



PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA

**DIREKTORAT PENGAWASAN
NORMA KERJA PEREMPUAN DAN ANAK
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI**

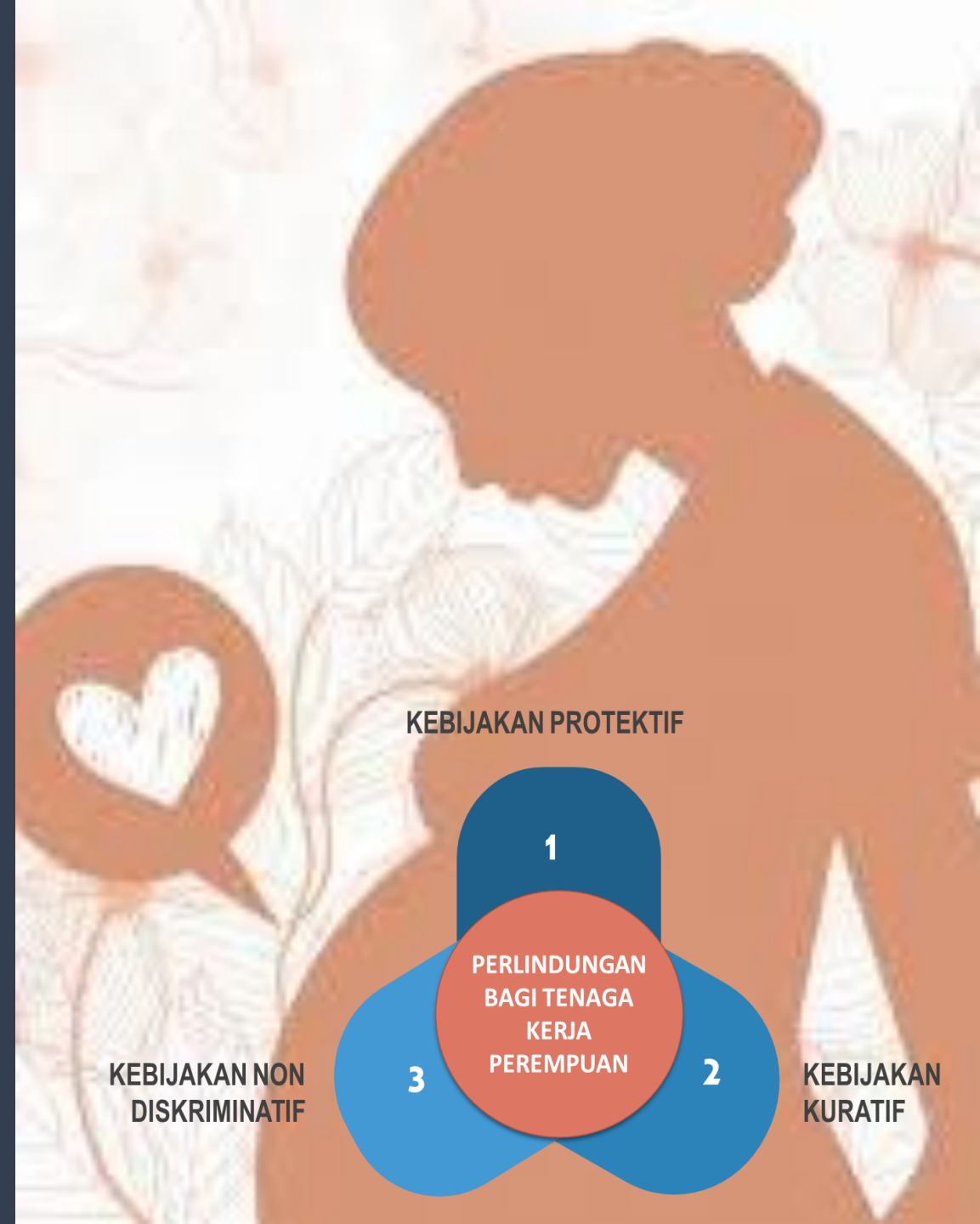
PROTEKTIF

ISTIRAHAT HAID

**ISTIRAHAT SEBELUM ,SESUDAH
MELAHIRKAN & GUGUR
KANDUNGAN**

KESEMPATAN MENYUSUKAN BAYI

**LARANGAN MEMPEKERJAKAN
PEKERJA /BURUH PEREMPUAN HAMIL
PADA MALAM HARI**



ISTIRAHAT HAID

Pekerja/buruh perempuan yang dalam haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

