

**ANALISIS HUKUM TERHADAP PROPORSIONAL IDEAL
HAK PEKERJA WANITA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-
UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

SKRIPSI

FITRIANI GULO
20210090023



**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSAPUTRA
SUKABUMI
2025**

**ANALISIS HUKUM TERHADAP PROPORSIONAL IDEAL
HAK PEKERJA WANITA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-
UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh gelar sarjana

hukum (S.H)

FITRIANI GULO
20210090023



**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NUSAPUTRA
SUKABUMI
2025**

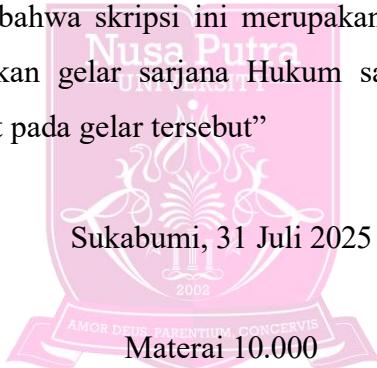
LEMBAR PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : ANALISIS HUKUM TERHADAP PROPORSIONAL IDEAL HAK PEKERJA WANITA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

NAMA : FITRIANI GULO

NIM 20210090023

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab bahwa skripsi ini merupakan hasil karya pribadi saya sepenuhnya, kecuali bagian-bagian yang berupa kutipan yang telah saya cantumkan sumbernya dengan jelas. Apabila dikemudian hari terdapat pihak lain yang menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karyanya, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar sarjana Hukum saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”



FITRIANI GULO
Penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : ANALISIS HUKUM TERHADAP PROPORSIONAL IDEAL HAK PEKERJA WANITA PASCA BERLAKUNYA UNTANG-UNTANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

NAMA : FITRIANI GULO

NIM 20210090023

Skripsi ini telah diujikan serta dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 31 Juli 2025 menurut pandangan kami, skripsi ini layak dan memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Hukum (S.H).

Sukabumi, 31 Juli 2025



Endah Pertiwi, S.H., M.Kn
NIDN. 0424019501

Endah Pertiwi, S.H., M.Kn
NIDN. 0424019501

PLH. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H
NIDN. 0414058705

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk keseimbangan hak pekerja wanita sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta mengkaji bentuk perlindungan hukum yang proporsional dan ideal bagi pekerja wanita berbasis gender. Permasalahan ketimpangan hak, diskriminasi upah, serta lemahnya perlindungan terhadap kebutuhan biologis dan sosial pekerja perempuan menjadi latar belakang penting dalam penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan yuridis normatif. Dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian ini didasarkan pada studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan nasional seperti UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, serta ketentuan internasional seperti CEDAW dan konvensi ILO. Analisis dilakukan secara kualitatif terhadap data sekunder berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Pembahasan dalam penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara normatif hak-hak pekerja perempuan masih diakomodasi dalam UU Cipta Kerja, namun dalam implementasinya belum mencerminkan perlindungan yang ideal dan proporsional. Beberapa hak seperti cuti haid, perlindungan kehamilan, dan larangan PHK karena menikah masih sering dilanggar. Selain itu, fleksibilitas hubungan kerja yang diperkenalkan UU Cipta Kerja justru cenderung melemahkan posisi tawar pekerja Perempuan. Kesimpulannya perlindungan hukum bagi pekerja wanita belum sepenuhnya proporsional dan berkeadilan. Diperlukan penguatan regulasi dan pengawasan implementasi untuk memastikan keadilan substantif serta mendukung pencapaian kesetaraan gender sebagaimana ditargetkan dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

Kata Kunci: Hak pekerja wanita, proporsionalitas, cipta kerja, kesetaraan gender, perlindungan hukum.



ABSTRACT

This research aims to analyze the form of balance in the rights of female workers before and after the enactment of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and examine the proportional and ideal form of legal protection for gender-based female workers. The problems of inequality of rights, wage discrimination, and weak protection of the biological and social needs of female workers are important backgrounds in this research. The method used is normative juridical. With a statute approach and conceptual approach. This research is based on a literature study of national laws and regulations such as the Manpower Law and the Job Creation Law, as well as international provisions such as CEDAW and ILO conventions. The analysis is conducted qualitatively on secondary data in the form of primary, secondary, and tertiary legal materials. The discussion in the research shows that although normatively the rights of women workers are still accommodated in the Job Creation Law, its implementation does not yet reflect ideal and proportional protection. Some rights such as menstrual leave, pregnancy protection, and prohibition of layoffs due to marriage are still often violated. In addition, the flexibility of work relations introduced by the Job Creation Law tends to weaken the bargaining position of women workers. In conclusion, legal protection for women workers is not yet fully proportional and equitable. Strengthening regulations and monitoring implementation are needed to ensure substantive justice and support the achievement of gender equality as targeted in the Sustainable Development Goals (SDGs).

Keywords: Women workers' rights, proportionality, job creation, gender equality, legal protection.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Hukum terhadap Proporsional Ideal Hak Pekerja Wanita Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan, Universitas Nusaputra. Empat (4) tahun bukanlah waktu yang singkat tetapi waktu terasa berjalan sangat cepat lika-liku yang sudah dilalui adalah perjuangan yang begitu luar biasa. Penulis bersyukur dapat memulai dan menyelesaikan tanggung jawab yang sudah penulis ambil sejak tahun 2021, dan puji Tuhan saya mampu menyelesaikannya.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang selalu mendukung baik dari segi moril maupun materil untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Kurniawan, ST., M.Si., selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi;
2. CSA. Teddy Lesmana, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan Univeritas Nusa Putra Sukabumi;
3. Endah pertiwi, S.H., M.Kn., selaku ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Nusa Putra Sukabumi;
4. Armansyah, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing I dan H. Zaenal Abidin, S.H., M.Kn. selaku dosen pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan arahan, saran, dan motivasi kepada penulis selama proses penulisan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan Universitas Nusaputra yang telah memberikan ilmu dan fasilitas selama masa studi;
6. Orang tua terkasih Mama Sarila Zai, Christiana Sima Maruhawa & Papa Sitefano Gulo, Jafeti Zebua. Terlebih abang Willman Fogati Zebua juga

kakak Ceriani Maruao serta Willa yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan baik itu moril maupun materiil;

