

Upah, Cuti Melahirkan, dan Jaminan Sosial: Tantangan Keadilan Gender di Tempat Kerja

Sulistya Evingrum

Prodi Hukum/Universitas PGRI Madiun/ sulistya@unipma.ac.id

Mina Marista

Prodi Hukum/Universitas PGRI Madiun/ mina_2306101048@mhs.unipma.ac.id

Elfara Yulyastia Rizki Ananda

Prodi Hukum/Universitas PGRI Madiun/ elfara_2306101043@mhs.unipma.ac.id

Info Artikel

Abstract

Keywords :

(Gender Justice; Wages; Maternity Leave; Social Security; Labor Law.)

The issue of gender justice in the workplace remains a serious challenge in industrial relations, particularly concerning the fulfilment of women's labour rights. Three crucial aspects that often cause disparities are wages, maternity leave, and employment social security. This study aims to analyse how the implementation of wage policies, maternity leave, and social security affects the realization of gender justice in the work environment. Although the Indonesian constitution guarantees the right to fair treatment in employment relations, female workers still face structural barriers in the form of wage gaps (gender pay gap) and career vulnerability due to reproductive functions. This study uses a normative legal research method with a statutory approach and a conceptual approach. The research results show that the implementation of the latest regulations, such as Law No. 4 of 2024 on Maternal and Child Welfare (KIA Law), brings a breath of fresh air for the protection of reproductive rights through the extension of maternity leave duration, but on the other hand poses the risk of covert discrimination in employment continuity. In addition, the social security system still requires synchronization to be more inclusive of various women's work models. This study concludes that achieving substantive gender justice necessitates regulatory synchronization, strengthening gender-sensitive inspections, and reforming the burden of proof, alongside shifting the financial responsibility for reproductive rights from employers to the national social security system to eliminate structural discrimination and ensure career continuity for female workers.

Abstrak

Kata kunci:

(Keadilan Gender; Upah, Cuti Melahirkan; Jaminan Sosial; Hukum Ketenagakerjaan)

Isu keadilan gender di tempat kerja masih menjadi tantangan serius dalam hubungan industrial, khususnya terkait pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Tiga aspek krusial yang kerap menimbulkan ketimpangan adalah pengupahan, cuti melahirkan, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi kebijakan upah, cuti melahirkan, dan jaminan sosial memengaruhi terwujudnya keadilan gender di lingkungan kerja. Meskipun konstitusi Indonesia menjamin hak atas perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, pekerja perempuan masih menghadapi hambatan struktural berupa ketimpangan upah (*gender pay gap*) dan

kerentanan karier akibat fungsi reproduksi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberlakuan regulasi terbaru, seperti UU No. 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA), membawa angin segar bagi perlindungan hak reproduksi melalui perpanjangan durasi cuti melahirkan, namun di sisi lain menimbulkan risiko diskriminasi terselubung dalam keberlanjutan kerja. Selain itu, sistem jaminan sosial masih memerlukan sinkronisasi agar lebih inklusif terhadap berbagai model kerja perempuan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Mewujudkan keadilan gender substantif meniscayakan sinkronisasi regulasi, penguatan inspeksi sensitif gender, dan reformasi beban pembuktian, serta pengalihan tanggung jawab pembiayaan hak reproduksi dari pemberi kerja ke sistem jaminan sosial nasional guna mengeliminasi diskriminasi struktural dan menjamin keberlanjutan karier pekerja perempuan.

Masuk : xx xxxx 2020

Diterima : xx xxxx 2020

Terbit : xx xxxx 2020

DOI :

Xxxxxxx

Corresponding Author:

Sulistya Eviningrum, E-mail:

sulistya@unipma.ac.id

3. PENDAHULUAN

Keadilan gender merupakan pilar fundamental hak asasi manusia yang menuntut kesetaraan perlakuan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja, terutama pada aspek pengupahan, perlindungan kerja, dan jaminan sosial.¹ Namun, meskipun instrumen hukum nasional seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta berbagai ratifikasi konvensi internasional telah melarang diskriminasi, partisipasi perempuan masih terbentur hambatan struktural yang masif.

Dalam realitas hubungan industrial, hak-hak perempuan sering terabaikan akibat kuatnya budaya patriarki dan dominasi kepentingan ekonomi pemberi kerja yang sering kali berbenturan dengan perlindungan hak reproduksi. Ketimpangan upah berbasis gender (*gender pay gap*) tetap menjadi persoalan krusial, di mana perempuan kerap menerima imbalan lebih rendah meskipun memiliki kualifikasi dan beban kerja yang

¹ Elda Febri Yanti and Melia Rosa, Keadilan Gender Dalam Dunia Kerja Pasca UU KIA: Analisis Hukum Tata Negara Dan Hak Konstitusional Perempuan, *Madania Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan Islam*, 15.1, 11–20. 2025.

setara. Kerentanan ini semakin nyata pada pemenuhan hak reproduksi, khususnya cuti melahirkan.

Kehadiran UU Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA), memang memberikan harapan melalui perpanjangan durasi cuti, namun efektivitasnya masih dibayangi risiko diskriminasi terselubung, seperti ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK), hambatan promosi karier, hingga keengganan perusahaan dalam merekrut pekerja perempuan.² Prevalensi masalah ini diperburuk oleh belum terakomodasinya hak jaminan sosial secara universal, di mana pekerja sektor informal dan non-permanen (kontrak dan alih daya) masih mengalami kerentanan proteksi (*protection gap*) terhadap hak-hak maternitas dan kesehatan.

