

ANALISIS KESETARAAN GENDER DALAM AKSES KETENAGAKERJAAN TINJAUAN PERSPEKTIF UU CIPTA KERJA DI KOTA SEMARANG

Elisa Siti Nurmaliah¹, Shelda Febrina Dwiyantri², Aulia Dwi Septiana³,
Dava Tri Santosa⁴, Nina Farliana⁵

¹⁻⁵ Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang

¹maliaelisa388@students.unnes.ac.id, ²sheldafebrinaaaa@students.unnes.ac.id, ³
septianaauliadwi@students.unnes.ac.id, ⁴davatrisantosa@students.unnes.ac.id,
⁵ninafarliana@mail.unnes.ac.id

ABSTRACT

The phenomenon of gender equality in access to employment is an important concern in economic development that has an impact on society, especially students in the city of Semarang. This study focuses on the issue of gender equality in employment access by assessing whether the opportunities for entry, participation, and job protection for men and women have been equal when viewed from the provisions in the framework of national labor regulations, especially the Job Creation Law, and how it is implemented at the Semarang City level. The focus of the analysis is directed at the compatibility between the legal norms that govern the principles of non-discrimination, employment opportunities, and flexibility of employment relations with the empirical reality in Semarang City. This study aims to analyze the level of gender equality in Semarang City in access to employment by looking at the implementation of the Job Creation Law as the basis for regulations that regulate employment. This research uses a qualitative sociological juridical approach by examining the applicable legal provisions and examining their application in people's lives. Data was collected through interviews, observations, and documentation studies of the people of Semarang City, including workers and students. Thus, it can be concluded that the implementation of the principle of gender equality in employment access in Semarang City has not been optimal.

Keywords: Employment, Gender, Equality.

ABSTRAK

Fenomena kesetaraan gender dalam akses ketenagakerjaan menjadi perhatian penting dalam pembangunan ekonomi yang berdampak pada masyarakat, terkhususnya pada mahasiswa di kota Semarang. Penelitian ini memusatkan perhatian pada persoalan kesetaraan gender dalam akses ketenagakerjaan dengan menilai apakah peluang masuk, partisipasi, dan perlindungan kerja bagi laki-laki dan perempuan telah berjalan setara jika ditinjau dari ketentuan dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan nasional, khususnya Undang-Undang Cipta Kerja, serta bagaimana implementasinya pada level Kota Semarang. Fokus analisis diarahkan pada kesesuaian antara norma hukum yang mengatur prinsip non-diskriminasi, kesempatan kerja, dan fleksibilitas hubungan kerja dengan realitas empiris di Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kesetaraan gender di Kota Semarang dalam akses ketenagakerjaan dengan melihat implementasi UU Cipta Kerja sebagai dasar regulasi yang mengatur ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yuridis sosiologis dengan menelaah ketentuan

hukum yang berlaku serta mengkaji penerapannya dalam kehidupan masyarakat. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi terhadap Masyarakat kota Semarang, termasuk pekerja dan mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi prinsip kesetaraan gender dalam akses ketenagakerjaan di kota Semarang belum optimal.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Gender, Kesetaraan

A. Pendahuluan

Kesetaraan gender dalam akses ketenagakerjaan merupakan isu penting dalam pembangunan dan keadilan sosial. Di Indonesia, masih terdapat kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pekerjaan, khususnya pada sektor formal. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam ketenagakerjaan belum sepenuhnya terwujud, meskipun berbagai peraturan telah menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama dalam kesempatan kerja. Negara, pemerintah, dan hukum harus melindungi hak-hak warganya, sehingga perempuan sebagai bagian dari warga negara selain mendapatkan kebebasan dalam menggunakan haknya namun juga seharusnya mendapatkan perlindungan hukum terhadap hak-haknya sehingga tidak ada tindakan sewenang-wenang yang merugikan perempuan (Ismail N. et al., 2020).

