

Analisis Undang-Undang Cipta Kerja sebagai Alat Rekayasa Sosial Perlindungan Hak Pekerja Perempuan

Widya Sari Nurcahyanti¹, Catharina Dewi Wulansari²

Universitas Katolik Parahyangan, Indonesia
widyasrn9@gmail.com¹, dewi@unpar.ac.id²

Submitted: 18th Sept 2025 | **Edited:** 26th Dec 2025 | **Issued:** 01st Jan 2026

Cited on: Nurcahyanti, W. S., & Wulansari, C. D. (2026). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja sebagai Alat Rekayasa Sosial Perlindungan Hak Pekerja Perempuan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(1), 343-354.

ABSTRACT

Female workers play a strategic role across various industrial sectors in Indonesia and significantly contribute to productivity and corporate development. Nevertheless, they remain vulnerable to discrimination and criminal acts due to biological, social, and structural factors that persist within society and the workplace. Previous labor regulations revealed substantial gaps in protecting female workers, particularly regarding night work, sexual violence, and reproductive health rights. The Job Creation Law (Undang-Undang Cipta Kerja/UUCK) was enacted to address these deficiencies and to strengthen legal protection for female workers. This study aims to examine the effectiveness of the UUCK in safeguarding female workers from discrimination and violence, as well as its capacity to shape a corporate culture that upholds workers' rights. The research employs an interdisciplinary approach that integrates legal studies and sociology to provide a comprehensive analysis. It is analytical in nature and applies a normative legal research method based on a literature review. The data used are secondary data, consisting of primary legal materials such as the 1945 Constitution and labor-related laws, secondary materials including scholarly writings and scientific journals, and tertiary materials such as legal dictionaries and online sources. The analysis is conducted through statutory, conceptual, and comparative approaches. The findings indicate that, despite regulatory improvements, workplace sexual violence remains largely underreported due to stigma and inadequate protection mechanisms. Therefore, the study emphasizes the need to incorporate empirical data and female workers' perspectives in evaluating the UUCK as a tool of social engineering to create a safe, fair, and equitable working environment.

Keywords: Female Workers, Job Creation Law, Labor Protection, Workplace Discrimination, Sexual Violence

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, setiap manusia dilahirkan dengan kedudukan, hak, dan kesempatan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin. Prinsip kesetaraan ini merupakan bagian dari nilai hak asasi manusia yang dijamin dalam konstitusi dan berbagai instrumen hukum nasional maupun internasional (United Nations Women, 2021; World Economic Forum, 2023). Namun, dalam praktik kehidupan sosial, perbedaan biologis dan konstruksi sosial kerap melahirkan perlakuan yang tidak setara,

khususnya terhadap perempuan. Ketimpangan ini masih nyata dirasakan dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam dunia kerja, meskipun perempuan memiliki kontribusi signifikan terhadap pembangunan ekonomi dan sosial (ILO, 2018).

Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja perempuan berada dalam posisi yang relatif rentan akibat kuatnya budaya patriarki yang masih mengakar dalam masyarakat. Budaya ini menempatkan laki-laki sebagai pihak yang dominan, sementara perempuan sering diposisikan sebagai pihak yang lemah dan terbatas pada peran domestik (Astuti, 2019). Kondisi tersebut berdampak pada terbatasnya akses perempuan terhadap kesempatan kerja yang setara, promosi jabatan, serta perlindungan atas hak-hak dasar mereka sebagai pekerja, termasuk perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan di tempat kerja (Saptari & Holzner, 2019).