UU No. 13/2003 pasal 81 ayat (1)

Pengusaha yang tidak membayar upah pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan istirahat haid, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-

UU No. 13/ 2003 pasal 186 ayat (1)

**SAKIT, LAPOR,
HARI 1 & 2**

**MEKANISME
ATUR
DI PP/PKB**

Mekanisme pelaksanaan ketentuan di atas diatur dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB)

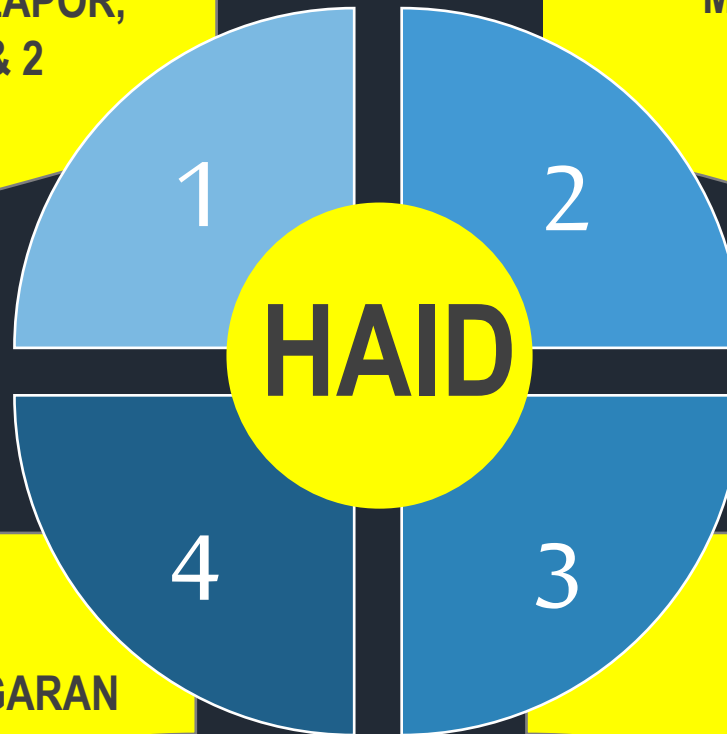
UU No. 13/2003 pasal 81 ayat (2)

Pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh perempuan yang menjalankan istirahat haid

**UU No. 13/2003 pasal 93
ayat (2) huruf b**

**TINDAK
PIDANA
PELANGGARAN**

**WAJIB
BAYAR
UPAH**



KEWAJIBAN PEKERJA/BURUH :

Memberitahukan haid yang menimbulkan rasa sakit kepada pengusaha

Memanfaatkan hari I & II waktu haid utk istirahat

HAK PEKERJA/BURUH

Jika haidnya menimbulkan rasa sakit, tidak wajib bekerja pd hari I & II waktu haid

Menerima upah selama tidak bekerja pd hari I & II waktu haid

KEWAJIBAN PENGUSAHA :

Memberi kesempatan pekerja /buruh perempuan utk tidak bekerja pd hari I & II masa haid, jika haidnya menimbulkan rasa sakit tanpa mensyaratkan Surat Keterangan Dokter