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 bertujuan mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja melalui penyederhanaan regulasi ketenagakerjaan. Namun, implementasinya menimbulkan perdebatan terkait perlindungan hak pekerja, termasuk kesetaraan gender. Penelitian ini dilakukan di Kota Semarang sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah dengan pasar kerja yang beragam. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hadir sebagai upaya memperluas kesempatan kerja, meningkatkan investasi, menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan bebas dari diskriminasi gender. Realitas di Kota Semarang menunjukkan masih adanya berbagai tantangan dalam mewujudkan kesetaraan gender di dunia kerja, seperti diskriminasi terselubung dalam perekrutan, pembatasan perempuan pada jenis pekerjaan tertentu. Selain itu, stereotip sosial dan kurangnya dukungan terhadap kebutuhan pekerja

perempuan turut menghambat kesempatan kerja yang setara.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Semarang, tingkat partisipasi angkatan kerja di Kota Semarang menunjukkan adanya kesenjangan signifikan gender dalam akses ketenagakerjaan antara laki-laki dan perempuan. Pada 2023, partisipasi kerja perempuan 60,64% dan laki-laki 78,56%. Pada 2024, perempuan turun jadi 60,24% sedangkan laki-laki naik 79,92% (BPS, 2023; BPS, 2024). Data menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam partisipasi angkatan kerja serta distribusi sektor ekonomi, di mana perempuan masih tertinggal dalam akses dan keterlibatan di pasar tenaga kerja (Yusrini, 2017). Dari studi yang dilakukan di sebagian besar negara berkembang, ketimpangan TPAK antara laki-laki dan perempuan sudah umum terjadi (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021).

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan melalui integrasi analisis normatif regulasi ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan temuan empiris mengenai akses ketenagakerjaan berbasis gender di Kota Semarang. Berbeda dengan

kajian sebelumnya yang lebih banyak menyoroti konsep omnibus law pada tataran normatif (Hamid, 2021). Penelitian ini mengkaji bagaimana karakter omnibus dalam UU Cipta Kerja berpengaruh terhadap praktik kesetaraan gender di pasar kerja lokal, serta menilai efektivitas implementasinya di Kota Semarang.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih bersifat konseptual, penelitian ini menekankan pada konteks lokal sebagai ruang untuk melihat implementasi kebijakan. Sejalan dengan pandangan (Hamid, 2021) yang menegaskan pentingnya perlindungan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan secara konsisten, penelitian ini lebih lanjut menguji bagaimana prinsip tersebut terwujud dalam praktik kesetaraan gender di pasar kerja daerah. Fokus penelitian pada Kota Semarang memberikan perspektif baru karena kota ini memiliki pertumbuhan sektor industri dan jasa yang cukup pesat di Jawa Tengah. Namun, dalam praktiknya masih terdapat anggapan bahwa pekerja perempuan memiliki pendidikan dan pengalaman lebih rendah dibanding laki-laki, serta stereotip bahwa posisi tertentu lebih layak diisi oleh laki-laki (Sari et al 2023.).

Penelitian ini menganalisis implikasi kebijakan pasca Undang-Undang Cipta Kerja dengan menilai apakah perubahan regulasi ketenagakerjaan membawa dampak progresif, stagnan, atau justru kontraproduktif terhadap kesetaraan gender. Selain menggambarkan kesenjangan yang ada, studi ini juga memberikan evaluasi kritis terhadap kebijakan tersebut. Evaluasi ini relevan karena diskursus ketenagakerjaan di Indonesia menempatkan perempuan sebagai kelompok yang mengalami diskriminasi struktural di pasar tenaga kerja (M. Ali Muhtarom, 2025).

B. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis sosiologis untuk mengkaji kesetaraan gender dalam akses ketenagakerjaan di Kota Semarang. Secara empiris, beban domestik dan tanggung jawab pengasuhan yang masih dominan dipikul perempuan sering kali membatasi akses mereka pada jenis pekerjaan yang tidak fleksibel dan berpenghasilan tinggi (Jomaa, 2024). Melalui perspektif yuridis sosiologis, penelitian ini berfokus pada identifikasi kesenjangan antara ketentuan normatif

(das sollen) dan praktik empiris (das sein) dalam proses rekrutmen, penempatan kerja, status hubungan kerja, serta perlindungan tenaga kerja di Kota Semarang. Pendekatan responsif gender dinilai penting karena berbagai studi menunjukkan bahwa perempuan masih lebih rentan terhadap kemiskinan, kerentanan kerja, ketidakamanan, serta kekerasan berbasis gender (Jamuna, 2023).

2. Strategi Penelitian

Strategi penelitian dalam studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan kerangka yuridis sosiologis untuk memperoleh gambaran empiris mengenai praktik kesetaraan gender dalam akses ketenagakerjaan di Kota Semarang. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi guna memperoleh informasi terkait proses rekrutmen, pembagian kerja, promosi jabatan, serta perlindungan hak pekerja laki-laki dan perempuan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan mengidentifikasi pola, faktor sosial, serta dinamika struktural yang memengaruhi kesempatan kerja yang setara.