Secara normatif, perlindungan terhadap pekerja perempuan merupakan bagian dari pemenuhan hak asasi manusia (Lestari, 2018). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak khusus pekerja perempuan, seperti hak cuti haid, hamil, melahirkan, dan perlindungan kerja malam. Selain itu, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menegaskan hak perempuan untuk memperoleh perlindungan khusus terkait fungsi reproduksi. Jaminan konstitusional ini juga diperkuat dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Masuknya perempuan ke dunia kerja juga dipengaruhi oleh perkembangan globalisasi dan dinamika ekonomi modern yang mendorong perempuan untuk berpartisipasi aktif dalam sektor publik (Rahmawati & Kurniawan, 2020). Perempuan tidak hanya berperan sebagai pencari nafkah tambahan, tetapi juga sebagai aktor utama dalam berbagai sektor industri. Namun demikian, peningkatan partisipasi ini tidak selalu diiringi dengan peningkatan perlindungan hukum dan lingkungan kerja yang aman, sehingga perempuan tetap berhadapan dengan risiko kekerasan, pelecehan seksual, serta diskriminasi berbasis gender (OECD, 2020).

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai regulasi untuk melindungi pekerja perempuan, termasuk ratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 tentang pengupahan yang setara, Undang-Undang Keselamatan Kerja, serta peraturan terkait jaminan sosial tenaga kerja. Pembaruan hukum melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang

Cipta Kerja (UUCK) diharapkan dapat menutup celah hukum yang sebelumnya ada dan memberikan perlindungan yang lebih efektif terhadap pekerja perempuan, khususnya terkait kerja malam, kesehatan reproduksi, dan keselamatan kerja (Susilo & Nugroho, 2023).

Namun, data empiris menunjukkan bahwa kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja masih menjadi persoalan serius. Komnas Perempuan mencatat ratusan kasus kekerasan seksual di lingkungan kerja setiap tahunnya, dengan kecenderungan banyak kasus tidak dilaporkan akibat stigma, ketakutan kehilangan pekerjaan, dan lemahnya mekanisme perlindungan korban (Komnas Perempuan, 2021; 2022; 2023). Studi HR Acuity juga menunjukkan bahwa lebih dari separuh pekerja pernah mengalami perilaku tidak pantas di tempat kerja, yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja dan reputasi perusahaan (HR Acuity, 2022).

Sejumlah penelitian terdahulu menyoroti bahwa persoalan utama perlindungan pekerja perempuan tidak hanya terletak pada ketersediaan regulasi, tetapi juga pada lemahnya implementasi dan budaya hukum di lingkungan kerja. Penelitian oleh Prasetyo (2020) dan Lestari (2021) menunjukkan bahwa norma hukum sering kali tidak berjalan efektif karena kurangnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum, serta relasi kuasa yang timpang antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan normatif semata belum cukup untuk menjawab persoalan perlindungan pekerja perempuan secara menyeluruh (Putri & Hidayat, 2021; Wahyuni, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat celah penelitian (research gap) dalam kajian perlindungan pekerja perempuan, khususnya terkait efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja sebagai instrumen perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan di tempat kerja. Penelitian terdahulu cenderung berfokus pada analisis normatif peraturan perundang-undangan, tanpa mengintegrasikan perspektif sosiologis dan pengalaman empiris pekerja perempuan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara komprehensif peran UUCK dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan serta potensinya sebagai sarana rekayasa sosial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan setara.

LANDASAN TEORI

Teori negara hukum (rechtstaat) menjadi landasan utama dalam memahami kewajiban negara untuk melindungi hak asasi manusia, termasuk hak pekerja

perempuan. Dalam negara hukum, hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian sosial, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan, kesetaraan, dan perlindungan terhadap kelompok rentan. Perlindungan pekerja perempuan merupakan bagian dari kewajiban konstitusional negara sebagaimana diatur dalam UUD 1945, yang menegaskan hak atas pekerjaan, perlakuan yang adil, dan kehidupan yang layak bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi (Asshiddiqie, 2018).

Selanjutnya, teori hak asasi manusia (HAM) menegaskan bahwa perempuan sebagai pekerja memiliki hak yang melekat sejak lahir (*inherent rights*) yang harus dihormati, dilindungi, dan dipenuhi oleh negara. Dalam perspektif HAM, perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan terutama yang berkaitan dengan fungsi reproduksi bukanlah bentuk diskriminasi, melainkan *affirmative action* untuk mencapai kesetaraan substantif. Prinsip ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia serta berbagai instrumen internasional yang menempatkan perempuan sebagai subjek hukum yang harus dilindungi dari kekerasan dan diskriminasi di dunia kerja (United Nations Women, 2021).

