



IMPLIKASI DOMINASI STRUKTURAL TERHADAP PERLINDUNGAN HAK ASASI PEREMPUAN DALAM KESETARAAN KESEMPATAN KERJA DI INDONESIA

Nola Listi Fitriani ^{a*}, Amanda Putri ^b, Naura Putri Ramadhania ^c, Asep Suherman ^d

^a Fakultas Hukum / Jurusan Hukum; nolakepahiang17@gmail.com, Universitas Bengkulu; Kec. Muara Bangka Hulu, Sumatera, Bengkulu

^b Fakultas Hukum / Jurusan Hukum; amandaputri5999@gmail.com, Universitas Bengkulu; Kec. Muara Bangka Hulu, Sumatera, Bengkulu

^c Fakultas Hukum / Jurusan Hukum; nauraputriramadhania@gmail.com, Universitas Bengkulu; Kec. Muara Bangka Hulu, Sumatera, Bengkulu

^d Fakultas Hukum / Jurusan Hukum; asepsuherman@unib.ac.id, Universitas Bengkulu; Kec. Muara Bangka Hulu, Sumatera, Bengkulu

* Penulis Korespondensi: Nola Listi Fitriani

ABSTRACT

The phenomenon of structural domination in Indonesian society contributes significantly to the gender gap that still persists today. Structural domination refers to a social system that systematically discriminates against women, both in access to employment. This study aims to answer the questions, namely: What are the legal implications of structural domination on gender gaps in employment in Indonesia and What is the urgency of legal protection reform to create fairer and more gender-equal legal policies in Indonesia, this study uses normative research methods. The results of this study indicate that structural domination that benefits men and discrimination against women, especially in terms of wages, job opportunities, promotions, and legal protection, is still a major challenge in the Indonesian employment sector. Fair employment opportunity reform also requires changes to address structural barriers to women's access to strategic positions, including competency-based recruitment systems.

Keywords: *Structural Domination; Gender Gap; Legal Policy.*

Abstrak

Fenomena dominasi struktural dalam masyarakat Indonesia berkontribusi signifikan terhadap kesenjangan gender yang masih berlangsung hingga saat ini. Dominasi struktural merujuk pada sistem sosial yang secara sistematis mendiskriminasi perempuan, baik dalam akses terhadap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yaitu Bagaimana implikasi yuridis dominasi struktural terhadap kesenjangan gender dalam pekerjaan di Indonesia dan Apa urgensi reformasi perlindungan hukum untuk menciptakan kebijakan hukum yang lebih adil dan setara gender di Indonesia, penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Dominasi struktural yang menguntungkan laki-laki dan diskriminasi terhadap perempuan, terutama dalam hal upah, kesempatan kerja, promosi, dan perlindungan hukum, masih menjadi tantangan besar di sektor ketenagakerjaan Indonesia. Reformasi kesempatan kerja yang adil juga membutuhkan perubahan untuk mengatasi hambatan struktural dalam akses perempuan ke posisi strategis, termasuk sistem rekrutmen berbasis kompetensi.

Kata Kunci: Dominasi Struktural; Kesenjangan Gender; Kebijakan Hukum.

1. PENDAHULUAN

Fenomena dominasi struktural dalam masyarakat Indonesia berkontribusi signifikan terhadap kesenjangan gender yang masih berlangsung hingga saat ini. Dominasi struktural merujuk pada sistem sosial yang secara

sistematis mendiskriminasi perempuan, baik dalam akses terhadap pekerjaan, pendidikan, serta partisipasi dalam ranah politik dan sosial. Ketidaksetaraan ini bukan hanya muncul dalam bentuk tindakan individu, tetapi juga terintegrasi dalam struktur sosial, ekonomi, dan politik yang ada, sehingga memperkuat dan mempertahankan ketidaksetaraan gender.[1]

Perempuan Indonesia semakin banyak yang mengakses pendidikan tinggi, mereka sering kali menghadapi hambatan dalam dunia kerja. Diskriminasi berdasarkan gender masih terlihat jelas, terutama dalam sektor-sektor tertentu yang dianggap lebih cocok untuk laki-laki, serta rendahnya tingkat partisipasi perempuan dalam posisi manajerial dan pengambilan keputusan.[2] Data menunjukkan bahwa perempuan masih lebih sering dihadapkan pada ketimpangan gaji dan kesempatan promosi yang lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki meskipun memiliki kualifikasi yang sama. Meskipun terdapat peningkatan akses bagi perempuan, kesenjangan kualitas pendidikan tetap menjadi tantangan besar.