3. Lokasi Penelitian

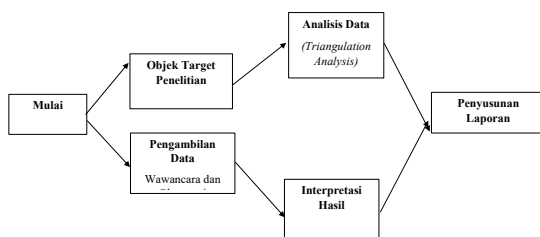
Lokasi penelitian ini di pilih secara sengaja oleh peneliti yang dilakukan di kota Semarang untuk mengetahui

keadaan data yang tercantum dalam peraturan UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2023 ketika adanya fenomena kesetaraan gender dalam akses ketenagakerjaan dengan target utama peneliti untuk menggalang pengumpulan data adalah melalui masyarakat di kota Semarang yang secara langsung terdampak.

4. Proses Penelitian

Gambaran proses penelitian dapat dilihat dalam gambar 1 berikut.

Gambar 1. Proses Aliran Metodologi Penelitian



Sumber : Peneliti, 2026

Berdasarkan Gambar 1. Proses Aliran Metodologi Penelitian yang diambil oleh peneliti yaitu, fenomena kesetaraan gender dalam akses ketenagakerjaan UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2023 di kota Semarang. Peneliti menganalisis mengenai peraturan yang tercantum dalam UU Cipta Kerja No 11 Tahun 2023 dengan peristiwa yang terjadi di masyarakat terkhususnya kota Semarang yang mempengaruhi kondisi sosial dan ekonomi masyarakat.

5. Teknik Pengumpulan Data

Responden pada penelitian ini meliputi berbagai perspektif yang relevan dengan fenomena yang dipilih, yaitu kesetaraan gender dalam akses ketenagakerjaan. Mereka terdiri dari pekerja atau para pencari kerja dan mahasiswa yang mempunyai pengalaman langsung dalam proses rekrutmen dan aktivitas ketenagakerjaan. Melalui wawancara, peneliti menggali informasi dari responden dengan menggunakan pertanyaan terbuka sehingga mereka dapat berbagi pandangan dan pengalaman secara luas. Peneliti menggunakan analisis triangulasi kualitatif untuk membandingkan dan menelaah hasil wawancara dari berbagai kelompok sumber informasi sehingga memperoleh ketepatan data.

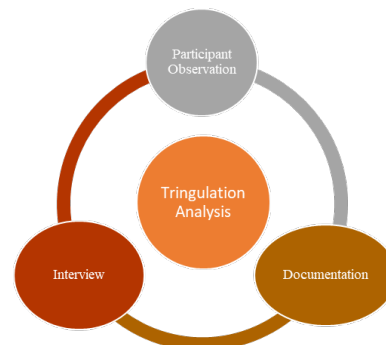
Dengan demikian, pemanfaatan triangulasi memungkinkan peneliti memperoleh tingkat kebenaran data yang lebih andal (Vera Nurfajriani et al., 2024). Pemilihan informan dilakukan untuk mengidentifikasi perbedaan pengalaman, peluang, serta hambatan dalam dunia kerja berdasarkan jenis kelamin dan jenis pekerjaan. Dengan pemilihan informan yang tepat akan memperkuat kedalaman data dan meningkatkan validitas temuan penelitian (Himam et al., 2026).

Triangulation Analysis

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data digunakan dengan pendekatan triangulasi analisis dilakukan dengan membandingkan data dari responden yang memiliki latar belakang jenis kelamin dan status kerja yang berbeda. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dipilih sebagai teknik pengumpulan data karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan pandangan responden terkait peran generasi milenial dalam mewujudkan kesetaraan gender (Larasati et al., 2023).

Pengumpulan data ini dilakukan dengan target respons dan menggunakan pertanyaan terbuka. Kedua, wawancara melibatkan interaksi antara peneliti dan responden untuk saling bertukar informasi. Ketiga, dokumentasi saat peneliti melakukan wawancara kepada responden.

Gambar 2. Grafik Proses Penelitian Metode Analisis Triangulasi dengan Pendekatan Deskriptif Kualitatif.