Dalam penelitian terdahulu Djakaria³ mengidentifikasi bahwa hambatan utama dalam pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan adalah lemahnya pengawasan hukum dan ketidakpahaman pekerja terhadap regulasi yang ada. Namun demikian, kajian tersebut masih berfokus pada kerangka UU Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis dinamika baru pasca-pengesahan UU Nomor 4 Tahun 2024 (UU KIA), di mana perpanjangan durasi cuti melahirkan justru memunculkan risiko diskriminasi terselubung yang lebih kompleks, yang belum terakomodasi dalam kajian-kajian sebelumnya.

Secara sosiologis, ketimpangan ini tidak hanya merugikan perempuan secara individu, tetapi juga menghambat kesejahteraan keluarga dan pembangunan nasional secara luas. Oleh karena itu, diperlukan integrasi kebijakan yang lebih responsif gender serta pengawasan hukum yang optimal untuk memastikan bahwa regulasi tidak hanya berhenti sebagai norma formal, tetapi mampu mewujudkan keadilan substantif bagi pekerja perempuan di Indonesia.

4. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, dengan menitikberatkan pada inventarisasi hukum positif melalui pendekatan perundang-

² Nuril Farida Maratus, Bias Patriarkhisme Dalam Regulasi: Analisis Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak (Kia) No. 4 Tahun 2024 Perspektif Legal Feminism, *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 5.2 2024.

³ Mulyani Djakaria, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3.1 SE-Articles, 15–28. 2018. <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/56>.

undangan (*statute approach*) dan analisis teori hukum melalui pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Fokus penelitian adalah menganalisis efektivitas perlindungan hukum terhadap hak upah, cuti melahirkan, dan jaminan sosial bagi pekerja perempuan berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta implikasi pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak. Analisis juga dilakukan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan prinsip-prinsip dalam *Maternity Protection Convention* No. 183 sebagai bahan hukum internasional yang relevan.

Subjek penelitian dalam penelitian hukum normatif ini berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, sehingga tidak menggunakan responden sebagaimana penelitian empiris. Lokasi penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas PGRI Madiun serta penelusuran basis data peraturan perundang-undangan dan jurnal ilmiah nasional terakreditasi periode 2022–2025. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan kesejahteraan ibu dan anak; bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu mengenai keadilan gender di tempat kerja; sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum. Instrumen penelitian yang digunakan adalah pedoman studi dokumen (*document analysis guideline*) yang berfungsi untuk mengidentifikasi norma, asas, dan konsep hukum yang relevan dengan isu keadilan gender dalam hubungan industrial.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara menginventarisasi, mengidentifikasi, dan mengklasifikasikan bahan hukum yang relevan dengan rumusan masalah. Penelusuran peraturan perundang-undangan dilakukan melalui laman resmi pemerintah dan database hukum nasional. Literatur sekunder dikumpulkan melalui jurnal hukum terakreditasi dan buku teks hukum ketenagakerjaan. Seluruh bahan hukum yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan relevansi, aktualitas, dan otoritas sumber. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan teknik penafsiran hukum (*legal interpretation*) dan argumentasi hukum (*legal reasoning*). Bahan hukum yang telah diklasifikasikan dianalisis melalui penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis untuk memahami makna norma serta

tujuan pembentuk undang-undang. Selanjutnya dilakukan analisis sinkronisasi vertikal dan horizontal untuk menilai konsistensi antar peraturan. Tolak ukur kinerja perlindungan hukum diukur berdasarkan indikator: (1) kesesuaian norma dengan prinsip non-diskriminasi dan keadilan gender; (2) konsistensi antar peraturan; (3) keberadaan sanksi dan mekanisme penegakan hukum; serta (4) tingkat perlindungan terhadap keberlanjutan kerja dan hak ekonomi pekerja perempuan. Hasil analisis tersebut kemudian disusun secara deskriptif-analitis untuk menjawab rumusan masalah dan menarik kesimpulan mengenai efektivitas perlindungan hukum dalam mewujudkan keadilan gender di tempat kerja.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Yuridis Efektivitas Perlindungan Hak Upah dan Jaminan Sosial bagi Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Positif.

Secara normatif, Indonesia telah memiliki instrumen hukum yang kuat untuk mencegah diskriminasi upah. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 melalui UU No. 80 Tahun 1957 yang secara tegas mewajibkan pemberian upah yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang memiliki nilai setara (*equal pay for work of equal value*). Hal ini dipertegas dalam Pasal 88A ayat (2) UU No. 6 Tahun 2023 (Cipta Kerja), yang menjamin hak setiap pekerja tanpa membedakan jenis kelamin untuk menerima imbalan yang adil sesuai dengan beban kerja dan kualifikasinya. Namun, keberadaan regulasi ini sering kali hanya menjadi macan kertas (*paper tiger*) karena lemahnya instrumen pemantau terhadap struktur dan skala upah di internal perusahaan. Meskipun regulasi pengupahan secara tekstual telah mengadopsi prinsip kesetaraan tanpa membedakan jenis kelamin, efektivitasnya dalam ranah praktis masih terhambat oleh fenomena *gender pay gap* yang persisten. Persoalan ini tidak semata-mata disebabkan oleh perbedaan gaji nominal, melainkan dipicu oleh segmentasi pasar kerja horizontal, di mana pekerja perempuan terkonsentrasi pada sektor-sektor dengan nilai ekonomi rendah (feminisasi kerja), yang secara struktural memiliki standar upah lebih kecil dibandingkan sektor yang didominasi laki-laki.⁴ Fenomena feminisasi kerja

