

PENGARUH REGULASI KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEREMPUAN DAN PENGURANGAN KESENJANGAN GENDER

Anisah Friti Anjelia, Nabila Inkha Putri, Dwi Putri Lestari

Fakultas Hukum Universitas Bengkulu

E-mail: anisahfritianjelia@gmail.com, nabilainkha@gmail.com

Abstract

Indonesia faces various challenges in the employment sector, especially related to welfare and gender equality. This study aims to identify how the Influence of Employment Regulations on Women's Welfare and the challenges of implementing the Job Creation Law on female workers and to evaluate whether these regulations have supported efforts to reduce gender disparities in the employment sector in Indonesia. This study uses normative research. Employment regulations in Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and PP No. 35 of 2021 have a positive impact on the welfare of female workers. Increased leave rights, flexibility of working hours, and protection for female workers, including menstrual leave and maternity leave, provide space for women to maintain a balance between work and domestic roles.

Keywords: Gender; Employment; Women

Abstrak

Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam sektor ketenagakerjaan, terutama terkait dengan kesejahteraan dan kesetaraan gender. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana Pengaruh Regulasi Ketenagakerjaan terhadap Kesejahteraan Perempuan dan tantangan implementasi UU Cipta Kerja terhadap perempuan pekerja serta mengevaluasi apakah regulasi ini sudah mendukung upaya pengurangan kesenjangan gender di sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan penelitian normatif. Regulasi ketenagakerjaan dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan pekerja perempuan. Peningkatan hak cuti, fleksibilitas jam kerja, dan perlindungan terhadap pekerja perempuan, termasuk cuti haid dan cuti melahirkan, memberikan ruang bagi perempuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan peran domestik.

Kata Kunci : Gender;Ketenagakerjaan;Perempuan

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](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-NonCommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

A. Pendahuluan

Indonesia menghadapi berbagai tantangan dalam sektor ketenagakerjaan, terutama terkait dengan kesejahteraan dan kesetaraan gender. Tingginya angka pengangguran dan dominasi pekerjaan informal membuat para pekerja rentan terhadap berbagai bentuk ketidakpastian kerja dan rendahnya perlindungan sosial. Perempuan, khususnya, masih menghadapi ketidaksetaraan dalam akses terhadap kesempatan kerja yang setara, upah, serta perlindungan sosial.¹

¹ Muhammad Fuad Zaini Siregar, "Pentingnya Pengembangan Karir Bagi Perempuan Di Masa Kini," *Saree: Research in Gender Studies* 5, no. 1 (2023): 89–102, <https://doi.org/10.47766/saree.v5i1.1807>.

Selain itu, perempuan di sektor ketenagakerjaan di Indonesia seringkali harus berhadapan dengan perbedaan perlakuan serta keterbatasan akses terhadap peluang karier dan pengembangan keterampilan. Faktor-faktor ini mengakibatkan kesenjangan gender yang terus berlanjut, membatasi kontribusi perempuan dalam ekonomi secara maksimal dan berdampak pada kesejahteraan mereka.

Undang-Undang Cipta Kerja², sebagai reformasi regulasi ketenagakerjaan yang luas, bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun, bagaimana regulasi ini memengaruhi kesejahteraan perempuan serta upaya dalam mengurangi kesenjangan gender di dunia kerja menjadi suatu pertanyaan yang perlu dikaji.

Kesejahteraan tenaga kerja perempuan memiliki peran penting dalam mengurangi kesenjangan gender, terutama dalam hal akses terhadap pekerjaan yang layak, perlindungan sosial, dan peluang karier. Ketika perempuan mendapatkan kondisi kerja yang setara dan perlindungan yang cukup, tidak hanya kesejahteraan pribadi mereka yang meningkat, tetapi juga potensi kontribusi mereka terhadap perekonomian nasional. Namun, realitasnya, perempuan di sektor ketenagakerjaan masih sering dihadapkan pada berbagai hambatan, seperti diskriminasi dalam upah, keterbatasan promosi, dan minimnya perlindungan sosial. Kondisi ini menyebabkan mereka lebih rentan terhadap kemiskinan, pengangguran, serta minimnya stabilitas ekonomi.

Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) hadir sebagai regulasi yang bertujuan untuk memperbaiki iklim ketenagakerjaan di Indonesia, dengan harapan dapat mendorong pertumbuhan investasi, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.³ Dalam ketentuan ketenagakerjaan perempuan, peran UU Cipta Kerja menjadi penting untuk dikaji karena berbagai ketentuan di dalamnya berpotensi memengaruhi aspek kesejahteraan pekerja perempuan, terutama dalam hal upah, cuti, dan perlindungan sosial.⁴ Undang-undang ini diharapkan tidak hanya mendorong inklusi ekonomi tetapi juga memperkuat perlindungan dan hak-hak perempuan di tempat kerja, sebagai upaya untuk mengurangi kesenjangan gender yang masih ada.

Pemilihan topik ini didasarkan pada urgensi untuk mengevaluasi sejauh mana regulasi dalam UU Cipta Kerja memperhatikan kesetaraan gender dan kesejahteraan tenaga kerja perempuan. Penting untuk meneliti apakah undang-undang ini telah memenuhi standar perlindungan yang memadai bagi perempuan, baik dari segi upah, perlindungan sosial, maupun akses terhadap peluang kerja yang setara. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dianalisis sejauh mana kebijakan dalam Undang-Undang Cipta Kerja berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan perempuan dan Efektivitas regulasi dalam mengurangi kesenjangan gender di dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana Pengaruh Regulasi Ketenagakerjaan terhadap Kesejahteraan Perempuan dan tantangan implementasi UU Cipta Kerja terhadap perempuan pekerja serta mengevaluasi apakah regulasi ini sudah mendukung upaya pengurangan kesenjangan gender di sektor ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Pendekatan normatif dalam penelitian ini mengacu pada pandangan Peter Mahmud Marzuki⁵, yang menjelaskan bahwa penelitian hukum normatif adalah penelitian yang berfokus pada bahan-bahan hukum yang

² R Gupta, "Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Pasar Pembantu Kota Padang,," *CWL Publishing Enterprises, Inc., Madison* 2004, no. May (2024): 352, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cbdv.200490137/abstract>.

³ Sali Susiana, "Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme," *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 8, no. 2 (2019): 207–21, <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266>.

⁴ Eka Ari Endrawati, "the Influence of the Job Copyright Law on the Welfare and Rights of Workers in Indonesia," *Mendapo: Journal of Administrative Law* 5, no. 2 (2024): 168–82, <https://doi.org/10.22437/mendapo.v5i2.31837>.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *PENELITIAN HUKUM*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group (Jakarta, 2017).

bersifat tertulis, baik itu berupa undang-undang, keputusan pengadilan, maupun dokumen-dokumen resmi lainnya.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Pengaruh Regulasi Ketenagakerjaan terhadap Kesejahteraan Perempuan

Regulasi ketenagakerjaan dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, seperti PP No. 35 Tahun 2021, membawa perubahan penting dalam hak-hak tenaga kerja, termasuk ketentuan yang berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja perempuan. Beberapa aspek utama yang akan dianalisis mencakup hak cuti khusus, fleksibilitas jam kerja, dan perlindungan terhadap pekerja perempuan di lingkungan kerja.⁶

UU Cipta Kerja memperbaiki ketentuan cuti khusus bagi pekerja perempuan, seperti cuti haid dan cuti melahirkan, untuk melindungi kesehatan fisik dan kesejahteraan mereka. Di dalam Pasal 81 Ayat (22) dan (23) UU No. 11 Tahun 2020, pekerja perempuan tetap diberikan hak untuk cuti haid pada hari pertama dan kedua bila kondisi fisiknya tidak memungkinkan untuk bekerja, serta hak cuti melahirkan selama tiga bulan.⁷ Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja perempuan dapat menjalankan peran ganda mereka tanpa khawatir kehilangan hak atas pekerjaan atau upah mereka. Cuti melahirkan ini juga diharapkan dapat memberikan ruang bagi pekerja perempuan untuk menjaga kesehatan ibu dan anak, yang sangat penting dalam mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Fleksibilitas jam kerja menjadi perhatian penting dalam regulasi ketenagakerjaan di UU Cipta Kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pekerja. PP No. 35 Tahun 2021, khususnya dalam Pasal 21 dan Pasal 23 Ayat (1), memberikan ruang bagi perusahaan untuk mengatur waktu kerja yang lebih fleksibel sesuai dengan kebutuhan pekerja, termasuk perempuan yang memiliki tanggung jawab di luar pekerjaan seperti mengurus keluarga. Fleksibilitas ini diharapkan membantu pekerja perempuan dalam menjalankan peran ganda tanpa mengorbankan kesejahteraan atau stabilitas pekerjaan mereka. Pengaturan ini dapat mengurangi tekanan yang sering dialami pekerja perempuan yang harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan peran domestik, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan mereka.⁸