Sumber : Peneliti, 2025

Dilakukan dengan mengelompokkan data ke dalam beberapa topik utama, yaitu pengalaman dalam mencari pekerjaan, kesetaraan peluang kerja, adanya syarat rekrutmen yang tidak adil, kesulitan dalam mencari kerja, serta pendapat dari responden mengenai perlindungan hak pekerja perempuan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengalaman Melamar Kerja dan Akses Awal Ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara terhadap informan yang terdiri dari pekerja dan mahasiswa di Kota Semarang, diketahui bahwa proses pencarian kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek administratif, tetapi juga oleh faktor sosial

seperti konstruksi gender yang memengaruhi pengalaman dan peluang individu. Informasi lowongan pekerjaan umumnya diperoleh melalui kanal digital informal, seperti media sosial Instagram, Facebook, grup komunitas, serta jaringan pertemanan. Hal ini sejalan dengan konsep digital labor market (Autor, 2019) yang menjelaskan bahwa perkembangan platform digital dapat memperluas akses terhadap informasi pekerjaan bagi para pencari kerja.

Beberapa informan juga mengungkapkan bahwa terdapat kriteria tertentu yang tidak selalu dicantumkan secara terbuka dalam pamflet lowongan kerja sehingga preferensi tertentu baru terlihat pada tahap lanjutan proses rekrutmen. Selain itu, ditemukan adanya preferensi gender dalam proses perekrutan, misalnya pada lowongan kerja di salah satu UMKM bidang Food and Beverage (FnB) di sekitar UNNES yang secara jelas mensyaratkan pekerja perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa preferensi gender masih muncul dalam praktik rekrutmen, terutama pada sektor informal.

Di sisi lain, diskriminasi berbasis gender tidak hanya dialami oleh perempuan, tetapi juga laki-laki. Seorang informan laki-laki mengungkapkan bahwa banyak lowongan kerja paruh

waktu di sekitar kampus lebih memprioritaskan pekerja perempuan sehingga kesempatan bagi laki-laki menjadi terbatas. Secara keseluruhan, pengalaman informan menunjukkan bahwa proses rekrutmen belum sepenuhnya inklusif secara gender. Meskipun digitalisasi memperluas akses informasi pekerjaan, praktik preferensi gender masih memengaruhi proses seleksi tenaga kerja.

2. Persepsi Kesenjangan Kesempatan Kerja antara Laki-laki dan Perempuan.

Data lapangan menunjukkan bahwa persepsi tentang kesetaraan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan di Kota Semarang masih bersifat kondisional. Berdasarkan wawancara terhadap sepuluh informan yang terdiri dari pekerja dan mahasiswa, diketahui bahwa kesetaraan gender dalam akses kerja belum terwujud secara merata. Namun, beberapa informan juga menilai bahwa pada sektor tertentu mulai terlihat perkembangan menuju kondisi yang lebih setara.

2.1 Persepsi Kesenjangan Berdasarkan Kompetensi

Sejumlah informan menilai bahwa kesempatan kerja pada dasarnya ter-

buka relatif setara bagi laki-laki dan perempuan jika proses seleksi didasarkan pada kompetensi, pengalaman, dan kualifikasi. Pandangan ini sejalan dengan prinsip merit-based employment yang menekankan penilaian berdasarkan kemampuan individu, bukan jenis kelamin. Prinsip tersebut juga sesuai dengan semangat non-diskriminasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja serta Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

2.2 Bias Gender dalam Persyaratan Rekrutmen

Penelitian ini juga menemukan adanya persyaratan rekrutmen yang mencantumkan preferensi gender secara eksplisit maupun implisit. Beberapa informan sering menjumpai lowongan kerja dengan keterangan seperti “diutamakan perempuan” atau “diutamakan laki-laki”. Seorang informan bahkan melihat banner lowongan kerja di pinggir jalan dengan preferensi gender tertentu. Informan lain juga menemukan pamflet lowongan kerja paruh waktu di sekitar kampus yang secara langsung menyebutkan posisi tersebut khusus bagi perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa praktik rekrutmen masih dipengaruhi oleh asumsi gender.

2.3 Stereotip Gender sebagai Hambatan Struktural

(Rahmawati et al., 2023) menjelaskan bahwa hambatan struktural yang paling banyak diidentifikasi oleh informan adalah stereotip gender, yakni generalisasi berbasis jenis kelamin yang memengaruhi penilaian terhadap kapabilitas seseorang dalam bekerja. Stereotip ini beroperasi pada dua level, yaitu pada tahap rekrutmen (proses seleksi) dan pada level organisasi (penempatan serta promosi jabatan). Pada tahap perekrutan, beberapa informan mengungkapkan bahwa perempuan sering kali dihadapkan pada pertanyaan atau pertimbangan yang berkaitan dengan rencana pernikahan maupun rencana memiliki anak. Seorang informan perempuan yang bekerja di perusahaan produksi kecantikan PT TKPN, menjelaskan bahwa dalam beberapa proses rekrutmen perempuan kerap ditanya mengenai rencana menikah atau memiliki anak, meskipun pertanyaan tersebut sebenarnya tidak berkaitan langsung dengan kemampuan kerja (Sugiyono, 2017).