Beberapa daerah seperti daerah perdesaan norma budaya yang menganggap perempuan sebagai "penjaga rumah tangga" sering menghalangi mereka untuk mendapatkan pendidikan yang setara dengan laki-laki. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat partisipasi perempuan dalam sektor-sektor yang membutuhkan keterampilan dan pendidikan tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada ketidaksetaraan dalam kesempatan kerja dan ekonomi.

Masalah kesenjangan gender yang terjadi dalam masyarakat Indonesia tidak dapat dipisahkan dari struktur sosial yang mendiskriminasi perempuan.[3] Salah satu teori yang relevan untuk menjelaskan fenomena ini adalah teori feminisme, yang menekankan pentingnya perjuangan perempuan dalam melawan struktur sosial yang mengarah pada ketidaksetaraan gender.

Terdapat berbagai aliran dalam teori feminisme yang dapat digunakan untuk menganalisis kesenjangan gender. Peran teori feminisme liberal adalah memberikan kerangka untuk menilai apakah perempuan telah memperoleh hak yang setara, terutama terkait akses pendidikan, pekerjaan, dan partisipasi publik. Teori ini juga berperan mendorong lahirnya kebijakan afirmatif yang membantu mengatasi hambatan struktural bagi perempuan.[4]

Diskriminasi terhadap perempuan masih berlangsung meskipun sering tidak terlihat secara langsung. Di sini, peran teori feminisme secara umum adalah menyediakan sudut pandang kritis untuk mengidentifikasi bentuk-bentuk ketidaksetaraan tersebut serta mendorong perubahan kebijakan yang lebih berpihak pada kesetaraan gender.

Konsep keadilan sosial menurut John Rawls menjadi salah satu dasar penting dalam menganalisis kesenjangan gender dalam sistem hukum. Dalam karyanya yang terkenal, *A Theory of Justice* Rawls mengemukakan prinsip-prinsip keadilan yang berfokus pada distribusi yang adil bagi semua individu, terutama mereka yang berada dalam posisi yang kurang menguntungkan.[5]

Salah satu prinsip utama Rawls adalah "*difference principle*", yang menyatakan bahwa ketidaksetaraan sosial dan ekonomi hanya dapat diterima jika itu memberikan manfaat terbesar bagi anggota masyarakat yang paling tidak beruntung. Prinsip ini dapat diterapkan untuk menilai apakah kebijakan dan sistem hukum yang ada memberikan manfaat yang adil bagi perempuan, terutama yang berada dalam posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan laki-laki. Dalam hal ini, keadilan sosial yang diusung oleh Rawls mengharuskan agar hak-hak perempuan diakui dan dilindungi dalam sistem hukum Indonesia. Namun, dalam kenyataannya, banyak kebijakan dan peraturan yang masih mendiskriminasi perempuan.

Banyak kebijakan hukum yang ada di Indonesia justru memperburuk kesenjangan gender. Salah satu contoh konkret adalah adanya peraturan-peraturan yang tidak memberikan perlindungan yang setara bagi perempuan dalam aspek-aspek kehidupan tertentu, seperti kekerasan dalam rumah tangga, perburuhan, dan hak-hak reproduksi. Meskipun Indonesia telah mengadopsi berbagai konvensi internasional tentang hak-hak perempuan, implementasi dan pengawasan terhadap kebijakan tersebut sering kali terhambat oleh norma-norma sosial yang mendiskriminasi perempuan.[6]

Selain itu, hukum juga sering kali tidak memberikan perlindungan yang cukup terhadap perempuan dalam berbagai sektor, terutama dalam hal hak pekerja perempuan, perlindungan dari kekerasan seksual, dan hak

untuk berpartisipasi dalam politik. Banyak kebijakan yang berfokus pada perlindungan hak laki-laki, sementara perempuan sering kali dikesampingkan atau tidak diakomodasi dalam kebijakan tersebut.

Reformasi dalam sistem hukum Indonesia menjadi sangat mendesak untuk mengatasi kesenjangan gender secara struktural. Perlindungan hukum yang setara bagi perempuan tidak hanya mencakup perlindungan terhadap hak-hak dasar mereka, tetapi juga berhubungan dengan pengakuan terhadap peran perempuan dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan politik. Dengan adanya reformasi hukum yang lebih berpihak pada perempuan, diharapkan dapat tercipta sistem yang lebih inklusif dan adil, di mana perempuan dapat menikmati hak yang setara dengan laki-laki tanpa diskriminasi.

Reformasi hukum ini juga harus mencakup perubahan dalam persepsi sosial terhadap perempuan, yang selama ini terperangkap dalam struktur sosial yang patriarkal. Dengan adanya kebijakan hukum yang mendukung kesetaraan gender, diharapkan dapat tercipta masyarakat yang lebih adil dan sejahtera bagi semua pihak, tanpa terkecuali.

1.1. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implikasi yuridis dominasi struktural terhadap kesenjangan gender dalam pekerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana urgensi reformasi perlindungan hukum untuk menciptakan kebijakan hukum yang lebih adil dan setara gender di Indonesia?

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah Metode penelitian normatif, sebagaimana dijelaskan oleh Peter Mahmud Marzuki dalam bukunya "Penelitian Hukum", adalah metode yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku.[7] Penelitian ini tidak terfokus pada fakta-fakta di lapangan, melainkan pada peraturan perundang-undangan, kebijakan, dan doktrin hukum yang ada. Dalam penelitian normatif, yang menjadi fokus utama adalah teks-teks hukum itu sendiri, apakah itu berupa undang-undang, peraturan pemerintah, putusan pengadilan, atau norma hukum lain yang diakui dalam sistem hukum.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implikasi yuridis dominasi struktural terhadap kesenjangan gender dalam pekerjaan di Indonesia.

Dominasi struktural dalam masyarakat Indonesia yang berakar pada norma-norma patriarkal telah menyebabkan ketidaksetaraan gender, yang tercermin jelas dalam berbagai aspek kehidupan hukum. Hukum Indonesia, meskipun menjamin hak yang sama bagi semua warga negara melalui UUD 1945, masih dipengaruhi oleh budaya patriarkal yang sering kali menempatkan laki-laki dalam posisi dominan dan perempuan dalam posisi subordinat. Ketimpangan ini sering tidak hanya menjadi bagian dari kehidupan sosial dan budaya tetapi juga tercermin dalam peraturan perundang-undangan yang ada.

Dominasi laki-laki dapat terlihat dalam pembagian pekerjaan yang tidak setara, terutama dalam posisi-posisi strategis yang memiliki pengaruh besar terhadap kebijakan perusahaan atau lembaga. Sebagai contoh, meskipun perempuan memiliki jumlah yang signifikan di dunia kerja, kenyataannya mereka sering kali ditempatkan pada posisi yang tidak strategis, seperti sekretaris, staf administratif, atau pekerjaan yang tidak memberikan ruang bagi pengambilan keputusan besar. Posisi-posisi puncak, seperti Direktur, CEO, atau Kepala Departemen, hampir selalu diduduki oleh laki-laki, meskipun dalam banyak kasus perempuan memiliki kualifikasi yang setara.[8]

Menurut teori feminisme liberal, kesetaraan hak dan peluang adalah inti dari perjuangan untuk keadilan gender. Namun, dalam praktiknya, norma budaya yang menempatkan perempuan dalam peran tertentu masih menghambat realisasi tersebut. Dominasi struktural yang mengakar dalam norma budaya masih menjadi penghambat utama tercapainya prinsip kesetaraan tersebut. Stereotip bahwa perempuan tidak cocok menduduki posisi pengambil keputusan, baik di sektor bisnis maupun pemerintahan mendorong terciptanya *glass ceiling* yang membatasi perempuan untuk naik ke posisi strategis dalam organisasi.

Teori feminisme liberal mengimplikasikan bahwa negara harus membangun kerangka hukum yang mampu menyingkirkan hambatan struktural ini. Artinya, regulasi ketenagakerjaan, kebijakan rekrutmen, dan mekanisme promosi jabatan perlu dirancang agar menjamin kesempatan yang setara tanpa bias gender. Implikasi yuridis tersebut menuntut adanya perlindungan lebih kuat terhadap diskriminasi, penerapan

affirmative action yang proporsional, serta reformasi kebijakan kerja agar perempuan memiliki akses yang setara menuju posisi kepemimpinan.