⁴ Cut Hilwa Maretha and others, Perspektif Dan Narasi Perempuan Mengenai Peran Dalam Peningkatan Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja: Studi Kasus Dalam Pembangunan Berkelanjutan: Penelitian, *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4.1. 269–78. 2025.

menyebabkan pekerja perempuan terkonsentrasi pada sektor-sektor domestik atau pendukung yang memiliki nilai ekonomi rendah dalam kaca mata korporasi. Secara struktural, sektor-sektor ini memiliki standar upah yang jauh lebih kecil dibandingkan sektor yang didominasi laki-laki seperti manufaktur berat atau teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan formal yang tersedia belum mampu menyentuh esensi keadilan substantif, di mana penilaian terhadap nilai pekerjaan perempuan sering kali bias dan dianggap lebih rendah karena dianggap sebagai pekerjaan yang mudah atau bersifat merawat.

Kesenjangan sistemik ini semakin nyata dalam akses jaminan sosial. Sistem jaminan sosial nasional saat ini masih bersifat kaku dan berorientasi pada sektor formal. Akibatnya, perempuan yang mendominasi sektor informal dan pekerjaan tidak tetap sering kali terestriksi dari akses perlindungan dasar. Kondisi ini diperparah oleh absennya skema jaminan maternitas nasional yang terintegrasi sepenuhnya dengan sistem asuransi sosial negara. Dalam banyak kasus, pengusaha cenderung memandang cuti melahirkan sebagai beban biaya (*cost center*) yang mengganggu arus kas perusahaan, daripada tanggung jawab sosial yang pada gilirannya memicu praktik diskriminasi terselubung dalam proses rekrutmen dan promosi jabatan.⁵

Selain itu, paradigma hukum yang masih memandang perempuan sebagai pencari nafkah tambahan (*additional breadwinner*) cara pandang ini sangatlah merugikan dalam akumulasi manfaat jaminan jangka panjang, seperti jaminan pensiun dan hari tua. Karena perempuan sering kali harus mengalami interupsi karier (*career break*) demi menjalankan peran domestik atau mengasuh anak, masa iuran mereka menjadi tidak berkelanjutan. Akibatnya, saat mencapai usia non-produktif, akumulasi manfaat yang mereka terima jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki, sehingga perempuan lebih rentan terjebak dalam kemiskinan di masa tua.

Walaupun regulasi telah mewajibkan kepesertaan bagi seluruh pekerja, implementasinya masih bersifat eksklusif dan sulit menjangkau perempuan di sektor informal maupun pekerja dengan status hubungan kerja tidak tetap (*precarious work*). Realitas ini mencerminkan adanya diskoneksi antara norma hukum (*das Sollen*) dengan fakta sosiologis di lapangan (*das Sein*). Ketidakhadiran mekanisme perlindungan bagi pekerja

⁵ Zulia Devi Ananta and others, Memahami Tindakan Diskriminasi Di Tempat Kerja: Perspektif Hukum Dan Etika, *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2.3. 106–20. 2024.

perempuan yang keluar-masuk pasar kerja menunjukkan bahwa perlindungan hukum saat ini masih bersifat parsial. Tanpa adanya sistem pengawasan yang rigid, penegakan hukum yang konsisten, serta instrumen kebijakan afirmatif yang mampu mengintervensi struktur pasar kerja yang bias, maka keadilan gender substantif bagi pekerja perempuan di Indonesia akan sulit untuk diwujudkan.

2. Implikasi Hukum terhadap Cuti Melahirkan dalam Perspektif Keadilan Gender di Tempat Kerja

Cuti melahirkan merupakan salah satu hak normatif pekerja perempuan yang memiliki implikasi hukum penting terhadap kedudukan pekerja perempuan dalam struktur ketenagakerjaan. Hak ini tidak hanya berkaitan dengan perlindungan kesehatan ibu dan anak, tetapi juga mencerminkan komitmen negara dalam menjamin kesetaraan gender di tempat kerja. Secara yuridis pengaturan cuti melahirkan di Indonesia telah diakomodasi dalam berbagai instrumen hukum ketenagakerjaan, baik pada tingkat undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya. Cuti melahirkan merupakan bagian dari hak reproduksi perempuan yang secara tidak langsung dijamin oleh Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁶ Dalam konteks ini, hak cuti melahirkan tidak dapat dipisahkan dari prinsip perlindungan martabat manusia dan keadilan sosial, khususnya bagi pekerja perempuan.

Secara normatif, pengaturan cuti melahirkan diatur dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak cuti selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ketentuan ini menegaskan bahwa cuti melahirkan merupakan hak imperatif (*dwingend recht*) yang wajib dipenuhi oleh pengusaha tanpa syarat tambahan apa pun.⁷ Dinamika hukum ini semakin progresif dengan disahkannya UU Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak (UU KIA), yang memperluas durasi cuti melahirkan hingga 6 bulan (dengan syarat medis tertentu). Perluasan ini membawa implikasi hukum baru pada skema pengupahan di mana upah dibayarkan penuh untuk 3 bulan pertama dan

⁶ *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

⁷ Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

75% untuk bulan berikutnya.⁸ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pengusaha tetap wajib membayar upah secara penuh kepada pekerja perempuan yang menjalani cuti melahirkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.⁹ Pemotongan upah secara sepihak selama masa cuti dapat diklasifikasikan sebagai pelanggaran berat terhadap norma ketenagakerjaan yang dapat berujung pada sanksi pidana maupun perdata. Hal ini menegaskan bahwa cuti melahirkan tidak dapat dijadikan alasan untuk mengurangi hak ekonomi pekerja perempuan.

