kesehatan reproduksi, maupun dukungan psikologis bagi pekerja wanita yang menghadapi tekanan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan inklusif, pekerja wanita dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan fisik maupun psikologis yang berlebihan.

Upaya kedua adalah peningkatan pendidikan dan sosialisasi hukum ketenagakerjaan bagi pekerja maupun pihak manajemen perusahaan. Pekerja wanita perlu diberikan pemahaman yang memadai mengenai hak-hak ketenagakerjaan yang dimilikinya agar mampu memperjuangkan hak tersebut secara tepat dan sesuai mekanisme hukum yang berlaku. Sosialisasi tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar, penyuluhan hukum, maupun pemberian buku pedoman mengenai hak-hak pekerja wanita. Menurut Soekanto, tingkat kesadaran hukum masyarakat sangat menentukan efektivitas pelaksanaan hukum dalam kehidupan sosial (Soekanto, 2012). Oleh karena itu, rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya dapat menyebabkan perlindungan hukum tidak berjalan secara optimal. Pihak manajemen perusahaan juga perlu diberikan pemahaman mengenai pentingnya perlindungan pekerja wanita sebagai bagian dari tanggung jawab hukum dan sosial perusahaan (Wijayanti, 2018). Pendidikan hukum bagi manajemen penting untuk membangun perspektif bahwa perlindungan pekerja wanita bukanlah hambatan bagi produktivitas perusahaan, melainkan bagian dari upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan. Dalam perspektif hubungan industrial modern, kesejahteraan pekerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan stabilitas perusahaan (Asyhadie, 2015). Oleh karena itu, peningkatan kesadaran hukum harus dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh pihak dalam hubungan kerja.

Upaya ketiga adalah penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah.

Pengawasan ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa perusahaan melaksanakan ketentuan hukum ketenagakerjaan secara konsisten. Pemerintah perlu meningkatkan jumlah dan kualitas pengawas ketenagakerjaan agar pengawasan terhadap perusahaan dapat dilakukan secara lebih efektif, khususnya terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja wanita dalam jumlah besar. Selain itu, inspeksi rutin perlu dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan benar-benar melaksanakan hak-hak pekerja wanita sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Pemerintah juga perlu memberikan sanksi tegas terhadap perusahaan yang terbukti melanggar hak-hak pekerja wanita agar tercipta kepastian hukum dan efek jera. Penegakan hukum yang lemah akan menyebabkan perusahaan cenderung mengabaikan ketentuan perlindungan pekerja karena menganggap pelanggaran tersebut tidak menimbulkan konsekuensi hukum yang serius. Dalam teori perlindungan hukum, efektivitas hukum sangat dipengaruhi oleh keberadaan aparat penegak hukum yang profesional dan konsisten dalam menjalankan tugasnya (Rahardjo, 2014). Oleh karena itu, penguatan pengawasan dan penegakan hukum menjadi aspek penting dalam meningkatkan perlindungan pekerja wanita.

Upaya keempat adalah memperkuat peran serikat pekerja dalam memperjuangkan perlindungan pekerja wanita. Serikat pekerja memiliki posisi strategis sebagai wadah perjuangan dan advokasi bagi pekerja dalam hubungan industrial. Dalam konteks perlindungan pekerja wanita, serikat pekerja dapat menjadi sarana bagi pekerja untuk menyampaikan keluhan, memperoleh pendampingan hukum, serta memperjuangkan pemenuhan hak-hak normatif di perusahaan (Asikin, 2016). Selain itu, serikat pekerja juga dapat berperan dalam melakukan negosiasi perjanjian kerja bersama (PKB) yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja wanita, seperti pengaturan fasilitas laktasi, perlindungan terhadap pelecehan seksual, maupun kebijakan kesehatan reproduksi. Penguatan peran serikat pekerja juga penting untuk meningkatkan posisi tawar pekerja wanita dalam hubungan kerja. Dalam praktiknya, pekerja wanita sering berada pada posisi yang lebih rentan dibandingkan pekerja laki-laki, terutama bagi pekerja kontrak dan outsourcing. Oleh karena itu, keberadaan serikat pekerja dapat membantu menciptakan keseimbangan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha sehingga hak-hak pekerja wanita dapat diperjuangkan secara lebih efektif.

Selain upaya normatif dan struktural, diperlukan pula perubahan budaya kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan gender di lingkungan perusahaan. Perusahaan perlu membangun budaya kerja yang menghargai kesetaraan, menghormati hak reproduksi pekerja wanita, serta menghapus stereotip gender dalam dunia kerja (Irianto, 2006). Budaya patriarki yang masih berkembang dalam lingkungan kerja sering kali menyebabkan pekerja wanita mengalami diskriminasi dalam promosi jabatan, penilaian kinerja, maupun pengambilan keputusan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan prinsip kesetaraan gender dalam seluruh aspek hubungan kerja, termasuk dalam proses rekrutmen, penempatan jabatan, hingga pengembangan karier pekerja.