7. Terkhusus diri sendiri terimakasih tetap memilih bertahan dan terus berjuang ditengah keraguan diri sendiri dan orang lain;
8. Seseorang yang telah berperan penting dan senantiasa terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini terimakasih telah membersamai dari awal hingga di tahap terakhir;
9. Sahabat-sahabat para Pejuang Skripsi Vira Yunitasari, Yuni wulandari, Nazwa Sahila Fitri, Pitri Pitriani. Tak lupa juga Ria, Nita, Vitedi, Pais, Asila, Suhe, Ripki. Juga teman-teman dari kelas B angkatan 21 (Bunda Siti, Dimas, Reza, Gilang dan Mak Ayu). Serta seluruh rekan-rekan prodi hukum angkatan 2021 yang selalu membersamai, menyemangati serta mendukung dalam doa;
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, namun telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya, khususnya dalam pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Sukabumi, 31 Juli 2025

Fitriani Gulo
202100900

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI

Sebagai civitas akademika Universitas Nusa Putra, saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Fitriani Gulo

Nim 20210090023

Program Studi : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Analisis Hukum Terhadap Proporsional Ideal Hak Pekerja Wanita Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Bebas Royalti Nonekslusif ini, Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengahli media/formal-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 10 Oktober 2025

Yang menyatakan

(FITRIANI GULO)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN PENULIS.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kegunaan Penelitian	13
1. Manfaat Teoritis.....	13
2. Manfaat Praktis	14
E. Kerangka Pemikiran	14
1. Teori Kepastian Hukum.....	14
2. Teori Hak Asasi Manusia.....	15
F. Metode Penelitian.....	16
1. Spesifikasi Penelitian	17
2. Metode Pendekatan.....	17
3. Tahapan Penelitian	18
4. Teknik Pengumpulan Data.....	20
5. Alat Pengumpul Data.....	20
6. Analisis Data.....	20
7. Jadwal Penelitian	21
8. Lokasi Penelitian.....	21
G. Outline dan sistematika penulisan.....	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	24
A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan.....	24
1. Tujuan Pengaturan Ketenagakerjaan.....	25

2. Hubungan Kerja	28
3. Kondisi Ideal Hak Pekerja Secara Global	43
4. Asas keseimbangan/proporsionalitas	46
B. Landasan Teori	47
1. Teori Kepastian Hukum.....	47
2. Teori Keadilan Hukum.....	49
3. Teori Hak Asasi Manusia.....	50
4. Teori Feminisme	51
BAB III DATA PENELITIAN	53
A. Kondisi hak pekerja Wanita sebelum berlakunya undang-undang Nomor 6 tahun 2023	53
B. Kondisi ideal Hak Pekerja Wanita	62
C. Kasus pelanggaran hak pekerja wanita	67
BAB IV PEMBAHASAN	72
A. Analisis keseimbangan hak pekerja wanita pasca berlakunya undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.....	72
1. Pengaturan mengenai Larangan kerja malam & perlindungan.....	76
2. Pengaturan mengenai Cuti haid.....	77
3. Pengaturan mengenai Cuti melahirkan	78
4. Pengaturan mengenai Kesempatan menyusui	79
B. Analisis Proporsional keseimbangan ideal hak pekerja Wanita berbasis gender berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan	81
1. Hak untuk bekerja.....	85
2. Hak atas kesempatan kerja yang sama.....	86
3. Hak untuk memilih profesi dan pekerjaan secara bebas	87
4. Hak atas upah yang sama	88
5. Hak atas jaminan sosial	90
6. Hak atas perlindungan kesehatan dan keamanan	91
BAB V PENUTUP	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan hukum di Indonesia tidak terlepas dari komitmen negara untuk menjamin dan mendukung tinggi prinsip keadilan, kepastian hukum, serta perlindungan hak asasi manusia, termasuk hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dan pasal 28D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”¹.

Individu yang dikenal sebagai pekerja atau buruh merujuk pada orang-orang yang terlibat dalam aktivitas kerja sambil memperoleh kompensasi, seperti upah atau berbagai bentuk remunerasi lainnya. Di sisi lain, tenaga kerja mencakup seluruh individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan demi menghasilkan produk barang dan/atau layanan, baik guna memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk keperluan masyarakat luas². Pekerja, tenaga kerja, serta ketenagakerjaan memainkan peran yang sangat penting dalam berbagai sektor ekonomi serta berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan masyarakat. Pekerjaan yang dilakukan pekerja tidak hanya berfungsi sebagai sumber daya manusia tetapi juga sebagai penggerak utama

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dalam penciptaan nilai ekonomi ³ . Pentingnya peran ini tercermin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai seluruh aspek yang melibatkan tenaga kerja, mencakup periode sebelum, selama, maupun setelah masa kerja berlangsung.

Seiring dengan dinamika ketenagakerjaan dan tuntutan dunia usaha pemerintah kemudian menerbitkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan pengesahan dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang secara substansial merupakan penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam penyusunannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengadopsi skema omnibus law yaitu metode kodifikasi yang mengubah, menghapus, atau menetapkan ketentuan baru atas berbagai undang-undang sektoral termasuk di dalamnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁴.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan manifestasi dari upaya negara dalam menjalankan amanat konstitusi. Selain konstitusi yang menjamin hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil bagi setiap warga negara, ketentuan mengenai kesetaraan dan keadilan dalam dunia kerja juga secara eksplisit tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Nomor 13

³ Perubahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

⁴ Utami Argawati. "Perbaikan UU Cipta Kerja untuk Menindaklanjuti Putusan Mk". <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19436>, diakses pada 22 April 2025 pukul 22.16 WIB

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang masih diakomodasi dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Menurut Pasal 5 UU Ketenagakerjaan, seluruh tenaga kerja berhak atas peluang yang setara tanpa adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Di sisi lain, Pasal 6 menjamin bahwa setiap pekerja atau buruh memperoleh perlakuan yang adil dan sama dari pengusaha, bebas dari bentuk diskriminasi apa pun⁵. Dengan demikian hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja ini diharapkan bukan sekedar mereformasi sistem ketenagakerjaan agar lebih kompetitif tetapi memiliki peran dalam menjaga prinsip keadilan dan kesetaraan sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi⁶.

