

UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN KESETARAAN GENDER

Selpa Rosa Lenda¹, Adillah Dwi Rahmadani², dan Dwi Putri Lestari³^{1,2,3}Prodi Hukum, Universitas Bengkulu, Alamat, Jalan WR. Soeprtaman, Bengkulu 38371, Indonesiaselparosaalenda@gmail.com, adillahdwirahmadani3@gmail.com, dwipfhunib22@unib.ac.id
e-mail Corresponding selparosaalenda@gmail.com

Abstrak

Tiap-tiap orang mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak yang sama tidak terkecuali antara perempuan dan laki-laki yang dijamin oleh UUD. Negara diharuskan untuk melindungi kesetaraan gender pada semua aspek kehidupan termasuk didalamnya menjamin bahwa setiap undang-undang yang diundangkan DPR Bersama mencerminkan kesetaraan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan prinsip kesetaraan gender dalam undang-undang ketenagakerjaan, tantangan dalam menerapkan kesetaraan gender dalam serta solusinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan literatur review dengan dielaborasi dengan metode yuridis normative dengan sumber hukum primer dan sekunder yang dikumpulkan dengan studi literatur. Dari hasil penelitian mengindikasikan bahwa undang-undang ketenagakerjaan telah mencerminkan prinsip kesetaraan gender didalamnya, tetapi juga terdapat tantangan dalam penerapan kesetaraan gender dalam dunia kerja seperti kebijakan pengupahan yang diskriminatif, subordinasi perempuan, kekerasan terhadap perempuan, hingga pembebanan berlebihan. Terhadap berbagai permasalahan yang ada solusi yang dapat diambil pemerintah adalah sosialisasi tentang kesadaran hukum, revisi dan penguatan regulasi terkait dengan disertai penegakan hukum yang mumpuni serta upaya lainnya.

Kata kunci: Kesetaraan Gender; Ketenagakerjaan; Undang-undang Ketenagakerjaan

Abstract

Every person has the right to work and a decent livelihood, and women and men are no exception, as guaranteed by the Constitution. The state is required to protect gender equality in all aspects of life, including ensuring that every law enacted by the DPR together reflects equality. This research aims to analyse the regulation of the principle of gender equality in labour law, the challenges in implementing gender equality and the solutions. This research uses a literature review approach elaborated with normative juridical method with primary and secondary legal sources collected by literature study. The results of the research indicate that the labour law has reflected the principle of gender equality in it, but there are also challenges in implementing gender equality in the world of work such as discriminatory wage policies, subordination of women, violence against women, and overburdening. Against the various problems that exist, the solutions that can be taken by the government are socialisation of legal awareness, revision and strengthening of related regulations accompanied by qualified law enforcement and other efforts.

Keywords: Gender Equality; Employment; Labour Law

Article History

Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024
Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : CAUSA



This work is licensed under

a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

1. Pendahuluan

Undang-Undang UU No. 1 Tahun 2003 (Selanjutnya disebut UUK) merupakan payung hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia, menetapkan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam konteks perkembangan zaman dan perubahan norma sosial, UUK diharapkan mampu mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan gender dalam dunia kerja. Akan tetapi, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat celah dan perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan dalam beberapa aspek hukum ketenagakerjaan.

Konsep gender berarti seseorang mempunyai fungsi, peran, perilaku yang di atur oleh tatanan sosial yang berkaitan dengan jenis kelamin. Kesetaraan gender mengutamakan persamaan hak, kesempatan, dan perlakuan antara laki-laki dan perempuan dalam semua aspek kehidupan, termasuk dunia kerja, (Anik Iftitah, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, & Kunarso Kunarso, 2023). Kesetaraan gender tidak berarti menghapus perbedaan antara jenis kelamin yang ada, melainkan mengenai menghormati dan menghargai perbedaan tersebut serta memberikan kesempatan yang sama bagi kedua jenis kelamin untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Hukum ketenagakerjaan ialah rangkaian aturan yang mengatur hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, meliputi aspek perekrutan, syarat kerja, upah, jam kerja, cuti, dan pemutusan hubungan kerja. Lebih lanjut Hukum ketenagakerjaan menjadi rangkaian aturan hukum yang mengatur hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, termasuk hak dan kewajiban kedua pihak. Regulasi ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan sehat bagi semua pekerja serta menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan produktif bagi kedua belah pihak. UU Ketenagakerjaan di Indonesia menetapkan prinsip kesetaraan gender dalam beberapa pasal, namun implementasinya masih mengalami tantangan dan perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan di dunia kerja masih terjadi.

