

Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Anik Iftitah¹, Nanda Romei Puspitasari², Niken Yulianti³, Mukhammad Taufan Perdana Putra⁴, Kunarso⁵

^{1,2,3,4}Fakultas Hukum, Universitas Islam Balitar

⁵Fakultas Hukum, Universitas Bhayangkara

E-mail: anikiftitahblitar@gmail.com¹, nandapuspita258@gmail.com²,
nikenyulianti83@gmail.com³, taufanfhumisba@gmail.com⁴, kunarso@ubhara.ac.id⁵

Abstract. *In 2019, Indonesia faced several issues related to gender equality in labor law. The latest data from the Central Statistics Agency (BPS) shows that the wage gap between men and women in Indonesia continues. In 2020 women in Indonesia earn a salary of 84.4% of the amount of salary received by men. This research attempts to analyze women's employment law in Indonesia. In this case an analysis of cases of violations of labor rights against women and how they are protected according to the Labor Law. From the enactment of this law in Indonesia, especially before the Amendment to the 1945 Constitution and the promulgation of Law no. 10 of 2004, and its amendment Number 12 of 2011 concerning the types and levels of statutory regulations Article 7 of the Law regulates as follows: the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, TAP MPR, Laws/Perpu, Government Regulations, Presidential Regulations and regional laws and regulations. The stage of ratification of the announcement, dissemination and announcement of the Secretary of State. The purpose of this research is to analyze the level of gender equality, the challenges of achieving equality in Indonesia and the field of employment. The results of this research show that gender inequality persists in Indonesia, but inequality has decreased over time, meaning that opportunities for men and women have become more equal. However, there is still room for improvement in gender equality. There are also several institutional and socio-cultural obstacles, such as the lack of agreement between women workers and employers fighting for gender equality in the workplace, gender equality regulations are still not optimally implemented and workers' awareness of human rights is still low. them, and the low bargaining position of women workers. For this reason, the government needs to improve gender equality by strengthening law enforcement on gender equality in the field of employment to increase cooperation between the central and regional governments to support the employment system. The type of research we use is normative legal research.*

Keywords: *Gender, Employment, Equality*

Abstrak. Pada tahun 2019, Indonesia menghadapi beberapa isu terkait kesetaraan gender dalam hukum ketenagakerjaan. Data terakhir dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa kesenjangan gaji antara laki-laki dan perempuan di Indonesia terus berlanjut. di tahun 2020 perempuan di Indonesia mendapatkan gaji sebesar 84,4% dari besar gaji yang diterima oleh pria. Penelitian ini mencoba menganalisis hukum ketenagakerjaan perempuan di Indonesia. Dalam hal ini analisis kasus bagaimana bentuk pelanggaran hak tenaga kerja pada perempuan dan bagaimana perlindungannya menurut UU Ketenagakerjaan. Dari berlakunya undang-undang tersebut di Indonesia, khususnya sebelum Perubahan UUD 1945 dan diundangkannya UU No. 10 Tahun 2004, dan perubahannya Nomor 12 Tahun 2011 tentang jenis dan tingkatan peraturan perundang-undangan Pasal 7 UU tersebut mengatur sebagai berikut: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, TAP MPR, Undang-Undang/Perpu, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Perundang-undangan daerah. Tahap pengesahan pengumuman, diseminasi dan pengumuman Sekretaris Negara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat kesetaraan gender tantangan pencapaian kesetaraan di Indonesia dan bidang ketenagakerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidaksetaraan gender tetap ada di Indonesia, tetapi ketimpangan menyusut dari waktu ke waktu, yang berarti peluang pria dan wanita menjadi semakin setara. Namun masih ada ruang untuk perbaikan dalam kesetaraan gender ada juga beberapa hambatan kelembagaan dan sosial budaya, seperti kurangnya kesepakatan antara pekerja perempuan dengan pengusaha memperjuangkan kesetaraan gender di tempat kerja, peraturan kesetaraan gender masih belum diterapkan secara optimal dan kesadaran pekerja masih rendah terhadap hak-hak mereka, dan posisi tawar pekerja perempuan yang rendah. Untuk itu, dibutuhkan pemerintah meningkatkan kesetaraan gender dengan memperkuat penegakan hukum di kesetaraan gender di bidang Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kerjasama antara pemerintah pusat dan daerah untuk mendukung system ketenagakerjaan. Jenis penelitian yang kami gunakan adalah penelitian hukum normative.