Perlindungan terhadap pekerja Wanita di Indonesia telah diatur secara eksplisit baik pada tingkat undang-undang, peraturan pemerintah, hingga peraturan teknis kementerian. Peraturan pada Tingkat undang-undang diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah beberapa kali terakhir dengan UU Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Selain itu aturan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan diantaranya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2023 tentang perubahan Peraturan Menteri PPPA No. 1 Tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional. Peraturan Presiden (Perpres)

⁵ Muhamad Rizal, Dhyan Fateha Rhahima. "Pengaruh Uu Cipta Kerja (Omnibus Law) Pada Kesejahteraan Pekerja Perempuan". Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis: Volume V, Number 2, 2021. Hlm 168

⁶ *Ibid*

Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Perlindungan pekerja perempuan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 yang terakhir diubah dengan UU Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja diatur dalam beberapa pasal, seperti Pasal 76 yang melarang pekerja perempuan di bawah 18 tahun bekerja malam hari dan mewajibkan fasilitas khusus bagi yang bekerja malam. Pasal 81, 84, dan 93 mengatur hak cuti haid serta jaminan upah selama cuti. Pasal 153 melarang PHK terhadap pekerja perempuan karena menikah, hamil, atau melahirkan. Permenaker No. 1 Tahun 2023 memperkuat perlindungan dengan mewajibkan penyediaan rumah perlindungan di tempat kerja⁷. Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender. Serta Perpres No. 111 Tahun 2022 tentang Tujuan Pembangunan Berkelanjutan mendukung perlindungan dan pemberdayaan perempuan secara tidak langsung melalui kebijakan kesetaraan gender dalam pembangunan nasional⁸.

Kondisi ideal perlindungan hak atas pekerja Wanita secara internasional dinyatakan dalam jaminan perlindungan yang sejalan dengan ketentuan internasional yaitu *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap

⁷ Esya Juia Prameswari. Skripsi. “Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Wanita Menurut Uu No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”. Hlm 37. (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung, 2024)

⁸ Anik Iftitah (et al). “Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan”. Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara: VOLUME 1, NO. 2, MEI 2023. Hlm 36

Wanita (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*), serta konvensi internasional *International Labour Organization* (ILO) C100 - *Equal Remuneration Convention* yang telah diratifikasi dengan UU Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konpensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Beberapa regulasi perlindungan tersebut menunjukkan perhatian khusus terhadap kondisi fisik dan sosial pekerja perempuan agar mendapatkan perlakuan adil dan aman di tempat kerja serta membentuk sistem perlindungan yang komprehensif bagi pekerja wanita di Indonesia. Meskipun konstitusi telah mengatur perlindungan terhadap pekerja khususnya pekerja wanita akan tetapi pada kenyataanya perempuan masih menghadapi ketimpangan dalam dunia kerja. Tantangan yang dihadapi oleh pekerja perempuan masih cukup banyak dalam berbagai bentuk seperti diskriminasi upah, *stereotip* peran gender, minimnya akses ke posisi strategis, serta kurangnya perlindungan hukum terhadap kebutuhan biologis dan sosial mereka⁹. Seperti cuti haid, cuti melahirkan, dan jam kerja malam masih menjadi persoalan serius yang belum terselesaikan secara proporsional dalam regulasi baru¹⁰.

Profesi perempuan sebagai pekerja/buruh sering mengalami berbagai ketimpangan. Misalnya terdapat perusahaan yang memecat tenaga kerja Wanita

⁹ Yusuf Iskandar, Abdul Hamid. “Tinjauan Spasial Upah Menurut Jenis Kelamin dan Kaitannya Dengan Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender di Indonesia”. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 1, No. 2. (2020). Hlm 2.

¹⁰ Simanjuntak, E. “Diskriminasi Gender dalam Dunia Kerja di Indonesia”. *Jurnal Ketenagakerjaan*: Vol. 2, No. 8. (2020). Hlm 79.

yang sedang hamil sering menghadapi diskriminasi, sementara sebagian pihak juga menolak keberadaan pekerja perempuan setelah mereka menikah (pihak perusahaan hanya mau menerima tenaga kerja perempuan yang belum menikah), pemberian upah yang minimum, adanya perlakuan yang tidak lazim dari pihak atasan, adanya jenis peraturan perusahaan yang mengekang pekerja/buruh perempuan¹¹. Berdasarkan data statistik terbaru dari berbagai sumber resmi di Indonesia, diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja masih sangat nyata dan signifikan¹². Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 menunjukkan bahwa upah buruh rata-rata yaitu 3, 27 juta per bulan. Menurut jeni kelamin gaji laki-laki di angka 3, 54 juta per bulan sedangkan gaji untuk perempuan 2, 76 juta per bulan. Jika dibandingkan dengan upah rata-rata upah bagi pekerja perempuan 15,6% lebih rendah, sedangkan upah bagi pekerja laki-laki lebih tinggi sekitar 8,26%. Data ini menandakan perempuan menerima upah lebih rendah dari laki-laki untuk pekerjaan yang sama¹³.

Fenomena tersebut menegaskan perlunya peninjauan dan penguatan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kesetaraan gender dan hak-hak pekerja perempuan. Sebab realitas ini menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan yang berlaku termasuk Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 belum sepenuhnya menjawab persoalan tersebut secara proporsional. Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja tidak hanya memberikan kontribusi

¹¹ Ahmad Farhan Choirullah. “Diskriminasi Hak-Hak Perempuan Dalam Ketenagakerjaan Profesi Buruh Pabrik Di Indonesia”. Jurnal Nalar Keadilan: Volume 2 Nomor 2, November 2022. Hlm 97.

¹² *Op cit*, hlm 37

¹³ Badan Pusat Statistik. Statistik Demografi dan Sosial. <https://www.bps.go.id/id>. Diakses pada tanggal 23 April 2024

terhadap produktivitas tenaga kerja tetapi juga menjadi bagian dari upaya mewujudkan kesetaraan gender dan keadilan sosial¹⁴. Hal ini menjadi penyebab terjadinya ketimpangan gender dikalangan pekerja wanita.