Penelitian ini juga didasarkan pada teori rekayasa sosial (*law as a tool of social engineering*) yang dikemukakan oleh Roscoe Pound. Teori ini memandang hukum sebagai sarana untuk mengarahkan dan mengubah perilaku masyarakat menuju kondisi sosial yang diharapkan. Dalam konteks ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja diposisikan sebagai instrumen hukum yang tidak hanya mengatur hubungan kerja secara normatif, tetapi juga bertujuan membentuk budaya kerja yang menghormati hak pekerja perempuan, mencegah kekerasan, serta mengurangi praktik diskriminatif di lingkungan kerja (Pound dalam Friedman, 2019).

Selain itu, teori efektivitas hukum digunakan untuk menilai sejauh mana Undang-Undang Cipta Kerja dapat berfungsi secara nyata dalam melindungi pekerja perempuan. Menurut teori ini, keberhasilan suatu peraturan hukum tidak hanya ditentukan oleh substansi normanya, tetapi juga oleh struktur penegakan hukum dan budaya hukum masyarakat. Lemahnya pengawasan, ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pemberi kerja, serta budaya patriarki menjadi faktor yang dapat menghambat efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja perempuan (Soekanto, 2020).

Teori keadilan gender menjadi kerangka penting dalam menganalisis substansi dan implementasi Undang-Undang Cipta Kerja. Teori ini menekankan pentingnya

kesetaraan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja. Perlindungan hukum yang sensitif gender diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak bersifat netral semu, tetapi mampu menjawab kebutuhan spesifik pekerja perempuan. Dengan demikian, Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat berperan sebagai instrumen rekayasa sosial yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang aman, adil, dan berkeadilan gender (Connell, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian interdisipliner dengan mengintegrasikan ilmu hukum dan ilmu sosiologi. Pendekatan interdisipliner dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif dan utuh terhadap permasalahan perlindungan tenaga kerja perempuan. Ilmu hukum digunakan untuk mengkaji norma, asas, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan tenaga kerja perempuan, khususnya dalam aspek hak, kewajiban, dan jaminan hukum yang diberikan oleh negara. Sementara itu, pendekatan sosiologis berfungsi untuk melengkapi analisis hukum dengan menelaah aspek efektivitas penerapan norma hukum dalam realitas sosial, yang sering kali tidak sepenuhnya dapat dijelaskan melalui kajian normatif semata.

Penelitian ini bersifat analitis dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk mengkaji hukum sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dengan menitikberatkan pada studi kepustakaan sebagai sumber utama data. Analisis dilakukan terhadap data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan lain yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja perempuan. Bahan hukum sekunder berupa karya ilmiah, jurnal, dan pendapat para ahli hukum, sedangkan bahan hukum tersier mencakup kamus, indeks, serta sumber pendukung lainnya.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan

pendekatan komparatif. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah dan menganalisis berbagai peraturan hukum yang berkaitan dengan objek penelitian guna mengetahui konsistensi, sinkronisasi, serta substansi pengaturan perlindungan tenaga kerja perempuan. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep, doktrin, dan asas hukum yang relevan sebagai landasan teoritis dalam menganalisis permasalahan penelitian. Adapun pendekatan komparatif dilakukan dengan membandingkan pengaturan hukum atau praktik perlindungan tenaga kerja perempuan, baik antarperaturan maupun dengan sistem hukum lain, guna memperoleh gambaran yang lebih luas dan memperkaya analisis hukum yang dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Sistem Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan

Di Indonesia, pemerintah memiliki peran krusial dalam membentuk sistem hubungan industrial yang ideal, yang menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Sistem ini, yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila, bertujuan untuk memberikan rasa aman dan perlindungan, terutama bagi kelompok pekerja perempuan yang seringkali rentan. Sistem hubungan industrial ini mencakup dua aspek utama: manpower marketing, yang berkaitan dengan penentuan syarat-syarat kerja melalui negosiasi individu maupun kolektif, dan manpower management, yang fokus pada pelaksanaan syarat-syarat kerja serta penyelesaian berbagai permasalahan yang mungkin timbul. Undang-Undang Dasar 1945 menjamin kesetaraan dan memberikan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, termasuk perlindungan terhadap keselamatan, kesehatan, dan hak-hak reproduksi mereka. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan dapat mempertegas perlindungan ini, dengan pengawasan yang ketat dari pemerintah.

Namun, implementasi sistem ini menghadapi berbagai tantangan. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangat kompleks, diperparah oleh kondisi ekonomi yang tidak stabil. Perlindungan terhadap pekerja perempuan masih belum optimal karena adanya celah dalam peraturan yang ada, dan praktik diskriminasi serta pelanggaran hak masih sering terjadi. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan penegakan hukum yang adil dan tegas, peningkatan kesadaran hukum dan edukasi kepada seluruh pihak terkait, serta penyusunan peraturan yang lebih jelas dan komprehensif untuk melindungi hak-

hak pekerja perempuan. Undang-Undang Cipta Kerja, yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi, diharapkan juga dapat memberikan dampak positif terhadap perlindungan dan kesejahteraan pekerja perempuan, meskipun implementasinya perlu diawasi dengan cermat untuk memastikan bahwa hak-hak mereka tidak terabaikan.

Hukum dan Masyarakat: Sebuah Hubungan Timbal Balik

Hukum dan masyarakat memiliki hubungan yang tak terpisahkan. Adagium “Ubi societas, Ubi ius” menegaskan bahwa di mana ada masyarakat, di situ ada hukum. Hukum berfungsi menjaga ketertiban, keadilan, dan keamanan, serta memengaruhi berbagai aspek kehidupan. Meskipun hukum cenderung bergerak lebih lambat daripada perkembangan masyarakat, keduanya saling memengaruhi.

Hukum Sebagai Alat Rekayasa Sosial (Social Engineering)

Hukum dapat memengaruhi perubahan dalam masyarakat, yang sejalan dengan fungsinya sebagai alat rekayasa sosial (social engineering). Roscoe Pound, seorang pemikir hukum terkemuka, berpendapat bahwa hukum sebagai alat rekayasa sosial bertujuan untuk menciptakan keserasian dan harmoni dalam masyarakat. Pemikiran ini merupakan inti dari aliran sociological jurisprudence, yang menekankan bahwa hukum harus sesuai dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.

Konsep Utama dalam Hukum Sebagai Alat Rekayasa Sosial

Pandangan Roscoe Pound menekankan bahwa hukum bukan hanya mempertahankan status quo, tetapi juga mengarahkan perubahan sosial ke arah yang lebih baik. Beberapa konsep utama dalam hukum sebagai alat rekayasa sosial meliputi:

1. **Penyeimbangan Kepentingan.** Hukum harus mampu menyeimbangkan berbagai kepentingan yang saling bertentangan dalam masyarakat.
2. **Alat Proaktif.** Hukum harus bersifat proaktif dalam mengantisipasi dan mengatasi masalah-masalah sosial.
3. **Kerangka Kerja.** Hukum menyediakan kerangka kerja untuk mengatur perilaku masyarakat.
4. **Living Law.** Hukum harus sesuai dengan hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.
5. **Tujuan:** Hukum harus memiliki tujuan yang jelas dan terarah untuk mencapai perubahan sosial yang diinginkan.

Dengan demikian, hukum yang efektif harus adaptif, dinamis, berfungsi sebagai alat kontrol, dan menjadi sarana untuk melakukan perubahan sosial.