2.4 Ketimpangan antara Norma Hukum dan Realitas Lapangan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan adanya

kesenjangan antara norma hukum yang menjamin kesetaraan kesempatan kerja dengan realitas yang dialami pencari kerja di lapangan. Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) memuat ketentuan yang bertujuan melindungi tenaga kerja dan mendorong terciptanya kesempatan kerja yang lebih inklusif (Kinda Az-Zahra Muliati, 2025). Namun demikian, efektivitas implementasi regulasi tersebut masih bergantung pada komitmen pemberi kerja, kapasitas pengawasan pemerintah, serta tingkat kesadaran hukum di masyarakat. Dalam perspektif sosiologi hukum, kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan praktik sosial (*das sein*) menunjukkan bahwa keberhasilan suatu regulasi tidak hanya ditentukan oleh aturan tertulis, tetapi juga oleh faktor sosial, ekonomi, dan kelembagaan yang memengaruhi implementasinya.

3. Bentuk-bentuk Diskriminasi Gender dalam Rekrutmen

Diskriminasi gender dalam rekrutmen dapat dikategorikan menjadi dua bentuk, yaitu diskriminasi eksplisit dan diskriminasi implisit. Diskriminasi eksplisit terlihat dari persyaratan lowongan yang mencantumkan preferensi jenis kelamin tertentu tanpa dasar yang relevan dengan kompetensi jabatan.

Sementara itu, diskriminasi implisit muncul melalui asumsi, stereotip, serta penilaian subjektif perekrut terhadap peran laki-laki dan perempuan. Kedua bentuk ini menunjukkan adanya bias struktural dalam proses seleksi tenaga kerja yang dapat menghambat prinsip kesetaraan dalam dunia kerja serta mempengaruhi peluang kerja bagi kelompok tertentu.

Diskriminasi eksplisit terlihat dari beberapa lowongan yang secara terbuka mensyaratkan pekerja perempuan, seperti pada sektor FnB atau rekrutmen guru les matematika tingkat SMP. Hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak lowongan kerja part-time lebih mengutamakan pelamar perempuan sehingga kesempatan bagi pelamar laki-laki menjadi lebih terbatas. Fenomena ini menunjukkan adanya preferensi gender dalam proses perekrutan. Diskriminasi terhadap perempuan yang terus terjadi di berbagai belahan dunia masih menunjukkan bahwa pemahaman serta usaha-usaha untuk mewujudkan kesetaraan gender masih banyak menemukan kendala (Khoiriyah, 2020).

Selain itu, diskriminasi juga muncul secara implisit melalui stereotip peran gender yang terlembagakan dalam budaya kerja. Pekerjaan seperti laundry,

kasir, dan dapur sering diberikan kepada perempuan karena dianggap lebih teliti, sedangkan pekerjaan yang menuntut mobilitas dan kekuatan fisik diprioritaskan bagi laki-laki. Beberapa responden perempuan juga mengaku mengalami ketidaknyamanan akibat perilaku rekan kerja laki-laki yang tidak pantas di tempat kerja. Beberapa faktor utama yang menyebabkan rendahnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja adalah keterbatasan akses pendidikan, norma sosial domestik, serta ketidaksetaraan kesempatan kerja (Hayya et al., 2025).

4. Hambatan Struktural dalam Akses Ketenagakerjaan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hambatan yang dihadapi pencari kerja, khususnya perempuan di Kota Semarang, bersifat struktural dan saling berkaitan. Berdasarkan wawancara terhadap sepuluh narasumber, akses kerja masih dipengaruhi berbagai faktor sistemik. Hambatan paling umum adalah persyaratan pengalaman kerja minimum yang menutup peluang bagi pelamar pemula, mahasiswa, dan fresh graduate. Kondisi ini menciptakan paradoks klasik rekrutmen: untuk memperoleh pekerjaan dibutuhkan pengalaman, tetapi pengalaman hanya dapat diperoleh setelah

seseorang mendapatkan pekerjaan terlebih dahulu (Nasution & Yuniasih, 2022).

