



[Vol.3, No. 2, 2023]

PENERAPAN PRINSIP KESETARAAN GENDER DALAM DUNIA KERJA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Ilhaminatun Nor

Prodi Hukum Fakultas Sosial Humaniora Universitas Nurul Jadid, Paiton

E-mail: Ilhaminatun@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received; 05-07-2023

Revised; 25-08-2023

Accepted: 14-09-2023

Kata-kata Kunci:

Kesetaraan, Gender
dan UU. No. 13 Tahun
2003

Keywords: *Equality,
Gender and Law. No.
13 of 2003*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerapkan kesetaraan gender di tempat kerja. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana Undang-Undang tersebut diterapkan dalam hal kesetaraan gender di berbagai industri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Normatif. Data dikumpulkan melalui artikel, jurnal ilmiah, skripsi, Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa meskipun kesadaran dan pelaksanaan prinsip kesetaraan gender telah meningkat, masih ada masalah untuk menerapkannya secara efektif di tempat kerja. Sebagai pemerintah, perusahaan, dan masyarakat harus terus mendukung kesetaraan gender di tempat kerja.

Abstract:

This research aims to examine how Law No. 13 of 2003 year applies gender equality in the workplace. The main focus of this research is how the law is applied in terms of gender equality in various industries. The research method used is the Normative research method. Data was collected through articles, scientific journals, theses, Law Number 13 on labor, and Laws relating to Employment. Research shows that although awareness and implementation of gender equality principles have increased, there are still problems to effectively implement them in the workplace. As the government, companies, and society must continue to support gender equality in the workplace.

Pendahuluan

Istilah gender berasal dari kata "jenis kelamin" dan dapat didefinisikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan yang dapat dilihat dari nilai dan tingkah laku mereka. Karena setiap hal yang menjadi hak wanita tidak akan dapat diambil oleh laki-laki, Gender juga dapat didefinisikan sebagai konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam perilaku, peran, mental, dan bahkan karakter, sehingga



[Vol.3, No. 2, 2023]

gender sendiri menjadi sebuah kodrat yang dimiliki oleh setiap manusia¹. Perbedaan jenis kelamin, di mana laki-laki dan perempuan dibedakan berdasarkan peran mereka masing-masing. Baik sifat, posisi, dan kedudukan gender memainkan peran penting dalam masyarakat. Dalam konsepsi gender, perbedaan gender didasarkan pada konstruksi sosial dan budaya. Tidak akan menjadi masalah besar jika ketidakadilan tidak muncul antara laki-laki dan perempuan. Pada kenyataannya, ketidakadilan ini muncul baik bagi laki-laki maupun perempuan. Bukan hanya dalam masyarakat bahkan juga dalam dunia kerja².

Terminologi gender memiliki banyak makna yang saling melengkapi dan berkaitan dengan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Sementara Heyzer mendefinisikan gender sebagai peran laki-laki dan perempuan dalam suatu tingkah laku sosial yang terstruktur, Letner mendefinisikan gender sebagai tingkah laku yang sesuai dengan jenis kelamin dalam suatu masyarakat yang dilaksanakan pada waktu tertentu. Sehingga gender merupakan kodrat yang dimiliki oleh setiap orang³. Para ilmuwan menganggap gender sebagai budaya yang menjelaskan perbedaan antara laki-laki dan perempuan, yang diciptakan oleh Tuhan.

Kesetaraan gender memberikan perlindungan yang lebih besar bagi pekerja perempuan agar tidak terjadi diskriminasi di antara keduanya. Sementara keadilan berusaha menyeimbangkan budaya patriarki sehingga laki-laki dan perempuan dapat menjalankan perannya sebagai khalifah secara harmonis, kesetaraan berusaha meruntuhkan budaya patriarki sehingga perlu adanya perlindungan, bahkan menuntut persamaan dan kebebasan⁴. Prinsip kesetaraan laki-laki dan perempuan telah diakui,

¹ Kesetaraan Gender Di cv. Surya Agung Jaya Berdasarkan Undnag-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Skripsi IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Hlm 1

² *Ibid*, hlm 1

³ Murflatul Khoiriyah, Aulya. Perlindungan Dan Hak Pekerja perempuan Dibidang Ketenagakerjaan. Ijourns, Vol. 1, No. 1 2020. Hlm 58

⁴ Febriyanti Abidin, Bunga.Dkk. Ketidakadilan Kesetaraan Gender Yang Membudaya. Artikel Universitas Muslim Indonesia. Hal.2



[Vol.3, No. 2, 2023]

yang berarti tidak ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Hal ini berarti bahwa negara harus membantu warganya mendapatkan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat dan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Memberikan pekerjaan yang layak kepada setiap individu akan mengurangi angka pengangguran yang ada, dapat kita ketahui bahwa banyak para pekerja yang tidak memiliki kesempatan bekerja mereka lebih memilih tidak bekerja atau yang bisa dikatakan sebagai pengangguran⁵.

Sementara keadilan berusaha untuk menyeimbangkan budaya patriarki antara laki-laki dan perempuan dapat menjalankan perannya sebagai khalifah secara harmonis, kesetaraan berusaha meruntuhkan budaya patriarki sehingga perlu adanya perlindungan, perlindungan yang dilakukan adalah upaya agar setiap individu menghargai perbedaan agar tidak terjadi diskriminasi hal ini juga agar tidak menuntut persamaan dan kebebasan. Demi terbentuknya suatu keadilan sebagai warga Negara baik laki-laki maupun perempuan harus saling mentoleransi dan menghargai perbedaan yang ada⁶.