Mewujudkan Keselarasan dan Harmoni dalam Masyarakat

Pemikiran Roscoe Pound menekankan pentingnya hukum yang sesuai dengan masyarakat. Tujuan utama dari pandangan ini adalah untuk menemukan hukum yang ideal bagi masyarakat, sehingga dapat mewujudkan keselarasan dan harmonisasi. Law as a tool of social engineering dapat diartikan sebagai cara untuk mengubah perilaku masyarakat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, baik oleh pembentuk undang-undang, penegak hukum, maupun pihak lainnya. Hukum tidak hanya menegaskan pola-pola kebiasaan yang ada, tetapi juga mengarahkannya pada tujuan yang diinginkan, dengan menghilangkan kebiasaan yang tidak diinginkan dan menciptakan pola perilaku baru. Pandangan ini mengarah pada pemahaman hukum sebagai sarana, khususnya sebagai alat rekayasa sosial.

Klasifikasi Kepentingan yang Dilindungi Hukum Menurut Roscoe Pound

Untuk menjalankan fungsi hukum sebagai alat rekayasa sosial, Roscoe Pound mengklasifikasikan kepentingan-kepentingan yang harus dilindungi oleh undang-undang, yaitu:

1. Kepentingan Publik: Kebutuhan masyarakat yang berasal dari kehidupan politik, di mana setiap individu memiliki tanggung jawab satu sama lain dan memanfaatkan fasilitas umum.
2. Kepentingan Masyarakat (Social Interest): Tuntutan dalam kehidupan sosial yang melibatkan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan agar dapat berfungsi dan terpelihara dengan baik.
3. Kepentingan Pribadi: Klaim atau tuntutan individu yang berasal dari perspektif kehidupan pribadi, yang terdiri dari kepentingan pribadi, kepentingan hubungan domestik atau rumah tangga, dan kepentingan substantif.

Menurut Pound, kemajuan hukum tercapai jika ada keseimbangan kepentingan dalam masyarakat.

UU Cipta Kerja: Integrasi Regulasi dan Dampaknya pada Pekerja Perempuan

UU Cipta Kerja dilahirkan dengan mengintegrasikan berbagai regulasi untuk memberikan kepastian hukum dan menghilangkan tumpang tindih aturan. Salah satu peraturan yang diintegrasikan adalah Hukum Ketenagakerjaan, yang mengalami

perubahan signifikan dengan tujuan menarik investasi dan menciptakan lapangan kerja. Namun, efektivitas UU Cipta Kerja dalam melindungi pekerja perempuan masih menjadi perdebatan, dengan kekhawatiran potensi terkikisnya hak-hak yang sebelumnya dijamin.

Perubahan Ketentuan Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja Terkait Pekerja Perempuan

Dalam ranah ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja membawa perubahan signifikan terkait hak-hak pekerja perempuan, khususnya dalam hal cuti haid, hamil dan melahirkan, serta istirahat menyusui. Pasal 76 UUCK, yang mengatur perlindungan pekerja hamil, melarang pengusaha mempekerjakan pekerja hamil pada jam-jam yang membahayakan (23.00-07.00) dan mewajibkan penyediaan fasilitas pendukung. Namun, kewenangan pengaturan lebih lanjut diserahkan pada PK, PP, dan PKB, yang berpotensi mengurangi perlindungan.

Terkait hak cuti, Pasal 81 UUCK mengatur hak cuti haid, namun implementasinya minim dan berpotensi diabaikan oleh pengusaha. Sementara itu, Pasal 82 UUCK tentang cuti hamil dan melahirkan mengalami perubahan, di mana UU Kesejahteraan Ibu dan Anak No. 4 Tahun 2024 menetapkan cuti minimal 3 bulan yang dapat diperpanjang hingga 6 bulan, namun UU Cipta Kerja justru mengatur ulang menjadi paling sedikit 3 bulan. Pasal 83 UUCK tentang istirahat menyusui bahkan dihapus dan pengaturannya dikembalikan pada kebijakan perusahaan.

