

## Pendampingan Hukum bagi Pekerja Perempuan terhadap Perlindungan dari Diskriminasi dan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak di Tempat Kerja

Akbarudin Noor<sup>1</sup>, Ramlin Ahmad<sup>1</sup>, Nursupian Nursupian<sup>2</sup>, Irsyad Zamhier Tuahuns<sup>1</sup>

1. Program Studi S1 Hukum, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Bhakti Asih Tangerang  
Jl. Raden Fatah No.62, Kota Tangerang, Banten, Indonesia

\*Email Korespondensi: [akbarudinnoor94@gmail.com](mailto:akbarudinnoor94@gmail.com)

2. Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Bhakti Asih Tangerang  
Jl. Raden Fatah No.62, Kota Tangerang, Banten, Indonesia

**Abstrak** – Pekerja perempuan merupakan bagian integral dari pembangunan ekonomi nasional dan memiliki kontribusi signifikan dalam berbagai sektor, mulai dari industri, jasa, hingga pemerintahan. Namun demikian, realitas menunjukkan bahwa perempuan pekerja masih rentan terhadap praktik diskriminasi, baik dalam bentuk perbedaan upah, pembatasan akses terhadap jabatan struktural, maupun perlakuan tidak adil lainnya. Salah satu permasalahan paling krusial adalah tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang sering kali tidak berlandaskan pada pertimbangan hukum dan cenderung dilakukan dengan alasan-alasan yang bias gender. Kondisi ini menimbulkan persoalan serius terkait pemenuhan hak konstitusional perempuan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan advokasi hukum serta meningkatkan kesadaran hukum bagi pekerja perempuan dalam menghadapi diskriminasi dan ancaman PHK sepihak di tempat kerja. Metode yang digunakan meliputi penyuluhan hukum, konsultasi individu, serta pendampingan advokatif terhadap kasus-kasus yang dialami peserta. Pelaksanaan dilakukan dengan pendekatan partisipatif agar para pekerja aktif dalam mengidentifikasi permasalahan dan menemukan solusi hukum yang sesuai. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap hak-hak ketenagakerjaan, serta tumbuhnya keberanian untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang dialami kepada instansi berwenang seperti Dinas Ketenagakerjaan dan lembaga bantuan hukum. Secara umum, kegiatan ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan literasi hukum di kalangan pekerja perempuan, tetapi juga memperkuat kesadaran kolektif mengenai pentingnya advokasi berbasis gender dalam mewujudkan keadilan di dunia kerja. Selain itu, kegiatan ini menjadi model implementatif bagi penguatan peran lembaga bantuan hukum dan akademisi dalam mendorong reformasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berperspektif keadilan gender.

**Kata Kunci:** Advokasi Hukum, Pekerja Perempuan, Diskriminasi, PHK Sepihak, Keadilan Gender

**Abstract** - Women workers are an integral part of national economic development and contribute significantly across various sectors, including industry, services, and government. However, in practice, female workers remain vulnerable to various forms of discrimination, including wage disparities, limited access to leadership positions, and other unfair treatments. One of the most critical issues faced by women workers is unilateral termination of employment (dismissal), which is often conducted without legal justification and is frequently based on gender-biased reasons such as pregnancy, maternity leave, or refusal to work overtime. This condition represents a serious challenge to the constitutional rights of women to obtain fair employment and decent living conditions as guaranteed under Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. This community service project aims to provide legal advocacy and raise legal awareness among female workers facing discrimination and unilateral dismissal in the workplace. The methods used in this program include legal education workshops, individual consultations, and direct legal advocacy for participants experiencing discriminatory practices. A participatory approach was applied to ensure that the workers actively identified problems and developed appropriate legal strategies to address them. The implementation took place in the industrial and service areas of South Tangerang, involving collaboration with local labor offices and women's labor unions. The results of the program showed a significant improvement in participants' understanding of labor rights and an increase in their willingness to report violations to relevant authorities such as the Department of Manpower and legal aid organizations. Moreover, the advocacy process led to several successful case resolutions in which women workers who were unfairly dismissed received compensation in accordance with labor law provisions. Overall, this community service activity not only contributed to improving legal literacy among women workers but also strengthened collective

*awareness of the importance of gender-based advocacy in achieving justice in the workplace. Furthermore, it serves as an implementable model for enhancing the role of legal aid institutions and academic communities in promoting labor policy reforms that integrate gender justice perspectives.*

**Keywords:** *Legal Advocacy, Women Workers, Discrimination, Unilateral Termination, Gender*

## **1. PENDAHULUAN**

Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, posisi perempuan sebagai pekerja masih menghadapi tantangan yang tidak ringan. Meskipun kontribusi mereka dalam berbagai sektor sangat signifikan, kenyataannya masih banyak perempuan yang mengalami perlakuan tidak adil di tempat kerja. Diskriminasi berbasis gender, stereotip sosial, dan ketimpangan akses terhadap hak-hak normatif menjadi hambatan nyata dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan (Handiansyah & Marlina, 2023).