Meskipun UUK menetapkan prinsip kesetaraan gender, masih terdapat permasalahan dalam implementasinya. Perempuan masih mengalami diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan kerja, seperti kesempatan kerja, promosi, gaji, dan perlindungan terhadap kekerasan seksual. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk menegakkan kesetaraan gender dalam dunia kerja belum maksimal.

Penelitian mengenai kesetaraan gender dan ketenagakerjaan pada dasarnya telah beberapa kali dilakukan. Di Indonesia penelitian semacam telah dilakukan oleh banyak peneliti seperti analisis kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021), kesetaraan gender dalam hukum ketenagakerjaan (Anik Iftitah et al., 2023), hingga kesetaraan gender menurut perspektif ketenagakerjaan (Effendi & Ratnasari, 2018). Namun penelitian-penelitian yang ada cenderung terfokus pada prinsip kesetaraan gender dalam hukum ketenagakerjaan, tanpa menekankan juga, solusi terhadap permasalahan yang ada. Padahal penelitian semacam ini sangat diperlukan untuk mengetahui dan mengatasi permasalahan kesenjangan gender yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesetaraan gender dalam norma ketenagakerjaan beserta solusi terhadap setiap permasalahan yang ada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan pihak lain yang berkepentingan dalam menjalankan upaya penegakan kesetaraan gender di dunia kerja di Indonesia.

2. Metodologi

Penelitian ini memfokuskan kajian dengan metode penelitian yuridis normatif yang didukung *literatur review* untuk mengkaji secara lebih komprehensif tentang kesetaraan gender

dalam regulasi ketenagakerjaan serta solusi untuk permasalahan yang ada. Metode kajian hukum normatif adalah berupa metode kajian hukum yang sangat bergantung pada bahan-bahan kepustakaan, untuk cara pengumpulan data menggunakan studi literatur. Studi literatur sendiri ialah riset yang dilakukan dengan cara mengumpulkan beberapa bahan yang relevan dengan topik penelitian dan tujuan penelitian, (Danial & Warsinah, 2024) Kemudian, bahan yang terkumpul disistematiskan dan dianalisis untuk kemudian disajikan secara deskriptif guna memberi gambaran kesetaraan gender dalam undang-undang ketenagakerjaan. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 September hingga 10 November 2024.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kesetaraan gender dalam Undang undang ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan ialah regulasi yang mengatur tenaga kerja. Secara yuridis ketenagakerjaan di atur supaya memberikan kepastain hukum dalam hal pemenuhan hak ekonomi, disisilain secara filosofis, ialah menjamin bagaimana negara memberikan peluang pada warganegara agar dapat memperoleh penghidupan yang layak dengan lapangan pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan kondisi yang demikian di kenal dengan istilah buruh/tenagakerja. Tenaga kerja sendiri mempunyai Batasan tiap-tiap orang yang dapat pekerjaan agar dapat memproduksi barang atau jasa, guna memenuhi kebutuhan orang lain atau diri pribadi, sedangkan buruh/tenagakerja diberi Batasan sebagai tiap-tiap orang yang menerima upah dengan bekerja, (Anik Iftitah et al., 2023). Sebagai regulasi yang mengatur segala hal mengenai ketenagakerjaan hukum ketenagakerjaan dirancang untuk adil bagi pemberi kerja dan pekerja, perwujudan kesetaraan tersebar kedalam rumusan-rumusan pasal didalamnya, meliputi pengaturan hak yang sama, kemudia larangan diskriminasi dan bentuk-bentuk lainnya.