Pada perspektif keadilan gender praktik tersebut mencerminkan ketidakadilan gender karena menempatkan fungsi biologis perempuan sebagai beban ekonomi individual, bukan sebagai tanggung jawab sosial yang harus dilindungi oleh negara dan dunia usaha. Pada pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan secara eksplisit melarang PHK dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, atau menyusui. Dalam konteks ini, cuti melahirkan berfungsi sebagai instrumen hukum untuk melindungi keberlanjutan hubungan kerja dan keamanan kerja (*job security*) bagi pekerja perempuan. Namun, dalam praktik hubungan industrial, hak cuti melahirkan seringkali menjadi alasan terselubung untuk tidak memperpanjang kontrak kerja atau menurunkan posisi pekerja perempuan, hingga pemberian penilaian yang buruk pasca cuti. Hal ini menciptakan perempuan yang kembali dari cuti melahirkan dianggap telah kehilangan kompetensi atau komitmen kerjanya yang dimana kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan realitas penerapan hukum (*das sein*). Secara hukum, tindakan ini merupakan bentuk diskriminasi gender tidak langsung yang melanggar prinsip equal opportunity yang diusung oleh instrumen internasional seperti Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000.¹⁰ Durasi cuti yang lebih panjang dalam UU KIA 2024 memang memiliki tujuan yang baik, yaitu memberikan perlindungan yang lebih optimal bagi ibu dan anak. Namun, di sisi lain kebijakan ini juga berpotensi menimbulkan persoalan baru dalam dunia kerja, khususnya terkait akses perempuan terhadap lapangan pekerjaan. Tanpa adanya dukungan berupa insentif bagi perusahaan

⁸ Hajir Ahmad, Fithriatus Shalihah, and Anom Wahyu Asmorojati, Pemenuhan Hak Maternitas Pada Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perempuan Hamil Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan & UU KIA, *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 29, 224–30. 2025.

⁹ Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Asri Wijayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Gender*. Jakarta: Sinar Grafika, , hlm. 112.

atau subsidi dari negara melalui sistem jaminan sosial untuk menanggung biaya upah selama masa cuti, perusahaan dapat merasa terbebani secara finansial. Kondisi ini dikhawatirkan dapat memunculkan kecenderungan perusahaan untuk lebih berhati-hati, bahkan enggan, dalam merekrut pekerja perempuan, terutama untuk posisi-posisi strategis.

Situasi tersebut berpotensi memperkuat fenomena pemisahan jabatan (*job segregation*), di mana posisi penting atau posisi pengambilan keputusan lebih banyak diisi oleh laki-laki. Hal ini bisa terjadi karena laki-laki sering dianggap memiliki kehadiran kerja yang lebih stabil dibandingkan perempuan yang memiliki kemungkinan mengambil cuti melahirkan. Jika kondisi ini terjadi, maka tujuan utama dari kebijakan perlindungan maternitas justru bisa berbalik menjadi hambatan bagi perkembangan karier perempuan. Oleh karena itu, upaya mewujudkan keadilan gender di tempat kerja tidak cukup hanya dengan memperpanjang durasi cuti melahirkan. Kebijakan tersebut perlu diiringi dengan reformasi sistem jaminan sosial yang mampu mengalihkan sebagian beban biaya maternitas dari pengusaha kepada negara melalui mekanisme asuransi sosial yang lebih inklusif. Dengan adanya dukungan tersebut, perusahaan tidak akan merasa dirugikan ketika mempekerjakan perempuan.

Pada akhirnya, implementasi hukum cuti melahirkan di Indonesia saat ini berada pada titik yang cukup krusial, yaitu antara upaya meningkatkan perlindungan kesejahteraan ibu dan risiko munculnya marginalisasi karier perempuan. Perlindungan hukum seharusnya tidak berhenti pada pemberian hak cuti saja, tetapi juga harus menjamin keamanan kerja (*job security*) serta keberlanjutan karier (*career continuity*) bagi pekerja perempuan setelah masa cuti berakhir. Selain itu, pengawasan yang ketat dan penegakan sanksi terhadap praktik diskriminasi yang tersembunyi di tempat kerja juga sangat penting. Dengan demikian, cuti melahirkan benar-benar dapat menjadi bagian dari upaya mewujudkan keadilan gender di dunia kerja, bukan justru menjadi beban tambahan bagi perempuan dalam mempertahankan posisinya di pasar tenaga kerja.

3. Hambatan dalam Mewujudkan Keadilan Gender di Tempat Kerja dan Solusi Yuridis

Salah satu hambatan utama dalam mewujudkan keadilan gender di tempat kerja adalah kesenjangan antara norma hukum dan pelaksanaannya. Secara normatif, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia telah mengakomodasi

prinsip non-diskriminasi dan perlindungan pekerja perempuan, seperti pengaturan mengenai upah yang adil, cuti melahirkan, serta jaminan sosial. Namun, dalam praktiknya, norma tersebut sering kali tidak diimplementasikan secara efektif.¹¹ Lemahnya efektivitas hukum ini dipengaruhi oleh kurang optimalnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Keterbatasan jumlah pengawas yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan, ditambah dengan rendahnya kapasitas pengawas dalam memahami dimensi diskriminasi gender terselubung, menyebabkan pelanggaran hak-hak reproduksi dan upah sering luput dari penindakan hukum. Tanpa sanksi yang memberikan efek jera, pengusaha cenderung mengabaikan hak normatif perempuan demi efisiensi biaya produksi. Akibatnya, pelanggaran hak-hak pekerja perempuan sering kali tidak ditindak secara tegas, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan melemahkan perlindungan terhadap keadilan gender.