Kata kunci: Gender, Ketenagakerjaan, Kesetaraan

PENDAHULUAN

Kesetaraan gender adalah seperti sebuah frase (istilah) "suci" yang sering diucapkan oleh para aktivis sosial, kaum feminis, politikus, bahkan hampir oleh para pejabat negara (Qolby 2022). Pada tataran praktis, istilah kesetaraan gender hampir selalu diartikan sebagai ketimpangan yang dialami perempuan. Oleh karena itu, istilah kesetaraan gender sering diasosiasikan dengan istilah-istilah diskriminatif terhadap perempuan, seperti: subordinasi yang menindas. Kekerasan dll. .Konsep gender timbul sebagai hasil dari proses sosial dan budaya yang terkait dengan pembagian peran dan posisi antara laki-laki dan perempuan dalam lingkungan masyarakat. Banyak masyarakat menganggap peran sosial perempuan jauh tertinggal dan bersifat pasif dibandingkan dengan laki-laki, namun hal ini bukanlah keadaan alami, melainkan hasil dari konstruksi budaya. .Kesetaraan gender adalah konsep yang menekankan perlunya praktik yang merata dan peluang yang sama untuk semua individu, tanpa mengaitkan jenis kelamin mereka. Prinsip ini mencoba untuk

melawan ketidaksetaraan berbasis gender dan menciptakan komunitas di mana laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama, peluang yang sama, dan akses yang sama ke sumber daya dan kehidupan yang lebih baik.

Kesetaraan gender melibatkan berbagai aspek, termasuk kesetaraan dalam pendidikan, kesempatan kerja, keputusan politik, pengambilan keputusan, dan perlindungan hukum. Hal ini juga berarti melawan deskripsi gender yang mengorganisasikan praktik dan harapan berdasarkan kelas mereka. Tujuan akhir dari paritas gender adalah menciptakan komunitas di mana laki-laki dan perempuan memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan kapasitas mereka, untuk mengkonseptualisasikan hidup mereka, dan untuk menjalani hidup tanpa gangguan atau diskriminasi.

Kesetaraan gender di tempat kerja telah diatur dalam Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Dan Pasal 6 “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” Negara menetapkan sejumlah prosedur yang harus diikuti perusahaan untuk mewujudkan hak kerja yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan. Tenaga kerja memegang peranan penting bagi perusahaan. Gender merupakan suatu konsep dibentuk berdasar pada nilai social budaya masyarakat, maka dapat dikatakan gender bersifat dapat berubah-ubah sesuai dengan perkembangan jaman baik kemajuan ilmu pengetahuan maupun teknologi dan sebagainya (Sukerti 2016). Oleh karena itu, ketika sebuah perusahaan menjalankan bisnisnya, selain mengutamakan keuntungan, juga memiliki kewajiban untuk mensejahterakan pihak internalnya. Karyawan berada di dalam perusahaan dan dapat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Jika perusahaan menghormati karyawannya, karyawan akan menghormati perusahaan.

Indonesia menempati urutan ke 84 dari 144 negara di dunia yang masih berpendapatan rendah menunjukkan kesenjangan gender yang cukup tinggi. Keadaan ini menunjukkan bahwa masih banyak perempuan Indonesia yang tidak terlibat dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Diskriminasi terhadap perempuan, terutama di lingkungan kerja di mana mereka merupakan penyumbang utama bisnis, masih terjadi dari waktu ke waktu. Diskriminasi dalam lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perlakuan berbeda atau pengucilan yang merugikan pekerja. Bentuk diskriminasi yang paling nyata di lingkungan kerja adalah kesenjangan gender dalam upah. Pekerja perempuan biasanya dibayar lebih rendah daripada pekerja laki-laki. Maka

dari itu tujuan penelitian ini untuk meningkatkan kesetaraan gender di dalam hukum ketenagakerjaan. Inilah sebabnya mengapa perusahaan merekrut pekerja perempuan karena mereka bisa mendapatkan upah yang rendah. Organisasi Perburuhan Internasional membela fenomena ini, mencatat bahwa perempuan berpenghasilan rata-rata lebih rendah daripada laki-laki, meskipun memiliki tingkat pendidikan yang sama.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan didalam karya ilmiah ini adalah metode hukum normatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Dimana metode ini menitik beratkan pada sumber-sumber penelitian yang relevan dengan topik yang dibahas seperti internet, karya ilmiah, catatan-catatan, dokumen, ataupun tesis. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dari perundang-undangan yaitu UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahan hukum sekunder berupa data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 bahan hukum tersier dari beberapa referensi jurnal hukum, Dengan digunakannya metode ini diharapkan agar pembaca dapat memahami karya ilmiah ini dengan mudah tentang kesetaraan gender dalam hukum ketenagakerjaan serta dapat membacanya secara lebih lanjut melalui sumber perundang-undangan serta jurnal hukum yang telah dicantumkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Secara yuridis, hukum ketenagakerjaan diatur untuk memberikan sebuah kepastian hukum dalam rangka pemenuhan hak ekonomi, sedangkan secara filosofi, bagaimana negara memberikan kesempatan kepada warganegara untuk dapat memperoleh kehidupan yang layak melalui lapangan pekerjaan. Di dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja sendiri adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Secara umum ada beberapa faktor yang mempengaruhi upah seorang pekerja yaitu pendidikan dan keterampilan. Tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seorang pekerja mempengaruhi besarnya upah. Umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan dan keterampilan maka semakin tinggi pula gaji yang diperoleh. Pengalaman kerja juga dapat memengaruhi gaji.