Pembangunan budaya kerja yang inklusif juga dapat dilakukan melalui pelatihan kesetaraan gender, kampanye anti diskriminasi, serta penerapan kebijakan perusahaan yang menghormati keberagaman (Asshiddiqie, 2014). Dengan terciptanya budaya kerja yang inklusif dan berkeadilan gender, pekerja wanita dapat bekerja secara aman, nyaman, dan produktif tanpa mengalami diskriminasi maupun tekanan sosial dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja wanita, tetapi juga meningkatkan citra dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita tidak hanya bergantung pada keberadaan norma hukum semata, tetapi juga dipengaruhi oleh implementasi, pengawasan, budaya hukum, serta kesadaran seluruh pihak dalam hubungan industrial. Menurut Rahardjo, hukum harus mampu memberikan

perlindungan nyata terhadap masyarakat melalui pelaksanaan yang efektif dan berkeadilan (Rahardjo, 2014). Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja wanita harus dilakukan secara komprehensif melalui sinergi antara negara, perusahaan, pekerja, serikat pekerja, dan masyarakat guna mewujudkan hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan berkeadilan sosial sesuai dengan prinsip negara hukum dan hak asasi manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaturan hukum mengenai perlindungan terhadap hak-hak pekerja wanita di Indonesia pada dasarnya telah diatur secara cukup komprehensif dalam berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut mencakup perlindungan terhadap hak reproduksi, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak memperoleh perlakuan yang adil, serta perlindungan terhadap diskriminasi dalam hubungan kerja. Pengaturan tersebut menunjukkan adanya komitmen negara dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita sebagai bagian dari pemenuhan hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara.

Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di PT. Suzuki Indomobil Motor pada umumnya telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan telah memberikan berbagai bentuk perlindungan, seperti hak cuti haid, cuti melahirkan, fasilitas kesehatan kerja, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta perlindungan bagi pekerja wanita yang bekerja pada malam hari. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala yang menyebabkan perlindungan hukum belum berjalan secara optimal, antara lain tingginya orientasi terhadap produktivitas kerja, rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-hak ketenagakerjaan, budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung kesetaraan gender, serta belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah. Berdasarkan kondisi tersebut, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita memerlukan sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja agar pelaksanaannya dapat berjalan lebih efektif. Keberadaan norma hukum yang memadai perlu diimbangi dengan pengawasan yang optimal, peningkatan kesadaran hukum, serta pembentukan budaya kerja yang menghormati hak-hak pekerja wanita. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja wanita tidak hanya bersifat formal dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga dapat diwujudkan secara nyata dalam praktik hubungan industrial.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pemerintah meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja wanita melalui penguatan fungsi pengawas ketenagakerjaan dan penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran hak-hak pekerja wanita. Selain itu, pemerintah juga perlu memperkuat regulasi teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan hak-hak pekerja wanita agar tidak menimbulkan multitafsir dalam implementasinya di lingkungan kerja. Bagi perusahaan, khususnya PT. Suzuki Indomobil Motor, disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan internal yang mendukung perlindungan pekerja wanita, termasuk penyediaan fasilitas kerja yang lebih ramah terhadap pekerja wanita, peningkatan sosialisasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan, serta pembentukan lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi dan pelecehan. Perusahaan juga perlu memberikan ruang yang lebih baik bagi pekerja wanita untuk melaksanakan hak-haknya tanpa adanya tekanan yang dapat memengaruhi produktivitas maupun posisi kerja mereka. Bagi pekerja wanita, disarankan untuk meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan agar mampu memperjuangkan hak-haknya secara tepat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, diperlukan peran aktif serikat pekerja dalam memberikan pendampingan dan perlindungan terhadap pekerja wanita apabila terjadi pelanggaran hak dalam hubungan kerja. Dengan adanya kerja sama yang baik antara

pemerintah, perusahaan, dan pekerja, diharapkan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita dapat terlaksana secara lebih efektif dan berkeadilan.

DAFTAR REFERENSI

Ali, A. (2012). *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan.* Jakarta: Kencana.

Amirudin & Asikin, Z. (2018). *Pengantar Metode Penelitian Hukum.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Amsari, F. (2021). *Implikasi Hukum Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

Asikin, Z. (2016). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Asshiddiqie, J. (2014). *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia.* Jakarta: Sinar Grafika.

Asyhadie. Z. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Hadjon, P.M. (1997). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Ibrahim, J. (2013). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif.* Malang: Bayumedia Publishing.

ILO Convention No.100 Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value dan ILO Convention No.111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation.

Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual*.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentagn Ketenagakerjaan.*

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Convention on The Elimination of All Forms of Discimination Agains Women (CEDAW)*

Irianto, S. (2006). *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan.* Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2015). *Pedoman Penyelenggaraan Ruang ASI di Tempat Kerja.* Jakarta: Kemenkes RI.

Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Perempuan dalam Ketenagakerjaan.* Jakarta: Rajawali Press.

Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bandung: Citra Aditya Bakti.

Marzuki, P.M. (2017). *Penelitian Hukum.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Moleong, L.J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Munti, R.B. (2015). *Perempuan Sebagai Kepala Rumah Tangga.* Jakarta: LKiS.

Pratama & Lestari. (2019). Kesetaraan Gender dan Perlindungan Pekerja Wanita di Tempat Kerja, *Jurnal Sosio Yustisia*, 5(1)

Rahardjo, S. (2014). *Ilmu Hukum.* Bandung: Citra Aditya Bakti.

Rahayu, D. (2019). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan.* Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Rahmawati. (2021). Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita dalam Perspektif Ketenagakerjaan, *Jurnal Lex Administratum*, 9(3).

Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice.* Cambridge: Harvard University Press.

Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Soekanto, S. & Mamudji, S. (2015). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat.* Jakarta:

RajaGrafindo Persada.
Soekanto, S. (2012). *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Soekanto, S. (2013). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Soekanto, S. (2013). *Pokok-pokok Sosiologi Hukum.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Soekanto, S. (2014). *Pengantar Penelitian Hukum.* Jakarta: UI Press.
Soeparno. I. (1995). *Pengantar Hukum Perburuhan.* Jakarta: Djambatan.
Sunggono, B. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Suryani. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Wanita di Sektor Industri, *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 8(2)
Umar, D. & Handoyo, U. (2000). *Kamus Hukum (Dictionary of Law).* Quantum Media.
Wijayanti, A. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Jakarta: Sinar Grafika.