Perlindungan bagi pekerja perempuan dalam regulasi ini juga mencakup aspek kesehatan dan keamanan kerja, terutama bagi mereka yang menjalani cuti melahirkan atau cuti akibat keguguran. Dalam Pasal 35 Ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021, diatur bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh cuti istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan rekomendasi dokter. Ketentuan ini memberikan jaminan agar pekerja perempuan dapat menjalani proses pemulihan dengan baik tanpa tekanan untuk kembali bekerja lebih cepat dari waktu yang diperlukan. Selain itu, peraturan ini bertujuan untuk melindungi kesejahteraan fisik dan mental perempuan dalam menjalani masa-masa pemulihan.

Evaluasi terhadap efek langsung dan tidak langsung dari regulasi ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja serta PP No. 35 Tahun 2021 terhadap kondisi ekonomi dan kesejahteraan sosial tenaga kerja perempuan menjadi penting untuk memahami sejauh mana perubahan-perubahan ini berdampak pada keseharian pekerja perempuan di Indonesia.

Efek langsung dari regulasi ketenagakerjaan ini dapat terlihat pada stabilitas dan penghasilan pekerja perempuan. Dengan adanya fleksibilitas jam kerja dan ketentuan cuti khusus yang diatur

⁶ Mokoginta et al., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Lex Crimen* 11, no. 5 (2022): 1–8, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexcrimen/article/download/42671/37632>.

⁷ Garda Yustisia Pambudi dan Fatma Ulfatun Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja," *Gema Keadilan* 9, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.14710/gk.2022.16204>.

⁸ Lutfiana Nisarohmah dan Dadang Darmawan, "Analisis Kesenjangan Gender dalam Bidang Pekerjaan pada Era Kontemporer," *Gunung Djati Conference Series* 8 (2022): 113–20, <https://www.conferences.uinsgd.ac.id/index.php/gdcs/article/view/557>.

dalam regulasi ini, perempuan diharapkan tidak hanya memiliki kesempatan untuk bekerja sesuai dengan kondisi fisik dan kebutuhan pribadi mereka, tetapi juga mempertahankan penghasilan tetap tanpa khawatir kehilangan pendapatan akibat kondisi khusus seperti kehamilan atau kesehatan reproduksi. Sebagai contoh, hak cuti melahirkan dan cuti keguguran yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 memberikan jaminan bahwa pekerja perempuan tetap memperoleh upah selama periode cuti, sehingga dapat membantu menjaga stabilitas finansial mereka selama masa yang menuntut perhatian khusus ini.

Selain itu, ketentuan tentang waktu kerja fleksibel juga memungkinkan perempuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan keluarga, yang sering kali memerlukan waktu di luar pekerjaan. Dampaknya, pekerja perempuan dapat meminimalisir biaya tambahan seperti biaya penitipan anak atau perawatan kesehatan tambahan, yang dapat meningkatkan kesejahteraan finansial mereka secara keseluruhan. Namun, efektivitas ini sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengimplementasikan kebijakan tersebut dan apakah fleksibilitas ini benar-benar diterapkan sesuai dengan kebutuhan pekerja perempuan.

Dari segi kesejahteraan sosial, regulasi ini berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kebutuhan pekerja perempuan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan sosial mereka secara lebih luas. Adanya jaminan untuk cuti melahirkan dan cuti haid, misalnya, tidak hanya memberikan dukungan fisik tetapi juga mendukung kesehatan mental pekerja perempuan. Dengan adanya regulasi yang jelas terkait hak-hak khusus ini, perempuan diharapkan dapat merasa lebih dihargai dan didukung dalam menjalankan peran ganda mereka.