Hambatan berikutnya bersifat struktural, yakni ketimpangan posisi tawar yang ekstrem antara pekerja perempuan dan pengusaha. Dalam hubungan industrial, pekerja perempuan terutama yang bekerja di sektor informal, kontrak, dan alih daya (*outsourcing*) sering berada pada posisi yang rentan. Kondisi ini menyebabkan pekerja perempuan enggan memperjuangkan haknya, termasuk hak atas cuti melahirkan dan upah yang setara, karena khawatir kehilangan pekerjaan.¹² Secara yuridis, meskipun asas kebebasan berkontrak diakui, hukum ketenagakerjaan sejatinya bersifat protektif, dalam praktik industrial keberadaan klausul-klausul kontrak sering kali digunakan untuk melegitimasi diskriminasi tidak langsung. Indikator kehadiran penuh dalam evaluasi kinerja secara sistematis memarginalkan pekerja perempuan yang menggunakan hak reproduksinya. Tindakan ini diklasifikasikan sebagai bentuk diskriminasi terselubung yang tampak netral secara prosedur, namun diskriminatif secara dampak. Konsekuensinya, terjadi diskoneksi antara norma perlindungan hukum dengan realitas hubungan industrial yang bersifat patriarkis.

Selain faktor pengawasa dan struktur pasar kerja, hambatan sosial dan budaya juga menjadi faktor signifikan dalam memicu tantangan keadilan gender. Budaya patriarki yang masih kuat dalam masyarakat Indonesia turut memengaruhi cara pandang dunia kerja terhadap perempuan. Perempuan sering dipersepsikan sebagai tenaga kerja

¹¹ Abdul Khakim. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. Hal. 87.

¹² Lalu Husni. 2018. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: RajaGrafindo Persada. Hal. 142.

sekunder yang memiliki beban biologis seperti hamil dan melahirkan, sehingga dianggap kurang produktif dibandingkan laki-laki.¹³ Dari sisi ekonomi, dunia usaha sering memandang pemenuhan hak-hak pekerja perempuan termasuk cuti melahirkan dan jaminan sosial sebagai beban biaya tambahan. Pandangan ini mendorong sebagian pengusaha untuk menghindari kewajiban hukum melalui berbagai cara, seperti penggunaan kontrak kerja jangka pendek atau tidak mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial.¹⁴ Secara yuridis, praktik tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dan perlindungan tenaga kerja. Namun, lemahnya penegakan hukum menyebabkan kepentingan ekonomi pengusaha sering kali lebih dominan dibandingkan pemenuhan hak normatif pekerja perempuan.

Solusi yuridis yang komprehensif diperlukan untuk mengatasi problem tersebut, antara lain melalui akselerasi fungsi pengawasan ketenagakerjaan sebagai instrumen pengawal kepatuhan norma hukum, selaras dengan amanat konstitusional dalam hukum positif ketenagakerjaan Indonesia. Negara harus memastikan bahwa pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan, kapasitas, dan independensi yang memadai untuk menindak pelanggaran hak pekerja perempuan. Reformulasi sanksi dan kebijakan afirmatif juga menjadi langkah penting dalam memperkuat perlindungan bagi pekerja perempuan.¹⁵ Dalam regulasi turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Kesejahteraan Ibu dan Anak 2024, diperlukan penajaman terhadap pengaturan sanksi agar tidak hanya berhenti pada denda administratif. Sanksi yang lebih tegas, seperti pencabutan izin usaha bagi perusahaan yang terbukti melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan kehamilan, perlu dipertimbangkan sebagai bentuk perlindungan nyata terhadap pekerja perempuan. Di sisi lain, pemerintah juga perlu menerapkan kebijakan afirmatif yang mendorong perusahaan untuk lebih serius dalam menerapkan prinsip kesetaraan gender di tempat kerja. Salah satu bentuknya dapat

¹³ Asri Wijayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perspektif Gender*. Jakarta: Sinar Grafika. Hal. 55–58.

¹⁴ Zaeni Asyhadie. 2017. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Depok: RajaGrafindo Persada. Hal. 201.

¹⁵ elysa Wardhani, Novea, Loso Judijanto, Nur Asmarani, Frans Reumi, I Kadek Kartika Yase, and Dwinanda Linchia Levi Heningdyah Nikolas Kusumawardhani, 2025. *Perempuan Dan Hukum: Perlindungan Hak Dalam Perspektif Gender*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

berupa pemberian insentif pajak atau penghargaan bagi perusahaan yang secara konsisten menerapkan standar gender equality dalam praktik ketenagakerjaan mereka.

Dengan demikian, reformulasi kebijakan ketenagakerjaan harus secara jelas memasukkan perspektif keadilan gender, termasuk pengaturan sanksi yang lebih tegas terhadap praktik diskriminasi. Pendekatan ini penting agar hukum tidak hanya bersifat formal dalam memberikan aturan, tetapi juga mampu memberikan perlindungan yang bersifat substantif bagi pekerja perempuan di dunia kerja.

Penguatan akses pekerja perempuan terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui mediasi, konsiliasi, maupun pengadilan hubungan industrial, merupakan solusi yuridis yang penting. Mekanisme ini harus responsif gender dan memberikan perlindungan terhadap potensi intimidasi atau retaliasi dari pengusaha, serta penyediaan bantuan hukum cuma-cuma khusus bagi pekerja perempuan di sektor informal.