Pada dasarnya prinsip kesetaraan laki-laki dan perempuan telah diakui, yang berarti tidak ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin seharusnya tidak menjadi masalah melihat bahwa perbedaan antara jenis kelamin ini sudah menjadi kodrat Tuhan yang telah menciptakan manusia, sehingga dalam bekerja hal ini seharusnya tidak menjadi masalah, letak perbedaan antara laki-laki dan perempuan terutama dalam dunia kerja ialah posisi mereka sebagai seorang pekerja. Hal ini berarti bahwa negara harus membantu warganya mendapatkan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat dan memberikan

⁵ *Ibid*, hlm 3

⁶ Rahmat Darmawan, Riski. & Suryani Hamzah, Any. *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Dari Tindakan Diskriminasi Berdasarkan Undng-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal privat Law Fakultas, Vol. 4, No.1 Februari 2024. Hal. 185



[Vol.3, No. 2, 2023]

perlindungan bagi tenaga kerja⁷.

Dalam Pasal 77 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, prinsip kesetaraan gender juga menjelaskan kewajiban pekerja. Dalam bagian ini dinyatakan bahwa pengusaha dan majikan harus mematuhi aturan tentang waktu kerja pekerja laki-laki dan perempuan. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan karyawan lebih lama daripada batas waktu⁸.

Selain diatur dalam perundang-undangan di negara Indonesia, ILO adalah organisasi buruh internasional di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa dan membuat konvensi untuk mengatur hal-hal seperti hak asasi manusia, kesejahteraan sosial, dan administrasi perburuhan. Hal ini bertujuan agar perbedaan antara laki-laki dan perempuan tidak menjadi masalah dalam lingkungan dunia kerja⁹.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan ketenagakerjaan merupakan komponen penting dari pembangunan nasional. Hak asasi perempuan harus dilindungi. Pasal 27 (1) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu, tanpa pengecualian¹⁰. Dalam Pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit memberikan keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan untuk melindungi mereka karena perempuan secara alami memiliki tugas dan fungsi yang lebih penting dalam masyarakat, seperti reproduksi¹¹.

⁷ Prajanaparamita, Kanyaka. *Perlindungan Terhadap tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Administrativ Law & Governance Journal*, Vol. 2, No 1 Maret 2019. Hal. 35

⁸ *Ibid*

⁹ Rakhan Banjari, Desia. & Andres, Ricco. *Pelaksanaan Dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah undnag-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO*. *Jurnal HAM* Vol. 10, No 1 Juli 2019. Hal. 116-117

¹⁰ Prajanaparamita, Kanyaka. *Op Cit*

¹¹ *Ibid*



[Vol.3, No. 2, 2023]

Kesetaraan gender perspektif sosiologi dapat digunakan untuk melihat bahwa perempuan memiliki posisi yang berbeda dari laki-laki. Ini terjadi di lingkungan kerja, sehingga seolah-olah peran perempuan dinomorduakan. Dunia kerja juga memiliki budaya yang kurang menghargai perempuan, sehingga tidak jarang perempuan mendapatkan perlakuan yang semena-mena dan kehilangan hak-haknya. seringkali tidak diperhatikan, menyebabkan perkerja perempuan dirugikan¹².

Banyak perempuan bekerja dengan upah yang rendah dan prospek karir yang lebih terbatas, yang menyebabkan diskriminasi gender di tempat kerja. Dengan demikian, partisipasi perempuan dalam angkatan kerja sangat rendah dibandingkan dengan laki-laki. Sebagaimana diketahui, semua orang berhak memperoleh manfaat dari pembangunan. Pembangunan dianggap tidak sukses jika salah satunya tertinggal. Adanya kesetaraan yang dapat dikatakan bahwa kedudukan antara laki-laki dan perempuan sama dalam sistem kesetaraan hanya saja setiap orang mempunyai perspektif yang berbeda-beda¹³. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 mengatakan, bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Konstitusi ini menjadi dasar untuk UU No. 7 tahun 1984, yang menghapus semua bentuk diskriminasi terhadap wanita. Walaupun telah diakui, cara melaksanakannya masih menimbulkan masalah baik di tingkat kelembagaan maupun individu¹⁴.

Faktor biologis termasuk ketentuan tentang kondisi biologis dan psikologis, serta perlindungan yang terkait dengan gender, seperti peraturan tentang bekerja pada malam hari, pengupahan yang sama,

¹² Efendi, Prihatin. & Ratnasari Devi. Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Artikel Hukum, Universitas Gresik. Hal. 3

¹³ *Ibid*, hlm 4

¹⁴ Hidayani, Lily. Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Dalam undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum Islam. Kafa'ah journal, Vol 10, No. 2, November 2020. Hal 228



[Vol.3, No. 2, 2023]

peraturan tentang pekerjaan yang membahayakan dan besar, dan jaminan sosial dan kesehatan bagi pekerja wanita. Semua hal yang berkaitan dengan pekerja perlu adanya perlindungan khususnya para pekerja perempuan yang juga menjadi tulang punggung keluarga sebagai pekerja untuk membantu keluarga, memang pada dasarnya laki-laki yang bertanggung jawab atas keluarga, akan tetapi sebagai seorang perempuan juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya¹⁵.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini ialah normatif. Paradigma penelitian normatif merupakan model penelitian yang fokus pada kajian literatur hukum, seperti peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, putusan pengadilan, buku-buku dan artikel yang berkaitan dengan hukum. Penelitian hukum normatif ini digunakan untuk mengkaji asas-asas hukum, norma hukum, tujuan hukum dan konsistensi hukum, sehingga menemukan norma hukum yang bisa menjawab masalah-masalah hukum.