Regulasi ini juga memiliki potensi dampak jangka panjang dalam mengurangi kesenjangan gender di tempat kerja. Dengan perlindungan hak cuti dan fleksibilitas jam kerja, perempuan diharapkan dapat mengembangkan karier mereka tanpa khawatir terganggu oleh tuntutan keluarga atau kondisi biologis yang memerlukan perhatian khusus. Dengan demikian, lebih banyak perempuan dapat mempertahankan pekerjaan mereka dalam jangka panjang dan berpeluang untuk naik ke posisi yang lebih tinggi, yang dapat mengurangi kesenjangan gender secara struktural di tempat kerja.

Namun, untuk memastikan dampak ini berjalan efektif, regulasi ini harus diimplementasikan dengan ketat. Perusahaan perlu memastikan bahwa fleksibilitas jam kerja dan hak cuti khusus benar-benar diakses oleh perempuan tanpa ada diskriminasi. Selain itu, pemerintah dan lembaga terkait perlu melakukan pengawasan yang efektif untuk menjamin pelaksanaan kebijakan ini berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Secara keseluruhan, efek langsung dari regulasi ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 ini pada kondisi ekonomi dan kesejahteraan sosial tenaga kerja perempuan cukup signifikan, terutama dalam memberikan stabilitas ekonomi dan mendukung keseimbangan peran domestik dan pekerjaan. Sementara itu, efek tidak langsungnya juga memiliki potensi jangka panjang dalam mendukung keterlibatan sosial dan kesejahteraan emosional pekerja perempuan, serta membantu dalam mengurangi kesenjangan gender di sektor tenaga kerja.

Meskipun UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 telah mengatur berbagai hak untuk meningkatkan kesejahteraan perempuan dan mengurangi kesenjangan gender di tempat kerja, tantangan dalam implementasi regulasi ini masih signifikan. Kurangnya pemahaman mengenai hak-hak yang dimiliki oleh perempuan, diskriminasi yang terus terjadi, serta pengawasan yang lemah menjadi hambatan utama dalam mewujudkan kesejahteraan dan kesetaraan gender yang diharapkan. Untuk itu, diperlukan upaya lebih lanjut dalam meningkatkan sosialisasi, pengawasan, dan penegakan hukum yang lebih tegas agar regulasi ini dapat benar-benar memberikan manfaat bagi pekerja perempuan di Indonesia.

2. Efektivitas Regulasi dalam Mengurangi Kesenjangan Gender di Dunia Kerja

Kesenjangan gender di dunia kerja, yang mencakup perbedaan dalam akses terhadap pekerjaan, upah, serta kesempatan promosi, masih menjadi isu yang signifikan di Indonesia. Meskipun ada

berbagai regulasi yang bertujuan untuk mendukung kesetaraan gender, kenyataannya implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi tantangan. Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) merupakan upaya terbaru pemerintah untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih inklusif dan memberikan perlindungan lebih bagi tenaga kerja, termasuk perempuan. Pembahasan ini akan mengkaji sejauh mana UU Cipta Kerja dan peraturan terkait dapat mengurangi kesenjangan gender dalam dunia kerja, terutama dalam hal akses kerja, upah, dan kesempatan promosi.

UU Cipta Kerja mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk pemberian akses yang lebih luas bagi tenaga kerja perempuan dalam mendapatkan pekerjaan. Salah satu upaya untuk mengurangi kesenjangan gender dalam akses kerja adalah dengan menciptakan iklim yang lebih kondusif bagi perempuan untuk masuk ke pasar tenaga kerja. Dalam UU Cipta Kerja, terdapat ketentuan yang mendukung peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja, seperti pengaturan terkait kesetaraan peluang dalam perekrutan dan pengembangan karir.⁹

Namun, meskipun ada ketentuan yang mendukung kesetaraan akses kerja, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan yang signifikan. Banyak perusahaan, terutama di sektor-sektor tertentu, yang lebih memilih pekerja laki-laki untuk posisi-posisi tertentu dengan alasan stereotip gender atau anggapan bahwa perempuan tidak dapat menangani pekerjaan yang memerlukan mobilitas tinggi atau jam kerja panjang. Meskipun UU Cipta Kerja mengatur prinsip kesetaraan, implementasinya seringkali terbentur pada pola pikir tradisional di tempat kerja yang tidak sepenuhnya mendukung peran aktif perempuan.