Meskipun masih terdapat beberapa celah dalam implementasinya, UUK di Indonesia sebenarnya telah memuat beberapa norma dan ketentuan yang mencerminkan prinsip kesetaraan gender. Dalam Bab III mengenai perlakuan dan kesempatan yang sama, pasal 5 yang berbunyi : “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh Pekerjaan” ketentuan ini menegaskan bahwa tiap-tiap tenaga kerja memiliki kesempatan dan hak yang serupa untuk mendapatkan penghidupan yang layak, dan memperoleh pekerjaan tanpa membedakan suku, ras, agama, aliran politik, jenis kelamin sesuai bakat dan minat masing-masing tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk para penyandang cacat, (Effendi & Ratnasari, 2018). Lebih-lebih lagi terpengaruh oleh paham gender, Kemudian pasal 6 yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha”. Pengusaha wajib membuat agar hak dan kewajiban pekerja/buruh dapat diakses tanpa membedakan agama, ras, suku, warna kulit, aliran politik, jenis kelamin, ataupun gender. Selain itu ketentuan yang berkesetraan gender juga di temukan pada Bab X perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, Pada bagian pertama Perlindungan, Paragraf 5 Keselamatan serta Kesehatan kerja, Pasal 86 ayat (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga menetapkan aturan tentang cuti melahirkan dan cuti haid bagi perempuan pekerja, serta perlindungan khusus bagi perempuan pekerja yang sedang hamil dan menyusui. Ketentuan-ketentuan ini menunjukkan bahwa UU Ketenagakerjaan di Indonesia telah mencoba untuk menyertakan

prinsip kesetaraan gender dalam regulasinya. Namun, tantangan terbesar terletak pada implementasi ketentuan tersebut dalam praktik di lapangan.

3.2 Hambatan kesetaraan gender dalam dunia kerja

Pada praktiknya kerap terjadi berbagai ketimpangan pada dunia kerja yang disebabkan oleh berbagai aspek. Kebijakan pengupahan termasuk dalam daftar sektor yang kerap mengalami ketimpangan, walaupun secara garis besar, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi jumlah upah seseorang. Upah didefinisikan UUK sebagai hak yang didapat oleh buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang, yang berupa sebagai imbalan dari pemberi kerja. Nominal gaji ditentukan sesuai kesepakatan, perjanjian kerja atau sesuai regulasi yang ada, (Anik Iftitah et al., 2023), selain itu, gaji juga termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan bagi buruh/pekerja beserta keluarganya sebagai bentuk penghargaan atas jasa atau tenaga yang telah dikeluarkan, (Ahmaddien & Sa'dia, 2020). Gaji seseorang dapat dipengaruhi oleh pengalaman, keterampilan, serta tingkat pendidikan, pada umumnya semakin tinggi tingkat pengalaman, keterampilan dan pendidikan seseorang maka semakin tinggi upah, (Anik Iftitah et al., 2023). Pengusaha dalam menentukan besaran upah tidak boleh melakukan diskriminasi antar buruh dengan dasar gender untuk pekerjaan yang bernilai sama, (Hartati, 2023), walaupun demikian ternyata di perusahaan, terdapat perbedaan gaji yang diterima antara gender yang satu dengan yang lain yang mempunyai posisi, keterampilan dan tingkat pendidikan yang sama, (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021). Proses yang demikian disebut juga Marginalisasi (proses pemiskinan) kaum perempuan yang kerap terjadi dalam berbagai aspek kehidupan seperti budaya, pabrik, birokrasi hingga pada program pembangunan. Sebagai contoh marginalisasi yang disebabkan oleh pandangan gender bahwa perempuan bukanlah tulang punggung keluarga, sehingga apabila ia bekerja maka hanya diartikan hanya untuk mencari nafkah tambahan. Oleh sebab itu pekerja perempuan dapat diberi gaji yang lebih kecil jika dibandingkan gaji pekerja laki-laki pada posisi yang sama, sebab laki-laki ialah pemimpin dalam rumah tangga dan tulang punggung keluarga. Hal ini sama halnya dengan paham ditersebut, beberapa program-program ekonomi dan pertanian menghambat kaum perempuan untuk dapat mengakses pelatihan atau akses kredit. Sama halnya juga dengan pekerjaan yang identik dengan perempuan juga mendapat penilaian lebih rendah yang berimplikasi terhadap gaji yang lebih rendah juga, oleh effendi, dkk (ILO, 1997). Kebijakan yang tidak mencerminkan kesetaraan gender pada dasarnya tidak sesuai dengan kaidah hukum ketenagakerjaan.

Kebijakan pengupahan yang diskriminatif wajib mendapatkan upaya-upaya agar pengupahan dapat mencerminkan keadilan bagi semua pihak. Kebijakan pengupahan yang tidak sesuai dengan kesetaraan gender, di mana upah perempuan lebih rendah dibandingkan upah pekerja laki-laki, memerlukan upaya komprehensif yang menargetkan perubahan sistemik dan perubahan pola pikir. Pertama, Apabila terdapat celah dalam norma UUK maka perlu dilakukan evaluasi dan revisi terhadap aturan pengupahan yang masih mengandung diskriminasi terhadap perempuan (Undang Undang Ketenagakerjaan sendiri telah di ubah dengan undang-undang No.6 Tahun 2023 tentang cipta kerja). Aturan pengupahan harus berbasis pada keahlian, produktivitas, dan tanggung jawab pekerja, tanpa mempertimbangkan jenis kelamin. Kedua, harus dilakukan upaya-upaya meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat tentang pentingnya kesetaraan gender dalam pengupahan. Sosialisasi dan edukasi tentang dampak negatif ketimpangan upah gender harus dilakukan secara intensif agar tercipta kesadaran kolektif tentang

pentingnya menghilangkan diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin. Ketiga, upaya untuk meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja yang lebih baik. Hal ini akan meningkatkan keahlian dan produktivitas perempuan sehingga mereka dapat mendapatkan upah yang lebih adil dan seimbang dengan laki-laki. Terakhir, upaya penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan yang melakukan diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin. Penegakan hukum yang konsisten akan memberikan efek jera bagi perusahaan dan mendorong mereka untuk menerapkan sistem pengupahan yang adil dan tidak diskriminatif. Selain di bidang pengupahan ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan juga terjadi dalam bentuk subordinasi.

Subordinasi merujuk pada pemiskinan ekonomi yang memiliki keterkaitan dengan proses pengambilan keputusan, politik, dan pengendalian kekuasaan. Walaupun jumlah perempuan mencapai setengah dari populasi penduduk bumi, akan tetapi posisi mereka dipimpin dan ditentukan oleh laki-laki. Praktik subordinasi itu tidak terbatas secara global tetapi kerap juga terjadi dalam birokrasi, dalam masyarakat ataupun pada rumah tangga. Terdapat lebih dari satu kasus dalam keagamaan, tafsiran, tradisi, bahkan dalam aturan birokrasi, dimana perempuan mendapat tempat sebagai subordinasi dari laki-laki. Contohnya pemimpin serikat buruh tetap dipilih dari kalangan laki-laki walaupun terdapat buruh perempuan dengan keterampilan berorganisasi hal ini disebabkan anggapan bahwa perempuan bersifat emosional dan tidak rasional, padahal posisi pemimpin harus diisi oleh orang yang rasional, hal ini adalah bentuk diskriminasi gender yang berimplikasi pada ketidakmampuan perempuan untuk terpilih menjadi pemimpin buruh oleh Affandi, dkk (ILO, 1997). Subordinasi dalam ketenagakerjaan merupakan hal yang salah dan patut mendapat upaya-upaya guna mengatasi Praktik semacam ini agar tidak terjadi kembali.