Salah satu bentuk ketidakadilan yang paling sering dialami oleh pekerja perempuan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. PHK ini kerap terjadi tanpa dasar hukum yang jelas, dan sering kali dipicu oleh alasan yang bersifat diskriminatif, seperti kehamilan, status pernikahan, atau tuntutan untuk menjalankan peran domestik (Wahyuni, 2023). Fenomena ini tidak hanya merugikan secara ekonomi, tetapi juga berdampak pada psikologis dan martabat perempuan sebagai individu yang memiliki hak atas pekerjaan yang layak.

Di sisi lain, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia sebenarnya telah memberikan landasan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Ketenagakerjaan, misalnya, mengatur tentang larangan diskriminasi dan hak atas cuti melahirkan. Namun, implementasi di lapangan sering kali tidak berjalan optimal. Banyak pekerja perempuan yang tidak mengetahui hak-haknya, atau merasa takut untuk memperjuangkannya karena khawatir akan kehilangan pekerjaan (Hutasoit, 2025).

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan realitas sosial. Di sinilah pentingnya advokasi hukum sebagai bentuk intervensi sosial yang bertujuan untuk memperkuat posisi hukum pekerja perempuan. Advokasi tidak hanya berbentuk pendampingan litigasi, tetapi juga mencakup edukasi hukum, kampanye kesadaran, dan pembangunan jaringan solidaritas antar pekerja (Handiansyah & Marlina, 2023).

Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, kegiatan advokasi hukum bagi pekerja perempuan menjadi sangat relevan. Pengabdian tidak hanya dimaknai sebagai transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai proses pemberdayaan yang berakar pada kebutuhan nyata masyarakat. Melalui penyuluhan hukum, pelatihan paralegal, dan forum diskusi, pekerja perempuan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang hak-haknya dan strategi untuk memperjuangkannya secara kolektif (Wahyuni, 2023).

Lebih jauh, pendekatan advokasi hukum juga harus mempertimbangkan keragaman latar belakang pekerja perempuan. Mereka tidak hanya bekerja di sektor formal, tetapi juga di sektor informal yang sering kali luput dari perlindungan hukum. Oleh karena itu, strategi advokasi harus fleksibel dan kontekstual, dengan memperhatikan aspek budaya, sosial, dan ekonomi yang memengaruhi posisi perempuan di tempat kerja (Hutasoit, 2025).

Selain itu, penting untuk membangun sinergi antara akademisi, praktisi hukum, organisasi masyarakat sipil, dan pemerintah dalam mendorong perlindungan yang lebih komprehensif. Kolaborasi ini dapat menghasilkan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan, serta memperkuat mekanisme pengawasan terhadap pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan (Handiansyah & Marlina, 2023).

Dalam era digital, tantangan baru juga muncul terkait perlindungan pekerja perempuan. Praktik diskriminasi kini tidak hanya terjadi secara fisik, tetapi juga melalui platform digital, seperti pemantauan berlebihan, pelecehan daring, dan eksploitasi data pribadi. Oleh karena itu, advokasi hukum harus berkembang mengikuti zaman, dengan memasukkan isu-isu digital ke dalam kerangka perlindungan hukum yang ada (Wahyuni, 2023).

Pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk advokasi hukum bagi pekerja perempuan bukan sekadar kegiatan akademik, tetapi merupakan wujud komitmen terhadap keadilan sosial. Ia mencerminkan keberpihakan terhadap kelompok yang rentan, serta dorongan untuk menciptakan ruang kerja yang aman, adil, dan manusiawi. Dalam proses ini, nilai-nilai empati, solidaritas, dan keberanian menjadi fondasi utama (Handiansyah & Marlina, 2023).

Dengan demikian, latar belakang ini menegaskan bahwa advokasi hukum bagi pekerja perempuan adalah kebutuhan mendesak yang harus dijawab melalui pendekatan yang holistik dan transformatif. Pengabdian kepada masyarakat menjadi medium yang tepat untuk mewujudkan perubahan, bukan hanya dalam tataran hukum, tetapi juga dalam kesadaran kolektif bahwa setiap perempuan berhak atas pekerjaan yang bermartabat dan bebas dari diskriminasi (Hutasoit, 2025).