Di sisi lain, UU Cipta Kerja juga mengubah ketentuan terkait jaminan sosial, dengan menambahkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dan menyesuaikan program lainnya, serta memperjelas Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Perubahan ini juga menyasar perlindungan pekerja informal dan UMKM, serta harmonisasi dengan SJSN yang memperlihatkan adanya niat positif pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada para pekerja yang berpetensi kehilangan pekerjaan.

Tantangan Implementasi UU Cipta Kerja sebagai Alat Rekayasa Sosial

UU Cipta Kerja (UUCK), yang diharapkan menjadi instrumen rekayasa sosial untuk melindungi pekerja perempuan, sayangnya menghadapi sejumlah tantangan dalam implementasinya. Kurangnya pemahaman akan hak dan kewajiban di antara pekerja dan pengusaha, minimnya sosialisasi peraturan, serta lemahnya kontrol sosial akibat pengaruh eksternal pada penegak hukum menjadi penghambat utama. Merujuk

pada teori Soerjono Soekanto, penegakan hukum yang tidak optimal juga disebabkan oleh peraturan yang kurang komprehensif, sanksi yang kurang tegas, peran yang kurang optimal dari lembaga terkait seperti Disnaker, Dewan Pengupahan, dan PPK, kurangnya fasilitas pendukung bagi pekerja perempuan, rendahnya empati dan kesadaran masyarakat, serta pengaruh budaya patriarki. Lebih lanjut, UUCK dinilai memiliki kelemahan dalam hal perlindungan pekerja perempuan, di mana beberapa pasal penting justru melemahkan perlindungan yang ada dan memberikan celah bagi pengusaha untuk tidak memasukkan perlindungan ini dalam perjanjian kerja. Akibatnya, perlindungan yang dijanjikan dalam UUCK menjadi tidak efektif dan seringkali diabaikan demi mengejar keuntungan semata.

Data Kasus Kekerasan Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Komnas Perempuan

Berdasarkan survei pengalaman hidup perempuan Nasional (SPHN\PN) 2024 terungkap bahwa 1 dari 4 perempuan dengan kisaran usia 15-64 tahun pernah mengalami kekerasan fisik dan/atau kekerasan seksual dan kasus ini lebih banyak ditemukan di daerah perkotaan khususnya mereka yang bekerja. Periode Januari – Desember 2024 tercatat sebanyak 35.533 laporan kekerasan terhadap perempuan yang meningkat sekitar 2,4% dibandingkan dengan tahun 2023. Jawa Barat, Jawa Timur, dan DKI Jakarta menjadi wilayah-wilayah dengan kasus kekerasan tertinggi, yang sampai saat ini masih mengalami kendala besar salah satunya kurangnya infrastruktur dan pendampingan. Dalam periode 2024 data kekerasan menunjukkan kelompok anak dan remaja (46,38%) serta perempuan usia muda dan dewasa (41,10%) sebagai korban terbanyak. Dari sisi aktivitas, korban paling banyak adalah pelajar (40,26%), diikuti perempuan bekerja (19,47%) dan ibu rumah tangga (18,86%).

Selain itu, jenis kekerasan yang paling banyak dilaporkan ialah kekerasan seksual yang mencatat 12.398 kasus, kekerasan dalam rumah tangga sebanyak 7.587 kasus, kasus perdagangan orang sebanyak 489 kasus, dan juga terdapat peningkatan yang signifikan dari tahun sebelumnya terkait kekerasan berbasis gender secara online yang mencatatkan terdapat 2.866 laporan yang menyoroti kerentanan kelompok marginal, termasuk perempuan dengan disabilitas, pekerja seks, pekerja migran, serta penyintas dengan kondisi khusus lainnya. Sehingga perlu adanya peningkatan melalui diseminasi untuk berkomitmen bersama dalam membangun hukum yang lebih responsif

dengan memastikan setiap perempuan mampu mendapatkan hak kebebasan dari tindakan kekerasan apapun jenisnya dan bisa mendapatkan keadilan dan jaminan pemulihan yang layak.