Upaya mengatasi subordinasi terhadap perempuan dapat ditempuh dengan berbagai cara. Upaya reformasi kebijakan yang mengutamakan kesetaraan gender dalam dunia kerja untuk itu aturan dan regulasi yang menghilangkan diskriminasi terhadap perempuan dalam hal penerimaan kerja, promosi, gaji, dan pelatihan harus ditegakkan secara konsisten. Kemudian bersamaan dengan itu, perlu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat tentang pentingnya kesetaraan gender dalam dunia kerja. Sosialisasi dan edukasi tentang dampak negatif subordinasi terhadap perempuan harus dilakukan secara intensif agar tercipta kesadaran kolektif tentang pentingnya menghilangkan diskriminasi dan menciptakan lingkungan kerja yang adil bagi semua jenis kelamin. Disisi lain, peningkatan akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja yang lebih baik juga harus digalakkan, hal ini akan meningkatkan keahlian dan produktivitas perempuan sehingga mereka dapat mendapatkan pengakuan yang lebih adil dan kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam dunia kerja. Dan yang menjadi salah satu faktor kunci dalam hal ini adalah penegakan hukum yang tegas terhadap perusahaan yang melakukan praktik subordinasi terhadap pekerja perempuan. Penegakan hukum yang konsisten akan memberikan efek jera bagi perusahaan dan mendorong mereka untuk menerapkan prinsip kesetaraan gender dalam praktik kerja sehari-hari. Disisi lain stereotipe gender dan kekerasan terhadap perempuan juga muncul sebagai penghambat.

Stereotipe gender, yang mengkotak-kotakkan peran dan kemampuan berdasarkan jenis kelamin, menjadi penghalang bagi perempuan untuk memasuki dan berkembang dalam dunia kerja. Contohnya, profesi seperti perawat, guru, dan sekretaris sering diasosiasikan dengan

perempuan, sementara profesi seperti insinyur, pilot, dan pemimpin perusahaan dianggap lebih cocok untuk laki-laki. Stereotipe ini menghambat perempuan untuk mengeksplorasi potensi mereka dan berkontribusi dalam berbagai bidang, serta menciptakan bias dalam proses rekrutmen dan promosi. Guna mengatasi stereotipe gender yang membawa dampak buruk maka edukasi kritis sejak dini menjadi kunci utama, menanamkan pemahaman bahwa gender adalah spektrum, bukan kotak sempit, serta menyingkirkan asumsi dan bias yang tertanam dalam budaya. Bersamaan dengan itu mendorong partisipasi perempuan dalam berbagai bidang, baik di ranah publik maupun privat, dengan memberikan akses dan peluang yang setara. Selain itu, membangun sistem hukum dan kebijakan yang adil dan inklusif, serta menentang diskriminasi dan kekerasan berbasis gender, menjadi langkah strategis untuk menciptakan masyarakat yang setara dan bermartabat bagi semua. Lebih lanjut ironisnya kondisi Stereotipe gender terkadang juga diperparah dengan kekerasan.

Kekerasan terhadap perempuan, baik fisik, seksual, maupun psikologis, juga menjadi tantangan besar dalam mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja. Kekerasan ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari pelecehan verbal, pelecehan seksual, hingga kekerasan fisik. Contohnya, perempuan di tempat sering kali mengalami pelecehan seksual dari atasan atau rekan kerja, atau mereka mungkin menghadapi diskriminasi dan perlakuan tidak adil karena jenis kelamin mereka. Kekerasan ini tidak hanya merugikan perempuan secara fisik dan mental, tetapi juga menimbulkan rasa takut dan ketidakamanan, sehingga menghambat mereka untuk bekerja secara optimal dan meraih potensi mereka. Untuk mengatasi perilaku kekerasan terhadap perempuan dapat ditempuh melalui upaya-upaya seperti upaya peningkatan kesadaran dan edukasi publik tentang dampak buruk kekerasan terhadap perempuan serta pentingnya kesetaraan gender menjadi langkah awal yang krusial. Pemberdayaan perempuan melalui akses pendidikan, ekonomi, dan kesehatan, serta penguatan sistem hukum dan penegakan hukum yang responsif terhadap kekerasan terhadap perempuan, menjadi pilar utama dalam menciptakan lingkungan yang aman dan setara. Selain itu, membangun sistem dukungan yang komprehensif bagi korban kekerasan, seperti layanan konseling, bantuan hukum, dan tempat penampungan, serta melibatkan peran aktif masyarakat dan berbagai stakeholders untuk menciptakan budaya yang menolak segala bentuk kekerasan terhadap perempuan, menjadi kunci untuk mencapai kesetaraan gender yang sejati. Selain itu ketidakadilan yang dialami perempuan nyatanya tidak hanya berasal dari luar rumah, tetapi juga muncul dari kewajiban mereka sebagai seorang ibu rumah tangga.