Hasil dan Pembahasan

1. Konsep Kesetaraan Di Tempat Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Penerapan prinsip kesetaraan gender yaitu para pekerja baik laki-laki maupun perempuan, mempunyai kewajiban dan hak yang berbeda. Salah satu tanggung jawab yang harus dilakukan oleh pekerja adalah menyelesaikan tugas mereka tepat waktu, seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 77 ayat 2 yang menjelaskan tentang waktu kerja, kewajiban bagi seorang pekerja yaitu bekerja tepat waktu, dengan konsisten dalam mengatur

¹⁵ *Ibid*



[Vol.3, No. 2, 2023]

waktu terutama dalam bekerja. Maka para pekerja akan terbiasa disiplin dalam melakukan berbagai kewajiban mereka terutama dalam bekerja.¹⁶

Sebagaimana diatur sebelumnya dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, Undang-Undang cipta kerja tidak mengubah substansi perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Karena Undang-Undang ketenagakerjaan sebelumnya tidak membahas perlindungan tersebut, karena itu jika proses perancangan Undang- Undang cipta kerja tidak benar atau keliru, penolakan pekerja dapat dipastikan untuk melindungi pekerja perempuan. Pasal yang diubah tidak mengubah Undang-Undang sebelumnya tentang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003¹⁷.

Semua pekerja laki-laki dan perempuan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaan yang telah memberi mereka kesempatan untuk bekerja. Sebagai bentuk pengabdian diri terhadap perusahaan yang telah memberikan kesempatan dalam bekerja, pekerja harus mematuhi ketentuan di tempat kerja. Pemerintah telah memberikan kompensasi kepada pekerja, berdasarkan kesepakatan ini Jika dalam hal bekerja sudah ada kesepakatan untuk bekerja maka semua perjanjian sudah terikat antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian tidak akan ada kesenjangan bahkan mereka akan bekerja sesuai kesepakatan¹⁸.

Kedudukan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu perusahaan, dalam kesetaraan gender di mana posisi perempuan sama dengan laki-laki tetapi tetap perlu adanya perlindungan untuk perempuan. Karena melihat resiko yang dihadapi oleh karyawan perempuan memiliki potensi yang sama dengan laki-laki, bahkan hak pekerja perempuan harus dilindungi sesuai dengan

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ Widyasputri, Monicha & Sarnawa, Bagus. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan)*. Media of Law and Sharia, Vol. 5 No. 2, 2024, hal. 150

¹⁸ Milania Rohmany, Shinta. Dkk. *Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan Dari Persepektif Keadilan Gender dan Hak-hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)*. Hal. 10



[Vol.3, No. 2, 2023]

Undang-Undang Hak Asasi Manusia Nomor 39 Tahun 1999.¹⁹

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa "kewajiban dasar manusia adalah setiap orang yang mempunyai hak yang sama untuk di lindungi," setiap pekerja memiliki kewajiban bukan hanya sebagai karyawan perusahaan tetapi juga sebagai pekerja yang telah mengabdikan diri sebagai pekerja. Dalam mengabdikan diri dalam bekerja tentunya banyak hal yang harus mereka lakukan. Setiap individu mentaati aturan yang telah disepakati bahkan memberikan suatu kelebihan yang dimilikinya dalam bekerja, hal ini perlu dilakukan agar para pekerja mempunyai tanggung jawab terhadap pemimpin bahkan perusahaan yang telah memberikan kesempatan kepada para pekerja²⁰.

Sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dan harus ditulis dalam bahasa Indonesia", setiap pengusaha dan tenaga kerja tidak boleh sembarangan dalam membuat keputusan. Jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan kesepakatan maka dengan adanya perjanjian kerja, setiap pengusaha dan tenaga kerja mempunyai tanggung jawab masing-masing, hal ini perlu dilakukan demi lancarnya para pekerja dalam suatu perusahaan.

Banyak faktor yang menjadi sebab munculnya perbedaan gender misalnya, perbedaan pemahaman gender dalam pendidikan sosialisai pemberdayaan dan bahkan kontruksi sosial budaya serta ajaran agama dan bangsa yang terkait dengan pembentukannya. Sosialisasi gender akhirnya dianggap sebagai takdir Tuhan setelah proses yang panjang. Dianggap bersifat laki-laki dan perempuan pemeliharaan Tuhan bersifat

¹⁹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

²⁰ *Ibid*



[Vol.3, No. 2, 2023]

biologis dan tidak dapat diubah²¹.

Mendefinisikan diskriminasi penting, karena digunakan untuk mengidentifikasi kekurangan Undang-Undang dan kebijakan sebagai bentuk pertimbangan gender. Atau tidak memberikan keadilan kepada semua kelompok karena, kebijakan mungkin tidak secara eksplis bertujuan untuk menghapus hak perempuan, tetapi malah berdampak negatif pada perempuan dalam jangka pendek atau panjang, sehingga kebijakan ini dianggap diskriminatif.²²

Perjuangan yang dihadapi perempuan dalam karir untuk mendapatkan hal-hal yang tidak baik, dan positif, yang berarti melakukan hal-hal yang baik. Akibat negatif dari ibu rumah tangga yang sibuk bekerja diluar rumah, yaitu mengurangi efektivitas interaksi antara suami, Istri, dan anak hidup bersama dalam lingkungan keluarga yang menyebabkan keretakan dan bahkan perceraian dalam hal inilah seorang laki-laki harus paham atas kebutuhan seorang perempuan²³.