Temuan wawancara menunjukkan bahwa pekerjaan seperti laundry, kasir, dan penjaga konter lebih sering diberikan kepada perempuan karena dianggap sesuai dengan keterampilan domestik, sedangkan pekerjaan kurir, mekanik, atau teknis diprioritaskan bagi laki-laki karena dinilai membutuhkan kekuatan fisik. Pola ini menunjukkan bahwa stereotip gender masih mempengaruhi struktur kesempatan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kinanti et al., 2021) yang menunjukkan bahwa jenis kelamin yang mendominasi suatu pekerjaan masih menjadi dasar utama masyarakat dalam mengklasifikasikan pekerjaan sebagai maskulin atau feminin.

Hambatan berikutnya berkaitan dengan diskriminasi berbasis status pernikahan dan rencana reproduksi terhadap pelamar perempuan. Beberapa narasumber mengungkapkan bahwa perempuan sering ditanya mengenai rencana menikah atau memiliki anak saat wawancara kerja, meskipun pertanyaan tersebut tidak berkaitan langsung dengan kompetensi kerja. Kondisi ini dikenal dalam literatur sebagai *motherhood penalty*, yaitu penilaian negatif

terhadap perempuan karena potensi memiliki anak di masa depan (Nuraeni & Suryono, 2021). Bahkan cuti melahirkan sering kali dipakai oleh perusahaan untuk dalih memecat bagi tenaga kerja yang dianggap berperilaku terlalu berani melawan kebijakan perusahaan sebelum melahirkan (Istianti, V.T. 2013).

Temuan lapangan menunjukkan adanya perbedaan upah antarpekerja untuk posisi yang sama, bahkan pekerja lama tetap menerima gaji awal ketika perusahaan membuka lowongan baru dengan nominal lebih tinggi. Penelitian oleh (Laili & Damayanti, 2018) menemukan adanya diskriminasi upah berbasis gender di sektor manufaktur Indonesia. Selain itu, (Nasution & Yuniasih, 2022) mencatat bahwa sebelum pandemi Covid-19 pekerja perempuan di Kawasan Timur Indonesia menerima upah 36,86 persen lebih rendah dibandingkan laki-laki. Kesenjangan ini diperparah oleh implementasi perlindungan pekerja yang belum merata (Tatyana Lianto & Ulfatun Najicha, 2020; Zubi & Affan, 2021; Blau & Kahn, 2017).

5. Implementasi Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam UU Cipta Kerja

Perlindungan hak pekerja perempuan merupakan salah satu isu sentral dalam kajian ketenagakerjaan berbasis gender. Secara normatif, Indonesia telah memiliki perangkat hukum yang cukup komprehensif untuk melindungi perempuan di dunia kerja, mulai dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga perubahannya melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh narasumber, jawaban yang diperoleh secara konsisten menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup lebar antara norma hukum yang tertulis dan realitas implementasinya di lapangan.

Secara keseluruhan, kesenjangan implementasi perlindungan hak pekerja perempuan merupakan masalah struktural yang bersumber dari tiga faktor yang saling berkaitan. Pertama, lemahnya fungsi pengawasan ketenagakerjaan terutama pada sektor informal dan UMKM. Kedua, tidak adanya sanksi yang cukup memberikan efek jera bagi perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja perempuan. Ketiga, masih rendahnya kesadaran

dan komitmen sebagian pemberi kerja terhadap kewajiban hukum mereka.

6. Harapan dan Rekomendasi Menuju Kesetaraan Gender Substantif

Para informan menekankan bahwa proses rekrutmen seharusnya didasarkan pada kemampuan dan pengalaman, bukan jenis kelamin. Namun, implementasi di lapangan masih memerlukan komitmen nyata dari pemberi kerja, khususnya pada sektor UMKM dan informal (Asmara, 2022). Sementara penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa standardisasi seleksi yang transparan dapat menekan bias gender dalam keputusan rekrutmen (Prasetyo, 2025)

Seorang pekerja paruh waktu menyatakan bahwa perempuan yang mengalami nyeri menstruasi berat seharusnya diberikan izin istirahat karena merupakan kondisi biologis yang tidak dapat dihindari. Pemenuhan hak reproduktif ini merupakan bagian integral dari konsep decent work yang di- usung ILO (Canton, H., 2021). Secara yuridis, hak cuti haid telah diatur dalam Pasal 81 UU No. 13 Tahun 2003, namun implementasinya masih belum merata (Mutiarra Ramadhan & Sentot Imam Wahjono, 2025). Di sisi lain, UU Cipta Kerja belum secara signifikan

memperkuat sanksi bagi pelanggaran, sehingga celah implementasi tetap terbuka (Zubi & Affan, 2021).