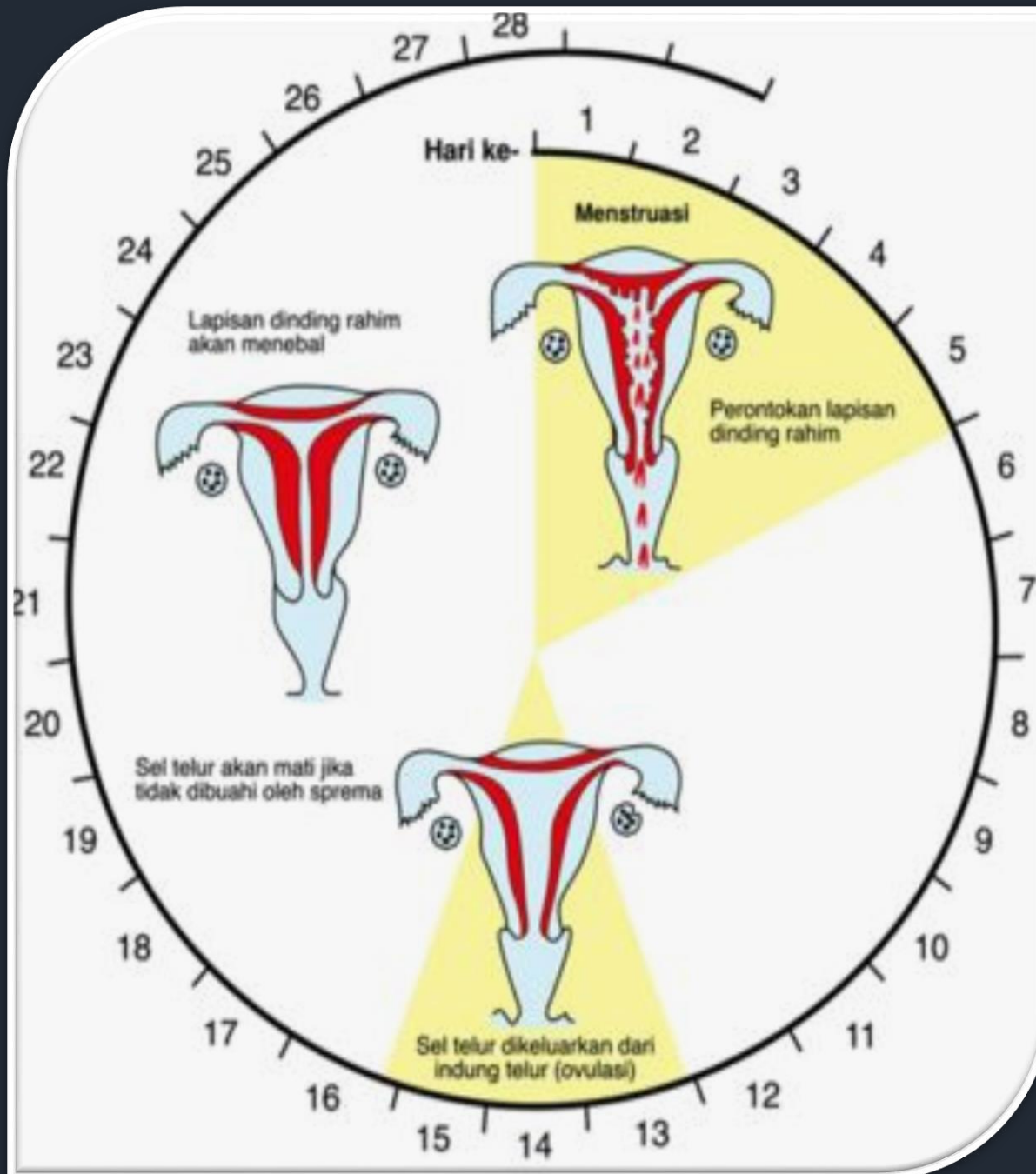
Membayar upah selama pekerja/buruh perempuan tidak bekerja pada hari I & II waktu haid.

Memelihara daftar hadir dan buku siklus haid

HAK PENGUSAHA :

Menerima pemberitahuan haid yg menimbulkan rasa sakit dari pekerja/buruh perempuannya

Menerima informasi tentang siklus haid pekerja/buruh perempuannya, Melakukan pengecekan atas pelaksanaan pemanfaatan kesempatan tidak wajib Bekerja pada hari I & II waktu haid



HARI 1

Ditandai dengan menurunnya kadar hormone pada akhir siklus. Hal ini menyebabkan darah yang ada di dinding Rahim meluruh dan keluar lewat vagina. Biasanya, hal ini terjadi selama lima hari ke depan

HARI 7

Peluruhan darah berhenti dan hormon Follicle Stimulating Hormone (FSH) dan Lutenizing Hormone (LH) akan merangsang pembentukan folikel yang di dalamnya terkadang satu sel telur. Kedua hormone inilah yang akan merangsang produksi hormone estrogen.

HARI 7-14

Peningkatan hormone estrogen membatasi hormone FSH sehingga produksi folikel berhenti dan pematangan folikel dibatasi jumlahnya. Dari 15-20 folikel yang mencapai kematangan. Folikel yang mati akan menjadi corpus luteum yang menghasilkan hormone progesteron, hormone inilah yang menyebabkan penebalan dinding rahim untuk diisi darah dan nutrisi lain.