Salah satu bentuk diskriminasi terhadap perempuan adalah menempatkan perempuan dibawah laki-laki, dan menganggap mereka tidak berhak untuk berpartisipasi dalam aktivitas publik. Hingga sampai saat ini banyak pandangan tentang perempuan yang timpang. Terutama dimasyarakat jawa budaya, Mereka sangat percaya pada nenek moyang mereka, namun demikian, beberapa dari mereka telah menggunakan teori kesetaraan gender saat mengajar anak-anaknya²⁴.

Seorang pekerja baik sebagai pegawai negeri maupun sebagai pegawai swasta dipabrik, industri, atau bisnis mikro kecil dan menengah,

²¹ Hendri Subagja, Yayang. *Perspektif Kesetaraan Gender pada Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Iman dan Spritualitas, Vol. 2, No. 4, 2022. Hal. 516

²² Afifah, Wiwik. *Hukum dan Konstitusi: Perlindungan Hukum Atas Diskriminasi Pada Hak Asasi Perempuan di Dalam Konstitusi*. DiH Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 13, No.26, Agustus 2017. Hal. 203

²³ Stefanise, Angelia. Dkk. *Kesetaraan Gender Dalam Rumah Tangga Untuk Wanita Karir*. Lentera Pancasila: Jurnal Riset Hukum dan Pancasila. Hal. 67

²⁴ Ibid



[Vol.3, No. 2, 2023]

kaum perempuan membantu memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidup keluarga. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan penghasilan karena kebutuhan finansial yang signifikan dalam keluarga. Jika suami atau pasangan tidak memiliki pekerjaan, seringkali seorang perempuan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Oleh karena itu, peran pekerja perempuan di Indonesia secara tidak langsung mendukung pembangunan nasional²⁵.

Pemerintah juga ikut berpartisipasi dalam pengesahan Undang-Undang tentang ketenagakerjaan dan kesetaraan yang melindungi pekerja perempuan, dalam perlindungan ini diharapkan para pekerja mendapatkan keadilan selain menjalankan tugas dengan baik, sebagai perempuan yang notabennya lebih banyak dirumah, akan tetapi dengan adanya keinginan yang besar dalam hal bekerja perempuan juga bisa mendapatkan pekerjaan sebagaimana laki-laki, sehingga perlu adanya perlakuan yang sama, sebagai seorang pekerja hendaklah ikut serta dalam mengembangkan perusahaannya²⁶.

Outsourcing merupakan perusahaan yang membuat perjanjian dengan penyedia jasa tenaga kerja untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam hal ini, pekerja mengadakan perjanjian kerja dengan penyedia jasa tenaga kerja dari pada perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing mulai mempertimbangkan sistem kontrak atau outsourcing karena mereka tidak perlu memikirkan tentang sistem kerja, kehadiran karyawan, upah, dan masalah lain yang seharusnya amereka tanggung sendiri²⁷. Perjanjian pemborongan pekerjaan, juga disebut sebagai perjanjian pemborong perusahaan yaitu, suatu perjanjian

²⁵ Hetharie, Yosia. Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan. *Bacarita Law Journal*, Vol. 1, No. 1, November 2020. Hal. 55

²⁶ Hendri Subagja, Yayang. Perspektif Kesetaraan Gender pada Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Iman dan Spritualitas*, Vol. 2, No. 4, 2022. Hal. 517

²⁷ Filia & Putra Wijaya, Rivaldo. Analisis Yuridis Terhadap Had dan Kewajiban Karyawan Outsourcing Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan (PT Garda Wibawa Sukses). *Jurnal Mercatoria*, Vol. 12, NO. 2, Desember 2019. Hal. 98



[Vol.3, No. 2, 2023]

dimana pihak yang satu mengingatkan diri untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu untuk pihak yang memborongkan dengan menerima harga yang telah ditentukan. Seperti Perjanjian kerja waktu tertentu²⁸.

2. Implementasi Prinsip Kesetaraan Di Tempat Kerja Perspektif UU. No. 13 Tahun 2003

Setiap orang yang menganut sistem patriarki atau yang disebut sebagai laki- laki yang menjadi penguasa mengalami diskriminasi gender. Diskriminasi ini juga sering terjadi di tempat kerja. Namun, prinsip kesetaraan sendiri harus didefinisikan dengan bijak karena memungkinkan kaum laki-laki untuk berpartisipasi dalam berbagai bidang, seperti administrasi, politik, dan pembangunan. Kesetaraan menghasilkan keseimbangan antara laki-laki dan perempuan tanpa Menteri Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia menyatakan bahwa kesetaraan adalah bentuk kebersamaan, kasih sayang, pembelaan, dan penghormatan terhadap laki-laki dan perempuan sebagai bentuk penghormatan agar kedua belah pihak dapat memperoleh keadilan di mana pun mereka berada²⁹.

Banyak faktor berkontribusi pada munculnya perbedaan gender, misalnya perbedaan pemahaman gender dalam pendidikan, sosialisasi, pemberdayaan dan bahkan kontruksi sosial budaya, serta ajaran agama dan bangsa yang terkait dengan pembentukannya, seosialisasi gender akhirnya dianggap sebagai takdir tuhan setelah proses yang panjang³⁰. Permasalahan lainnya adalah tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja

²⁸ Filia & Putra Wijaya, Rivaldo. Analisis Yuridis Terhadap Had dan Kewajiban Karyawan Outsourcing Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan (PT Garda Wibawa Sukses). Jurnal Mercatoria, Vol. 12, NO. 2, Desember 2019. Hal. 97

²⁹ Anisatul Hamidah, *Urgensi Prinsip Non-Diskriminasi Dalam Regulasi Untuk Pengarus-Utamaan Kesetaraan Gender*. Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 51, No. 3, 2021. Hal. 684