Salah satu bentuk kesenjangan gender yang paling mencolok di dunia kerja adalah perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan. Meskipun ada ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan perlakuan yang sama dengan pekerja laki-laki dalam hal gaji dan tunjangan, dalam praktiknya, kesenjangan upah antara gender tetap terjadi. Salah satu faktor penyebabnya adalah diskriminasi langsung atau tidak langsung dalam penentuan upah, di mana perempuan seringkali mendapatkan gaji yang lebih rendah meskipun memiliki kualifikasi yang sama atau bahkan lebih tinggi dibandingkan rekan laki-laki mereka.¹⁰

UU Cipta Kerja sendiri mencakup prinsip kesetaraan dalam hal pembayaran, namun mekanisme pengawasan dan penegakan yang lemah menjadi kendala utama. Meskipun secara hukum perempuan berhak mendapatkan upah yang setara, perbedaan dalam sistem penggajian, misalnya, perbedaan dalam bonus atau tunjangan berdasarkan gender, tetap menjadi masalah yang belum sepenuhnya diatasi. Oleh karena itu, meskipun UU Cipta Kerja menyebutkan kesetaraan upah, tantangan implementasi yang masih besar memerlukan perhatian lebih lanjut. UU Cipta Kerja menekankan pentingnya memberikan kesempatan yang setara bagi pekerja perempuan dalam hal pengembangan karir dan promosi. Pasal-pasal yang mengatur pengelolaan sumber daya manusia di tempat kerja memberikan dasar hukum untuk memastikan bahwa perempuan memiliki akses yang sama terhadap kesempatan untuk naik jabatan dan mengembangkan keterampilan mereka. Akan tetapi, dalam banyak kasus, kesenjangan gender dalam kesempatan promosi masih terjadi, dengan perempuan sering kali terhambat oleh hambatan struktural seperti budaya patriarki di tempat kerja, serta ekspektasi sosial tentang peran perempuan dalam keluarga.

Disparitas ini juga dapat terjadi dalam bidang pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Seringkali, perempuan tidak diberikan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk mengikuti pelatihan atau mendapatkan pengalaman yang diperlukan untuk promosi,

⁹ Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe, "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang," *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 233–50, <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>.

¹⁰ Nur Aliftha Kinanti, Muhammad Irfan Syaebani, dan Dindha Vitri Primadini, "Stereotip Pekerjaan Berbasis Gender Dalam Konteks Indonesia Gender-Based Job Stereotypes in the Indonesian Context," *Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia*, 44, no. 1 (2021): 1–16.

terutama di sektor-sektor yang lebih mengutamakan kemampuan fisik atau mobilitas tinggi. Hal ini menyebabkan perempuan terpinggirkan dalam pengambilan keputusan di tingkat manajerial, meskipun secara hukum mereka memiliki hak yang sama.

Sebelum diterapkannya UU Cipta Kerja, perempuan di Indonesia menghadapi sejumlah tantangan di dunia kerja yang menghambat partisipasi penuh mereka, baik dalam hal akses kerja, upah, maupun kesempatan promosi. Kondisi ini seringkali dipengaruhi oleh faktor budaya dan sosial yang mempersepsikan perempuan sebagai pihak yang lebih terbatas dalam ruang lingkup pekerjaan, terutama di sektor-sektor tertentu yang dianggap lebih maskulin, seperti sektor konstruksi, energi, dan teknologi. Diskriminasi gender dalam hal pemberian upah juga masih sangat nyata, di mana perempuan dengan jabatan dan kualifikasi yang sama sering mendapatkan gaji yang lebih rendah daripada rekan pria mereka.¹¹ Selain itu, kesempatan promosi dan pengembangan karir bagi perempuan terbatas, seringkali disebabkan oleh pandangan bahwa perempuan lebih terikat pada peran domestik, seperti menjadi ibu rumah tangga atau pengasuh anak.

