



Membangun Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Kerja: Perlindungan Hukum bagi Pekerja Wanita terkait Cuti Melahirkan

Intan Nailul Muna¹, Alvieta Alice Reyhanif², Aulia Zaki³, Neni Susilowati⁴, Arum Nurul Layalia Mufaidah⁵, Kuswan Hadji⁶

¹⁻⁶ Universitas Tidar

Email: intan.nailul.muna@students.untidar.ac.id¹, alice.reyhanif@students.untidar.ac.id², aulia.zaki@students.untidar.ac.id³, neni.susilowati@students.untidar.ac.id⁴, Arumnurullayalia@students.untidar.ac.id⁵, kuswan_hadji@untidar.ac.id⁶,

Abstract. Gender equality in the workforce is a fundamental issue closely linked to human rights and sustainable economic development. This study examines the paradox in the implementation of maternity leave rights as part of the legal protection for female workers—where a right intended to provide protection instead becomes a barrier during recruitment processes. The aim of this research is to analyze the relationship between the provisions on maternity leave rights and the principle of legal equality in the workplace, as well as to identify efforts that companies can undertake to protect female workers from discrimination and to promote gender equality. This study employs normative legal research methods with a qualitative approach by analyzing various national and international regulations related to the protection of female workers. Primary data were obtained through an in-depth review of Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, and their implementing regulations, as well as international conventions such as CEDAW and ILO standards. The analysis was carried out using a deductive approach to identify the gap between legal norms and the reality of their implementation in practice.

Keywords: gender equality, maternity leave, legal protection, female workers, discrimination, employment

Abstrak. Kesetaraan gender dalam dunia ketenagakerjaan merupakan isu fundamental yang berkaitan erat dengan hak asasi manusia dan pembangunan ekonomi berkelanjutan. Penelitian ini mengkaji paradoks yang terjadi dalam implementasi hak cuti melahirkan sebagai bagian dari perlindungan hukum pekerja perempuan, di mana hak yang seharusnya melindungi justru menjadi penghalang dalam proses perekrutan kerja. Studi ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara ketentuan hak cuti melahirkan dengan prinsip kesetaraan hukum dalam dunia kerja, serta mengidentifikasi upaya-upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk melindungi pekerja wanita dari diskriminasi dan mewujudkan kesetaraan gender. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif yang menganalisis berbagai regulasi nasional dan internasional terkait perlindungan pekerja perempuan. Data primer diperoleh melalui kajian mendalam terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UUD 1945, dan berbagai peraturan turunannya, serta konvensi internasional seperti CEDAW dan standar ILO. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan deduktif untuk mengidentifikasi kesenjangan antara normativitas hukum dengan realitas implementasi di lapangan.

Kata Kunci: kesetaraan gender, cuti melahirkan, perlindungan hukum, pekerja perempuan, diskriminasi, ketenagakerjaan

1. PENDAHULUAN

Konsep gender sebagai sebuah konstruksi sosial telah menjadi topik yang semakin relevan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat modern. Kata gender yang berasal dari bahasa Inggris, pada dasarnya merujuk pada *jenis kelamin*, namun pengertiannya telah berkembang jauh melampaui definisi biologis semata. Dalam *Webster's New World Dictionary*, gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Sementara itu, *Women's Studies Encyclopedia* memberikan pemahaman yang lebih komprehensif, menjelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku,

mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Pemahaman tentang gender ini tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial dan budaya di mana ia berkembang. Gender terbentuk melalui proses sosialisasi yang panjang dan kompleks, di mana masyarakat secara kolektif membentuk dan mempertahankan norma-norma tertentu mengenai bagaimana laki-laki dan perempuan seharusnya berperilaku, berperan, dan berinteraksi dalam berbagai sphere kehidupan. Konstruksi sosial ini kemudian menghasilkan sistem pembagian peran dan posisi yang seringkali menempatkan laki-laki dan perempuan dalam posisi yang tidak setara, baik dalam lingkup domestik maupun publik.

Dalam perkembangan wacana sosial contemporary, kesetaraan gender telah menjadi seperti sebuah frase "suci" yang sering diucapkan oleh para aktivis sosial, kaum feminis, politikus, bahkan hampir oleh para pejabat negara. Fenomena ini menunjukkan betapa pentingnya isu kesetaraan gender dalam agenda pembangunan sosial dan politik. Namun, pada tataran praktis, istilah kesetaraan gender hampir selalu diartikan sebagai upaya mengatasi ketimpangan yang dialami perempuan, yang mengindikasikan bahwa dalam realitas sosial, perempuan masih menghadapi berbagai bentuk diskriminasi dan marginalisasi.

Konsep gender sebagai konstruksi sosial memiliki karakteristik yang dinamis dan dapat berubah-ubah. Sebagai suatu konsep yang dibentuk berdasarkan nilai sosial budaya masyarakat, gender bersifat fleksibel dan dapat mengalami transformasi sesuai dengan perkembangan zaman, kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan perubahan struktur sosial ekonomi masyarakat. Fleksibilitas ini memberikan peluang bagi upaya-upaya reformasi sosial yang bertujuan menciptakan tatanan masyarakat yang lebih adil dan setara.

Salah satu arena yang paling krusial dalam diskusi kesetaraan gender adalah dunia ketenagakerjaan. Dalam konteks Indonesia, kesetaraan gender di tempat kerja telah mendapat pengakuan legal melalui berbagai regulasi, khususnya dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 undang-undang tersebut secara tegas menyatakan bahwa "setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan." Sementara itu, Pasal 6 menegaskan bahwa "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha." Kedua pasal ini merupakan fondasi hukum yang kuat untuk menjamin hak-hak pekerja tanpa memandang gender.

Implementasi prinsip kesetaraan gender dalam ketenagakerjaan tidak hanya sekedar formalitas hukum, tetapi juga merupakan kebutuhan strategis bagi pembangunan ekonomi. Negara telah menetapkan sejumlah prosedur yang harus diikuti perusahaan untuk mewujudkan

hak kerja yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan. Hal ini didasari oleh pemahaman bahwa tenaga kerja memegang peranan penting bagi perusahaan, dan optimalisasi potensi seluruh tenaga kerja tanpa diskriminasi gender akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan daya saing ekonomi.

Definisi pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia dijelaskan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian yang lebih spesifik tentang pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Definisi ini bersifat netral gender dan mengakui kapasitas semua individu untuk berkontribusi dalam aktivitas ekonomi produktif.

Perlindungan terhadap tenaga kerja, sebagaimana diamanatkan dalam regulasi ketenagakerjaan, dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun. Tujuan ultimate dari perlindungan ini adalah untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Pendekatan yang seimbang ini mencerminkan upaya untuk menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang sustainable dan menguntungkan semua pihak. Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja telah mengalami peningkatan yang signifikan. Semakin banyak wanita yang ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik di pabrik, industri-industri, atau tempat lain. Namun, fenomena ini seringkali tidak diimbangi dengan perhatian yang memadai terhadap hak-hak khusus yang dimiliki pekerja perempuan, sehingga mereka rentan mengalami eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja.

Berkaitan dengan hak perempuan di bidang ketenagakerjaan, terdapat spektrum hak yang komprehensif yang harus didapatkan perempuan baik sebelum, saat, maupun sesudah melakukan pekerjaan. Hak-hak ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi biologis dan peran reproduktif perempuan, seperti cuti haid, cuti melahirkan, cuti hamil, cuti keguguran, dan cuti menyusui/memerah ASI. Sebelum mendapat pekerjaan, seorang perempuan mempunyai hak fundamental untuk diberikan kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Ini berarti bahwa proses seleksi dan rekrutmen harus dilakukan tanpa ada diskriminasi berbasis gender apapun.

Hak cuti merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, di samping kewajiban yang

harus dilaksanakan dalam pekerjaannya. Dalam dunia kerja yang ideal, perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama, khususnya dalam mengambil atau melaksanakan cuti. Namun, terdapat jenis cuti tertentu yang secara khusus berkaitan dengan kondisi biologis perempuan. Cuti hamil dan melahirkan menjadi hak mutlak yang wajib didapatkan oleh tenaga kerja wanita, sebagaimana ketentuan tentang cuti hamil dan melahirkan yang tertuang pada Pasal 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Implementasi kesetaraan gender dalam ketenagakerjaan bukan hanya merupakan imperatif moral dan hukum, tetapi juga strategi ekonomi yang cerdas untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. Dengan memastikan bahwa semua individu, tanpa memandang gender, memiliki akses yang sama terhadap peluang kerja dan perlindungan yang memadai, Indonesia dapat mencapai pembangunan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif (doctrinal legal research) dengan metode kualitatif deskriptif-analitis. Pendekatan yuridis normatif dipilih karena penelitian ini fokus pada analisis norma-norma hukum, regulasi, dan implementasinya dalam konteks perlindungan hukum pekerja perempuan terkait hak cuti melahirkan. Metode kualitatif deskriptif-analitis digunakan untuk memberikan gambaran mendalam tentang fenomena kesetaraan gender dalam dunia ketenagakerjaan serta menganalisis kesenjangan antara ketentuan hukum dengan praktik di lapangan.

3. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Hubungan Ketentuan Hak Cuti Melahirkan bagi Para Pekerja Perempuan dengan Prinsip Kesetaraan Hukum dalam Dunia Kerja?
2. Bagaimana Upaya Perusahaan untuk Melindungi Pekerja Wanita dalam Diskriminatif dan Kesetaraan Gender?

4. PEMBAHASAN

1. Hubungan Ketentuan Hak Cuti Melahirkan bagi Para Pekerja perempuan dengan prinsip kesetaraan Hukum dalam Dunia Kerja

Secara prinsip hukum, cuti melahirkan merupakan hak fundamental yang melekat pada setiap pekerja perempuan untuk memperoleh waktu istirahat yang memadai sebelum dan sesudah proses persalinan dengan jaminan penuh bahwa status pekerjaan dan hak atas upah

tetap terlindungi. Hak ini bukan semata-mata merupakan privilege atau kemudahan tambahan, melainkan sebuah kebutuhan biologis dan psikologis yang harus dipenuhi untuk menjamin kesehatan ibu dan anak yang akan dilahirkan. Namun, realitas implementasinya di lapangan, hak yang seharusnya menjadi jaminan perlindungan ini ternyata tidak jarang justru berubah menjadi penghalang atau obstruksi yang signifikan dalam proses perekrutan dan penempatan kerja. Fenomena ini terjadi karena pada sisi yang berlawanan, perusahaan atau pemberi kerja seringkali mengalami kekhawatiran yang mendalam terhadap potensi "kerugian" finansial dan operasional yang mungkin timbul akibat absennya pekerja perempuan dalam jangka waktu yang relatif panjang.

Kekhawatiran ini kemudian berkembang menjadi pertimbangan bisnis yang pragmatis, di mana perusahaan cenderung menghitung cost-benefit ratio dari mempekerjakan perempuan usia produktif. Perhitungan tersebut meliputi biaya penggantian sementara, potensi penurunan produktivitas, serta beban administratif yang menyertai proses cuti melahirkan. Kondisi inilah yang kemudian dapat menimbulkan permasalahan sistemik berupa munculnya praktik diskriminasi terhadap kesetaraan gender dalam dunia kerja, yang paling nyata terlihat dalam fenomena tidak diprioritaskannya pelamar perempuan yang sedang dalam kondisi hamil atau bahkan yang diperkirakan akan hamil dalam waktu dekat. Padahal dalam konteks dunia kerja modern yang berkembang pesat dewasa ini, isu kesetaraan gender telah menjadi salah satu pilar utama dan tidak dapat dipisahkan dalam pembentukan sistem ketenagakerjaan yang adil, inklusif, dan berkelanjutan. Kesetaraan gender bukan lagi dipandang sebagai isu sampingan atau pelengkap, melainkan sebagai elemen fundamental yang menentukan kualitas dan legitimasi sebuah sistem ketenagakerjaan.

Sistem ketenagakerjaan yang adil dan berkeadilan ini pada hakikatnya merupakan irisan langsung dan manifestasi konkret dari aspek hukum yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat, yang selaras dan sejalan dengan amanat konstitusional yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 tentang pengakuan dan perlindungan komprehensif terhadap prinsip persamaan hukum bagi seluruh warga negara tanpa kecuali. Pasal ini dengan tegas menegaskan komitmen negara untuk melakukan penghapusan segala bentuk diskriminasi bagi seluruh warga negara, tanpa memandang latar belakang agama, suku, jenis kelamin, atau golongan sosial tertentu, sehingga setiap individu memiliki hak yang sama dan setara di hadapan hukum dan pemerintahan. Prinsip non-diskriminasi ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai regulasi sektoral, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

Implementasi prinsip kesetaraan tersebut secara spesifik diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara eksplisit menyatakan adanya kesamaan hak

tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja. Pasal 5 dengan jelas menyatakan: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan", sementara Pasal 6 menegaskan: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Kedua pasal tersebut tidak hanya sekedar memberikan jaminan formal, tetapi juga menegaskan pentingnya perlindungan hak asasi manusia secara substantif oleh para pemberi kerja dalam setiap aspek hubungan industrial. Hal ini menciptakan kewajiban hukum yang mengikat bagi seluruh stakeholder dalam dunia ketenagakerjaan untuk menghormati dan melindungi hak-hak fundamental pekerja tanpa membedakan gender.

Berbagai regulasi telah disahkan sebagai bentuk konkret komitmen negara untuk melindungi pekerja perempuan dalam hubungan industrial dan menata secara khusus dan detail hak atas cuti melahirkan. Regulasi-regulasi ini tidak hanya berlaku pada tingkat nasional, tetapi juga mengacu pada standar internasional yang telah diakui secara global.

Pada tingkat nasional, pengaturan khusus hak pekerja perempuan telah dituangkan dalam berbagai instrumen hukum, mulai dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang memberikan jaminan kontinuitas penghasilan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari yang mengatur kondisi kerja khusus, hingga Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya dalam UU Cipta Kerja, yang memberikan kerangka hukum menyeluruh untuk perlindungan pekerja perempuan. Sementara pada tingkat internasional, perlindungan ini telah dijamin dalam Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang No. 7 Tahun 1984, sehingga menjadi bagian integral dari sistem hukum nasional.

Komitmen perlindungan pekerja perempuan kemudian semakin dikuatkan oleh International Labour Organization (ILO) selaku organisasi buruh dunia, yang menaungi dan memperjuangkan hak-hak para pekerja secara internasional melalui serangkaian konvensi-konvensi yang telah menghasilkan lima norma hukum dan standar fundamental dalam setiap konvensi yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan. Kelima standar tersebut mencakup aspek-aspek krusial, yaitu: kesetaraan upah yang menjamin tidak ada diskriminasi dalam pemberian kompensasi, penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan yang memastikan equal opportunity dalam karier, perlindungan kehamilan yang komprehensif mulai

dari masa kehamilan hingga pascapersalinan, perlindungan bagi pekerja dengan tanggung jawab keluarga yang mengakui peran ganda perempuan, dan aturan-aturan khusus terkait dengan kondisi kerja tertentu seperti kerja malam, kerja bawah tanah, dan kerja paruh waktu serta berbagai isu kesehatan occupational lainnya. Standar-standar ini tentu bertujuan strategis untuk mengharmonisasikan secara optimal antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, mengakui dan melegitimasi tanggung jawab bersama antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan berkeluarga, serta menerapkan prinsip kesetaraan gender secara konsisten dalam seluruh aspek kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat.

Berdasarkan kerangka hukum yang telah ada, seharusnya yang terjadi dalam praktik dunia ketenagakerjaan adalah terciptanya sistem yang mampu menjaga dan memberikan perlindungan optimal terhadap hak kodrati reproduksi perempuan untuk hamil dan melahirkan. Perlindungan ini harus diwujudkan dalam bentuk penyediaan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai, baik pada periode sebelum melahirkan (prenatal) maupun setelah melahirkan (postnatal).

perusahaan atau pemberi kerja secara kategoris tidak boleh dan tidak dibenarkan untuk menjadikan kondisi hamil dan proses melahirkan sebagai alasan atau justifikasi untuk memutus kontrak kerja, apalagi dengan menggunakan dalih atau embel-embel pengunduran diri secara sukarela yang pada dasarnya merupakan bentuk pemaksaan terselubung. Praktik pemaksaan pengunduran diri ini seringkali terjadi dengan argumentasi bahwa wanita hamil dinilai tidak mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal sehingga akan mengganggu produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Pandangan ini jelas merupakan bentuk diskriminasi yang tidak berdasar dan mengabaikan hak fundamental pekerja perempuan.

Maka dari itu, sudah seharusnya dan menjadi kewajiban moral serta hukum bagi para pemberi kerja atau perusahaan untuk benar-benar menyiapkan ruang dan mekanisme yang memadai untuk dapat menyelaraskan haknya dalam mendapat hasil kerja yang optimal dari karyawannya, bahkan hingga hak atas kekayaan intelektual yang dihasilkan, dengan kewajibannya memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang komprehensif.

Kewajiban ini termasuk penyediaan cuti hamil dan melahirkan yang memadai, tanpa harus mengambil langkah ekstrem berupa pemecatan atau pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja tersebut. Perusahaan harus mampu mengembangkan strategi manajemen Sumber Daya Manusia yang adaptif dan inklusif, yang dapat mengakomodasi kebutuhan biologis dan psikologis pekerja perempuan tanpa mengorbankan efektivitas operasional perusahaan. Hal ini memerlukan perubahan paradigma dari melihat cuti melahirkan sebagai beban menjadi

investasi jangka panjang dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

2. Upaya Perusahaan untuk Melindungi Pekerja Wanita dalam Diskriminatif dan Kesetaraan Gender

Dinamika kehidupan modern, permasalahan diskriminasi terhadap perempuan masih menjadi isu yang sangat kompleks dan multidimensional. Seringkali wanita menjadi sasaran utama dan objek dari berbagai bentuk diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam lingkungan pekerjaan yang masih didominasi oleh struktur patriarki dan bias gender yang mengakar. Diskriminasi ini tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi dan karier individual, tetapi juga mempengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan dan pembangunan ekonomi nasional.

Fenomena diskriminasi gender di tempat kerja dapat termanifestasi dalam berbagai bentuk, mulai dari diskriminasi langsung seperti perbedaan upah untuk pekerjaan yang sama, hingga diskriminasi tidak langsung seperti pembatasan akses terhadap posisi strategis atau peluang pengembangan karier. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan menghambat tercapainya potensi maksimal dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dalam konteks ini, menjadi sangat diperlukan dan mendesak bagi sebuah perusahaan, baik yang berskala kecil, menengah, maupun besar, untuk secara proaktif dan sistematis memberikan perlindungan yang komprehensif kepada pekerja wanita. Perlindungan ini bukan hanya merupakan kewajiban moral dan etis, tetapi juga merupakan investasi strategis yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Upaya memberikan perlindungan optimal kepada pekerja wanita, terdapat beberapa dimensi strategis dan langkah konkret yang dapat dan harus dilakukan oleh perusahaan dalam menangani permasalahan diskriminasi gender secara sistematis, berkelanjutan, dan terukur. Strategi-strategi ini harus diimplementasikan secara holistik dan terintegrasi untuk menciptakan dampak yang signifikan dan berkelanjutan.

Fondasi utama dalam upaya perlindungan pekerja wanita adalah pengembangan dan implementasi kebijakan internal yang komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan khusus perempuan. Perusahaan dapat dan harus mengembangkan aturan dan regulasi internal yang tegas, jelas, dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai berbagai aspek perlindungan pekerja perempuan.

Perusahaan harus memberikan teguran yang proporsional dan sanksi yang memadai kepada pelaku pelecehan seksual dan tindakan diskriminatif lainnya. Sistem peringatan ini harus berjenjang, mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga sanksi administratif yang

lebih berat sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Selain itu, perusahaan juga harus secara konsisten melakukan pengarahan dan edukasi secara berkala untuk mencegah berbagai bentuk tindakan diskriminatif seperti pelecehan seksual, pemberian beban kerja yang tidak setara, intimidasi psikologis, dan perlakuan yang merendahkan martabat perempuan. Dari sisi fasilitas pendukung, perusahaan berkewajiban menyediakan berbagai layanan yang mendukung kebutuhan biologis dan psikologis pekerja perempuan. Hal ini mencakup penyediaan cuti haid yang memadai dengan mempertimbangkan kondisi kesehatan individual setiap pekerja, cuti hamil yang memungkinkan persiapan persalinan yang optimal tanpa tekanan finansial, cuti melahirkan yang sesuai dengan standar medis dan hukum yang berlaku, serta fasilitas yang memadai dan higienis untuk menyusui dan memeras ASI bagi pekerja perempuan yang baru melahirkan.

Aspek kesejahteraan ekonomi juga menjadi perhatian penting, di mana perusahaan dapat mengimplementasikan sistem pembayaran gaji dengan mekanisme yang lebih fleksibel, seperti pembayaran dua kali dalam sebulan, untuk membantu memenuhi kebutuhan finansial pekerja perempuan dengan standar upah yang sesuai atau bahkan melebihi standar minimum regional yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga harus menyediakan jaminan atau asuransi kecelakaan kerja yang komprehensif dan berbagai fasilitas pendukung lainnya seperti layanan kesehatan, konseling psikologis, dan program pengembangan karier khusus untuk perempuan.

Pengawas ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat krusial dan strategis dalam memastikan implementasi efektif dari berbagai kebijakan perlindungan pekerja perempuan. Para ahli, praktisi, dan teknisi profesional di bidang ketenagakerjaan harus secara aktif dan konsisten menjalankan fungsi pengawasan yang komprehensif dan objektif. Fungsi edukatif menjadi salah satu aspek penting dalam peran pengawas ketenagakerjaan. Mereka harus secara rutin melakukan penyuluhan dan sosialisasi yang intensif dan sistematis tentang hak-hak fundamental pekerja perempuan, termasuk hak atas kesetaraan upah, hak atas lingkungan kerja yang aman, hak atas non-diskriminasi, dan berbagai hak lainnya yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Selain itu, mereka juga harus memastikan bahwa mekanisme pengaduan yang efektif, mudah diakses, dan terpercaya tersedia bagi seluruh pekerja perempuan.

Dari aspek pengawasan operasional, para pengawas ketenagakerjaan harus secara rutin dan konsisten melakukan pemeriksaan mendalam dan sidak (inspeksi mendadak) yang tidak dapat diprediksi untuk memastikan bahwa perusahaan benar-benar memenuhi seluruh kewajibannya terkait perlindungan hak pekerja perempuan. Pemeriksaan ini harus mencakup aspek pengupahan yang adil dan transparan, pengaturan waktu kerja yang manusiawi dan sesuai dengan ketentuan hukum, penyediaan fasilitas kerja yang aman dan sehat, serta

implementasi kebijakan anti-diskriminasi yang efektif. Dalam hal ditemukan pelanggaran atau ketidakpatuhan, para pengawas memiliki kewenangan dan kewajiban untuk memberikan nota pemeriksaan yang dapat berupa tindakan represif non-yudisial (seperti teguran tertulis, pembinaan intensif, dan kewajiban melakukan perbaikan dalam jangka waktu tertentu) maupun tindakan yudisial (melalui proses hukum formal dengan melibatkan penegak hukum) kepada perusahaan yang terbukti melanggar ketentuan perlindungan pekerja perempuan.

Pemerintah, baik di tingkat pusat, provinsi, maupun kabupaten/kota, memiliki tanggung jawab fundamental dan strategis untuk membuat, mengembangkan, menyempurnakan, dan mengimplementasikan aturan atau regulasi yang komprehensif mengenai perlindungan hukum terhadap para pekerja, khususnya pekerja wanita yang secara struktural rentan mengalami diskriminasi dan marginalisasi. Landasan utama regulasi perlindungan pekerja perempuan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara eksplisit dan komprehensif mengatur berbagai aspek perlindungan hak pekerja perempuan. Regulasi ini mencakup larangan tegas terhadap segala bentuk diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, perlindungan kesehatan reproduksi yang menyeluruh mulai dari masa kehamilan hingga pascapersalinan, jaminan hak cuti yang memadai dan proporsional, serta berbagai perlindungan khusus lainnya yang mengakui keunikan dan kebutuhan spesifik perempuan sebagai pekerja.

Peraturan daerah dan khususnya peraturan perusahaan dapat dan harus memperkuat perlindungan melalui implementasi kebijakan yang lebih spesifik, kontekstual, dan responsif terhadap kondisi lokal. Kebijakan ini dapat mencakup perlindungan komprehensif terhadap kekerasan berbasis gender di tempat kerja, jaminan kesetaraan upah yang riil dan terukur, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan karier perempuan, serta program-program afirmatif yang dapat mempercepat tercapainya kesetaraan gender substantif. Regulasi ini juga harus secara tegas mengatur kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan tambahan yang memadai dan layak bagi pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam hari atau dalam kondisi kerja yang berisiko tinggi. Perlindungan tambahan ini dapat berupa penyediaan makanan bergizi yang sesuai dengan kebutuhan fisiologis perempuan, implementasi sistem keamanan yang terjamin dan dapat diandalkan selama 24 jam, serta penyediaan layanan transportasi antar jemput yang aman dan terpercaya untuk meminimalkan risiko keselamatan selama perjalanan dari dan ke tempat kerja.

Upaya membangun kesetaraan gender yang berkelanjutan dan bermakna merupakan tanggung jawab kolektif yang dapat dan harus dilakukan oleh semua pihak, terutama di lingkungan kerja, melalui pendekatan yang holistik, terintegrasi, dan berbasis pada prinsip-

prinsip hak asasi manusia. Strategi ini harus melibatkan seluruh level organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga pekerja di level operasional.

Salah satu aspek fundamental dalam upaya ini adalah pelibatan aktif dan bermakna perempuan dalam proses pengambilan keputusan strategis di tempat kerja. Partisipasi perempuan dalam struktur kepemimpinan dan proses decision-making tidak hanya akan memastikan bahwa perspektif dan kebutuhan perempuan terakomodasi dalam setiap kebijakan perusahaan, tetapi juga akan menciptakan role model yang dapat menginspirasi perempuan lain untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka. Aspek fundamental lainnya yang tidak dapat ditawar adalah implementasi sistem pengupahan yang adil dan transparan dengan memberikan gaji yang sama antara pekerja perempuan dan laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama, dengan kualifikasi, pengalaman, dan beban kerja yang setara. Prinsip "equal pay for equal work" ini harus menjadi standar yang tidak dapat ditoleransi pelanggarannya dalam setiap perusahaan yang menghormati hak asasi manusia dan berkomitmen pada keadilan sosial.

Perusahaan juga harus secara konsisten dan berkelanjutan melakukan pelatihan kesadaran isu gender (gender awareness training) dan program advokasi yang sistematis untuk menghapus berbagai bentuk diskriminasi di tempat kerja. Program ini harus dirancang secara komprehensif untuk mengubah mindset dan behavior di seluruh level organisasi, mulai dari tingkat manajemen puncak hingga pekerja di level operasional, sehingga tercipta budaya organisasi yang inklusif, menghargai keberagaman, dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Evaluasi menyeluruh, upaya yang dilakukan oleh perusahaan dan pemerintah dalam rangka perlindungan pekerja perempuan diarahkan pada pencapaian tiga pilar utama yang saling berkaitan dan memperkuat. Pertama, perlindungan terhadap kodrati perempuan yang mencakup pengakuan dan akomodasi terhadap aspek biologis dan psikologis yang melekat pada perempuan sebagai individu yang memiliki fungsi reproduksi. Kedua, penghapusan sistematis dan berkelanjutan terhadap segala bentuk diskriminasi yang dapat menghambat pengembangan potensi perempuan secara optimal. Ketiga, penciptaan lingkungan kerja yang adil, setara, kondusif, dan mendukung bagi pertumbuhan karier pekerja wanita tanpa hambatan struktural dan kultural yang dapat membatasi akses mereka terhadap peluang pengembangan diri.

Namun demikian, dalam proses implementasinya, masih terdapat berbagai tantangan signifikan dan kompleks yang harus dihadapi dan diselesaikan secara bertahap, komprehensif, dan berkelanjutan. Tantangan utama yang paling mencolok adalah dalam aspek pelaksanaan pengawasan yang belum merata dan optimal di seluruh wilayah Indonesia. Ketimpangan ini

disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional di bidang pengawasan ketenagakerjaan, keterbatasan anggaran operasional untuk melakukan pengawasan yang intensif dan berkelanjutan, serta kompleksitas geografis Indonesia yang membuat akses pengawasan ke daerah-daerah terpencil menjadi challenging.

Tantangan lain yang tidak kalah penting adalah masih rendahnya tingkat kesadaran dan keberanian pekerja untuk melaporkan pelanggaran yang mereka alami. Kondisi ini disebabkan oleh berbagai faktor psikologis dan struktural, termasuk kekhawatiran akan dampak negatif terhadap kelangsungan pekerjaan mereka, *fear of retaliation* dari pihak manajemen, ketidakpercayaan terhadap efektivitas mekanisme pengaduan yang ada, serta stigma sosial yang masih mengakar terkait dengan perempuan yang "berani" melawan sistem yang ada. Selain itu, masih terdapat gap yang signifikan antara regulasi yang ada dengan implementasi di lapangan. Banyak perusahaan yang secara formal telah memiliki kebijakan anti-diskriminasi, namun dalam praktiknya masih terjadi berbagai bentuk diskriminasi *subtle* yang sulit dideteksi dan dibuktikan.

Hal ini memerlukan pendekatan yang lebih *sophisticated* dalam monitoring dan evaluation, serta pengembangan indikator-indikator yang lebih sensitif terhadap various forms of discrimination. Mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan komitmen yang kuat, berkelanjutan, dan terintegrasi dari seluruh stakeholder untuk terus memperbaiki dan menyempurnakan sistem perlindungan pekerja perempuan. Komitmen ini harus diwujudkan dalam bentuk alokasi sumber daya yang memadai, pengembangan kapasitas institusional yang berkelanjutan, dan penciptaan *accountability mechanism* yang efektif.

Pemerintah perlu memperkuat kapasitas pengawasan ketenagakerjaan melalui penambahan jumlah pengawas yang kompeten, peningkatan kualitas pelatihan bagi para pengawas, dan pengembangan sistem monitoring yang berbasis teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengawasan. Selain itu, perlu dikembangkan sistem insentif dan disinsentif yang dapat mendorong *compliance* perusahaan terhadap regulasi perlindungan pekerja perempuan. Dari sisi perusahaan, diperlukan *leadership commitment* yang kuat dari top management untuk mengimplementasikan budaya organisasi yang inklusif dan non-diskriminatif. Hal ini dapat diwujudkan melalui pengintegrasian aspek kesetaraan gender dalam *strategic planning* perusahaan, pengembangan KPI (Key Performance Indicators) yang sensitive terhadap gender equality, dan penciptaan *reward system* yang mengapresiasi achievement dalam gender mainstreaming.

Pada akhirnya, pencapaian kesetaraan gender yang substantif dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia memerlukan perubahan paradigma yang fundamental dari semua

pihak. Perubahan ini tidak hanya menyangkut aspek regulasi dan kebijakan, tetapi juga transformasi kultural yang mendalam untuk menciptakan masyarakat yang benar-benar menghargai dan mengakui kontribusi perempuan dalam pembangunan ekonomi dan sosial.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan adanya paradoks yang signifikan dalam implementasi hak cuti melahirkan sebagai bagian dari kesetaraan gender di dunia kerja. Meskipun secara yuridis formal hak cuti melahirkan telah dijamin melalui Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai regulasi pendukung lainnya, dalam praktiknya hak fundamental ini justru sering menjadi penghalang bagi pekerja perempuan dalam proses perekrutan dan pengembangan karier. Kekhawatiran perusahaan terhadap "kerugian" finansial dan operasional akibat cuti melahirkan telah menciptakan praktik diskriminasi terselubung dalam rekrutmen, di mana pelamar perempuan usia produktif seringkali tidak diprioritaskan atau bahkan ditolak dengan berbagai alasan yang mengaburkan motif diskriminatif sesungguhnya.

Meskipun Indonesia memiliki kerangka hukum yang cukup komprehensif untuk perlindungan pekerja perempuan, mulai dari tingkat konstitusional (UUD 1945 Pasal 27 ayat 1) hingga regulasi teknis operasional, serta telah meratifikasi berbagai konvensi internasional seperti CEDAW dan standar ILO, masih terdapat kesenjangan yang signifikan antara normativitas hukum dengan realitas implementasi di lapangan. Kesenjangan ini termanifestasi dalam berbagai bentuk, mulai dari kurangnya kesadaran stakeholder tentang hak dan kewajiban mereka, keterbatasan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan, hingga rendahnya tingkat keberanian pekerja untuk melaporkan pelanggaran yang mereka alami karena kekhawatiran akan retaliasi.