Saat pekerja mendapatkan pengalaman, mereka cenderung mendapatkan pengetahuan dan keterampilan tambahan yang dihargai pemberi kerja, sehingga upah mereka meningkat. Industri dan posisi pekerjaan: Industri tempat seseorang bekerja dan posisi pekerjaan yang dipegang juga berperan dalam menentukan upah. Industri tertentu mungkin menawarkan upah lebih tinggi daripada yang lain, tergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja di lapangan. Lokasi Geografi: Geografi juga memengaruhi tingkat gaji. Misalnya, upah cenderung lebih tinggi di kota atau daerah yang lebih besar dengan biaya hidup yang lebih tinggi daripada di daerah yang lebih terpencil atau dengan biaya hidup yang lebih rendah. Kondisi ekonomi: Kondisi ekonomi suatu negara atau wilayah juga dapat berdampak pada upah. Ketika ekonomi tumbuh dan pekerjaan berlimpah, persaingan untuk tenaga kerja meningkat, yang pada gilirannya mempengaruhi upah. Negosiasi Gaji: Kemampuan individu untuk bernegosiasi juga dapat memengaruhi gaji. Seseorang dengan keterampilan negosiasi yang baik dan kemampuan untuk mengartikulasikan nilai yang mereka bawa ke perusahaan kemungkinan besar akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Faktor lain: Ada faktor lain yang dapat mempengaruhi gaji, seperti tingkat tanggung jawab pekerjaan, jam kerja, kebijakan perusahaan mengenai kompensasi, dan faktor lain yang mungkin spesifik untuk industri atau perusahaan tertentu.

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh perempuan dan buruh laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya (Hartati 2023). Di perusahaan, terdapat perbedaan upah yang diterima antara pekerja pria dan wanita yang memiliki posisi, tingkat pendidikan, dan tingkat keterampilan yang sama (Nuraeni 2021). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak yang diterima oleh pekerja/buruh dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh. Upah ini ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya sebagai penghargaan atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Iskandar and Hamid 2019). Yang bertujuan untuk memenuhi keadilan hak antar kedua pihak. Untuk itu upah yang menjadi hak pekerja dapat dipastikan berlandaskan waktu (produktivitas) yang berhasil diraih oleh pekerja.

Perbedaan dalam sistem upah antara pekerja pria dan wanita dalam buruh tani dapat dilihat dari perspektif hukum Islam dan hukum positif. Dalam hukum Islam, dasar hukum upah mengupah berasal dari Al-Quran dan As-Sunnah. Sementara itu, dalam hukum positif, dasar hukum upah

mengupah tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdata tentang perjanjian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, serta peraturan-peraturan lain yang berlaku (Darwis and Dhuasha 2022).

Pada hakikatnya Al-quran mengajarkan hubungan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai ruang lingkup kehidupan social (Hasanah and Hanifuddin 2021). Islam menganggap perempuan dan laki-laki sebagai sepasang dua entitas. Di dalam ajaran Islam laki-laki dan perempuan memiliki posisinya masing-masing, sesuai dengan fitrahnya. Selama antara laki-laki dan perempuan tetap menjaga fitrah tersebut, pada keduanya terdapat kesempatan yang sama dalam menjalani kehidupan baik dalam bidang pendidikan, sosial-kemasyarakatan, politik, seni, dan sebagainya. Perspektif gender dalam al-Qur'an bukan hanya tentang mengatur kesesuaian hubungan antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat, tetapi juga tentang mengatur kesesuaian pola hubungan antara manusia (mikro-kosmos), alam (makrokosmos), dan Tuhan. Hal tersebut tentu dapat melahirkan ketidakadilan gender, seperti peminggiran (marginalisasi), subordinasi, kekerasan, dan beban ganda pada satu pihak gender. Buku yang ditulis oleh Faqihuddin Abdul Kodir, berjudul "Qirâ'ah Mubâdalah: Tafsir Progresif untuk Keadilan Gender dalam Islam", mengenalkan konsep mubâdalah dalam menginterpretasikan ayat-ayat al-Qur'an dan hadis. Buku ini berhubungan dengan masalah sosial, dan bertujuan untuk mempromosikan keadilan gender dalam Islam (Kodir 2019).

Isu kesetaraan dan keadilan gender di Indonesia menjadi hal yang sangat penting dan menjadi perhatian serius pemerintah hal ini dengan dibuktikan Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Strategi Pengarusutamaan (arus utama) Gender mengikutsertakan gender dalam perencanaan hingga evaluasi kebijakan dan program pembangunan nasional. Namun kenyataannya menunjukkan bahwa diskriminasi gender masih sering terjadi dalam berbagai aspek kehidupan, meskipun ada kemajuan dalam upaya mencapai kesetaraan gender. Perempuan masih mengalami perlakuan tidak adil dalam hal hak-hak yang setara, akses terhadap pendidikan dan kesehatan, peluang kerja, serta partisipasi politik (Arifin 2020).

Untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender di sektor ketenagakerjaan, diperlukan pengarusutamaan gender. Pengarusutamaan gender ini mencakup pengakuan terhadap peran penting yang dimainkan oleh perempuan dalam dunia kerja. Selain itu, perempuan harus memiliki akses yang sama terhadap pemanfaatan dan pengendalian semua sumber daya yang tersedia.

Dalam upaya mencapai tujuan ini, perlindungan yang memadai harus diberikan kepada pekerja perempuan untuk mencegah eksploitasi dan pelecehan seksual di pasar tenaga kerja Indonesia (Iskandar Ahmaddien 2020). Kesetaraan gender dalam dunia kerja bukanlah hal yang sepele dan selalu layak untuk diperjuangkan. Seperti yang pernah dijelaskan oleh Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA), Bintang Puspayoga di tahun 2021 lalu, pentingnya kesetaraan gender dalam dunia kerja tidak hanya untuk perusahaan melainkan untuk juga ekonomi bangsa. Ini karena dalam penelitian dari International Labor Organization (ILO) menunjukkan bahwa kesetaraan gender di lingkungan kerja dapat meningkatkan profit perusahaan sebesar 5-10%.

Selain itu, penerapan prinsip kesetaraan gender di lingkungan kerja telah berhasil meningkatkan kinerja, produktivitas, inovasi, dan kreativitas para karyawan sebanyak 66%. Pada saat yang sama, jumlah dan minat konsumen terhadap produk perusahaan juga mengalami peningkatan sebesar 46%. Contoh nyata mengenai kesetaraan gender di tempat kerja ini membuktikan bahwa peran dan potensi perempuan tidak boleh diremehkan. Kesetaraan gender berarti bahwa laki-laki dan perempuan harus memiliki status dan kekuasaan yang sama baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Ketidaksetaraan gender di Indonesia timbul akibat adanya budaya patriarki yang telah mengakar dalam masyarakat Indonesia selama ini. Budaya patriarki tersebut menempatkan laki-laki sebagai pihak yang dominan dan memiliki kendali dalam peran kepemimpinan dibandingkan dengan perempuan. Perbedaan gender sebenarnya bukanlah masalah asalkan tidak menghasilkan ketidakadilan gender (kesenjangan gender). Namun, yang menjadi persoalan, konstruk sosial yang dibangun dalam budaya Patriarki dalam melihat perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan khususnya bagi perempuan (Susanto 2015).

Gaji rata-rata pada Agustus 2019 Buruh/pegawai 2,91 juta per bulan. pria menghasilkan upah rata-rata lebih tinggi dibandingkan dengan wanita dan gaji Perempuan dibayar di bawah upah rata-rata nasional. Jika rata-rata upah laki-laki 3,17 juta rupiah per bulan, maka rata-rata upah perempuan hanya 2,45 juta rupiah per bulan (BPS, 2019) (Lusiyanti 2020). Kesenjangan upah gender merupakan masalah serius yang memiliki sejumlah konsekuensi negatif bagi perempuan. Ini dapat menyebabkan kesulitan keuangan, ketidakamanan ekonomi, dan kurangnya kesempatan untuk maju. Ini juga dapat berkontribusi pada ketidaksetaraan gender dan diskriminasi. Kesenjangan upah gender adalah masalah yang terus-menerus terjadi di dunia kerja. Perempuan

berpenghasilan rata-rata sekitar 20% lebih rendah daripada laki-laki, bahkan ketika mereka memiliki pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang sama. Kesenjangan ini disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk segregasi pekerjaan, diskriminasi.