Langkah strategis terakhir adalah melakukan ratifikasi penuh terhadap Konvensi ILO No. 183 tentang Perlindungan Maternitas. Hal ini penting untuk mengalihkan tanggung jawab pembayaran upah selama cuti melahirkan dari individu pengusaha ke dalam skema jaminan sosial nasional (BPJS Ketenagakerjaan). Dengan mengalihkan beban biaya ini ke negara, hambatan ekonomi yang selama ini menjadi alasan pengusaha melakukan diskriminasi dapat dihilangkan secara permanen.

4. Sinkronisasi Regulasi Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Ibu-Anak dalam Proteksi Hak Reproduksi

Sinkronisasi dan harmonisasi regulasi ketenagakerjaan serta kesejahteraan ibu dan anak merupakan fundamen kepastian hukum bagi pekerja perempuan. Secara teoretis, upaya ini bertujuan mengeliminasi kontradiksi norma guna mencegah eksploitasi terhadap hak-hak pekerja. Di Indonesia, hak reproduksi pekerja perempuan termasuk cuti haid, cuti melahirkan, perlindungan kesehatan kerja, dan akses fasilitas kerja yang responsif gender telah diatur secara normatif dalam beberapa undang-undang.¹⁶ Hak Maternitas, seperti cuti haid, melahirkan, serta proteksi dari PHK akibat kehamilan, diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023

¹⁶ Intan Nailul Muna and others. Membangun Kesetaraan Gender Dalam Perekrutan Kerja: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Terkait Cuti Melahirkan. *Hukum Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum Sosial Dan Humaniora*, 2.3. 334-48. 2025.

tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut memberikan dasar hukum bagi pekerja perempuan untuk memperoleh hak reproduksi tanpa diskriminasi dalam hubungan kerja.¹⁷ Namun, introduksi UU No. 4 Tahun 2024 (UU KIA) membawa paradigma baru yang meniscayakan sinkronisasi ulang terhadap logika hubungan industrial yang selama ini bersifat kaku.

Tantangan krusial harmonisasi ini adalah potensi konflik norma vertikal dan horizontal terkait disparitas durasi cuti melahirkan antara UU KIA (hingga 6 bulan) dan UU Ketenagakerjaan (3 bulan). Tanpa sinkronisasi peraturan pelaksana yang presisi, celah ini memicu pembangkangan hukum atau interpretasi yang merugikan pekerja. Jika tidak diintegrasikan dengan skema perlindungan upah dan jaminan kerja, hak ini berisiko menjadi 'pedang bermata dua' yang memicu diskriminasi preventif, di mana perusahaan secara sistematis menghindari rekrutmen perempuan untuk memitigasi hilangnya tenaga kerja dalam durasi panjang

Harmonisasi harus mengintegrasikan beban pembiayaan dengan menggeser perlindungan hak reproduksi dari beban tunggal pemberi kerja menjadi tanggung jawab kolektif melalui jaminan sosial. Sinkronisasi UU KIA dengan sistem SJSN mutlak diperlukan agar subsidi upah selama cuti panjang dapat diakomodasi oleh negara. Tanpa integrasi ini, kebijakan kesejahteraan ibu dan anak justru berisiko memicu segregasi gender di pasar kerja karena perempuan dianggap sebagai aset dengan biaya dan risiko tinggi.

Selain aspek pengupahan, harmonisasi juga diperlukan dalam penyediaan fasilitas penunjang di tempat kerja, seperti ruang laktasi dan tempat penitipan anak (*daycare*), yang sering kali diatur secara parsial dalam berbagai peraturan menteri. Integrasi norma antara UU Ketenagakerjaan, UU Kesehatan, dan UU KIA akan menciptakan standar tunggal yang wajib dipenuhi oleh dunia usaha. Dengan demikian, perlindungan hak reproduksi tidak lagi dianggap sebagai "hak istimewa" yang bisa ditawar, melainkan sebagai standar operasional prosedur (SOP) yang setara dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Langkah sinkronisasi yang komprehensif ini merupakan syarat mutlak untuk memastikan bahwa regulasi tidak hanya berhenti sebagai dokumen

¹⁷ "Komnas Perempuan". Komnas Perempuan Khawatir UU KIA Berakibat Diskriminasi Saat Perekrutan Pekerja. Kompas.com. <https://nasional.kompas.com/read/2024/06/11/08302191/komnas-perempuan-khawatir-uu-kia-berakibat-diskriminasi-saat-perekrutan>. Diakses 3 Pebruari 2026

formalitas, melainkan mampu mentransformasi budaya kerja Indonesia menjadi lebih inklusif dan responsif gender. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah dan lembaga penegak hukum untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pelaksanaan norma kerja responsif gender di tempat kerja.¹⁸

5. Peran Pengawasan Ketenagakerjaan dan Resolusi Konflik Industrial demi Keadilan Gender.

Pengawasan ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan instrumen penting dalam menegakkan prinsip keadilan gender di tempat kerja, khususnya bagi pekerja perempuan. Peran pengawas ketenagakerjaan tidak hanya terbatas pada pemeriksaan administratif atas kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga meliputi identifikasi praktik diskriminatif dan pemantauan pelaksanaan perlindungan hak pekerja perempuan secara konkret. Sebagaimana dikemukakan oleh International Labour Organization (ILO), pengawasan sensitif gender merupakan aspek penting dalam implementasi hak kerja karena memastikan bahwa ketentuan hukum tentang kesetaraan gender dan anti-diskriminasi dipatuhi oleh pemberi kerja serta praktik diskriminatif diidentifikasi dan ditindaklanjuti.¹⁹ Di Indonesia, pengawas ketenagakerjaan di bawah koordinasi Kemnaker dan Dinas Tenaga Kerja daerah berwenang melakukan inspeksi serta pembinaan untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap norma kesetaraan gender, pengupahan non-diskriminatif, dan perlindungan hak reproduksi. Pemerintah pun secara aktif mendorong pengawasan untuk mencegah diskriminasi upah antara pekerja perempuan dan laki-laki, serta mempromosikan perlakuan kerja yang adil dan setara di semua sektor ekonomi.