³⁰ Regina Larasati, Widya. Dkk. *Kesetaraan Gender Ditinjau Dari Akses Pendidikan dan Pekerjaan Bagi Perempuan di Dusun Sade Desa Rembitan*. Jurnal Pendidikan Sosial Keberagaman, Vol. 9, No. 2, Desember 2022. Hal. 45



[Vol.3, No. 2, 2023]

masih belum dapat dikatakan terwujud ketika dihadapkan oleh pemberlakuan Undnag-Undang cipta kerja, yang cenderung mengabaikan hak dari pada tenaga kerja. Undang- Undang Cipta kerja ini dapat dikatakan berada pada posisi yang tidak ideal apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja, seperti hak cuti tenaga kerja wanita sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan³¹.

Perbedaan gender juga menjadi penghambat bagi para perempuan karena pada dasarnya laki-laki yang berperan penuh sebagai seorang pemimpin, jumlah pemimpin perempuan lebih sedikit dibandingkan kesempatan yang sama sebagai seseorang yang mempunyai hak dalam segi apapun, dari ketidakadilan sisinilah menjadi penghalang utnuk mencapai suatu hal yang seharusnya dapat dimiliki oleh setiap individu yaitu laki-laki dan perempuan³².

Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur dimana laki-laki dan perempuan menjadi korban ketidakadilan telah disebabkan oleh peran dan kedudukan yang berbeda, antara perempuan dan laki-laki hal ini terjadi secara langsung melalui peraturan dan kebijakan selama peradaban manusia keyakinan dan membenaran telah ditanamkan dalam berbagai bentuk yang mempenegaruhi laki-laki dan perempuan sehingga menyebabkan ketidakadilan gender³³.

Pandangan masyarakat bahwa perempuan lebih baik mengurus pekerjaan rumah tangga dari pada bekerja diluar, pekerjaan menyebabkan kurangnya partisipasi perempuan Indonesia, namun peningkatan

³¹ Yustisia Pambudi, Garda. & Ulfatun Najicha, Fatma. *Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Vol 9, No. 1, Agustus 2022.* Hal. 8

³² Leovani, Ega. Dkk. *Ketidaksetaraan Gender di Tempat Kerja: Tinjauan Mengenai Proses dan Praktek Dalam Organisasi.* Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores, Vol. 13, No. 2, 2023. Hal. 309

³³ Zuhri, Saifuddin. & Dian Amalia. *Ketidakadilam Gender dan Budaya Patriarki di Kehidupan Masyarakat Indonesia.* Murabbi: Jurnal Ilmiah dalam Bidang Pendidikan, Vol. 5, No. 1, Juni 2022. Hal. 19



[Vol.3, No. 2, 2023]

partisipasi perempuan dalam bidang ekonomi dan wirausaha juga sangat penting untuk mengatasi kemiskinan dan membangun perekonomian³⁴. Salah satu bentuk diskriminasi terhadap perempuan adalah menempatkan perempuan dibawah laki-laki, dan menganggap mereka tidak berhak untuk berpartisipasi dalam aktivitas publik. Pada hakikatnya mereka mempunyai hak dan tanggung jawab sebagai perjanjian dalam perusahaan³⁵. Ketidakadilan gender berlanjut sebagai akibat dari penempatan laki-laki sebagai satu-satunya yang dominan dalam berbagai peran, seperti kepemimpinan politik modal, moral, hak sosial, dan kepemilikan tanah atau properti. padahal seorang perempuan juga mempunyai hak untuk menjadi seorang pemimpin³⁶.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, seperti yang telah diketahui, bahwa tujuan hukum perburuhan adalah untuk mewujudkan keadilan sosial dalam bidang perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan. Jika peraturan dalam perburuhan yang mewajibkan atau memaksa majikan untuk bertindak seperti yang diatur dalam perundang-undangan tersebut diikuti oleh semua pihak pekerja akan dilindungi dari kekuasaan majikan³⁷.

Sebagai pemberi kerja perusahaan lebih cenderung membuat peraturan perusahaan yang menguntungkan perusahaan dari pada merugikan pekerja, termasuk pekerja perempuan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Undang- Undang ketenagakerjaan masih belum diterapkan secara efektif untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan

³⁴ *Ibid*

³⁵ Hetharie, Yosia. *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan*. Bacarita Law Journal, Vol. 1, No. 1, November 2020. Hal. 59

³⁶ Syaifuddin Zuhri, *Op Cit*

³⁷ Maullany Nabbillah, Cintya. *Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Hukum Responsif, Vol. 9, No. 2, Agustus 2018. Hal. 73



[Vol.3, No. 2, 2023]

melalui pengawasan dan pelatihan pemerintah³⁸.

Hubungan subordinasi pengusaha memiliki wewenang untuk memberi instruksi kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan, sedangkan dengan perjanjian kerja, pekerja dibawahnya harus menerima dan melaksanakan perintah tersebut, posisi tawar sering menentukan perbedaan antara pengusaha dan pekerja. Secara hukum pekerja dan buruh dianggap sebagai individu yang memiliki hak yang setara secara Normatif dan pemerintah, termasuk hak atas pekerjaan yang layak dan penghidupan yang sesuai dengan kemanusiaan. Namun faktanya adalah bahwa pekerja atau buruh seringkali tidak diperlakukan dengan layak sebagai manusia yang memiliki martabat, tetapi hanya dianggap sebagai bagian dari proses produksi, tanpa mengakui peran mereka dalam mencapai kesuksesan pengusaha³⁹.