KESIMPULAN

Pekerja perempuan sering berada pada posisi yang kurang menguntungkan karena hak-hak yang melekat pada dirinya serta pandangan sosial yang masih menganggap perempuan sebagai pihak yang lemah dan mudah ditindas. Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) sebagai alat rekayasa sosial dirancang untuk memberikan perlindungan, namun dalam praktiknya masih kurang efektif, terutama terkait perlindungan pekerja perempuan dari kriminalisasi atau tindakan diskriminatif. Belum adanya ketentuan yang secara tegas mengatur hak-hak pekerja perempuan dalam satu undang-undang khusus menunjukkan kebutuhan akan penyempurnaan regulasi ketenagakerjaan. Hal ini diperkuat melalui Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, yang menekankan perlunya pembenahan hukum ketenagakerjaan agar hak pekerja dapat terpenuhi secara adil.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan hak-hak perempuan, misalnya terkait cuti melahirkan, yang berpotensi menimbulkan multi tafsir dalam praktik, seperti risiko pemecatan terkait tambahan cuti tiga bulan. Pengaturan yang jelas dalam undang-undang menjadi sangat penting untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan sekaligus menumbuhkan kesadaran hukum di kalangan pengusaha. Dengan aturan yang tegas dan jelas, diharapkan hak-hak perempuan di tempat kerja dapat terlindungi dan praktik-praktik diskriminatif atau merugikan pekerja dapat diminimalkan.

Fungsi UUCK sebagai alat rekayasa sosial seharusnya mampu mengubah praktik buruk yang ada menjadi lebih baik. Hal ini mencakup pemberlakuan sanksi tegas terhadap pelanggaran hak pekerja, sehingga perlindungan hukum benar-benar efektif bagi kelompok pekerja yang rentan, khususnya perempuan. Pemerintah juga memiliki peran penting dalam mengedukasi masyarakat dan pemangku kepentingan di lingkungan kerja mengenai hak dan kewajiban pekerja, sehingga asas keterbukaan dan keadilan dapat diterapkan dalam kontrak ketenagakerjaan dan praktik kerja sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, J. (2018). *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Astuti, E. D. (2019). Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam perspektif hak asasi manusia. *Jurnal HAM*, 10(2), 145–160.
- Connell, R. (2018). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Friedman, L. M. (2019). *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation.
- HR Acuity. (2022). *Workplace Harassment and Misconduct Report*. United States: HR Acuity.
- International Labour Organization. (2018). *Global Wage Report 2018/2019*. Geneva: ILO.
- Komnas Perempuan. (2021). *Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan*. Jakarta: Komnas Perempuan.
- Komnas Perempuan. (2022). *Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan*. Jakarta: Komnas Perempuan.
- Komnas Perempuan. (2023). *Catatan Tahunan Kekerasan terhadap Perempuan*. Jakarta: Komnas Perempuan.
- Lestari, S. (2018). Budaya patriarki dan diskriminasi terhadap perempuan dalam dunia kerja. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 13(1), 85–102.
- OECD. (2020). *Women at Work in G20 Countries*. Paris: OECD Publishing.
- Prasetyo, T. (2020). Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam hubungan industrial. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 27(3), 453–472.
- Putri, A. A., & Hidayat, R. (2021). Efektivitas peraturan ketenagakerjaan dalam melindungi hak reproduksi pekerja perempuan. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(3), 389–408.
- Rahmawati, N., & Kurniawan, D. (2020). Kekerasan seksual di tempat kerja: Tantangan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 24(2), 137–150.
- Soekanto, S. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Susilo, A., & Nugroho, R. (2023). Undang-Undang Cipta Kerja dan implikasinya terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 20(1), 65–82.
- United Nations Women. (2021). *Safe and Fair: Ending Sexual Harassment in the World of Work*. New York: UN Women.
- Wahyuni, S. (2022). Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan. *Jurnal RechtsVinding*, 11(2), 211–228.
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.