Selain itu, beban ganda yang dihadapi perempuan, yakni kewajiban untuk mengurus rumah tangga sekaligus berkarier juga memperburuk ketidaksetaraan kesempatan kerja.[9] Masyarakat sering kali menganggap bahwa perempuan tidak akan dapat menjalankan tanggung jawab yang besar di luar rumah karena tanggung jawab domestik mereka. Persepsi ini semakin memperburuk posisi perempuan dalam dunia kerja, yang pada akhirnya berdampak pada karier mereka.

Kesenjangan gender dalam pengupahan masih menjadi masalah signifikan di dunia kerja. Meskipun laki-laki dan perempuan sering kali memiliki kualifikasi yang setara untuk pekerjaan yang sama, perempuan tetap menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki.

Perbedaan gaji ini tidak hanya mencerminkan diskriminasi langsung, tetapi juga sering kali dipengaruhi oleh stereotip gender yang mendalam dalam masyarakat. Stereotip ini menganggap bahwa laki-laki lebih cocok untuk pekerjaan yang lebih strategis dan memerlukan tanggung jawab besar, sementara perempuan dianggap lebih cocok untuk pekerjaan yang bersifat administratif atau sosial, yang sering kali dihargai lebih rendah.

Contoh ketidaksetaraan pengupahan yang nyata adalah di banyak perusahaan, perempuan yang menduduki jabatan yang setara dengan laki-laki sering kali mendapatkan gaji yang lebih rendah. Dalam beberapa kasus, perempuan yang berada dalam pekerjaan yang sama dengan laki-laki di sektor formal dan informal memiliki akses terbatas terhadap bonus atau insentif lainnya, yang semakin memperburuk kesenjangan ekonomi antara laki-laki dan perempuan.

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur tentang pengupahan yang adil dan setara antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja. Namun, meskipun hukum ini mengatur tentang upah yang setara, banyak sektor di Indonesia, khususnya sektor informal, yang belum sepenuhnya mengimplementasikan peraturan tersebut. Hal ini menyebabkan pekerja perempuan, terutama yang bekerja di sektor informal, sering kali tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, serta terdiskriminasi dalam pengupahan dan kesempatan kerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hak pekerja untuk memperoleh pengupahan yang adil dan setara, tanpa membedakan jenis kelamin. Pasal 92 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara eksplisit mengamanatkan bahwa pekerja berhak atas upah yang setara untuk pekerjaan yang setara.[10] Ini menunjukkan bahwa hukum Indonesia memberikan landasan yang kuat untuk memastikan adanya kesetaraan dalam pengupahan, baik untuk laki-laki maupun perempuan. Namun, dalam implementasinya, masih ada tantangan besar untuk memastikan kesetaraan ini diterapkan secara konsisten di seluruh sektor.

Selain itu, UU Cipta Kerja (No. 11 Tahun 2020) yang disahkan untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang lebih luas juga mengatur tentang hak-hak perempuan dalam pekerjaan. Namun, dalam praktiknya, meskipun UU ini dimaksudkan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi perempuan, sering kali implementasi kebijakan ini terhambat oleh struktur sosial dan kebijakan perusahaan yang bias gender.[11] Misalnya, meskipun ada ketentuan yang mengatur pengupahan yang setara, banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan tersebut, dan perempuan tetap menerima gaji yang lebih rendah dibandingkan laki-laki yang melakukan pekerjaan yang serupa.

Dominasi struktural dalam tempat kerja, terutama dalam organisasi yang patriarkal, menyebabkan terbatasnya kesempatan perempuan untuk mendapatkan posisi strategis dan promosi. Banyak sektor, terutama yang memerlukan pengambilan keputusan yang besar, seringkali dianggap lebih sesuai untuk laki-laki. Hal ini menciptakan *barrier to entry* bagi perempuan yang ingin memasuki sektor-sektor tertentu, seperti manajemen senior, politik, dan dunia usaha.