Sebuah wawasan sosial tentang diskriminasi dan penindasan karena jenis kelamin yang berakar pada pengalaman kaum perempuan suatu gerakan yang memperjuangkan pembebasan kaum perempuan. Feminisme mencakup bagian dari kehidupan seseorang yang mewarnai harapan, tekad, dan tindakan mereka. Feminisme memiliki banyak definisi yang luas dan terbatas. Kumpulan ide yang terorganisir dan sekaligus rencana tindakan yang efektif berakar dari kesadaran kritis perempuan tentang bagaimana suatu kebudayaan dikendalikan oleh kaum laki-laki demi kepentingan mereka⁴⁰.

Pekerja asing yang bekereja di Indonesia juga mengalami diskriminasi karena kurangnya kesadaran untuk menghargai satu sama lain sebagai perbedaan yang beragam antara setiap orang. Hal ini

³⁸ Hetharie, Yosia. *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan*. Bacarita Law Journal, Vol. 1, No. 1, November 2020. Hal. 60

³⁹ Lutfiyah, Lulu. Dkk. *Penerapan Asas Non-Diskriminasi Dalam Perjanjian Kerja Part Time*. Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, Vol. 2, No. 6, Juni 2024. Hal. 45

⁴⁰ Zuhri, Saifuddin. & Dian Amalia. *Ketidakadilan Gender dan Budaya Patriarki di Kehidupan Masyarakat Indonesia*. Murabbi: Jurnal Ilmiah dalam Bidang Pendidikan, Vol. 5, No. 1, Juni 2022. Hal. 19



[Vol.3, No. 2, 2023]

disebabkan oleh kebijakan pengusaha yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada pekerja, dan prinsip dunia kerja yang adil yaitu tidak membandingkan pekerja satu sama lain. Diskriminasi termasuk tidak menghargai pendapat orang lain, pelecehan seksual. Karena diskriminasi, karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mencari tempat kerja yang lebih sesuai dengan keinginan setiap orang⁴¹.

Keadilan di tempat kerja sangat penting untuk mencegah diskriminasi antara pekerja, ini termasuk keadilan dalam hal pembagian gaji, penghapusan diskriminasi berdasarkan gender, dan kesempatan yang sama dalam bekerja, menurut Pasal 5 dan 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, di mana pemerintah memastikan bahwa semua pekerja akan mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Seperti diskriminasi gender, pembagian gaji, dan pembagian pekerjaan di jenjang karir terhadap karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab mereka masing-masing⁴².

Hak setiap pekerja untuk memperoleh pendapatan. Upah adalah salah satu bentuk penghargaan terhadap setiap orang yang bekerja. Upah yang diterima oleh setiap orang harus sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu sesuai dengan pekerjaan yang berikan oleh pengusaha kepada karyawannya. Oleh karena itu, upah juga merupakan hak bagi setiap pekerja setelah mereka menyelesaikan tugas mereka di tempat kerja⁴³.

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Pasal 11 konvensi penghapusan diskriminasi terhadap perempuan mengatur persamaan hak pekerja laki-laki dan perempuan. Undang-

41 Susiana, Sali. *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*. Aspirasi, Vol. 8, No. 2 Desember 2017. Hal. 218

42 Ibid

43 Nurul Hayati, Vera. *Penerapan prinsip Non Discrimination Dalam World Trade Organization Terhadap Kebijakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia (Studi Kasus: Tenaga Kerja Asing Tiongkok di Indonesia)*. Skripsi, Universitas Hasanuddin, Makassar. Hal. 36



[Vol.3, No. 2, 2023]

undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur hak-hak wanita, termasuk hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan kesempatan kerja yang sama antara laki-laki dan perempuan. Pasal 49 undang-undang tersebut menyatakan bahwa wanita berhak untuk dipilih dan dipilih untuk jabatan dan profesi yang sesuai dengan persyaratan perundang-undangan, dan mereka juga berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus untuk mencegah diskriminasi dalam pekerjaan mereka⁴⁴.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, pekerja harus diberikan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang berkaitan dengan peralatan kerja, tempat kerja, dan lingkungan kerja yang ada. Ini karena kondisi kesehatan pekerja akan mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas pekerja. Jika dalam perusahaan memberikan perlindungan terkait kebutuhan bahkan hak bagi para pekerja, para pekerja akan merasa bahwa dirinya tidak semata-mata hanya bekerja dan digaji, akan tetapi juga diperhatikan baik dari segi kesehatan fisik maupun jasmani⁴⁵.

Diskriminasi terhadap karyawan dapat terjadi sejak awal penerimaan pekerja, sehingga penting untuk mengklarifikasi bahwa pengangkatan karyawan tidak harus didasarkan pada jenis kelamin. Bentuk dari sebuah keberhasilan perusahaan adalah memperlakukan sama, antara pekerja baik pekerja laki-laki maupun perempuan. Akan perlindungan hukum yang memberikan hak dan kesempatan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan di tempat kerja merupakan upaya agar tidak terjadi diskriminasi antar pekerja⁴⁶.

44 Rahmat Darmawan, Rizki. & Suryani Hamzah, Any. *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Dari Tindakan Diskriminasi Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram, Vol. 4, No. 2, Februari 2024. Hal. 187

⁴⁵ *Ibid*

⁴⁶ *Ibid*



[Vol.3, No. 2, 2023]

Sebagai seorang pekerja, mereka harus mematuhi aturan di dunia kerja. Sejak awal bekerja, para pekerja terikat perjanjian selama bekerja dengan tujuan menjamin bahwa mereka akan melakukan pekerjaan mereka tanpa terpaksa. Perjanjian ini memungkinkan pekerja untuk menempatkan posisi mereka sebagai pekerja⁴⁷. Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam Pasal 76 mengatur perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang bekerja di malam hari. Jika dalam perusahaan mengharuskan pekerja wanita bekerja di malam hari, maka disana sudah pasti ada ketentuan dan peraturan yang wajib dijalankan, selain itu perusahaan juga akan melindungi para pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Pada pasal 76 yang mengatur bahwa pekerja yang diterapkan dalam Undang-Undang ini dikarenakan pekerja kurang dari usia 18 tahun, akan menimbulkan permasalahan yang akan berakibat pada pekerja atau suatu perusahaan⁴⁸.

Peraturam Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan pengusaha menetapkan bahwa pengusaha yang memberikan upah kepada pekerjanya harus memenuhi standar hidup yang layak. Jika mereka tidak melakukannya, mereka akan dikenai sanksi hukum. Bahkan pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa pengusaha wajib melindungi pekerja perempuan, pekerja lanjut usia, pekerja disabilitas, dan pekerja migran agar mendapatkan perlakuan yang sama dalam hal upah, kesempatan kerja, dan hak-hak lainnya. Karena itu, karyawan harus bekerja keras dan menunjukkan kemampuan terbaik mereka⁴⁹.

Salah satu faktor yang menyebabkan diskriminasi adalah perbedaan

⁴⁷ Prajnaparamita, Kanyaka. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 1, Maret 2019. Hal. 39

⁴⁸ *Ibid*

⁴⁹ Laxmi Dewi, Shunita. Dkk. *Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal*. *Diponegoro Law Journal*, Vol. 6, No. 1, 2017. Hal. 6



[Vol.3, No. 2, 2023]

upah yang dibuat oleh perusahaan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Pemberian upah kepada setiap pekerja haruslah sesuai dengan apa yang telah ditentukan, tidak ada diskriminasi bagi para pekerja agar setiap pekerja memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja, sebaliknya perusahaan yang mempekerjakan para pekerja mempunyai tanggung jawab untuk memberikan upah yang sesuai dengan kesepakatan dan peraturan yang berlaku. Meskipun penerimaan upah terus meningkat dari tahun ke tahun, pekerja laki-laki menerima upah yang lebih besar dibandingkan pekerja perempuan, meskipun penerimaan upah terus meningkat, pekerja perempuan tetap menerima upah yang lebih rendah⁵⁰.

Organisasi Perburuhan Sedunia (ILO) menyatakan bahwa ada beberapa alasan mengapa terjadi diskriminasi terhadap tenaga kerja atau bahkan calon pekerja. Salah satunya adalah usia pekerja. Penduduk lanjut usia dianggap sebagai beban dalam sumber daya potensial pembangunan dari perspektif ekonomi, karena mereka dianggap tidak produktif bahkan jika mereka bekerja membutuhkan dukungan dari generasi muda. Dalam hal ini, dikatakan bahwa pendapatan generasi muda lebih tinggi dari pada generasi usia lanjut⁵¹.

Negara hukum yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia sangat penting, dikarenakan diskriminasi terjadi karena adanya individu yang merasa bahwa dirinya mempunyai hak khusus yang tidak dimiliki oleh orang lain, pada kenyataannya setiap orang harus memperhatikan peraturan bahkan hukum yang berlaku. Setiap orang mempunyai hak dan kewajiban yang berbeda. Seseorang bahkan tidak menyadari bahwa

⁵⁰ Milania Rohmany, Shinta. Dkk. *Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan Dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)*. Artikel Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Hal. 18

⁵¹ Tiara Kasih Subrianto, Amalia. & Apriani, Rani. *Hak Anti Diskriminasi dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia Dalam Sektor Pekerjaan*. Widya Yuridika: Jurnal Hukum, Vol. 5, No. 2, Desember 2022. Hal. 430



[Vol.3, No. 2, 2023]

perlindungan terhadap diskriminasi sudah jelas, bahwa diskriminasi yang dilakukan akan menjadi pertanggung jawaban besar terhadap seseorang, karena Hak Asasi Manusia bukan semata-mata hak untuk melindungi martabat manusia juga merupakan memberikan keadilan kepada setiap individu sebagai warga Negara bahkan dalam dunia kerja sekalipun⁵².

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang pekerja mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja. Dalam menerapkan prinsip kesetaraan dalam dunia kerja terutama laki-laki sebagai seorang pemimpin harus memberikan kesempatan kepada pekerja perempuan karena setiap orang mempunyai kewajiban dan hak masing masing sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimana setiap pekerja berhak dilindungi terutama pekerja perempuan sebagai bentuk perlindungan hukum bahwa posisi perempuan dan laki-laki yang membedakan diantara keduanya. Penerapan dan perlindungan dalam mengatasi kesetaraan gender dalam dunia kerja perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena setiap pekerja baik laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan yang sama dalam bekerja, akan tetapi karena laki-laki yang lebih dominan dalam bekerja sehingga sering terjadi diskriminasi yang menyebabkan tidak adanya keadilan diantara kedua belah pihak, salah satu bentuk yang sering terjadi ialah adanya upah bagi pekerja, sehingga pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengatur terkait pengupahan. Karena upah bagi pekerja laki-laki lebih besar dibandingkan upah pekerja perempuan padahal dalam sistem kerja mereka sama-sama