Kesenjangan gender merupakan isu global yang berdampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan, mulai dari pendidikan, kesehatan, ekonomi, hingga politik¹⁵. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2023, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia mencerminkan adanya disparitas antara laki-laki dan perempuan. Pada tahun terakhir yang dicatat, TPAK laki-laki mencapai 82,26%, sedangkan TPAK perempuan tercatat sebesar 54,52%. Angka ini mencerminkan bahwa indeks ketimpangan gender (IKG) mengalami penurunan. Meskipun Indonesia telah mencatat kemajuan dalam mengurangi ketimpangan gender, tantangan menuju kesetaraan masih besar. Data BPS tahun 2023 mencatat IKG Indonesia sebesar 91,15 yang mengindikasikan bahwa disparitas antara pria dan wanita masih berlangsung di berbagai bidang.

Pemerataan gender dalam ranah ketenagakerjaan sangatlah krusial guna menjamin bahwa wanita dan pria memperoleh peluang setara dalam akses pekerjaan, perlakuan yang adil, serta lingkungan kerja yang memadai. Pemerataan gender tidak hanya menyangkut keadilan bagi kaum hawa, melainkan juga membangun masyarakat yang lebih maju dan merangkul semua

¹⁴ Wulan Kurniasari, Toto Gunarto, Dedy Yuliawan. "Dinamika partisipasi angkatan kerja perempuan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*: 8(2), 2023. Hlm 134–150.

¹⁵ Ega Anjellika, Dwi Putri Lestarika. "Analisis Mendalam Tentang Kesenjangan Gender Di Indonesia: Perspektif Teori Dan Kebijakan". *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*: Vol. 2 No. 1 Juli – Desember 2024. Hlm 542

kalangan. Apabila setiap orang diberi kesempatan yang sama untuk maju dan memberikan kontribusi, maka kemampuan maksimal manusia dapat diwujudkan, sehingga masyarakat mampu berkembang dengan prinsip keadilan dan keberlanjutan yang lebih kuat¹⁶.

Aturan kesetaraan gender ini merupakan salah satu elemen dari komitmen internasional dalam rangka Sustainable Development Goals (SDGs), yang juga dikenal sebagai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), khususnya pada sasaran nomor 5 yang difokuskan pada pencapaian kesetaraan gender serta pemberdayaan bagi seluruh perempuan dan anak perempuan. Pencapaian tujuan ini menuntut negara termasuk Indonesia untuk merumuskan dan menegakkan kebijakan publik yang menjamin kesetaraan akses terhadap pekerjaan layak, perlindungan hukum yang memadai, serta lingkungan kerja yang bebas dari diskriminasi¹⁷. Tujuan ke-5 dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) secara tegas menyerukan pentingnya penghapusan seluruh bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan anak perempuan serta menekankan perlunya pemberdayaan menyeluruh di semua sektor kehidupan sosial, politik, ekonomi, dan budaya¹⁸.

¹⁶ Ika Nur Wahyuningsih. “*Analisis Gender*”. (Lampung: PT Nafal Global Nusantara, 2024). Hlm 22

¹⁷ Salinan Keputusan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor Kep. 136/M.Ppn/Hk/12/2021 Tentang Penetapan Rencana Aksi Nasional Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/Sustainable Development Goals (Tpb/Sdgs) Tahun 2021 – 2024. Hlm 55.

¹⁸ Layyin Mahfiana, Desti Widiani. “Perempuan Dalam Kebijakan: Kajian Terhadap Diskriminasi Gender Dalam Kebijakan”. *Jurnal Darussalam; Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam* Vol. XII, No 2. (2021). Hlm 105.

Komitmen terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*SDGs*) poin ke-5 mengenai kesetaraan gender merupakan landasan strategis yang esensial dalam menunjang keberhasilan tujuan-tujuan pembangunan global pada tahun 2030 termasuk Indonesia¹⁹. Sistem hukum di Indonesia telah mengatur mengani perlindungan terkait hak pekerja wanita. Salah satunya Prepres No. 111 tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender tidak hanya menjadi isu moral tetapi juga bagian integral dari agenda pembangunan nasional dan internasional. Terlebih didalam konteks ketenagakerjaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan menjadi indikator penting dalam mengukur komitmen negara terhadap pencapaian tujuan tersebut. Meskipun Indonesia telah menerbitkan berbagai regulasi aturan terkait perlindungan bagi pekerja Wanita tantangan terbesar justru terletak pada pelaksanaan dan pengawasan di lapangan.

Kasus berikut ini menjadi bukti konkret atas lemahnya implementasi hukum dalam menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan:

1. Analisa Putri didalam skripsinya mengkaji pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT Mitratani Dua Tujuh Jember melalui pendekatan hukum positif dan hukum Islam. Meskipun perusahaan telah memenuhi hak dasar seperti upah layak, cuti melahirkan, dan fasilitas ibadah, masih ditemukan pelanggaran terhadap hak reproduksi dan keselamatan kerja. Temuan

¹⁹ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2022 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

mencakup ketidakoptimalan pelaksanaan cuti haid karena rendahnya kesadaran pekerja, ruang laktasi yang tidak layak, jumlah toilet yang tidak sebanding dengan jumlah pekerja, serta penyediaan transportasi malam yang tidak efektif akibat jarak titik penjemputan yang jauh. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan lemahnya implementasi regulasi dan pentingnya peningkatan sosialisasi, penyediaan fasilitas yang sesuai, dan penataan ulang layanan transportasi guna menjamin perlindungan komprehensif bagi pekerja perempuan²⁰.

2. Penelitian yang dilakukan fokus pada kasus pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja wanita yang sedang sakit. Contohnya diambil dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 74/PDT.SUS-PHI/2019/PN.BDG.Putusan Nomor 1016 K/PDT.SUS -PHI/2019 dimana seorang karyawan Perempuan yaitu Lola Audita Anastasia yang mengidap kanker rahim dan telah menjalani perawatan panjang dipaksa menandatangani surat pengunduran diri oleh tim HRD PT Genero Pharmaceuticals meski dalam kondisi sakit. Setelah ia mencoba mencabut surat itu dan menuntut hak-haknya (pesangon, upah tertunda, jaminan sosial) akan tetapi pengusaha tetap mengabaikan anjuran mediasi Dinas Ketenagakerjaan hingga akhirnya perkara dibawa ke pengadilan. Majelis Hakim PHI Bandung kemudian menyatakan PHK tersebut tidak sah

²⁰ Analisa Putri. Skripsi. "Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di Pt Mitratani Dua Tujuh Kota Jember)". Hlm 58-71. (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayat, 2020).

dan memerintahkan pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta upah selama proses persidangan²¹.

Pemerintah Indonesia telah menyetujui UU No. 6 Tahun 2023 mengenai Cipta Kerja. Namun pelaksanaan kebijakan ini memunculkan berbagai perdebatan terutama mengenai pengaruhnya terhadap hak-hak pekerja perempuan. Salah satu permasalahan utama adalah apakah peraturan ini telah mencerminkan prinsip proporsional yang ideal dalam melindungi hak-hak pekerja wanita atau justru mengurangi perlindungan yang sebelumnya diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan²². Oleh karena itu penting untuk mengkaji secara kritis regulasi yang ada guna memastikan bahwa hak-hak pekerja perempuan dilindungi secara utuh, adil, dan berperspektif gender.

Berdasarkan penjelasan diatas urgensi penelitian ini terletak pada upaya menilai sejauh mana proporsional keseimbangan ideal terhadap hak-hak pekerja perempuan telah atau dapat dicapai dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Konsep proporsionalitas ideal tidak dapat dilepaskan dari teori keadilan distributif dan korektif. Dimana hukum seharusnya tidak sekadar

²¹ Tamara Ratnasari, Sugandi Ishak. “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Wanita Sakit: Contoh Kasus Putusan Nomor 74/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Bdg Jo. Putusan Nomor 1016 K/Pdt.Sus-Phi/2019”. Jurnal Hukum Adigama: Volume 3 Nomor 2, Desember 2020. Hlm 659-663

²² David Hariadi, Hesti Armiwulan, Sonya Claudia. “Analisis Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan atas Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja”. Jurnal Tora: Vol 9, No. 3. (2023). Hlm 430.

menyamaratakan tetapi justru menghadirkan perlakuan khusus (*affirmative*) untuk memastikan tercapainya perlindungan yang setara secara substantif²³.

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berkembang dalam dua rezim regulasi pra dan pasca UU Cipta Kerja. Sehingga penulis ingin mengkaji apakah hukum yang berlaku saat ini telah mampu menciptakan proporsional keseimbangan ideal yang berperspektif gender di tempat kerja. Atau justru malah mengurangi perlindungan yang sudah diatur sebelumnya di dalam UU Ketenagakerjaan. Ketidakmampuan dalam memenuhi kebutuhan perlindungan hak-hak pekerja perempuan tidak hanya menimbulkan ketidakadilan pada tingkat individu, tetapi juga menghalangi pencapaian pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, sebagaimana yang ditegaskan dalam Sustainable Development Goals (SDGs) pada sasaran ke-5 terkait kesetaraan gender. Berdasarkan isu tersebut, penulis pun berminat untuk melakukan kajian dan penelitian lebih lanjut tentang skripsi yang berjudul **“Analisis Hukum Terhadap Proporsional Ideal Hak Pekerja Wanita Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

²³ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. *"Hukum Publik, Sarana-sarana, Tujuan, Fungsi, Teori Keadilan, Sistem Hukum Hubungan Industrial Indonesia dan Perjanjian Kerja Bersama"*. (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023). Hlm 40.

1. Bagaimanakah bentuk keseimbangan hak pekerja wanita sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimanakah proporsional keseimbangan ideal hak pekerja Wanita berbasis gender berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk keseimbangan hak pekerja wanita sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk mengkaji bentuk ideal perlindungan hak pekerja wanita berbasis gender yang adil dan proporsional berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.



D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan tentang proposional ideal terhadap hak pekerja Wanita dan teori keadilan berbasis gender, serta diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang baru bagi penelitian dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada penulis maupun khalayak umum terkhusus pekerja Wanita. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah, pembuat kebijakan, akademisi, serta *stakeholder* ketenagakerjaan dalam merumuskan atau mengevaluasi kebijakan yang lebih adil dan responsif terhadap kebutuhan pekerja wanita.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan peta atau alur yang membantu penulis untuk tetap fokus pada tujuan penelitian serta menghindari penyimpangan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. UU tersebut memiliki implikasi terhadap hak-hak pekerja termasuk pekerja Wanita. Hal ini penting untuk dianalisis sejauh mana proposisional ideal terhadap hak pekerja Wanita. Serta mengevaluasi apakah perubahan regulasi hukum tersebut memberikan keseimbangan yang adil antara (pemberi kerja/pengusaha) dengan pekerja khususnya pekerja Wanita. Sehingga penelitian ini menggunakan teori-teori sebagai alat untuk menganalisis dampak dari perubahan regulasi ketenagakerjaan terhadap proporsional ideal hak pekerja wanita. Adapun teori yang dimaksud yaitu sebagai berikut

1. Teori Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum adalah konsep yang menekankan pentingnya kepastian dan kejelasan dalam hukum untuk menjamin perlindungan hak-

hak individu dan menciptakan keadilan dalam masyarakat.²⁴ Menurut Gustav Radbruch kepastian hukum merupakan Kepastian hukum itu sendiri. Gustav Radbruch menyatakan bahwa kejelasan hukum merupakan salah satu hasil dari hukum atau lebih tepatnya hasil dari peraturan yang dibuat. Menurut pandangan Gustav Radbruch mengenai kejelasan hukum adalah hal yang menguntungkan dan bisa mengatur kepentingan semua individu yang ada di dalam masyarakat, dan itu harus selalu dipatuhi meskipun hukum yang berlaku tersebut dianggap tidak adil. Selanjutnya, kejelasan hukum adalah kondisi yang jelas baik dari sisi ketentuan maupun ketetapannya.

 **Nusa Putra**
Teori kepastian hukum ini digunakan untuk mengkaji kepastian atau kejelasan UU Ciptaker dalam memberikan hak bagi pekerja. Teori ini menekankan bahwa hukum harus jelas, tetap, dan dapat diprediksi agar hak-hak individu terlindungi. Dalam hal ini kepastian hukum menjadi penting karena menyangkut kejelasan norma hukum terkait perlindungan pekerja perempuan.