Selain itu, masalah seperti ketidaksetaraan dalam kesempatan pelatihan, pengambilan keputusan di tingkat manajerial, serta diskriminasi dalam hal kebijakan cuti atau perlindungan kesehatan reproduksi masih menjadi hambatan bagi perempuan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia sebelumnya belum banyak yang memiliki kebijakan yang ramah gender, seperti ruang menyusui, cuti haid, dan cuti melahirkan yang sesuai dengan standar internasional.

Setelah diterapkannya UU Cipta Kerja, terdapat sejumlah perubahan signifikan yang dimaksudkan untuk menciptakan dunia kerja yang lebih inklusif dan setara bagi perempuan. Salah satu aspek penting dari UU Cipta Kerja adalah pengaturan tentang kesetaraan peluang dalam dunia kerja, yang mencakup ketentuan mengenai hak perempuan untuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam hal perekrutan, pengupahan, serta kesempatan promosi. UU ini juga mengatur hak cuti bagi pekerja perempuan, seperti cuti melahirkan dan cuti haid, yang menjadi dasar bagi perusahaan untuk menyediakan fasilitas yang lebih mendukung bagi tenaga kerja perempuan.

Namun, meskipun ada kemajuan yang terlihat setelah penerapan UU Cipta Kerja, tantangan tetap ada. Meskipun secara hukum perempuan sekarang lebih terlindungi, dalam praktiknya, penerapan kebijakan ini sangat bergantung pada sektor dan perusahaan yang bersangkutan. Beberapa perusahaan besar di Indonesia mulai menerapkan kebijakan yang lebih ramah perempuan, tetapi masih banyak sektor informal dan perusahaan kecil yang belum sepenuhnya memperhatikan hak-hak perempuan sesuai dengan yang diatur dalam undang-undang.

Kesenjangan gender di Indonesia masih terlihat jelas dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa meskipun tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan semakin meningkat, kesenjangan gaji antara pria dan perempuan tetap ada. Misalnya, berdasarkan data BPS pada 2020, perempuan di Indonesia masih mendapatkan gaji rata-rata 23% lebih rendah dibandingkan laki-laki untuk pekerjaan yang setara. Kesenjangan ini terutama terjadi pada sektor-sektor tertentu yang lebih didominasi oleh pria, seperti sektor industri dan konstruksi. Selain itu, data menunjukkan bahwa perempuan juga lebih banyak bekerja di sektor informal yang cenderung memiliki kondisi kerja yang lebih rentan dan tidak stabil.

Upaya pemerintah untuk menanggulangi masalah kesenjangan gender ini dimulai dengan meratifikasi Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) melalui UU No. 7 Tahun 1984. Dalam hal ini, Indonesia berkomitmen untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam dunia kerja. UU Cipta Kerja, yang disahkan pada 2020, menjadi bagian dari upaya pemerintah untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih inklusif dan mengurangi kesenjangan gender. UU ini mengatur berbagai hal yang berkaitan

¹¹ Natasya Radha dan Aloysius Uwiyono, "Perbandingan Kesetaraan Hak Pekerja Perempuan dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan di Indonesia dan Amerika Serikat," *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development* 2, no. 11 (2023): 2771–89, <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i11.669>.

dengan kesetaraan gender, termasuk perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, hak cuti melahirkan, dan hak atas fasilitas kerja yang mendukung, seperti ruang menyusui.

Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja juga memberikan perlindungan lebih terhadap pekerja perempuan. Dalam PP ini, terdapat ketentuan yang memastikan bahwa hak-hak perempuan terkait waktu kerja, waktu istirahat, dan perlindungan terhadap status kesehatan reproduksi mereka diperhatikan dalam kontrak kerja.

Namun, meskipun pemerintah telah membuat berbagai regulasi untuk mengurangi kesenjangan gender, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa implementasi regulasi tersebut masih kurang optimal. Masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya pengawasan yang ketat terhadap penerapan kebijakan tersebut di tempat kerja, terutama di perusahaan kecil dan sektor informal. Selain itu, budaya patriarki yang masih mengakar di banyak sektor juga berperan besar dalam menciptakan hambatan bagi perempuan untuk maju di dunia kerja.