⁵² Wahyu Hapsari, Nindra. *Perlindungan Hukum Terhadap Kelompok Minoritas Gender Sebagai Implementasi Pemenuhan Hak Asasi Manusia (Perbandingan Kasus LGBT di Indonesia, India dan Brunei Darussalam)*. Dharmasisya, Vol. 1, No. 2, Juni 2021. Hal. 948



[Vol.3, No. 2, 2023]

bekerja dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan disitulah mereka juga berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Wiwik. *Hukum dan Konstitusi: Perlindungan Hukum Atas Diskriminasi Pada Hak Asasi Perempuan di Dalam Konstitusi*. DiH Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 13, No.26, Agustus 2017.
- Efendi, Prihatin. & Ratnasari Devi. Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Artikel Hukum, Universitas Gresik.
- Febriyanti Abidin, Bunga.Dkk. Ketidakadilan Kesetaraan Gender Yang Membudaya. Artikel Universitas Muslim Indonesia.
- Filia & Putra Wijaya, Rivaldo. *Analisis Yuridis Terhadap Had dan Kewajiban Karyawan Outsourcing Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan (PT Garda Wibawa Sukses)*. Jurnal Mercatoria, Vol. 12, NO. 2, Desember 2019.
- Hamidah, Anisatul. *Urgensi Prinsip Non-Diskriminasi Dalam Regulasi Untuk Pengarus- Utamaan Kesetaraan Gender*. Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 51, No. 3, 2021.
- Hendri Subagja, Yayang. *Perspektif Kesetaraan Gender pada Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Iman dan Spritualitas, Vol. 2, No. 4, 2022.
- Hetharie, Yosia. *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan*. Bacarita Law Journal, Vol. 1, No. 1, November 2020.
- Hidayani, Lily. *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap tenaga Kerja Wanita Dalam Undnag- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum Islam*. Kafa'ah Journal, Vol. 10, No. 2, November 2020.
- Kesetaraan Gender Di cv. Surya Agung Jaya Berdasarkan Undnag-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Skripsi IAIN Syekh



[Vol.3, No. 2, 2023]

Nurjati Cirebon.

Laxmi Dewi, Shunita. Dkk. *Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal*. Diponegoro Law Journal, Vol. 6, No. 1, 2017.

Leovani, Ega. Dkk. *Ketidaksetaraan Gender di Tempat Kerja: Tinjauan Mengenai Proses dan Praktek Dalam Organisasi*. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores, Vol. 13, No. 2, 2023.

Milania Rohmany, Shinta. Dkk. *Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan Dari Persepektif Keadilan Gender dan Hak-hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)*.

Murflatul Khoiriyah, Aulya. *Perlindungan Dan Hak Pekerja perempuan Dibidang Ketenagakerjaan*. Ijouns, Vol. 1, No. 1 2020.

Nurul Hayati, Vera. *Penerapan prinsip Non Discrimination Dalam World Trade Organization Terhadap Kebijakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia (Studi Kasus: Tenaga Kerja Asing Tiongkok di Indonesia)*. Skripsi, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Prajnaparamita, Kanyaka. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Administrative Law & Governance Journal, Vol. 2, No. 1, Maret 2019.

Rahmat Darmawan, Rizki. & Suryani Hamzah, Any. *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Dari Tindakan Diskriminasi Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram, Vol. 4, No. 2, Februari 2024.

Rakhan Banjari, Desia. & Andres, Ricco. *Pelaksanaan Dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah undnag-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO*. Jurnal HAM Vol. 10, No 1 Juli 2019.

Regina Larasati, Widya. Dkk. *Kesetaraan Gender Ditinjau Dari Akses Pendidikan dan Pekerjaan Bagi Perempuan di Dusun Sade Desa Rembitan*. Jurnal Pendidikan Sosial Keberagaman, Vol. 9, No. 2, Desember 2022.

Stefanise, Angelia. Dkk. *Kesetaraan Gender Dalam Rumah Tangga Untuk Wanita Karir*. Lentera Pancasila: Jurnal Riset Hukum dan Pancasila.



[Vol.3, No. 2, 2023]

- Susiana, Sali. *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*. Aspirasi, Vol. 8, No. 2 Desember 2017.
- Tiara Kasih Subrianto, Amalia. & Apriani, Rani. *Hak Anti Diskriminasi dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia Dalam Sektor Pekerjaan*. Widya Yuridika: Jurnal Hukum, Vol. 5, No. 2, Desember 2022.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 57.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- Wahyu Hapsari, Nindra. *Perlindungan Hukum Terhadap Kelompok Minoritas Gender Sebagai Implementasi Pemenuhan Hak Asasi Manusia (Perbandingan Kasus LGBT di Indonesia, India dan Brunei Darussalam)*. Dharmasiswa, Vol. 1, No. 2, Juni 2021.
- Widyasputri, Monicha & Sarnawa, Bagus. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Khusus Pekerja Perempuan (Perbandingan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan)*. Media of Law and Sharia, Vol. 5 No. 2, 2024;
- Yustisia Pambudi, Garda. & Ulfatun Najicha, Fatma. *Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Vol 9, No.1, Agustus 2022*.
- Zuhri, Saifuddin. & Dian Amalia. *Ketidakadilan Gender dan Budaya Patriarki di Kehidupan Masyarakat Indonesia*. Murabbi: Jurnal Ilmiah dalam Bidang Pendidikan, Vol. 5, No. 1, Juni 2022.
- Lutfiyah, Lulu. Dkk. *Penerapan Asas Non-Diskriminasi Dalam Perjanjian Kerja Part Time*. Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu, Vol. 2, No. 6, Juni 2024.
- Maullany Nabbillah, Cintya. *Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Hukum Responsif, Vol. 9, No. 2, Agustus 2018.