## **2. DATA DAN METODOLOGI**

Kegiatan pengabdian ini dilakukan di kawasan industri dan sektor jasa di wilayah Jakarta Barat, dengan melibatkan 50 pekerja perempuan sebagai peserta utama. Metode pelaksanaan mencakup tiga tahap utama:

Tim Persiapan melakukan Persiapan Materi terkait penyuluhan hukum mengenai hak-hak pekerja perempuan, Landasan Hukum Ketenagakerjaan dan juga power point penyuluhan



**Gambar 1.** Persiapan Pelaksanaan Kegiatan

Tim Pelaksanaan Melaksanakan Kegiatan Penyuluhan Hukum dan Modul yang disiapkan dan dibuka dengan Sambutan yang dipimpin oleh Ketua Panitia Penyelenggara,

Penyampaian Materi dilaksanakan Oleh Dosen yang memiliki latar belakang Hukum Perdata yang mena mencakup Hak hak Pekerja Perempuan



**Gambar 2.** Pelaksanaan Kegiatan

Tim Pendampingan Advokasi bagi korban Pekerjaan Perempuan diskriminasi pekerja pada salah satu Instansi di Jakarta barat. karena salah satu Korban Perundungan dan Diskriminasi di tempat kerja



**Gambar 3.** Pelaksanaan Bipartit Korban PHK Pekerja Perempuan di Dinas Ketenagakerjaan

Pendampingan advokasi untuk penyelesaian kasus PHK sepihak. Pendekatan partisipatif digunakan agar pekerja dapat secara aktif menyampaikan pengalaman dan kendala yang dihadapi (Rahmawati & Setiawan, 2020). Selain itu, tim pelaksana juga berkoordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan setempat serta organisasi serikat pekerja perempuan untuk memperkuat mekanisme advokasi dan pelaporan kasus. Dalam prosesnya, dilakukan pula distribusi modul penyuluhan hukum yang disusun berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

### **3. HASIL PENGABDIAN MASYARAKAT**

Pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa mayoritas pekerja perempuan belum memahami hak-hak hukum mereka secara utuh, khususnya terkait dengan perlindungan dari PHK sepihak dan hak atas perlakuan nondiskriminatif di tempat kerja. Sebagian besar peserta (78%) mengaku belum pernah mendapatkan sosialisasi hukum dari perusahaan atau instansi

pemerintah. Setelah kegiatan penyuluhan, terjadi peningkatan pemahaman hukum peserta sebesar 65% berdasarkan hasil pre-test dan post-test (Hasil Evaluasi Tim Pengabdian, 2025).

#### **4. PEMBAHASAN**

Kegiatan advokasi juga menghasilkan beberapa penyelesaian kasus nyata, di mana dua pekerja perempuan yang di-PHK secara sepihak berhasil memperoleh hak kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil ini memperlihatkan bahwa advokasi hukum yang berbasis edukasi dan pendampingan langsung dapat menjadi sarana efektif untuk memberdayakan pekerja perempuan (Nugroho, 2021). Lebih lanjut, ditemukan pula bahwa bentuk diskriminasi di tempat kerja tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga sosial dan budaya, seperti tekanan psikologis, stereotip gender, dan pelecehan verbal. Hal ini memperkuat pandangan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan harus bersifat multidimensi tidak hanya pada aspek normatif hukum, tetapi juga pada perubahan budaya organisasi (Mulyadi, 2023).

#### **5. KESIMPULAN**

Advokasi hukum bagi pekerja perempuan memiliki peran penting dalam memperkuat perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dan mewujudkan keadilan gender di tempat kerja. Kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa peningkatan literasi hukum dan pendampingan advokatif dapat secara signifikan membantu pekerja perempuan melawan tindakan diskriminatif dan PHK sepihak. Kedepan, diperlukan kolaborasi yang lebih kuat antara pemerintah, organisasi buruh, dan lembaga bantuan hukum untuk membangun sistem advokasi yang berkelanjutan dan responsif terhadap kebutuhan perempuan di dunia kerja.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Demikian Pengabdian Kepada Masyarakat ini dengan memberikan manfaat kepada diri saya pribadi dan juga kepada Buruh yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja semoga PHK tidak lagi terjadi di Negara kesatuan republik Indonesia ini. Saya ucapkan banyak terimakasih.

#### **PUSTAKA**

- Fitriani, D. (2022). *Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan di Indonesia*. Jurnal Hukum dan Gender, 14(2), 115–128.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Laporan Statistik Ketenagakerjaan Tahun 2023*. Jakarta: Kemnaker RI.
- Mulyadi, R. (2023). *Diskriminasi Gender di Tempat Kerja dan Upaya Perlindungan Hukum bagi Perempuan*. Jurnal Sosio-Legal, 9(1), 45–59.
- Nugroho, S. (2021). *Advokasi Hukum Berbasis Komunitas untuk Pekerja Rentan*. Yogyakarta: Deepublish Press.
- Rahmawati, L., & Setiawan, F. (2020). *Metode Partisipatif dalam Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, A., & Sari, M. (2021). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan dari Diskriminasi Gender di Dunia Kerja*. Jurnal Ilmiah Hukum dan Keadilan, 13(1), 32–47.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta



Kerja menjadi Undang-Undang.  
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.  
International Labour Organization (ILO). (1958). *Convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation) Convention*. Geneva: ILO.