Pemerintah juga perlu memperhatikan penegakan hukum yang lebih tegas terhadap perusahaan yang melanggar hak-hak perempuan, baik dalam hal diskriminasi upah maupun perlakuan tidak adil lainnya di tempat kerja. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah peningkatan kesadaran dan pelatihan kepada pengusaha dan pekerja mengenai pentingnya kesetaraan gender di dunia kerja serta manfaat sosial dan ekonomi dari menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

D. Kesimpulan

Regulasi ketenagakerjaan dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan pekerja perempuan. Peningkatan hak cuti, fleksibilitas jam kerja, dan perlindungan terhadap pekerja perempuan, termasuk cuti haid dan cuti melahirkan, memberikan ruang bagi perempuan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan peran domestik. Hal ini berpotensi meningkatkan stabilitas ekonomi, mengurangi kesenjangan gender, dan meningkatkan kesejahteraan fisik serta mental perempuan di tempat kerja. Namun, tantangan besar tetap ada, seperti implementasi yang belum sepenuhnya efektif dan masih adanya diskriminasi gender.

Meskipun UU Cipta Kerja menekankan kesetaraan dalam hal akses pekerjaan, upah, dan kesempatan promosi, ketimpangan gender masih ditemukan di dunia kerja, terutama terkait kesenjangan upah dan terbatasnya kesempatan promosi bagi perempuan. Implementasi regulasi yang lebih kuat dan pengawasan yang ketat diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan ini dapat terwujud dengan baik di lapangan, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan setara bagi perempuan di Indonesia..

Daftar Pustaka

Buku:

Marzuki, Peter Mahmud. *PENELITIAN HUKUM*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Jakarta, 2017.

Artikel Jurnal:

Alifta Kinanti, Nur, Muhammad Irfan Syaebani, dan Dindha Vitri Primadini. "Stereotip Pekerjaan Berbasis Gender Dalam Konteks Indonesia Gender-Based Job Stereotypes in the Indonesian Context." *Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia* • 44, no. 1 (2021): 1–16.

Ari Endrawati, Eka. "the Influence of the Job Copyright Law on the Welfare and Rights of Workers in Indonesia." *Mendapo: Journal of Administrative Law* 5, no. 2 (2024): 168–82. <https://doi.org/10.22437/mendapo.v5i2.31837>.

Gupta, R. "Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Pasar Pembantu Kota Padang." *CWL Publishing Enterprises, Inc., Madison* 2004, no. May (2024): 352.

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cbdv.200490137/abstract>.

Mokoginta, Anjas Pratama, Sumakul, Tommy F., dan Stefan Voges Obadja. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Lex Crimen* 11, no. 5 (2022): 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexcrimen/article/download/42671/37632>.

Nisarohmah, Lutfiana, dan Dadang Darmawan. "Analisis Kesenjangan Gender dalam Bidang Pekerjaan pada Era Kontemporer." *Gunung Djati Conference Series* 8 (2022): 113–20. <https://www.conferences.uinsgd.ac.id/index.php/gdcs/article/view/557>.

Pambudi, Garda Yustisia, dan Fatma Ulfatun Najicha. "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja." *Gema Keadilan* 9, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.14710/gk.2022.16204>.

Radha, Natasya, dan Aloysius Uwiyono. "Perbandingan Kesetaraan Hak Pekerja Perempuan dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan di Indonesia dan Amerika Serikat." *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development* 2, no. 11 (2023): 2771–89. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i11.669>.

Ridho Hidayat, Muhammad, dan Nikmah Dalimunthe. "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 233–50. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>.

Siregar, Muhammad Fuad Zaini. "Pentingnya Pengembangan Karir Bagi Perempuan Di Masa Kini." *Saree: Research in Gender Studies* 5, no. 1 (2023): 89–102. <https://doi.org/10.47766/saree.v5i1.1807>.

Susiana, Sali. "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme." *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial* 8, no. 2 (2019): 207–21. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266>.

Peraturan Perundang-Undangan

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja