
TINJAUAN KOMPARATIF MENGENAI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN DITINJAU DARI HUKUM INDONESIA DAN JERMAN

BAIQ SAGITA SALSABILA

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik, Universitas Mataram

E-mail: salsabilasagita02@gmail.com

ANY SURYANI HAMZAH

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik, Universitas Mataram

E-mail: anysuryani@unram.ac.id

LALU HADI ADHA

Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik, Universitas Mataram

E-mail: laluhadiadha@unram.ac.id

Received: 2025-02-26; Reviewed: 2025-04-09; Accteped: 2025-05-26; Published: 2025-05-29

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan cakupan perlindungan tenaga kerja perempuan di Indonesia dan Jerman serta mengidentifikasi persamaan dan perbedaan pengaturan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di kedua negara tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan pekerja perempuan di Indonesia dan Jerman secara umum mencakup perlindungan maternitas, perlindungan dari diskriminasi, dan kesetaraan upah untuk pekerjaan yang setara. Meskipun terdapat persamaan dalam aspek-aspek yang diatur, terdapat perbedaan dalam pengaturannya. Di Indonesia, perlindungan tenaga kerja perempuan sebagian besar diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan di Jerman, setiap kategori perlindungan diatur dalam undang-undang tersendiri yang lebih spesifik. Perbedaan utama terletak pada tingkat kedetailan pengaturan, di mana regulasi di Jerman cenderung lebih rinci dibandingkan dengan Indonesia.

Kata kunci: Perlindungan Pekerja Wanita, Hukum Indonesia, Hukum Jerman

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the scope of legal protection for female workers in Indonesia and Germany and to compare or identify similarities and differences in regulating legal protection for female workers in both countries. This study uses a normative legal research method with a statute approach, a conceptual approach, and a comparative approach. The study results show that the protection of female workers in Indonesia and Germany generally includes maternity protection, protection from discrimination, and equal pay for equal work. Although there are similarities in the aspects regulated, there are differences in the substance of regulations. In Indonesia, the protection of female workers is mostly regulated in the Employment Act, while in Germany, each category of protection is regulated in a few fields of regulation and specific regulation. The main difference lies in the level of detail of the regulations, where regulations in Germany tend to be more detailed than in Indonesia.

Keywords: Protection of Female Workers, Indonesian Law, German Law

I. PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga hak asasi manusia. Pekerjaan merupakan salah satu hak asasi manusia yang sangat penting karena memberikan seseorang kemampuan untuk melanjutkan kehidupannya.¹ Di era modern saat ini, tidak hanya laki-laki yang bekerja tetapi juga perempuan turut andil dalam menyumbang angka dalam angkatan kerja. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Nasional, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan pada Agustus 2023 mencapai 54,52%, naik 1,11 poin persentase dibanding tahun 2022.² Namun, meskipun terjadi peningkatan dalam angkatan kerja, pekerja perempuan masih menghadapi berbagai tantangan. Dalam survey *Women's Equality in the Workplace* yang dilakukan oleh Populix pada Maret 2024 menunjukkan bahwa 45% perempuan di Indonesia pernah mengalami perlakuan tidak menyenangkan serta diskriminasi di tempat kerja.³

Secara normatif, perlindungan hak pekerja perempuan di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan beberapa ratifikasi konvensi internasional seperti Konvensi ILO nomor 100 dan 111 serta CEDAW. Namun masih ditemukan celah dalam ketentuan perlindungan bagi pekerja perempuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 masih termasuk dalam Undang-Undang Cipta kerja dalam hal memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan.⁴ Salah satunya dalam pasal 5 dan 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

Pasal 5 "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan"

Pasal 6 "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha"

Dalam pasal tersebut tidak menjelaskan secara spesifik definisi dan jenis diskriminasi yang dimaksud, sedangkan dalam Konvensi ILO No.111 telah meminta negara anggota untuk membentuk pengaturan nasional yang menjelaskan secara jelas terkait dengan definisi dan pelarangan jenis diskriminasi⁵. Di sisi lain, Jerman yang juga meratifikasi

1 Thamrin S, *Penegakkan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, (Pekanbaru: Alaf Riau Publishing, 2018), 11

2 Cindy Mutia Annur, Partisipasi Kerja Perempuan Konsisten Meningkat sejak Pandemi, Oktober 18, 2024, <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/64ec3fd7fa6f4a1/partisipasi-kerja-perempuan-konsisten-meningkat-sejak-pandemi>.

3 CNN Indonesia, Survei: 45 Persen Perempuan Indonesia Didiskriminasi di Tempat kerja, November 28, 2024, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20240604062424-277-1105439/survei-45-persen-perempuan-indonesia-di-diskriminasi-di-tempat-kerja>.

4 Nurhijrah, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Di Kawasan Industri*, Cet 1, (Kabupaten Purbalingga : Eureka Media Aksara, 2021),105

5 Putri, R., Idris, & Pratiwi, A. (2019). PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA TERHADAP DISKRIMINASI KESEMPATAN MENDAPATKAN UPAH BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN DI INDONESIA. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(2), 259–278. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n2.20>

konvensi internasional yang sama dan juga telah memiliki regulasi yang spesifik yang diatur dalam beberapa undang-undang untuk melindungi hak pekerja perempuan. Dengan melakukan perbandingan hukum antara Indonesia dan Jerman, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi perbaikan dan penyempurnaan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang menjadi focus penelitian ini adalah: 1. Bagaimana cakupan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Indonesia dan Jerman? 2. Apa persamaan dan perbedaan pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Indonesia dan Jerman?

Tujuan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut: 1. Untuk memahami cakupan terkait perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia dan Jerman. 2. Untuk memahami persamaan dan perbedaan pengaturan terkait perlindungan hukum pekerja perempuan di Indonesia dan Jerman. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan pengetahuan di bidang ilmu hukum khususnya terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan dan menjadi wadah bagi penulis untuk mengembangkan pola pikir yang kritis dan dinamis, serta diharapkan dapat membantu semua pihak yang membutuhkan pengetahuan terkait permasalahan yang diteliti.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif fokus objek kajiannya adalah penelitian perbandingan hukum. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), pendekatan komparatif (comparative approach). Adapun Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

III. PEMBAHASAN

3.1. Perlindungan Pekerja Perempuan di Indonesia dan Jerman

3.1.1. Perlindungan Pekerja Perempuan di Indonesia

.Pengaturan perlindungan pekerja perempuan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 meliputi perlindungan terkait hak reproduksi, perlindungan diskriminasi serta keselamatan kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia membagi kebijakan untuk perlindungan pekerja perempuan kedalam 3 bentuk kebijakan yaitu, kebijakan bersifat protektif, kebijakan bersifat korektif, kebijakan bersifat non diskriminatif.

1. Kebijakan Protektif

a. Cuti Haid

Cuti haid merupakan hak istirahat yang diberikan kepada pekerja perempuan pada hari pertama dan kedua masa menstruasi. Hal ini diatur dalam pasal 81 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan

b. Cuti Melahirkan dan Keguguran

Dalam pasal 82 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan dan istirahat 1,5 bulan jika bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran dan hal ini diatur pula dalam pasal 4 ayat (3), (4), dan (5) UU KIA.

c. Upah Penuh Dalam Masa Cuti

Pekerja perempuan yang mengambil cuti melahirkan dan keguguran tetap mendapatkan upah penuh dalam masa cuti yang dibayarkan oleh pemberi kerja atau pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 84 UU Ketenagakerjaan yang telah diperbarui dalam Pasal 81 angka 26 UU Cipta kerja dan juga diatur dalam pasal 5 ayat (2) UU KIA

d. Sanksi Pidana

Bagi pengusaha atau pemberi kerja yang tidak memenuhi hak pemberian cuti melahirkan, keguguran atau upah penuh pada masa cuti tersebut dapat dikenakan pidana penjara dan denda karena pelanggaran terhadap hal tersebut termasuk kedalam tindak pidana pelanggaran sebagaimana diatur dalam pasal 185 ayat (1) dan 186 UU Ketenagakerjaan yang telah diperbarui dalam pasal 81 angka 66 dan 67 UU Cipta Kerja.

e. Keluasan Waktu Menyusui

Pasal 83 UU ketenagakerjaan menjamin bahwa pekerja perempuan berhak menyusui anaknya pada waktu kerja.

f. Cuti Bagi Ayah (*Paternity Leave*)

Cuti bagi ayah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dalam pasal 93 ayat (4) yang mana disebutkan bahwa cuti karena istri melahirkan atau keguguran kandungan, diberikan selama dua hari dengan disertai pembayaran upah secara penuh.

2. Kebijakan bersifat korektif

a. Perlindungan Bekerja Malam

Hal ini diatur dalam pasal 76 ayat (1) sampai dengan (4) UU Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut melarang mempekerjakan perempuan di malam hari jika berusia di bawah 18 tahun atau hamil dengan risiko membahayakan kandungan menurut surat dokter. Di luar itu, pekerja perempuan boleh bekerja malam dengan syarat mendapat makanan bergizi dan angkutan antar jemput. Pelanggaran ketentuan ini dapat dikenakan sanksi pidana. Pengusaha atau pemberi kerja

yang tidak mengikuti ketentuan dalam pasal 76 tersebut dapat dikenakan sanksi pidana dikarenakan hal ini termasuk tindak pidana pelanggaran

b. Larangan PHK

Dalam pasal 153 UU Ketenagakerjaan yang telah diperbarui dalam pasal 81 angka 43 UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa pengusaha dilarang memutus hubungan kerja dengan pekerja/buruh (dalam hal ini pekerja perempuan) dengan alasan menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

3. Kebijakan bersifat non-diskriminatif

a. Hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan

Negara memfasilitasi perlindungan dari tindakan diskriminasi dalam hal memperoleh pekerjaan yang dimana dituangkan dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan

b. Hak untuk mendapat perlakuan yang sama

Dalam UU Ketenagakerjaan juga melindungi pekerja dari tindakan diskriminasi di tempat kerja, yang mana hal ini terdapat dalam pasal 6 UU Ketenagakerjaan

c. Sanksi administratif

Pelanggaran ketentuan dari pasal 5 dan 6 dikenakan sanksi administratif. Sanksi administratif yang dimaksud berupa; teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin.

d. Hak untuk memperoleh upah yang setara

Hal ini diatur dalam pasal 2 PP No 31 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh baik pekerja perempuan atau laki-laki memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil dalam sistem pengupahan

4. Perlindungan Berdasarkan Konvensi Internasional

Indonesia telah melakukan beberapa langkah penting dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan melalui ratifikasi berbagai konvensi internasional. Salah satu yang paling signifikan adalah ratifikasi beberapa konvensi internasional yaitu: CEDAW, Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, dan juga meratifikasi Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan melalui UU No. 21 Tahun 1999.

3.1.2. Perlindungan Pekerja Perempuan di Jerman

Di Jerman, perlindungan pekerja perempuan difokuskan pada beberapa bidang utama yang bertujuan untuk menciptakan kesetaraan gender di tempat kerja serta mencegah diskriminasi dan pelecehan. Pengaturan tersebut tidak diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan secara umum, melainkan pengaturan tersebut diatur dalam beberapa undang-undang⁶.

⁶ Federal Ministry of Labour and Social Affairs, *Labour law*, Januari 19, 2025, <https://www.bmas.de/EN/Labour/Labour-Law/labour-law.html>.

1. Perlindungan dalam Mutterschutzgesetz (Undang-Undang Perlindungan Maternitas)
 - a. Cuti Melahirkan

Cuti melahirkan diatur dalam §3(1) dan (2) *Mutterschutzgesetz* menyatakan bahwa pemberi kerja dilarang mempekerjakan perempuan hamil pada 6 minggu terakhir sebelum perempuan tersebut melahirkan dan hingga 8 minggu setelah melahirkan dan waktu perlindungan ini dapat diperpanjang hingga 12 minggu apabila melahirkan secara prematur, melahirkan anak kembar dan anak yang dilahirkan didiagnosa memiliki disabilitas paling tidak 8 minggu setelah dilahirkan.
 - b. Perlindungan pada masa *stillbirth* dan keguguran

Still Birth atau lahir mati, secara hukum dianggap sebagai persalinan, namun keguguran tidak. Pekerja perempuan yang mengalami stillbirth tetap mendapatkan perlindungan seperti dalam § 3 (1) dan (2) *Mutterschutzgesetz*, tetapi mereka diperbolehkan bekerja 2 minggu setelah kelahiran. Keguguran tidak mendapatkan perlindungan seperti kasus stillbirth, namun pekerja perempuan yang mengambil waktu istirahat pasca keguguran tetap mendapatkan perlindungan dari pemecatan.
 - c. *Parental Leave*

Paternity leave atau cuti untuk ayah belum diatur secara khusus dalam hukum Jerman. Saat ini, yang ada hanyalah cuti orang tua yang disebut "*Elternzeit*" yang bisa diambil oleh kedua orang tua, baik ayah ataupun ibu.
 - d. Upah penuh pada masa cuti

Di Jerman, gaji selama cuti melahirkan sebagian besar dilindungi oleh "*Mutterschaftsgeld*" atau tunjangan melahirkan yang diberikan oleh asuransi kesehatan yang dikelola oleh negara, ditambah kontribusi dari pemberi kerja. Biasanya, ini mencakup gaji bersih penuh karyawan selama periode cuti tersebut. Pengaturan terkait hal ini diatur dalam § 18 *MuSchG*.
 - e. Hak untuk memeriksakan kehamilan pada waktu bekerja

Dalam § 7 (1) *MuSchG* menyatakan bahwa pemberi kerja harus mengizinkan perempuan dari pekerjaannya atau dalam waktu kerja untuk melakukan pemeriksaan kesehatan selama kehamilannya.
 - f. Keluasan waktu menyusui

Dalam § 7 (2) *MuSchG* mengatur lebih rinci terkait hal ini,⁷ bahwa pekerja perempuan berhak meminta waktu istirahat dua kali sehari selama 30 menit atau sekali sehari selama satu jam. Jika jam kerja melebihi 8 jam, waktu istirahat dapat diperpanjang menjadi dua kali selama 45 menit atau sekali selama 90 menit jika fasilitas menyusui tidak tersedia disekitar tempat kerja.
 - g. Larangan lembur dan bekerja pada waktu istirahat

7 Nurlaela, W., Noor, M., & Nugraheni, N. (2023). PERBANDINGAN PELINDUNGAN HUKUM HAK LAKTASI BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI INDONESIA DAN DI JERMAN. *Jatiswara*, 38, 305–318. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/jtsw.v38i3.542>

Dalam § 4 (1) *MuSchG*. menyatakan bahwa perempuan hamil atau menyusui yang berusia 18 tahun keataa dilarang bekerja lebih dari 8 ½ jam sehari atau lebih dari 90 jam dalam 2 minggu dan untuk pekerja perempuan dibawah 18 tahun dilarang bekerja lebih dari 8 jam sehari atau lebih dari 80 jam dalam dua minggu. Pemberi kerja juga harus memastikan bahwa pekerja yang hamil atau menyusui mendapatkan istirahat sekurang-kurangnya 11 jam dalam sehari setelah berakhirnya pekerjaan.

h. Larangan bekerja pada hari minggu dan hari libur nasional

Jerman melarang pengusaha atau pemberi kerja untuk mempekerjakan wanita hamil atau menyusui pada hari minggu atau libur nasional yang mana hal ini terdapat dalam §6 *MuSchG*, dengan pengecualian bahwa, wanita itu secara tegas setuju.

i. Larangan bekerja malam

Dalam § 5 *MuSchG* menyatakan bahwa Pemberi kerja dilarang mempekerjakan perempuan yang sedang hamil dan menyusui antara jam 8 malam hingga 6 pagi keesokan harinya, atau maksimal hingga jam 10 malam.

j. Kegiatan dan kondisi kerja yang tidak diizinkan untuk pekerja wanita yang sedang hamil dan menyusui

Dalam § 11 dan 12 *MuSchG* menjelaskan aktivitas dan kondisi tempat kerja dilarang bagi pekerja yang sedang hamil dan menyusui yaitu, tidak diperbolehkan terpapar zat-zat berbahaya, virus rubella atau toksoplasmosis, radiasi, getaran suhu ekstrim maupun bekerja di dalam ruangan bertekanan tinggi. Dibatasi untuk tidak mengangkat beban lebih dari kg secara rutin atau 10 kg secara sesekali tanpa bantuan alat mekanis, dan setelah kehamilan 5 bulan tidak boleh berdiri terus- menerus lebih dari 4 jam per hari, dilarang pula untuk melakukan pekerjaan yang membutuhkan gerakan berlebihan seperti membungkuk atau jongkok dalam waktu lama, dan dilarang melakukan pekerjaan yang pada pokoknya dapat menimbulkan resiko berbahaya bagi kesehatan ibu dan anak. Selain itu untuk pekerja yang menyusui tidak boleh terpapar radiasi (baik yang pengion maupun non-pengion).

k. Larangan bekerja karena alasan medis

Jerman juga melarang pemberi kerja untuk tetap membiarkan seorang pekerja yang hamil dan memiliki masalah medis untuk melanjutkan pekerjaannya, sebagaimana hal ini diatur dalam § 16 *MuSchG*.

l. Larangan melakukan pemutusan kerja dalam kondisi tertentu

Jerman tidak mengindahkan adanya pemutusan hubungan kerja bagi pekerja perempuan dengan kondisi tertentu, seperti dalam masa cuti sebelum maupun sesudah melahirkan (sekurang-kurangnya 4 bulan setelah melahirkan) dan paling

tidak hingga 4 bulan seorang pekerja mengambil cuti keguguran, sebagaimana hal ini diatur dalam §17 (1) *MuSchG*.

m. Sanksi administratif dan pidana

Jerman membagi sanksi bagi yang tidak mengindahkan ketentuan dari *MuSchG* menjadi 2 jenis yaitu sanksi administratif dan pidana. Dalam ketentuan tersebut yang termasuk pelanggaran berat atau bisa mendapat sanksi pidana satu tahun atau denda yang ditetapkan oleh pengadilan dan sanksi administratif hingga denda 30.000 euro, sedangkan yang termasuk Kelompok Pelanggaran Ringan atau yang mendapatkan denda hingga 5.000 Euro

n. Perlindungan khusus bagi pekerja yang bekerja dari rumah

Pada dasarnya pekerja perempuan yang bekerja dari rumah mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja perempuan yang bekerja secara luring atau langsung di kantor, namun *MuSchG* juga mengatur beberapa ketentuan khusus bagi pekerja perempuan yang bekerja dari rumah yang diatur dalam § 8 dan § 17. Pemberi kerja harus memastikan pekerja hamil memiliki beban kerja yang dapat diselesaikan dalam 8 jam per hari pada hari kerja biasa. Bagi pekerja menyusui, tenggat waktu harus memungkinkan penyelesaian dalam 7 jam kerja sehari. Pemberi kerja juga dilarang menghentikan atau menolak pekerjaan bagi pekerja wanita yang bekerja dari rumah saat hamil, melahirkan, atau istirahat keguguran tanpa persetujuan

2. Perlindungan dalam Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Undang- Undang Umum tentang Perlakuan yang Setara)

a. Larangan diskriminasi

Untuk melindungi pekerja dalam hal ini, § 7 AGG menyatakan bahwa setiap pekerja tidak diperbolehkan mengalami diskriminasi berdasarkan alasan apapun termasuk jenis kelamin. Termasuk segala perjanjian ataupun kesepakatan yang didalamnya mengandung unsur diskriminasi, dinyatakan tidak sah.

b. Hak untuk mengajukan pengaduan dan larangan pemberi kerja melakukan viktimisasi atau pembalasan

Jerman mengatur hak seorang pekerja yang merasa mengalami diskriminasi untuk melakukan pengaduan. Hal ini dijamin dalam § 13. AGG juga melarang pemberi kerja untuk melakukan diskriminasi sebagai pembalasan kepada pekerja yang melaporkan perlakuan diskriminasi atau kepada pekerja yang menolak melaksanakan perintah diskriminatif, sebagaimana hal ini diatur dalam §16 (1) AGG.

c. Hak untuk tidak bekerja tanpa kehilangan upah

Jika seorang pekerja mendapat perlakuan pelecehan maupun pelecehan seksual dan melakukan pengaduan kepada badan yang berwenang di perusahaan tersebut namun tidak menerimatanggapan untuk menghentikan pelecehan tersebut

maka pekerja tersebut memiliki hak untuk tidak bekerja tanpa kehilangan upahnya. Hal ini dijamin dalam § 14 AGG.

d. Sanksi

Dalam §21 AGG menyatakan bahwa jika terjadi pelanggaran terhadap larangan diskriminasi, orang yang bertanggung jawab terhadap tindakan diskriminasi tersebut diharuskan memberikan ganti rugi atas kerugian yang disebabkan dan orang yang mengalami diskriminasi dapat menuntut ganti rugi yang layak. AGG hanya menerapkan sanksi pemberian kompensasi ganti rugi bagi pemberi kerja yang melanggar ketentuan dalam AGG.

e. Kewajiban pemberi kerja untuk mencegah diskriminasi

Dalam §12 menjelaskan bahwa pengusaha memiliki beberapa tanggung jawab yang harus dijalankan untuk mencegah terjadinya diskriminasi dan langkah-langkah yang harus diambil jika terjadi diskriminasi.

3. Perlindungan dalam Entgelttransparenzgesetz (Undang-Undang Transparansi Upah)

Diskriminasi pembayaran upah atau pembayaran upah yang tidak setara tidak diperbolehkan baik secara langsung maupun tidak langsung, yang mana hal ini ditegaskan dalam §3 (1) *EntgTranspG*, selain itu terkait larangan ini, dalam §7 juga melarang adanya kesepakatan hubungan kerja dengan unsur diskriminasi pembayaran upah berdasarkan jenis kelamin. Jika terdapat perjanjian hubungan kerja yang melanggar hal tersebut, maka perjanjian kerja tersebut tidak berlaku.

Dalam mekanisme perlindungan, §10(1) mengatur terkait dengan ketentuan hak pekerja untuk memperoleh informasi terkait dengan informasi upah demi mengetahui apakah prinsip upah yang setara telah diterapkan. Namun pengaturan tersebut hanya berlaku bagi perusahaan swasta dengan minimal 200 pekerja dan pekerja layanan publik. Selain itu bagi perusahaan yang memiliki 500 pekerja memiliki kewajiban untuk membuat laporan manajemen yang harus menyertakan kesetaraan gender dan kesetaraan upah. Dalam hal jika ditemukan diskriminasi berdasarkan gender terutama terkait hal upah, pengusaha atau pemberi kerja harus mengambil tindakan untuk hal tersebut, yang mana hal ini tertuang dalam §19 *EntgTranspG*.

4. Perlindungan dalam konvensi Internasional

Sebagai negara anggota Uni Eropa, Jerman terikat oleh *European Social Charter*. Jerman juga telah meratifikasi CEDAW pada tahun 1985 dan juga telah meratifikasi *Optional Protocol CEDAW* pada tahun 2002. Selain itu Jerman telah meratifikasi sejumlah konvensi ILO, yaitu ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, Konvensi ILO No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya serta Konvensi ILO nomor 183 tentang perlindungan maternitas.

2.2. Persamaan dan Perbedaan Perlindungan Pekerja Perempuan di Indonesia dan Jerman

2.2.1 Persamaan Perlindungan Pekerja Perempuan di Indonesia dan Jerman

Dari hasil pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan cakupan perlindungan tenaga kerja perempuan di Indonesia dan Jerman maka dapat ditemukan beberapa persamaan antara pengaturan perlindungan tenaga kerja perempuan di Indonesia dan Jerman. Baik Indonesia dan Jerman memiliki pengaturan yang sama terkait perlindungan pekerja perempuan dikarenakan sama-sama telah meratifikasi CEDAW dan beberapa Konvensi ILO. Persamaan pertama terkait perlindungan hak maternitas, yaitu baik Indonesia dan Jerman mengatur adanya pengaturan terkait hak cuti melahirkan dan keguguran, pengaturan pemberian upah saat cuti melahirkan, pengaturan keleluasaan menyusui saat bekerja dan adanya larangan bagi pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melahirkan, larangan bekerja pada malam hari serta adanya pengaturan sanksi bagi pengusaha yang melanggar.

Persamaan kedua, baik Indonesia dan Jerman sama-sama memiliki pengaturan terkait larangan diskriminasi di tempat kerja, baik pada saat memperoleh pekerjaan maupun perlakuan yang sama di tempat kerja. Serta baik Indonesia dan Jerman mengatur terkait hak pekerja untuk memperoleh upah yang setara dan melarang adanya diskriminasi terkait hal ini. Kedua negara juga memiliki pengertian yang serupa tentang upah yang setara untuk pekerjaan yang sama. Keduanya juga mengatur bahwa jika perjanjian kerja memuat unsur gaji yang lebih rendah berdasarkan alasan gender maka perjanjian tersebut dinyatakan tidak berlaku, namun keduanya juga tidak mengatur sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap hal ini.

2.2.2. Perbedaan Perlindungan Pekerja Perempuan di Indonesia dan Jerman

Dalam hal ketentuan maternitas, terdapat beberapa perbedaan signifikan. Indonesia memberikan cuti melahirkan selama 12 minggu (6 bulan sebelum dan sesudah), sementara Jerman memberikan 14 minggu (6 minggu sebelum dan 8 minggu sesudah) yang dapat diperpanjang hingga 12 minggu untuk kondisi khusus. Indonesia memiliki ketentuan khusus tentang cuti haid, sedangkan Jerman tidak memiliki ketentuan tersebut. Di sisi lain, Jerman memiliki regulasi yang lebih rinci mengenai pemeriksaan kesehatan selama kehamilan, pembatasan jam kerja bagi ibu hamil dan menyusui, serta perlindungan dari paparan zat berbahaya. Namun Jerman tidak mengenal adanya cuti bagi ayah, hanya ada cuti bagi orang tua setelah melahirkan yang dapat diambil hingga anak berusia 3 tahun, sedangkan di Indonesia tidak mengenal cuti orang tua dan untuk ayah hanya diberikan cuti selama 2 hari setelah istri melahirkan atau keguguran.

Terkait perlindungan diskriminasi, Jerman memiliki kerangka hukum yang lebih komprehensif. Mereka mendefinisikan diskriminasi secara lebih detail, mencakup

diskriminasi langsung dan tidak langsung, serta pelecehan seksual. Jerman juga memberikan hak khusus kepada pekerja untuk mengajukan pengaduan dan hak untuk tidak bekerja dengan tetap mendapatkan upah jika mengalami diskriminasi. Sanksi di Jerman lebih berfokus pada kompensasi kepada korban, sementara Indonesia lebih menekankan pada sanksi administratif terhadap perusahaan. Dalam hal ketentuan upah yang setara, Jerman memiliki regulasi yang jauh lebih detail. Mereka mewajibkan perusahaan dengan minimal 200 karyawan untuk memberikan transparansi informasi upah, dan perusahaan dengan 500 karyawan diwajibkan membuat laporan manajemen yang mencakup kesetaraan gender dan upah. Sementara itu, Indonesia tidak memiliki ketentuan spesifik mengenai hal ini.

Secara keseluruhan, regulasi di Jerman cenderung lebih rinci dan komprehensif dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan, terutama dalam hal transparansi upah dan perlindungan terhadap diskriminasi. Sementara Indonesia memiliki beberapa ketentuan unik seperti cuti haid, namun masih memerlukan pengembangan dalam berbagai aspek perlindungan pekerja perempuan.

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Persamaan pengaturan perlindungan pekerja perempuan di Indonesia dan Jerman mencakup tiga aspek utama: perlindungan hak maternitas, larangan diskriminasi, dan perlindungan upah yang setara. Namun, terdapat perbedaan dalam hal detail pengaturannya. Indonesia memiliki ketentuan khusus mengenai cuti haid dan pembayaran saat cuti keguguran yang tidak diatur di Jerman. Sebaliknya, Jerman memiliki pengaturan yang lebih komprehensif terkait larangan kerja bagi pekerja hamil dan menyusui, serta pengaturan yang lebih rinci mengenai perlindungan diskriminasi dan kesetaraan upah, sementara Indonesia hanya mengatur hal tersebut secara umum.

4.2 Saran

Peraturan di Indonesia mengenai perlindungan pekerja perempuan masih memerlukan beberapa perbaikan dan perlengkapan baik dalam hak maternitas maupun pengaturan perlindungan diskriminasi serta perlunya Indonesia meratifikasi konvensi ILO Nomor 183 tentang perlindungan maternitas pekerja perempuan agar dapat melindungi para pekerja perempuan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

Nurhijrah, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Di Kawasan Industri*, Cet 1, Kabupaten Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021.

Nurlaela, W., Noor, M., & Nugraheni, N. (2023). PERBANDINGAN PELINDUNGAN HUKUM HAK LAKTASI BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI INDONESIA DAN DI JERMAN. *Jatiswara*, 38, 305–318. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/jtsw.v38i3.542>

Putri, R., Idris, & Pratiwi, A. (2019). PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA TERHADAP DISKRIMINASI KESEMPATAN MENDAPATKAN UPAH BAGI TENAGA KERJA PEREMPUAN DI INDONESIA. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(2), 259–278. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v3n2.20>

Thamrin S, *Penegakkan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Cet.1, Pekanbaru:Alaf Riau Publishing, 2018.

Internet

Cindy Mutia Annur, Partisipasi Kerja Perempuan Konsisten Meningkat sejak Pandemi, Oktober 18, 2024, <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/64ec3fd7fa6f4a1/partisipasi-kerja-perempuan-konsisten-meningkat-sejak-pandemi>,

CNN Indonesia, Survei: 45 Persen Perempuan Indonesia Didiskriminasi di Tempat kerja, November 28, 2024, <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20240604062424-277-1105439/survei-45-persen-perempuan-indonesia-didiskriminasi-di-tempat-kerja>.

Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Labour law, Januari 19, 2025, <https://www.bmas.de/EN/Labour/Labour-Law/labour-law.html>.