Kesetaraan gender tidak terlepas dari upaya memberikan kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh hak dan menikmati hasil restrukturisasi sistem hukum, termasuk materi hukum, sarana dan prasarana hukum, dan budaya hukum. Hasil restrukturisasi sistem hukum negara dapat dicapai jika laki-laki dan perempuan sebagai warga negara ditempatkan dalam kondisi yang setara dan tidak diskriminatif. Jika kondisi ini dapat diterima, maka kewarganegaraan mengarah pada situasi yang dikenal sebagai keadilan gender. Dengan demikian, kesetaraan dan keadilan gender memiliki ciri-ciri tertentu dalam sistem hukum nasional, yang ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara laki-laki dan perempuan dalam hal akses, akses kesempatan, manfaat mengontrol hasil yang telah dilaksanakan oleh sistem hukum nasional. Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja seperti berikut: 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” (Mirnayanti 2022).

Menurut UU Ketenagakerjaan, Pasal 88 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja wanita berhak memperoleh penghasilan yang cukup untuk kehidupan manusia yang layak. UU Ketenagakerjaan juga dapat dikatakan sebagai salah satu solusi untuk melindungi hak dan kewajiban baik pekerja maupun pengusaha. Pasal 67 sampai dengan 101 mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh, meliputi perlindungan bagi pekerja penyandang cacat, anak-anak, perempuan, jam kerja, keselamatan, serta upah dan tunjangan. Konsep perlindungan tenaga kerja perempuan menurut UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja perempuan harus dilindungi dan diberikan haknya untuk bekerja baik di dalam maupun di luar negeri, sehingga angkatan kerja merupakan sumber ekonomi terbesar negara (Hidayat 2022).

Tenaga kerja sebagai pekerja di perusahaan masih saja mendapat perlakuan yang diskriminatif dari pengusaha, hal ini yang menimbulkan hak-hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja wanita seperti perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksi tenaga kerja wanita tidak diberikan sepenuhnya (Maulana 2020). Partisipasi wanita saat bukan sekedar

menuntut persamaan hak, tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia (Wibowo 2012).

Pelanggaran hak tenaga kerja perempuan dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Berikut adalah beberapa bentuk pelanggaran hak tenaga kerja perempuan dan pasal-pasal yang terkait dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia (UU No. 13 Tahun 2003):

1. Diskriminasi dalam perekrutan (Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 6):

- Pasal 5 ayat (1): Pengusaha dilarang melakukan diskriminasi dalam penerimaan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin.
- Pasal 6: Pengusaha dilarang melakukan kegiatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin dalam iklan lowongan pekerjaan.

2. Diskriminasi dalam pembayaran (Pasal 4, Pasal 7, Pasal 11):

- Pasal 4: Setiap pekerja berhak atas penghasilan yang layak dan adil tanpa diskriminasi jenis kelamin.
- Pasal 7: Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial, termasuk jaminan upah yang adil dan tidak diskriminatif.
- Pasal 11: Setiap pekerja berhak atas upah yang setimpal dan sesuai dengan pekerjaannya, tanpa diskriminasi jenis kelamin.

3. Pelecehan seksual (Pasal 81 ayat (1)):

- Pasal 81 ayat (1): Pengusaha dilarang melakukan tindakan pelecehan seksual di tempat kerja. Tindakan ini termasuk ancaman, permintaan, atau tindakan serupa yang bersifat tidak pantas dan menghina secara seksual.

4. Diskriminasi terkait kehamilan (Pasal 86):

- Pasal 86: Pengusaha dilarang memberhentikan pekerja perempuan karena hamil atau melahirkan serta memberikan perlakuan yang tidak adil atau diskriminatif terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil atau baru melahirkan.

5. Kesenjangan upah (Pasal 6, Pasal 94):

- Pasal 6: Pengusaha dilarang melakukan diskriminasi jenis kelamin dalam hal pembayaran upah.
- Pasal 94: Setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang tidak diskriminatif berdasarkan jenis kelamin untuk pekerjaan yang sama atau setara.