Namun, efektivitas pengawasan kerap terkooptasi oleh paradigma netralitas gender semu. Perspektif ini secara keliru mengasumsikan ketiadaan diskriminasi hanya berdasarkan formalitas tekstual, sehingga gagal mendeteksi ketimpangan gender yang bersifat substantif. Padahal, keadilan gender meniscayakan perlakuan khusus

¹⁸ “Sosialisasi Stop Diskriminasi dalam Ketenagakerjaan ... penuhi hak reproduksi perempuan pekerja”, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA), menjelaskan pentingnya perlindungan hak reproduksi pekerja perempuan

¹⁹ “International Labour Organization”. Gender Sensitive Labour Inspection Guide. ILO, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/Gender%20Sensitive%20Labour%20Inspection%20Guide_EN.pdf. Diakses, 2 Pebruari 2026.

(*substantive equality*) demi mewujudkan kesetaraan hasil. Terutama dalam hal implementasi di tingkat lapangan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum dan mekanisme pengawasan sudah tersedia, pelaksanaannya belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan spesifik pekerja perempuan, seperti perlindungan dari diskriminasi berbasis gender, kebutuhan fasilitas kerja yang ramah perempuan, atau penanganan kasus-kasus diskriminasi yang sering tidak muncul karena kurangnya pengaduan formal di antara pekerja yang paling rentan.²⁰ Akibatnya, pelanggaran hak reproduksi seperti sulitnya mendapatkan cuti haid atau ruang laktasi yang tidak layak sering kali dianggap sebagai pelanggaran kecil yang tidak diprioritaskan untuk ditindak secara hukum.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 juga memainkan peran penting dalam menegakkan keadilan gender oleh karena mekanisme ini menyediakan jalur hukum formal bagi pekerja perempuan untuk mengajukan keberatan atau gugatan atas perlakuan diskriminatif di tempat kerja. Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyediakan berbagai tahapan penyelesaian mulai dari mediasi, konsiliasi, hingga arbitrase dan pengadilan hubungan industrial sebagai ruang hukum untuk menyelesaikan sengketa kerja secara adil dan terstruktur. Namun, dalam praktiknya, jalur ini sering kali bersifat intimidatif dan mahal bagi pekerja perempuan. Tahapan mediasi dan konsiliasi sering kali lebih menitikberatkan pada perdamaian daripada penegakan hak normatif. Misalnya, dalam kasus PHK akibat kehamilan, mediator sering kali menyarankan kompensasi uang pesangon daripada memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali, yang secara filosofis justru melanggengkan diskriminasi kerja.

Selain itu, beban pembuktian dalam sengketa diskriminasi di Struktur pembuktian di PHI saat ini membebani pekerja yang secara hierarkis memiliki keterbatasan akses terhadap data perusahaan. Guna mengoptimalkannya, diperlukan transformasi melalui penguatan kapasitas inspeksi sensitif gender untuk mendeteksi diskriminasi tidak langsung pada sistem promosi dan upah. Diperlukan reformulasi beban pembuktian (*omering van bewijslast*) melalui sistem pembuktian terbalik parsial, di mana beban pembuktian

²⁰ W. Angelli et al., *Penerapan Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja Perempuan Dilihat dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, menunjukkan tantangan implementasi pengawasan dan penyelesaian perselisihan di tingkat lokal.

beralih kepada pengusaha setelah pekerja menunjukkan bukti awal (*prima facie*) adanya diskriminasi.

Secara keseluruhan, sinergi antara pengawasan yang proaktif dan mekanisme PPHI yang berpihak pada keadilan substantif adalah kunci untuk memastikan bahwa pekerja perempuan tidak hanya terlindungi di atas kertas, tetapi juga mendapatkan pemulihan hak yang nyata saat terjadi pelanggaran dalam hubungan industrial. Pengawasan yang efektif membantu mencegah praktik diskriminatif sejak awal, sementara mekanisme penyelesaian hubungan industrial memberikan jalan bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan pemulihan hukum bila terjadi pelanggaran. Namun, agar kedua instrumen ini optimal, dibutuhkan peningkatan kapasitas pengawas, kesadaran hukum di kalangan pekerja, serta pemahaman budaya kerja yang responsif gender.