HARI 14-17

Satu folikel berisi satu sel telur matang akan dilepas keluar ovarium karena peningkatan hormone estrogen dan hormone LH. Nah, ini yang disebut dengan ovulasi atau pembuahan. Sel telur akan ditangkap oleh ujung-ujung tuba fallopi yang mirip tangan (fimbria). Fimbria yang akan menyapu sel telur masuk ke tuba fallopi

HARI 18-25

Pada beberapa hari ke depan, sel telur akan berjalan di saluran ini dan jika ada sel sperma yang masuk, mereka pun akan bertemu dan melanjutkan perjalanannya sampai ke dinding Rahim (tahap selanjutnya adalah kehamilan)

HARI 25

Namun, jika telur tidak dibuahi, maka level hormone akan menurun dan darah dari dinding Rahim meluruh. Inilah tandanya siklus menstruasi dimulai kembali

ISTIRAHAT MELAHIRKAN





Menerima Hak upah penuh (Ps. 93)
Tidak memberi Istirahat Gugur Kandung
, Tindak Pidana Kejahatan 1th-
4th dan/atau denda 100 jt-400 jt.
Ps. 185 (1) (2)
Tidak membayar upah tindak pidana
pelanggaran Ps. 186 (2) Pidana 1bl-4 th
dan/atau 10 jt-400 jt

GUGUR KANDUNG

@twp2020

Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

KESEMPATAN MENYUSUI

1

PERATURAN PEMERINTAH NO 33 /2012
TENTANG PEMBERIAN AIR SUSU IBU
EKSKLUSIF

PASAL 2

Menjamin pemenuhan hak mendapat ASI
Eksklusif sejak lahir sampai usia 6 bulan.

PASAL 30 (1) (2)

Dukungan tempat kerja untuk mendukung
program ASI Eksklusif di tempat kerja dan
diatur melalui perjanjian kerja.

Ayat 3

Menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui
dan atau memerah ASI

2

PASAL 34

Kesempatan kepada ibu untuk menyusui dan
atau memerah ASI

3

PERATURAN BERSAMA 3 MENTERI MENAKER NO.
48/MEN. PP/XII/2008 NO. PER. 27/MEN/XII/2008 NO. 1177/
MENKES/PB/XII/2008
tentang Peningkatan Pemberian ASI selama waktu kerja di
tempat kerja

Pasal 3

Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi
bertanggungjawab :

- a. Mendorong para
pengusaha/serikat pekerja
serikat buruh untuk
mengatur prosedur
pemberian ASI dalam PP dan
PKB dengan merujuk pada
UU Ketenagakerjaan di
Indonesia.
- b. Mengkoordinasikan
sosialisasi pemberian ASI di
tempat kerja.

Pekerja/buruh perempuan yang
anaknya masih menyusui harus
diberi kesempatan sepatutnya
untuk menyusui anaknya jika hal
itu harus dilakukan selama waktu
kerja

UU No. 13/2003 pasal 83

PERSYARATAN RUANG ASI

PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 15 TAHUN 2013 TENTANG TATA CARA PENYEDIAAN FASILITAS KHUSUS MENYUSUI DAN/ATAU MEMERAH AIR SUSU IBU

PASAL 9 AYAT (2) MELIPUTI:

- ❑ Tersedianya ruangan khusus dengan ukuran minimal 3x4 m2 dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui;
- ❑ Ada pintu yang dapat dikunci, yang mudah dibuka/ditutup;
- ❑ Lantai keramik/semen/karpet;
- ❑ Memiliki ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup;
- ❑ Bebas potensi bahaya di tempat kerja termasuk bebas polusi;
- ❑ Lingkungan cukup tenang jauh dari kebisingan; g. penerangan dalam ruangan cukup dan tidak menyilaukan;
- ❑ Kelembapan berkisar antara 30-50%, maksimum 60%;
- ❑ dan tersedia wastafel dengan air mengalir untuk cuci tangan dan mencuci peralatan.



PROGRAM GERAKAN PEKERJA PEREMPUAN SEHAT PRODUKTIF (GP2SP)



1. RUANG ASI
2. KESPRO; GIZI KERJA(PENERAPAN NORMA KERJA PEREMPUAN & KESEHATAN KERJA)
3. PM &PMT; (PENGAWASAN NORMA KESEHATAN KERJA)
4. KESEHATAN LINGKUNGAN KERJA.