Kaum perempuan yang bekerja untuk memperoleh penghidupan umumnya juga dibebankan pekerjaan sebagai isteri rumah tangga. Pada suatu keluarga umumnya terdapat beberapa pekerjaan yang menjadi kewajiban isteri dan suami, hasil observasi menunjukkan bahwa hanya sekitar 10% jenis pekerjaan domestik yang dikerjakan oleh suami. Bagi kaum perempuan yang berstatus sebagai IRT dan pada saat bersamaan juga melakukan pekerjaan publik, maka perempuan akan mendapatkan beban kerja yang sangat berat oleh Affandi,dkk (ILO, 1997). Pembebanan kerja berlebihan kepada perempuan dirasa merupakan suatu hal yang tidak manusiawi walaupun didesak oleh keadaan ekonomi maupun faktor lain, Negara harus mengambil langkah dalam hal ini, guna mengurangi beban kerja berlebihan perempuan. Solusi untuk mengatasi pembebanan kerja berlebihan bagi perempuan yang bekerja di rumah dan juga di sektor publik membutuhkan pendekatan dari berbagai dimensi. Seperti pengakuan dan apresiasi terhadap beban kerja ganda yang mereka pikul, dengan melibatkan seluruh anggota keluarga dalam pembagian tugas domestik dan pengasuhan anak. Kemudian dukungan dari

pemerintah dan perusahaan melalui kebijakan yang mendukung perempuan bekerja, seperti cuti melahirkan dan pengasuhan anak yang memadai, akses terhadap layanan penitipan anak berkualitas, dan fleksibilitas waktu kerja yang telah dikemukakan dimuka. Serta upaya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya kesetaraan gender dan peran aktif laki-laki dalam pekerjaan domestik. Dengan demikian, perempuan dapat terbebas dari beban kerja berlebihan dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi dan sosial.

4. Simpulan

Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia telah mengadopsi prinsip kesetaraan gender dengan baik, Salah satu bentuk representasi kesetaraan gender ialah menetapkan larangan diskriminasi terhadap tenaga kerja tertentu atas dasar agama, suku, ras, dan gender. Tetapi, implementasi di lapangan masih mengalami tantangan besar. Praktik diskriminasi upah yang menempatkan perempuan pada posisi yang kurang menguntungkan, praktik subordinasi yang menempatkan perempuan pada posisi yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, serta kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja merupakan hambatan utama dalam mencapai kesetaraan gender di dunia kerja. Untuk mengatasi tantangan ini, harus diusahakan upaya komprehensif yang meliputi reformasi kebijakan pengupahan yang adil dan tidak diskriminatif, penegakan hukum yang tegas terhadap praktik subordinasi dan kekerasan terhadap perempuan, serta peningkatan kesadaran dan pemahaman masyarakat tentang pentingnya kesetaraan gender di dunia kerja. Selain itu, upaya untuk meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja yang lebih baik juga merupakan langkah penting untuk mencapai kesetaraan gender di dunia kerja. Dengan upaya yang sistematis dan berkelanjutan, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan sehat bagi semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin.

Daftar Referensi

- Ahmaddien, Iskandar, & Sa'dia, Norman H. (2020). Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 92–105.
- Anik Iftitah, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, & Kunarso Kunarso. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 1(2), 31–46. <https://doi.org/10.55606/eksekusi.v1i2.471>
- Danial, & Warsinah. (2024). Studi Literatur: Pengertian, Ciri, Teknik, Dan Pengumpulan Datanya. Retrieved September 7, 2024, From Deepublish Website: https://penerbitdeepublish.com/studi-literatur/#2_Danial_Dan_Warsinah.%0a%0a
- Effendi, Prihatin, & Ratnasari, Devi. (2018). Kesetaraan Gender Dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 7(2). <https://doi.org/10.55129/jph.v7i2.701>
- Hartati, Margaret. (2023). Perlindungan Hukum Dan Pengupahan Bagi Tenagakerja Perempuan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 0(0), 684–691. Retrieved From <https://doi.org/10.36312/jcm.v4i2.1570>
- Nuraeni, Yeni, & Lilin Suryono, Ivan. (2021). Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>