6. PENUTUP

Berikut adalah kesimpulan singkat dan padat berdasarkan hasil pembahasan Anda:

1. Meskipun hukum positif menjamin kesetaraan upah, efektivitasnya terhambat oleh *gender pay gap* struktural dan sistem jaminan sosial yang kaku terhadap interupsi karier perempuan. Keadilan substantif meniscayakan pengawasan struktur upah yang rigid serta integrasi jaminan maternitas nasional guna mengeliminasi beban ekonomi pemberi kerja dan diskriminasi pasar kerja.
2. Cuti melahirkan adalah hak imperatif demi *job security*, namun perluasan durasi dalam UU KIA berisiko memicu marginalisasi dan segregasi kerja akibat beban biaya pada pengusaha. Keadilan gender substantif meniscayakan reformasi jaminan sosial guna mengalihkan beban pembiayaan ke negara demi menjamin kesetaraan peluang serta kontinuitas karier perempuan.
3. Keadilan gender terhambat oleh disparitas norma, lemahnya pengawasan, dan beban biaya maternitas pada pengusaha; solusinya meniscayakan penguatan sanksi progresif, inspeksi sensitif gender, serta pengalihan beban pembiayaan hak reproduksi ke sistem jaminan sosial nasional melalui ratifikasi Konvensi ILO No. 183.
4. Sinkronisasi dan harmonisasi antara UU Ketenagakerjaan dan UU KIA 2024 merupakan mandat yuridis untuk mengeliminasi konflik norma terkait disparitas durasi cuti, serta mengonversi perlindungan hak reproduksi dari beban privat

pemberi kerja menjadi tanggung jawab kolektif melalui integrasi sistem SJSN guna mencegah diskriminasi preventif dan segregasi gender di pasar kerja.

5. Penegakan keadilan gender yang efektif meniscayakan transformasi pengawasan ketenagakerjaan dari paradigma netralitas semu menuju inspeksi sensitif gender, serta reformulasi beban pembuktian dalam mekanisme penyelesaian sengketa guna menjamin pemulihan hak substantif bagi pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Abdul Khakim, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

elysa Wardhani, Novea, Loso Judijanto, Nur Asmarani, Frans Reumi, I Kadek Kartika Yase, and Dwinanda Linchia Levi Heningdyah Nikolas Kusumawardhani, 2025. *Perempuan Dan Hukum: Perlindungan Hak Dalam Perspektif Gender*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Lalu Husni, 2018. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Zaeni Asyhadie, 2017, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.

2. Jurnal

Ahmad, Hajir, Fithriatus Shalihah, and Anom Wahyu Asmorojati, ‘Pemenuhan Hak Maternitas Pada Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perempuan Hamil Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan & UU KIA’, *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 29 (2025), 224–30

Amaliyah, Vivi. “Legal Analysis of the Rights of Pregnant or Maternity Women Workers in Indonesia”. *Jurnal Legisci*. 2025

Ananta, Zulia Devi, Ari Puji Astuti, Putri Ananta Rahayu, Moh Jauhari Ibrahim, and M Isa Anshori, “Memahami Tindakan Diskriminasi Di Tempat Kerja: Perspektif Hukum Dan Etika”. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*. Vol. 2. Hal. 106–20. 2024.

Djakaria, Mulyani, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi”, *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Vol. 3. Hal. 15–28. 2018
<<https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/56>>

Maratus, Nuril Farida, “Bias Patriarkhisme Dalam Regulasi: Analisis Undang-Undang Kesejahteraan Ibu Dan Anak (Kia) No. 4 Tahun 2024 Perspektif Legal Feminism”. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*. Vol. 5. 2024.

Maretha, Cut Hilwa, Divana Salsabila Muklis, Alisyia Tabina, and Mutiara Agis Sarita, “Perspektif Dan Narasi Perempuan Mengenai Peran Dalam Peningkatan Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja: Studi Kasus Dalam Pembangunan Berkelanjutan: Penelitian”, *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*. Vol. 4. Hal. 269–78. 2025.

Muna, Intan Nailul, Alvieta Alice Reyhanif, Aulia Zaki, Neni Susilowati, Arum Nurul Layalia Mufaidah, and Kuswan Hadji, “Membangun Kesetaraan Gender Dalam Perekrutan Kerja: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Terkait Cuti Melahirkan”. *Hukum Inovatif: Jurnal Ilmu Hukum Sosial Dan Humaniora*, Vol. 2. Hal. 334–48. 2025.

Rusyaman, Jasmine Gitarahmi, Agus Mulya Karsona & Holyness N. Singadimedja. , “Peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).” *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum*, No. 9. 2025.

Yanti, Elda Febri, and Melia Rosa, “Keadilan Gender Dalam Dunia Kerja Pasca UU KIA: Analisis Hukum Tata Negara Dan Hak Konstitusional Perempuan”, *MADANIA Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan Islam*, Edisi 15, Hal. 11–20. 2025

3. Website

“International Labour Organization”. Gender Sensitive Labour Inspection Guide. ILO, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-09/Gender%20Sensitive%20Labour%20Inspection%20Guide_EN.pdf. Diakses, 2 Pebruari 2026.

“International Labour Organization”. Maternity Protection Convention (No. 183). Geneva: ILO. 2000. <https://www.ilo.org/resource/c183-maternity-protection-convention-2000>, file:///C:/Users/user/Downloads/wcms_114195.pdf. Diakses, 2 Pebruari 2026

“Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak”. Stop Diskriminasi, Penuhi Hak Reproduksi Perempuan Pekerja. (Siaran Pers). <https://www.kemenpppa.go.id/siaran-pers/negara-perkuat-perlindungan-anak-di-ruang-digital-menteri-pppa-tegaskan-implementasi-pp-tunas-dan-perpres-pard>. Diakses 2 Pebruari 2026

“Komnas Perempuan”. Komnas Perempuan Khawatir UU KIA Berakibat Diskriminasi Saat Perekrutan Pekerja. Kompas.com.

<https://nasional.kompas.com/read/2024/06/11/08302191/komnas-perempuan-khawatir-uu-kia-berakibat-diskriminasi-saat-perekrutan>. Diakses 3 Pebruari 2026

4. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.