OSH

Perlindungan K3 Berbasis Gender

Gender
Equality
an millennium project

LANGKAH OBJEKTIF UNTUK MENINGKATKAN K3
Bahaya kesehatan dan lingkungan kerja; bahaya ergonomis, ketiadaan APD; terbatasnya fasilitas & pelayanan kesejahteraan serta jam kerja yang panjang

1

Menurunkan jumlah kecelakaan kerja dan PAK pada laki-laki dan perempuan

2

Memberikan lingkungan kerja, peralatan kerja yang aman dan kondisi kerja yang nyaman

3

Fisik, mental, sosial yang baik bagi pekerja laki-laki dan perempuan di tempat kerja

KEBIJAKAN KOREKTIF

PERMENAKER
3/MEN/89

- LARANGAN PHK BAGI PEKERJA PEREMPUAN KARENA MENIKAH, HAMIL ATAU MELAHIRKAN

UU NO. 13 TH
2003 PSL 76
AYAT (2)

- PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI

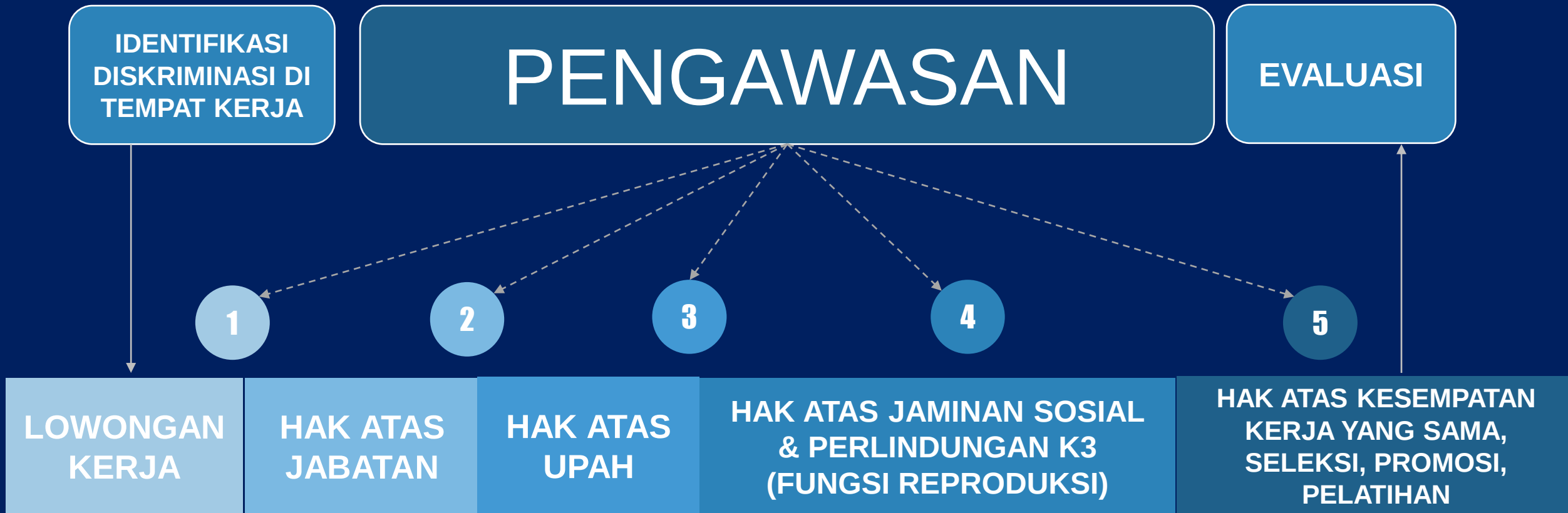
- PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA KELUAR NEGERI

A grid of images is positioned on the left side of the slide. It includes several fingerprints, a hand, and a red octagonal sign with the text 'TIDAK ADA DISKRIMINASI' (No Discrimination).