Perlu diingat bahwa UU Ketenagakerjaan memiliki lebih banyak pasal yang relevan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan. Anda dapat merujuk langsung pada UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya untuk memahami lebih lanjut mengenai perlindungan hak tenaga kerja perempuan secara lengkap.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perempuan pekerja harus mendapatkan perlindungan berupa jaminan perlindungan fungsi reproduksi perempuan yang meliputi pemberian istirahat pada saat hamil dan melahirkan, pemberian kesempatan dan fasilitas untuk menyusui anaknya, perlindungan hak-haknya sebagai pekerja yaitu perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Pelanggaran hak tenaga kerja perempuan dapat terjadi dalam berbagai bentuk. Berikut adalah beberapa bentuk pelanggaran hak tenaga kerja perempuan dan pasal-pasal yang terkait dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia (UU No. 13 Tahun 2003): Peraturan-peraturan yang ada memang sudah ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan terkait hak pekerja perempuan namun untuk menguatkan hal tersebut sebaiknya peraturan lainnya mendukung seperti peraturan daerah dan peraturan dari perusahaan itu sendiri (Tantimin 2021).

Selain UU Ketenagakerjaan, peraturan-peraturan lainnya seperti peraturan daerah (perda) dan peraturan perusahaan juga dapat berperan dalam menguatkan perlindungan hak pekerja perempuan. Berikut adalah beberapa contoh peraturan yang dapat mendukung perlindungan hak pekerja perempuan:

1. Peraturan Daerah (Perda): Beberapa daerah mungkin memiliki perda yang mengatur tentang perlindungan hak pekerja perempuan. Perda tersebut dapat mencakup ketentuan-ketentuan tambahan yang lebih spesifik, seperti peraturan mengenai perlindungan kesehatan reproduksi, perlindungan terhadap kekerasan gender di tempat kerja, atau ketentuan yang mendorong kesetaraan upah antara pekerja pria dan wanita.
2. Peraturan Perusahaan: Perusahaan dapat mengadopsi kebijakan internal atau peraturan perusahaan yang lebih rinci dalam melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan. Peraturan perusahaan tersebut dapat mencakup kebijakan tentang kesetaraan upah, perlindungan terhadap pelecehan seksual, cuti hamil dan melahirkan, dan fasilitas kesehatan yang memadai.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin persamaan hak antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Pasal 28D ayat 2 menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan

kerja. Dalam rangka melindungi hak dan kepentingan pekerja perempuan, sangat penting bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan dan prosedur yang jelas, transparan dan adil. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan dan ditegakkan secara efektif. Peraturan daerah dan perusahaan yang mendukung hak-hak pekerja perempuan dapat memberikan perlindungan tambahan di luar yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Dengan cara ini, seluruh kerangka peraturan dapat bekerja sama untuk memastikan perlindungan yang lebih kuat dan komprehensif bagi pekerja perempuan.

Kenyataannya masih banyak kasus penyimpangan-penyimpangan yang terjadi terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang diatur di dalam peraturan-peraturan tersebut. Penyimpangan tersebut mulai dari kesetaraan gender, diskriminasi perempuan di tempat kerja dan diskriminasi upah pekerja perempuan. Hal tersebut di dasarkan pada laporan Komnas Perempuan yang mencatat kasus kekerasan seksual 90% dialami oleh buruh wanita. Hal ini juga terjadi di Indonesia dimana kesetaraan gender sudah sejak lama diproklamirkan oleh R.A Kartini yang mana berbuah hasil adanya emansipasi yang memberikan kebebasan bagi wanita untuk mendapatkan pendidikan seperti kaum adam (Riyanto 2023).

Menciptakan kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan memerlukan tindakan di berbagai tingkatan, termasuk perubahan kebijakan, inisiatif organisasi, dan tindakan individu (Angelina 2023). Selain itu, pemerintah telah menerapkan undang-undang untuk melindungi hak-hak perempuan. Terlepas dari upaya Indonesia untuk mengurangi ketimpangan gender dari waktu ke waktu, ketimpangan gender tetap ada. Ada beberapa indikator yang menunjukkan kemajuan negara menuju kesetaraan gender. Salah satu indikatornya adalah partisipasi perempuan dalam pendidikan. Di Indonesia, akses perempuan terhadap pendidikan semakin meningkat dari waktu ke waktu. Banyak wanita memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan tinggi dan mengejar karir di berbagai bidang. Namun, sementara pendaftaran pendidikan perempuan telah meningkat, tantangan tetap ada dalam mempertahankan pendaftaran yang sama di tingkat pekerjaan yang lebih tinggi.