2. Teori Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia menegaskan bahwa setiap individu tanpa terkecuali memiliki hak-hak fundamental yang sudah ada sejak lahir dan tidak bisa diambil oleh siapa pun. Locke berpendapat bahwa negara diciptakan untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak dasar manusia. Hak-hak dasar manusia ini bersifat kodrat, artinya sudah melekat pada

²⁴ Satjipto Raharjo. " *lmu Hukum* ". (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hal. 19

manusia sejak lahir. Hak-hak dasar manusia ini mencakup hak untuk hidup, hak untuk kebebasan, dan hak untuk memiliki property sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia. Negara memiliki kewajiban untuk menjamin hak-hak dasar manusia agar tidak dilanggar oleh siapa pun. Negara tidak boleh bersifat absolut artinya negara tidak boleh memiliki kekuasaan yang tidak terbatas. Namun, pemerintah hanya memiliki otoritas sejauh yang diberikan oleh masyarakat²⁵.

Pemikiran John Locke menjadi fondasi filosofis yang menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin dan melindungi hak-hak dasar setiap individu termasuk pekerja Wanita serta tidak boleh melakukan pembatasan secara sewenang-wenangan. Penelitian ini mengkaji proporsionalitas pemenuhan hak-hak pekerja wanita pasca pemberlakuan UU Nomor 6 tahun 2023 bertujuan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan mandat oleh negara. perlindungan hak asasi manusia dalam praktik hukum ketenagakerjaan di Indonesia, apakah sudah sesuai dengan prinsip negara hukum dan HAM yang kodrati atau masih terdapat ketidakadilan yang harus diperbaiki.

F. Metode Penelitian

Penulisan skripsi ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif dipilih karena berfokus pada analisis hukum yang

²⁵ Kiki Karsa (et al). Pemikiran Hukum John Locke Dan Landasan Hak Asasi Manusia. Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat (2023). Hlm 4

bersifat doktrinal. Disebut sebagai penelitian hukum doktrinal karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan tertulis maupun bahan-bahan hukum lainnya.²⁶ Dalam penelitian ini, penulis melakukan kajian terhadap peraturan perundang-undangan, literatur hukum, dan dokumen resmi yang berkaitan dengan hak-hak pekerja wanita dalam sistem ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif-analitis. Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang dilakukan dengan cara meniliti bahan pustaka atau data sekunder. Bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara sistematis ketentuan hukum yang mengatur hak pekerja wanita pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Penelitian ini mengkaji bagaimana idealitas proporsional hak-hak pekerja wanita.

2. Metode Pendekatan

Penelitian ini penulis akan mengamati suatu kenyataan hukum di masyarakat dan mengaitkannya dengan peraturan yang ada, penulis akan mengamati/mengkaji *da sollen* dan *das sein* menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

²⁶ Muhaimun. “Metode Penelitian Hukum”. (Mataram, Mataram University Press, 2020), hlm 46

1. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji ketentuan hukum dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perpres Nomor 111 tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, serta internasional yaitu Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), serta Konvensi International Labour Organization (ILO) C100 - *Equal Remuneration Convention* yang telah diratifikasi dengan UU Nomor 80 Tahun 1957 tentang tentang Persetujuan Konpensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.
2. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep proporsionalitas dan keadilan dalam perlindungan hak pekerja wanita dalam kerangka hukum ketenagakerjaan

3. Tahapan Penelitian

a. Tahap Persiapan

Pada tahap ini penulis menentukan topik penelitian mengenai proporsional ideal hak pekerja wanita setelah berlakunya Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Selanjutnya penulis menyusun rumusan masalah, menentukan tujuan dan manfaat penelitian, serta kerangka pemikiran dan Metode Penelitian, serta mengumpulkan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan. Selain itu dilakukan studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum ketenagakerjaan serta jurnal atau artikel ilmiah yang berkaitan untuk memperkuat kerangka pemikiran.

b. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan penulis melakukan pengumpulan data melalui studi kepustakaan terhadap undang-undang, literatur hukum, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hak-hak pekerja wanita serta perubahan yang diakibatkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Peneliti kemudian menganalisis data tersebut dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, yakni menelaah norma-norma hukum positif serta doktrin hukum yang relevan guna mengkaji permasalahan hukum yang diteliti.

c. Tahap Penyelesaian

Tahap ini merupakan tahap terakhir yang dilakukan yaitu tahap penyelesaian. Pada tahap ini penulis menyusun hasil penelitian secara sistematis mulai dari pendahuluan, landasan teori, tinjauan pustaka, pembahasan hasil analisis, hingga kesimpulan dan saran. Tahap ini

diakhiri dengan penyelesaian dan finalisasi (Sidang Akhir) skripsi sebagai bentuk pertanggungjawaban akademik penulis.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan berupa data sekunder, yang terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer: Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Konvensi CEDAW, Konvensi ILO, Prepres, dan peraturan pelaksana lainnya.
- b. Bahan hukum sekunder: Buku, jurnal, artikel hukum terkait objek penelitian.
- c. Bahan hukum tersier: Kamus hukum, indeks perundang-undangan, KBBI data dari badan pusat statistik.

5. Alat Pengumpul Data

Pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, dan literatur yang relevan terhadap topik penelitian.

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan mengkaji substansi hukum dan menarik kesimpulan berdasarkan logika hukum dan argumentasi normatif. Analisis ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji relevansi norma hukum yang berlaku terhadap perlindungan hak pekerja wanita.

7. Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jangka Waktu					
	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Pengajuan judul dan penyusunan Proposal Skripsi						
Pelaksanaan Seminar proposal						
Revisi dan melanjutkan penelitian dari BAB I sampai BAB V						
Sidang akhir						

8. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada penelitian ini hanya berdasarkan pada  kepustakaan (*library research*) saja, sehingga tidak ada lokasi penelitian secara khusus. Hal ini disesuaikan dengan pada metode penelitian yang digunakan dimana data akan dikumpulkan dari berbagai sumber hukum yang tersedia di perpustakaan Universitas Nusaputra Sukabumi, perpustakaan Daerah Kota Sukabumi dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sukabumi. Serta melalui sumber hukum digital yang dapat diakses secara daring /perpusnas.