DISKRIMINASI

DISKRIMINASI, SETIAP PERBEDAAN, PENGECEUALIAN ATAU PILIHAN ATAS DASAR RAS, WARNA KULIT, JENIS KELAMIN, AGAMA, KEYAKINAN POLITIK, KEBANGSAAN ATAU ASAL DALAM MASYARAKAT, YANG AKIBATNYA MENGHILANGKAN ATAU MENGURANGI PERSAMAAN KESEMPATAN ATAU PERLAKUAN DALAM PEKERJAAN DAN JABATAN

MANIFESTASI DISKRIMINASI DI TEMPAT KERJA



WE'RE ALL ABLE
**TO DO
ANYTHING!**

DISKRMINASI DISABILITAS

selama ini sebagian besar penyedia kerja di Indonesia masih menganggap penyandang difabel sebagai warga negara kelas dua, dan sering ada diskriminasi, dan stigma kalau mereka tidak bisa melakukan apapun.



SPEAK UP
STOP DISCRIMINATION

LARANGAN DISKRIMINASI

- 1 LARANGAN DISKRIMINASI DLM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Pasal 5 UU No. 13/2003)
- 2 LARANGAN DISKRIMINASI DLM PERLAKUAN (Pasal 6 UU No. 13/2003)
- 3 SANKSI ADMINISTRATIF Psi 190 ayat (2)

LARANGAN DISKRIMINASI



DISKRIMINASI ATAS UPAH

(UU NO. 80/1957, KONVENSI ILO NO. 100/1951)

pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh upah yg sama dg pekerja/buruh laki-laki pekerjaan yg sama nilainya dlm perusahaan yg sama, kesamaan job discription/uraian tugas



DISKRIMINASI DLM PEKERJAAN & JABATAN

(UU NO. 21/1999, KONVENSI ILO NO. 111/1957),

kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan, kesempatan memperoleh pekerjaan, kesempatan promosi jabatan, penentuan syarat-syarat kerja, kesamaan kondisi kerja



PELECEHAN DI TEMPAT KERJA

Segala jenis tindakan yang tidak diinginkan, berulang-ulang dan tidak masuk akal, yang ditujukan pada seorang pekerja/buruh atau sebuah kelompok pekerja yang mengakibatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atau menyebabkan pekerja merasa dirinya bekerja dalam iklim perusahaan yang tidak harmonis, yang juga dapat menyebabkan risiko terhadap kesehatan dan Keselamatan.

PELECEHAN SEKSUAL

Segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik atau isyarat yang bersifat seksual, atau perilaku lain apapun yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan/atau terintimidasi dimana reaksi seperti itu adalah masuk akal dalam situasi dan kondisi yang ada, dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak sopan.



Pelecehan seksual tidak secara eksplisit diatur didalam UU No. 13 Tahun 2003, namun masuk dalam kewajiban perusahaan yang wajib menjaga kesusilaan. Pasal 76 ayat 3 huruf b UU. No 13 Tahun 2003. Lebih lanjut dalam Kepmenakertrans No. Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Hal tersebut tentu menjadi sulit untuk dibuktikan terutama bila perusahaan tidak memiliki mekanisme pengaduan

yang sudah diatur dalam SE Menaker No. 03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.

Peran Pengawas Ketenagakerjaan untuk melakukan upaya pencegahan dan promosi terkait pelecehan seksual dan diskriminasi di tempat kerja menjadi hal yang penting sehingga hal yang tidak diinginkan tidak terjadi.



Konsep Pelecehan Seksual

1. Penyalahgunaan perilaku seksual,
2. Permintaan untuk bantuan seksual, dan
3. Pernyataan lisan atau fisik melakukan atau gerakan menggambarkan perbuatan seksual, atau
4. Tindakan kearah seksual yang tidak diinginkan
 - a. penerima telah menyatakan bahwa perilaku itu tidak diinginkan;
 - b. Penerima merasa dihina, tersinggung dan/atau tertekan oleh perbuatan itu; atau
 - c. Pelaku seharusnya sudah dapat merasakan bahwa yang menjadi sasarannya (korban) akan
 - d. Tersinggung, merasa terhina dan/atau tertekan oleh perbuatan itu.