Selain itu, upaya sedang dilakukan untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja. Pemerintah Indonesia telah menerapkan kebijakan yang mendukung perlindungan hak-hak perempuan di tempat kerja dan mendorong perempuan untuk bergabung dalam angkatan kerja formal. Sementara kesenjangan upah masih ada antara laki-laki dan perempuan, kesadaran akan masalah ini mendorong perubahan positif. Namun, penting untuk diketahui bahwa ketidaksetaraan

gender masih terjadi dalam berbagai aspek kehidupan di Indonesia. Tantangan tetap ada dalam mengatasi stereotip gender yang membatasi peran dan pilihan perempuan, dan dalam memerangi kekerasan berbasis gender. Perempuan tetap kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan penting.

Untuk mencapai kesetaraan gender yang lebih besar, perlu adanya upaya terus menerus dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat sipil, dan sektor swasta. Dengan kesadaran akan ketidaksetaraan gender yang masih ada dan dengan komitmen untuk menciptakan perubahan positif, diharapkan peluang antara pria dan wanita di Indonesia dapat semakin setara di masa depan.

Terdapat beberapa upaya untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender, baik dari segi intern dan ekstern, yakni: (Effendi 2018).

Upaya Internal:

1. Kebijakan Pemerintah: Pemerintah Indonesia telah mengadopsi berbagai kebijakan untuk mendorong kesetaraan gender, seperti Rencana Aksi Nasional Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (RAN-PKSP) dan kebijakan perlindungan perempuan di tempat kerja. Kebijakan tersebut bertujuan untuk melindungi hak-hak perempuan dan mengurangi ketidaksetaraan gender.
2. Pendidikan dan Penyadaran: Program pendidikan dan penyadaran akan kesetaraan gender menjadi fokus upaya untuk menciptakan perubahan. Melalui kurikulum sekolah inklusif dan program pendidikan publik, upaya dilakukan untuk mengubah persepsi dan stereotipe gender yang membatasi peran perempuan. Selain itu, kampanye kesadaran gender telah dilakukan agar masyarakat memahami pentingnya kesetaraan gender dan menghentikan diskriminasi terhadap perempuan.
3. Pemberdayaan Ekonomi: Bekerja menuju pemberdayaan ekonomi perempuan untuk meningkatkan partisipasi mereka di sektor formal. Program pelatihan keterampilan, terhadap akses pembiayaan dan pengembangan usaha mikro kecil diarahkan untuk memperkuat peran perempuan dalam perekonomian.

Upaya Eksternal:

1. Kerjasama Internasional: Indonesia bekerja sama dengan organisasi internasional seperti PBB dan ASEAN untuk memperkuat upaya kesetaraan gender. Melalui kerjasama ini, Indonesia dapat mengakses sumber daya dan dukungan teknis yang diperlukan untuk meningkatkan upaya dalam mencapai kesetaraan gender.
2. Penerimaan Internasional: Indonesia juga mendapatkan pengaruh dari norma-norma internasional mengenai kesetaraan gender. Berbagai konvensi dan deklarasi internasional seperti Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) memberikan pedoman dan standar bagi negara-negara termasuk Indonesia untuk meningkatkan keadilan gender.
3. Kerjasama dengan LSM: Pemerintah bekerja sama dengan LSM dan organisasi masyarakat sipil yang berfokus pada isu kesetaraan gender. Kerjasama ini melibatkan advokasi, penelitian, dan pelaksanaan program-program yang berkontribusi pada kesetaraan gender di tingkat lokal dan nasional.

Dengan kombinasi upaya internal dan eksternal ini, diharapkan dapat tercipta perubahan yang berkelanjutan dalam mencapai keadilan dan kesetaraan gender di Indonesia. Namun, penting untuk diingat bahwa perubahan ini membutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak dalam masyarakat untuk mencapai hasil yang signifikan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan tentang kesetaraan gender dalam hukum ketenagakerjaan adalah adanya perlindungan yang dijamin oleh undang-undang terhadap hak-hak pekerja pria dan pekerja wanita untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan setara di tempat kerja. Undang-undang tersebut menjamin persamaan hak, termasuk hak untuk bekerja, menerima imbalan yang adil, dan melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, penting untuk memastikan bahwa tidak ada diskriminasi gender dalam hal gaji, promosi, akses ke peluang kerja, dan perlakuan lainnya di tempat kerja. Prinsip kesetaraan gender harus diterapkan sepenuhnya dan dihormati agar mencapai lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin mereka. Untuk mencapai kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan, ada beberapa upaya yang perlu dilakukan. Pertama, prioritas harus diberikan pada penegakan hukum terkait kesetaraan gender di sektor ketenagakerjaan, dan sanksi harus