Harapan narasumber menunjukkan perlunya reformasi dalam ketenagakerjaan di Kota Semarang, meliputi penyempurnaan sanksi dalam UU Cipta Kerja, penguatan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja, serta perubahan cara pandang terhadap kemampuan perempuan di dunia kerja (Sutarman et al., 2024). Maka, kesetaraan gender substantif tidak hanya perubahan teks regulasi semata, tetapi perlu pembangunan ekosistem kerja yang menempatkan kompetensi sebagai kriteria utama (Guszalina et al., 2022).

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis melalui pendekatan kualitatif sosiologis-yuridis dengan wawancara terhadap sepuluh narasumber di Kota Semarang, disimpulkan bahwa kesetaraan gender dalam akses ketenagakerjaan belum terwujud secara merata. Meskipun secara normatif UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja menjamin prinsip non-diskriminasi serta perlindungan pekerja perempuan, implementasinya di lapangan masih belum optimal, terutama pada sektor UMKM dan usaha informal

yang menjadi ruang kerja dominan bagi para narasumber.

Diskriminasi gender dalam rekrutmen muncul dalam dua bentuk, yaitu diskriminasi eksplisit melalui pencantuman syarat gender dalam lowongan kerja, serta diskriminasi implisit yang dipengaruhi stereotip peran gender. Penelitian ini juga menemukan bahwa diskriminasi dapat terjadi pada kedua gender. Perempuan sering menghadapi hambatan pada pekerjaan fisik atau teknis, sementara laki-laki kesulitan mengakses pekerjaan paruh waktu yang didominasi perempuan. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem rekrutmen yang lebih adil dan berbasis kompetensi.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran dapat diberikan kepada para pemangku kepentingan dalam ekosistem ketenagakerjaan. Pemerintah perlu memperkuat penerapan hukum terhadap praktik diskriminasi dalam rekrutmen serta meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan, khususnya pada sektor UMKM dan usaha informal. Pemberi kerja disarankan menerapkan sistem rekrutmen berbasis kompetensi yang transparan

dan bebas bias gender. Lembaga pendidikan tinggi juga perlu membekali mahasiswa dengan pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan. Selain itu, masyarakat dan pencari kerja diharapkan meningkatkan literasi hukum agar mampu mengenali dan merespons berbagai bentuk diskriminasi gender di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, A. Q. (2022). *Mewujudkan Keadilan dan Keseimbangan dalam Reformasi Ketenagakerjaan di Indonesia*. <https://www.ituc-csi.org/Indonesia-omnibus-law-threatens-decent-work>
- Autor, D. (2019). *Work of the Past, Work of the Future*. <http://www.nber.org/papers/w25588>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, & explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Catton, H. (2021). International labour organization-ILO. In *The Europa directory of international organizations 2021* (pp. 333-338). Routledge.
- Guszalina, S., Kornita, S. E., & Maulida, Y. (2022). ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DI PROVINSI RIAU. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1345>
- Hamid, A. (2021). A critical study of the Job Creation Law No. 11 of 2020