G. Outline dan sistematika penulisan

Penulisan penelitian ini disusun secara sistematis ke dalam lima bab utama. Setiap bab diuraikan lagi ke dalam beberapa subbab untuk memperjelas lingkup dan fokus permasalahan yang dikaji. Adapun susunan dan penempatan tiap bab (outline) beserta inti pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan langkah awal dalam melakukan penelitian. Bab ini berisikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, tujuan penelitian, rumusan masalah, kerangka berpikir, beserta metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisikan Tinjauan-tinjauan kepustakan serta landasan teori. Tinjauan Pustaka merupakan rangkuman atau ulasan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti. Tinjauan pustaka membantu memverifikasi masalah penelitian, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik, menetapkan batasan penelitian, serta menjadi dasar untuk memilih variabel dan metode yang tepat dalam penelitian. Sedangkan Landasan teori merupakan pernyataan para pakar dalam buku-buku teori dibidang ilmu yang akan digunakan untuk mendukung analisis.

BAB III DATA PENELITIAN

Bab ini mencakup data-data yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini data yang digunakan terutama berupa dokumen hukum khususnya peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik yang diteliti. Penggunaan undang-undang sebagai sumber data utama sangat penting sebab termasuk dalam kategori bahan hukum primer yang bersifat mengikat dan menjadi acuan utama dalam analisis hukum normatif.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menguraikan hasil analisis yang diperoleh dari pengolahan data yang telah dikumpulkan oleh penulis. Dengan kata lain, bab ini berisi pembahasan yang secara langsung menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan yang diambil berdasarkan tujuan awal penelitian serta memberikan saran-saran yang ditujukan untuk penelitian serupa di masa mendatang.

- B**
- A**
- B**
- 
1. Berdasarkan hasil analisis terhadap undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja menunjukkan tidak adanya perubahan signifikan dalam perlindungan hak-hak pekerja perempuan, khususnya terkait cuti haid, cuti melahirkan, dan kesempatan menyusui. Ketentuan tersebut tetap ada namun pelaksanaannya kini bergantung pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Kondisi ini berisiko menimbulkan kompromi dalam pemenuhan hak-hak tersebut, kurangnya regulasi yang tegas dan minimnya pengawasan dari pemerintah membuat banyak perusahaan tidak menyediakan fasilitas yang memadai. Akibatnya hak-hak pekerja perempuan kerap terabaikan. Situasi ini menandakan bahwa berbagai tantangan seperti diskriminasi dan minimnya fasilitas pendukung masih terus dialami pekerja perempuan. Dengan demikian undang-undang ini belum berhasil menciptakan keseimbangan yang lebih baik dalam pemenuhan hak pekerja perempuan.

2. Berdasarkan hasil analisis terhadap undang-undang Nomor 6 tahun 2023 terkait prinsip pasal 11 konvensi CEDAW menunjukkan bahwa secara normatif regulasi nasional sudah mengakomodasi hak-hak dasar pekerja perempuan. Hak bekerja, kesempatan kerja yang sama, upah setara, perlindungan sosial, serta keselamatan dan kesehatan kerja termasuk perlindungan reproduksi sudah diatur. Namun penerapan di lapangan belum maksimal masih terdapat kesenjangan berupa diskriminasi struktural, kurangnya fasilitas pendukung, dan lemahnya pengawasan serta penegakan



hukum. Untuk mewujudkan keadilan berbasis gender yang nyata keselarasan antara ketentuan nasional dan standar internasional mencerminkan adanya komitmen hukum yang cukup kuat untuk menciptakan proporsionalitas dan keadilan dalam hubungan kerja. Akan tetapi kesesuaian secara yuridis ini belum sepenuhnya terimplementasi secara menyeluruh di lapangan masih banyak ditemukan kesenjangan antara norma hukum dan realitas praktis.

B. Saran

1. Untuk memperkuat perlindungan hak pekerja perempuan, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap undang-undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja guna menemukan kelemahan dan tantangan pelaksanaannya regulasi harus direformasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan nyata pekerja perempuan di tempat kerja. Pemerintah wajib meningkatkan pengawasan agar perusahaan menyediakan fasilitas layak seperti ruang laktasi yang nyaman dan privasi yang cukup. Penegakan sanksi yang kuat terhadap pelanggaran hak ini penting untuk memberikan efek jera dan mendorong kepatuhan perusahaan. Selain itu peningkatan edukasi dan kesadaran tentang hak pekerja perempuan dalam kalangan pekerja dan pengusaha perlu dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil. Dengan cara ini perlindungan hak pekerja perempuan bukan hanya termuat didalam undang-undang akan tetapi dapat diterapkan secara nyata.
2. Untuk mencapai keseimbangan yang proporsional dan berbasis gender secara substantif perlu dilakukan beberapa langkah strategis. Pertama,

penguatan institusional sangat penting untuk meningkatkan kapasitas dan efektivitas lembaga yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan menegakkan hak-hak pekerja perempuan. Kedua, perbaikan mekanisme pengawasan dan pemantauan perlu dilakukan untuk memastikan implementasi yang efektif dari ketentuan hukum yang terkait dengan hak-hak pekerja perempuan. Ketiga, penerapan kebijakan afirmatif yang secara langsung menyasar kebutuhan dan kerentanan pekerja perempuan juga sangat penting, seperti pelatihan, fasilitas pendukung kerja, dan perlindungan khusus. Dengan langkah-langkah konkret ini, kesesuaian normatif dapat diimplementasikan secara efektif dan substantif dalam dunia kerja, sehingga tercipta keadilan dan kesetaraan bagi pekerja perempuan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, *Hukum Publik, Sarana-sarana, Tujuan, Fungsi, Teori Keadilan, Sistem Hukum Hubungan Industrial Indonesia dan Perjanjian Kerja Bersama*, Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023.
- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Armida Salsiah Alisjahbana, Endah Murniningtyas, *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan di Indonesia: Konsep, Target dan Strategi Implementasi*, Bandung: Unpad Press, 2018.
- Dwi Atmoko, *Teori-Teori Hukum*, Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Group, 2022.
- Dwi Atmoko, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, PT Literasi Nusantara Abadi Group, 2022.
- Endeh Suhartini (et al.), *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Fithriatus Shalihah dan Muhammad Nur, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: UAD Press, 2022.
- Ika Nur Wahyuningsih, *Analisis Gender*, Lampung: PT Nafal Global Nusantara, 2024.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke-13, Jakarta: Djambatan, 2023.
- Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Sulistyowati Irianto dan Lidwina Inge Nurtjahjo (ed.), *Perempuan dan Anak dalam Hukum & Persidangan*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2020.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.