@doctre2020

BENTUK PELECEHAN SEKSUAL



PELECEHAN FISIK

Termasuk sentuhan yang tidak diinginkan mengarah ke perbuatan seksual seperti mencium, menepuk, mencubit, melirik atau menatap penuh nafsu;



PELECEHAN LISAN

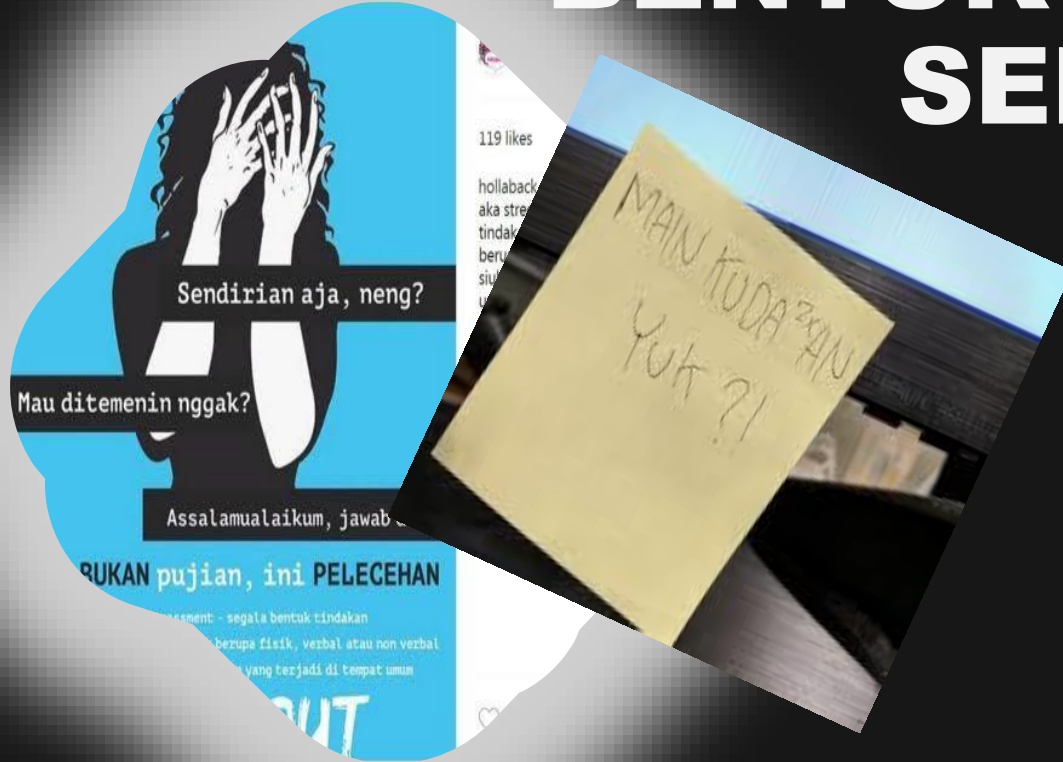
Termasuk ucapan verbal yang tidak diinginkan tentang kehidupan pribadi atau bagian tubuh atau penampilan seseorang, lelucon dan komentar bernada seksual;



PELECEHAN ISYARAT

Termasuk bahasa tubuh dan atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari dan menjilat bibir;

BENTUK PELECEHAN SEKSUAL



PELECEHAN TERTULIS/GAMBAR

Termasuk menampilkan bahan pornografi, gambar, screeansaver atau poster seksual, atau pelecehan lewat e-mail dan model komunikasi elektronik lainnya;



PELECEHAN PSIKOLOGIS/EMOSIONAL

Terdiri atas permintaan-permintaan dan ajakan-ajakan yang terus menerus tidak diinginkan, ajakan kencan yang tidak diharapkan, penghinaan atau celaan bersifat seksual.

An illustration on the left side of the slide shows a woman's profile in shades of purple and pink. She has dark hair and is looking towards the right. The background behind her is a solid red color. Several black hands are depicted reaching out from the red background, some towards her head and others towards the right side of the slide, creating a sense of pressure or harassment.

UPAYA PENCEGAHAN

1. Sosialisasi Pelecehan Seksual kepada seluruh pekerja (Komunikasi, Edukasi).
2. Membangun komitmen PERUSAHAAN melalui Kebijakan yg melarang PELECEHAN SEKSUAL dan SANKSI TEGAS
 - a. Kebijakan Perusahaan.
 - b. PKB dan/atau PP
3. Menerapkan SE.Menaker No. 3/2011
4. Peraturan per UU yang mengatur tegas PELECEHAN SEKSUAL

TUGAS & PERAN PENGAWAS KETENAGAKERJAAN



TUGAS & PERAN PERUSAHAAN





Thank You

@twp2020