- and its implications for labor in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(5), 195–206.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i5.1271>
- Hayya, A. K., Nairobi, N., Darmawan, A. (2025). Pengaruh Ketimpangan Gender Dalam Bidang Ekonomi Pembangunan Di Indonesia: Kajian Teoritis Dan Empiris. *Innovative; Journal Of Sosial Science Research*, 5(1), 5934-5944.
- Himam, M. K., Anam, S. (2026). TEKNIK PEMILIHAN INFORMAN DALAM PENELITIAN KUALITATIF: STRATEGI DAN IMPLEMENTASI. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 5(2), 1688-1696.
- Imroni, A. (2025). Kebijakan Publik Dalam Memberikan Keadilan Bagi Masyarakat Tentang Aksesibilitas Pekerjaan Dan Kesempatan Kerja. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 2230-2236.
- Ismail, Z., Pita Lestari, M., Rahayu, P., Novita Eleanora, F., Hukum, F., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2022). Kesetaraan Gender Ditinjau dari Sudut Pandang Normatif dan Sosiologis. 26, 154–161.
- Istiarti, V. T. (2013). Penerapan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di sektor formal. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 11(2), 103-108.
- Jamuna, S. (2023). Gender Responsive Approach of Innovation and Technology for Sustainable Development. *International Journal for Research in Engineering Application & Management (IJREAM)*, 09, 8.
<https://doi.org/10.35291/2454-9150.2023.0213>
- Jomaa, H. (2024). Flexibility and equality: Unraveling the nexus of labor market dynamics and gender equality in developing countries. *Multidiszciplináris Tudományok*, 14(3), 138–151.
<https://doi.org/10.35925/j.multi.2024.3.12>
- Khoiriyah, A. M. (2020). *PERLINDUNGAN DAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN*. Retrieved <http://www.journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/au>
- Kinanti, N. A., Syaebani, M. I., & Primadini, D. V. (2021). Stereotip Pekerjaan Berbasis Gender Dalam Konteks Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, 44(1).
<https://doi.org/10.7454/jmui.v44i1.1025>
- Kinda Az-Zahra Muliati. (2025). Antisipasi Kekosongan Hukum dengan Status Pekerja Work From Home (WFH) dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial Dan Humaniora*, 3(3), 1195–1209.
<https://doi.org/10.70193/cendekia.v3i3.234>
- Laili, M. H., & Damayanti, A. (2018). Kesenjangan Upah Antargender di Indonesia: Bukti Empiris di Sektor Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 18(3), 1–21.
<https://doi.org/10.21002/jepi.2018.12>
- Larasati, M., Rozan, H., Dwi Saputra, I., Fikri Bustanul, A. H., Munir, A., Oktavina Radianto, D., Studi Teknik Perpipaan, P., & Perkapalan Negeri Surabaya, P. (2023). PEGEMI (Peran Generasi Milenial) Dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender melalui Pendekatan Media Sosial. *VISA: Journal of Visions and Ideas*, 3(3), 505.
- Masidin, M., Arrisman, A., Mustakim, M., Abifar, M. F. (2025). Perlindungan Upah bagi Pekerja Perempuan

- Guna Mewujudkan Keadilan Gender. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 29, 178-186.
- M. Ali Muhtarom. (2025). Gender Bias and Structural Injustice in the Labor Market: Discrimination Against Single Men amid Increasing Female Labor Participation. *Journal Discrimination and Injustice*, 147–161. <https://doi.org/10.70992/qdmq1v89>
- Mutiara Ramadhan, A., & Sentot Imam Wahjono, D. (2025). *Analisis Peran Serikat Pekerja dalam Menegakkan Hak Perempuan Pekerja di Industri Manufaktur Garmen Pada PT Ungaran Sari Garments*.
- Nasution, R., & Yuniasih, A. F. (2022a). Analisis Kesenjangan Upah Antargender di Kawasan Timur Indonesia pada Masa Sebelum dan Saat Pandemi. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 13(2). <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v13i2.3272>
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021b). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1). <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Prasetyo, H. D. (2025). Mewujudkan Kesetaraan Gender melalui Transformasi Manajemen SDM Era 5.0. *Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 3(3). <http://putra-jawa.co.id/ojs/index.php/jebmass>
- Priyashantha, K. G., De Alwis, A. C., & Welmilla, I. (2023). Gender stereotypes change outcomes: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 5(5), 450–466. <https://doi.org/10.1108/jhass-07-2021-0131>
- Rahmawati, N. A., Widianingsih, I., & Karlina, N. (2023). REPRESENTASI GENDER DALAM JABATAN STRUKTURAL APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PEREMPUAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA DEPOK: PERSPEKTIF GLASS WALLS THEORY. In *Jurnal Administrasi Negara*, Februari (Vol. 14, Number 2).
- Sosial, J. P., Ismail, N., & Zainuddin, M. (2018). *HUKUM DAN FENOMENA KETENAGAKERJAAN*. 1(3), 166–182.
- Sutarman, T., Panggabean, H., Farady Marta, R., & Steffanie Mega Wijaya Kurniawati, L. (2024). *STEREOTIP GENDER PADA BUDAYA PATRIARKI INDONESIA SEBAGAI HAMBATAN PEKERJA PEREMPUAN BERPERAN GANDA*.
- Tatyana Lianto, V., & Ulfatun Najicha, F. (2020). *Urgensi Perlindungan Sosial Cuti Haid terhadap Tenaga Kerja Perempuan*. <https://doi.org/10.21067.JPH.2.7542>
- Vera Nurfajriani, W., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., Afgani, W., Negeri, U. I., Fatah, R., & Abstract, P. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826–833. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13929272>
- Yusrini, B. A. (2017). *TENAGA KERJA WANITA DALAM PERSPEKTIF GENDER DI NUSA TENGGARA BARAT* (Vol. 10, Number 1).
- Zubi, M., & Affan, I. (2021). TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HAK-HAK NORMATIF TENAGA KERJA SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA (OMNIBUS LAW). In *Jurnal Ilmiah METADATA* (Vol. 3).