B. Jurnal Ilmiah

Anik Iftitah (et al.), *Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum dan Administrasi Negara, Volume 1, No. 2, Mei 2023.

Ahmad Farhan Choirullah, *Diskriminasi Hak-Hak Perempuan Dalam Ketenagakerjaan Profesi Buruh Pabrik di Indonesia*, Jurnal Nalar Keadilan, Volume 2, No. 2, November 2022.

Arya Pratama Nazara (et al.), *Analisis Hukum terhadap Hak Cuti Haid dan Cuti Melahirkan*, Jurnal Hukum, Administrasi Negara, dan Kebijakan Publik, Volume 2, No. 2, 2025.

Dwi Atmoko, *Jaminan Terhadap Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Kaitannya dengan Legalisasi Sistem Pekerja Kontrak (Outsourcing)*, Monograf, 2022.

David Hariadi, Hesti Armiwulan, Sonya Claudia, *Analisis Yuridis terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023*, Jurnal Tora, Volume 9, No. 3, 2023.

Dhita Ayu Pramesti, Wiwi Widiastuti, Fitriyani Yuliawati, *Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pemenuhan Cuti Haid di Kota Cimahi*.

Ega Anjellika, Dwi Putri Lestarika, *Analisis Mendalam Tentang Kesenjangan Gender di Indonesia*, Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik, Volume 2, No. 1, 2024.

Enjelina Venesia Mokaliran, Cornelis Dj. Massie, Caecilia J.J Waha, *Implementasi Konvensi Internasional Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Tenagakerja Perempuan*, Lex Administratum, Vol. XI, No. 2, April 2023.

Fenia Dhea Ningrumasari (et al.), *Paradigma Teori Hukum Feminis Terhadap Peraturan Perlindungan Hukum*, Jurnal Living Law, Vol. 14, No. 2, 2022.

Layyin Mahfiana, Desti Widiani, *Perempuan Dalam Kebijakan*, Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam, Volume XII, No. 2, 2021.

- Mario Julyano, Aditya Yuli Sulistyawan, *Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum*, Jurnal Filsafat dan Ilmu Hukum, Volume 1, No. 1, Juli 2019.
- Rizki Pratama Kamarulah, *Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Sebagai Korban Pelecehan Seksual di Tempat Kerja*, Lex Crimen, Vol. X, No. 13, 2021.
- Ratih Ananda Putri, Idris, Agus Pratiwi, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Volume 3, No. 2, 2019.
- Rizky P.P., Karo-Karo, Amanda Fitri Yana, *Konsepsi Omnibus Law terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Indonesia*, Volume 14, No. 4, Oktober 2020.
- Yusuf Iskandar, Abdul Hamid, *Tinjauan Spasial Upah Menurut Jenis Kelamin dan Kaitannya Dengan Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender di Indonesia*, Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen, Volume 1, Tahun 2020.
- Simanjuntak, E., *Diskriminasi Gender dalam Dunia Kerja di Indonesia*, Jurnal Ketenagakerjaan, Volume 2, No. 8, 2020.
- Sarmadani (et al.), *Perbedaan Undang – Undang Ketenagakerjaan Dan RUU Omnibuslaw Cipta Kerja*, Jurnal Ilmu Hukum dan Politik, Volume 2, No. 1, Maret 2024.
- Sheila Zhafira Azzahra, dkk., *Kebijakan Diskriminasi Buruh di Indonesia: Studi Kasus Buruh Perempuan di PT AICE*, Community, Vol. 10 No. 2, Oktober 2024.
- Tamara Ratnasari, Sugandi Ishak, *Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Wanita Sakit*, Jurnal Hukum Adigama, Volume 3, No. 2, 2020.
- Wulan Kurniasari, Toto Gunarto, Dedy Yuliawan, *Dinamika Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, Volume 8, No. 2, 2023.

Yanti Astrelina Purba, *Kesenjangan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 15, No. 2, 2020.

C. Skripsi dan Tugas Akhir

Analisa Putri, *Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Studi Kasus di PT Mitratani Dua Tujuh Kota Jember)*, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2020.

Esyah Juia Prameswari, *Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Wanita Menurut UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*, Semarang: Universitas Islam Sultan Agung, 2024.

Robiatul Adawiya, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum Pidana Islam (Studi Kasus: Gudang Kepiting Junaid Bagan Asahan)*, Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2021

D. Website, Peraturan, dan Dokumen Resmi

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan CEDAW.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.

Keputusan Menteri PPN/Bappenas Nomor Kep.136/M.PPN/HK/12/2021 tentang Penetapan Rencana Aksi Nasional Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Tahun 2021–2024.

Badan Pusat Statistik, *Statistik Demografi dan Sosial*, <https://www.bps.go.id/id>, diakses pada 23 April 2024.

Komnas Perempuan, Siaran Pers Komnas Perempuan,
<https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/siaran-pers-komnas-perempuan-tentang-peringatan-hari-buruh-internasional-pastikan->

pelindungan-perempuan-pekerja-dari-ancaman-keselamatan-dan-kesehatan-kerja, diakses pada senin 8 september 2025, pukul 22.00 WIB. Utami Argawati, “Perbaikan UU Cipta Kerja untuk Menindaklanjuti Putusan MK”, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19436>, diakses pada 22 April 2025 pukul 22.16 WIB.



RIWAYAT HIDUP PENULIS



Fitriani Gulo lahir di Nias pada tanggal 08 maret 2003 yang merupakan putri dari Bapak Sitefano Gulo, Jafeti Zebua dan Ibu Sarila Zai, Christiana S. Maruhawa. Penulis pernah menempuh dan menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri Tanjung Sari pada periode 2009-2015, kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Cikembar pada periode 2015-2018 dan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Cikembar pada periode 2018-2021. Pada periode 2021-2025, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Strata-1 (S1) Program Studi Hukum, Universitas Nusa Putra dan telah menyelesaikan studinya. Penulis resmi dinyatakan lulus sebagai Sarjana Hukum pada tanggal 31 Juli 2025.