Upaya perlindungan pekerja perempuan memerlukan sinergi yang kompleks antara berbagai stakeholder, termasuk perusahaan, pemerintah, dan masyarakat sipil. Perusahaan memiliki peran krusial dalam mengembangkan kebijakan internal yang responsif gender, menyediakan fasilitas pendukung yang memadai, dan menciptakan budaya organisasi yang inklusif. Sementara itu, pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan harus menjalankan fungsi edukatif, preventif, dan represif secara optimal. Namun, implementasi upaya ini masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan kultural yang memerlukan pendekatan yang lebih sophisticated dan berkelanjutan.

Penelitian ini menegaskan bahwa kesetaraan gender dalam ketenagakerjaan bukan hanya imperatif moral dan hukum, tetapi juga merupakan investasi strategis untuk pembangunan

ekonomi yang berkelanjutan. Optimalisasi potensi seluruh tenaga kerja tanpa diskriminasi gender akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan daya saing ekonomi nasional.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan dalam artikel ini, terdapat sejumlah langkah strategis yang dapat dilakukan oleh berbagai pemangku kepentingan untuk memperkuat perlindungan bagi pekerja perempuan di Indonesia. Saran-saran berikut diarahkan untuk memberikan solusi konkret dan terukur yang dapat diimplementasikan dalam jangka pendek maupun jangka panjang:

1. Pemerintah perlu memperkuat kapasitas sistem pengawasan ketenagakerjaan melalui peningkatan jumlah dan kualitas pengawas, pelatihan yang berkelanjutan dengan perspektif gender, serta integrasi teknologi dalam sistem monitoring dan pengaduan. Pendekatan ini tidak hanya mencegah pelanggaran, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang lebih transparan dan responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan.
2. Regulasi yang ada perlu diselaraskan dan diperkuat untuk menghilangkan celah hukum yang dapat dimanfaatkan pelaku diskriminasi. Selain memperberat sanksi terhadap pelanggaran, pemerintah juga perlu merancang mekanisme insentif bagi perusahaan yang menerapkan praktik ketenagakerjaan inklusif dan setara gender.
3. Perubahan paradigma sosial harus dimulai dari peningkatan kesadaran publik. Pemerintah diharapkan aktif dalam melakukan kampanye nasional dan menjalin kemitraan dengan media massa untuk menyuarakan pentingnya perlindungan hak pekerja perempuan dan mendorong partisipasi masyarakat dalam pengawasan sosial.
4. Perusahaan harus melakukan audit terhadap kebijakan internal guna menghapus bias gender, serta memastikan seluruh proses ketenagakerjaan (rekrutmen, promosi, mutasi) bebas dari diskriminasi. Implementasi kebijakan zero tolerance terhadap kekerasan dan pelecehan juga menjadi hal mendesak.
5. Penyediaan fasilitas yang mendukung kesejahteraan pekerja perempuan seperti ruang laktasi, layanan kesehatan reproduksi, sistem kerja fleksibel, dan dukungan pengasuhan anak merupakan investasi jangka panjang untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.
6. Perusahaan perlu mendorong perubahan budaya organisasi melalui pelatihan kepemimpinan responsif gender, program peningkatan kesadaran, serta mentorship untuk mendukung kemajuan karier perempuan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarani, Nadhira Wahyu. "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia." *Jurnal fundamental justice* (2020): 28-45.
- Chairinnisa, Tahira Nurul Azizah, Eva Nur Hidayat. PERWUJUDAN KESETARAAN GENDER DALAM KEBIJAKAN PARENTAL LEAVE DI INDONESIA DAN FINLANDIA (Embodiment of Gender Equality in Parental Leave Policy in Indonesia and Finland). *ReseachGate* (2021)
- Iftitah, A., Puspitasari, N. R., Yulianti, N., Putra, M. T. P., & Kunarso, K. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 1(2), 31-46.
- Khoiriyah, Aulya Murfiatul. "Perlindungan dan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan." *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies* 1, no. 1 (2020): 57-66.
- Rohmany, S. M., & Alfirdaus, L. K. (2023). KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DARI PERSPEKTIF KEADILAN GENDER DAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN (STUDI KASUS PEKERJA PEREMPUAN PT X DI KABUPATEN JEPARA). *Journal of Politic and Government Studies*, 12(4), 100-119.
- Rohmany, SM. Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara. Universitas Diponegoro
- Siregar, Tazkia Tunnafsia, and Laura Sharendova. "Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.3 (2023): 21952-21957.
- Susanti, Z., Suhaimi, A., Zulkifli, A., Hayati, M., & Rahman, A. (2023). PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM KERANGKA KESETARAAN GENDER. *WASAKA HUKUM*, 11(1), 191-202.