diberikan kepada pelanggaran aturan dan perundangan yang berlaku. Kedua, perlu ditingkatkan koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah dalam penegakan hukum untuk meningkatkan kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan. Ketiga, sistem pengawasan harus diperkuat dengan meningkatkan jumlah, kapasitas, dan kompetensi tenaga pengawas agar dapat melaksanakan penegakan hukum dan memberikan sanksi terhadap diskriminasi. Keempat, perlindungan sosial yang lebih intensif harus diupayakan untuk pekerja perempuan di sektor informal yang lebih rentan terhadap pelanggaran kesetaraan gender. Kelima, kesadaran akan hak kesetaraan gender harus ditingkatkan bagi calon pekerja perempuan sebelum memasuki pasar kerja, dan pekerja perempuan harus diberikan pengetahuan yang kuat mengenai hak-hak mereka di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, Tiffany. 2023. "Analisis Hak Perempuan Dan Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan." *Journal.Risethukum*.
- Arifin, Samsul. 2020. "KESETARAAN GENDER DAN PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA GENDER EQUALITY AND ECONOMIC GROWTH IN INDONESIA." *Jurnal.Dpr*.
- Darwis, Ninil Aninda, and Wilda Dhuasha. 2022. "Kesenjangan Upah Antar Gender Di Kerinci: Tinjauan Hukum Islam Dan Hukum Positif." *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* Vol 1.
- Effendi, Prihatin. 2018. "KESETARAAN GENDER DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN." *Journal.Unigres*.
- Hartati, Margaret. 2023. "PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENGUPAHAN BAGI TENAGAKERJA PEREMPUAN." *Jurnal Cahaya Mandalika*.
- Hasanah, Anis Faridatul, and Iza Hanifuddin. 2021. "KEADILAN GENDER DALAM UNDANG-UNDANG TENAGA KERJA DI INDONESIA." *Journal IJoIS* Vol 2.
- Hidayat, MR. 2022. "HUKUM PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG." *SIBATIK JOURNAL* Vol.2.
- Iskandar Ahmaddien, Norma H. Sa'dia. 2020. "PENGARUH KEBIJAKAN UPAH MINIMUM TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DI INDONESIA." *Journal.Uinsgd*.
- Iskandar, Yusuf, and Abdul Hamid. 2019. "Tinjauan Spasial Upah Menurut Jenis Kelamin Dan Kaitannya Dengan Indeks Kesetaraan Dan Keadilan Gender Di Indonesia." *Bisnisman.Nusaputra* Vol 1.
- Kodir, Faqihuddin Abdul. 2019. "Konsep Kesetaraan Gender Dalam Islam." *Journal.Umy* Vol 15.
- Lusiyanti. 2020. "KESENJANGAN PENGHASILAN MENURUT GENDER DI INDONESIA." *Journal.Sragenkab* Vol 4.
- Maulana, Usfarlian. 2020. "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DI MALAM HARI DALAM PERSPEKTIF UU 13 TAHUN 2003." *Jurnal Panorama Hukum* Vol 5.
- Mirnayanti. 2022. "TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM BINGKAI HAK ASASI MANUSIA DALAM PERSPEKTIF HUKUM." *Patriot.Stihbintuni* Vol 15.
- Nuraeni, Yeni. 2021. "Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Ilmu Pemerintahan* Vol 20.
- Qolby, Ajeep Akbar. 2022. "PERLINDUNGAN ANTI DISKRIMINASI PEKERJA WANITA DI INDONESIA." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pajak (EJAK)* Vol.2.
- Riyanto, Cindy Shira. 2023. "KESETARAAN GENDER." *JURNAL ILMIAH MULTIDISPLIN INDONESIA* Vol.2.
- Sukerti, Ni Nyoman. 2016. "IMPLIKASI IDEOLOGI GENDER DALAM HUKUM ADAT BALI (STUDI DI KOTA DENPASAR)." *Ojs.Unud* 5.

- Susanto, Nanang Hasan. 2015. "TANTANGAN MEWUJUDKAN KESETARAAN GENDER DALAM BUDAYA PATRIARKI." *E-Journal.Uingusdur*.
- Tantimin. 2021. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK TENAGA KERJA PEREMPUAN TERKAIT KETIDAKSETARAAN GENDER DI INDONESIA1." *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial Vol 8*.
- Wibowo, DE. 2012. "PERAN GANDA PEREMPUAN DAN KESETARAAN GENDER." *Jurnal Kajian Gender*.