Pola ini memperburuk kesenjangan gender dalam dunia kerja, menghalangi perempuan untuk maju dalam karier mereka dan memperoleh posisi yang lebih tinggi. Posisi-posisi strategis dalam banyak organisasi tetap didominasi oleh laki-laki, bahkan meskipun perempuan mungkin memiliki kualifikasi dan pengalaman yang setara atau lebih baik.[12]

Pasal 61 UU Cipta Kerja mengatur tentang kesempatan kerja yang setara antara perempuan dan laki-laki di tempat kerja. Secara khusus, Pasal 61 mengamanatkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam memperoleh jabatan, promosi, dan pengakuan atas prestasi kerja tanpa memandang jenis kelamin. Namun, meskipun ada pengaturan tersebut, kenyataannya sering kali perempuan tetap dihadapkan pada *discriminatory barriers* yang menghalangi mereka mendapatkan promosi atau jabatan tinggi.

Banyak perusahaan atau organisasi yang tidak sepenuhnya mematuhi ketentuan tersebut, dan lebih cenderung mempertahankan dominasi laki-laki dalam posisi-posisi strategis. Ini terjadi karena adanya kebiasaan sosial yang menganggap bahwa laki-laki lebih cocok dalam posisi kepemimpinan, sedangkan perempuan dianggap lebih pas dalam peran pendukung.

Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia yang cukup dikenal adalah hak untuk cuti haid, cuti melahirkan, dan perlindungan terhadap pelecehan seksual di tempat kerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak cuti melahirkan yang cukup panjang untuk perempuan yang bekerja di sektor formal, yang menunjukkan adanya pengakuan terhadap hak reproduksi perempuan di dunia kerja. Meski demikian, pelaksanaannya sering kali tidak merata, dan banyak perusahaan, terutama di sektor informal, yang tidak memberikan hak-hak tersebut dengan baik.

Dominasi struktural dalam dunia kerja yang menguntungkan laki-laki dan diskriminasi terhadap perempuan, baik dalam hal pengupahan, kesempatan kerja, promosi, dan perlindungan hukum, masih menjadi tantangan besar di Indonesia. Meskipun ada berbagai peraturan yang menjamin kesetaraan antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja, implementasinya masih terbatas. Oleh karena itu, reformasi hukum dan kebijakan yang lebih progresif dan konsisten diperlukan untuk mewujudkan kesetaraan gender di dunia kerja dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja perempuan.

3.2. Urgensi reformasi perlindungan hukum untuk menciptakan kebijakan hukum yang lebih adil dan setara gender di Indonesia.

Reformasi dalam kebijakan pengupahan yang setara dan kesempatan kerja yang adil menjadi sangat penting untuk mewujudkan keadilan gender di sektor pekerjaan di Indonesia. Meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengatur tentang kesetaraan hak pekerja, masih banyak tantangan dalam implementasinya. Salah satunya adalah ketimpangan antara upah yang diterima laki-laki dan perempuan yang memiliki posisi pekerjaan yang setara. Berdasarkan data, perempuan masih mengalami diskriminasi upah meskipun memiliki kualifikasi yang setara dengan laki-laki dalam pekerjaan yang sama.[13] Ini menunjukkan bahwa masih ada kesenjangan struktural yang memperburuk kesetaraan gender dalam dunia kerja.

Reformasi pengaturan upah yang setara penting dilakukan untuk memastikan bahwa semua pekerja, tanpa memandang jenis kelamin, mendapatkan upah yang adil sesuai dengan kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan. Untuk itu, diperlukan transparansi penggajian yang lebih baik, di mana perusahaan diwajibkan untuk membuka informasi terkait struktur upah dan gaji yang diterima oleh pekerja, sehingga kesenjangan upah dapat terdeteksi dan diatasi.[14] Salah satu langkah penting dalam reformasi ini adalah dengan memperkenalkan pencatatan dan pelaporan penggajian yang lebih rinci kepada lembaga pemerintah atau pihak berwenang yang dapat melakukan pengawasan secara lebih efektif.

Penegakan hukum terkait kebijakan upah yang setara harus diperkuat, karena dalam banyak kasus, meskipun sudah ada kebijakan terkait kesetaraan upah, implementasi di lapangan masih belum maksimal. Untuk itu, perlu dilakukan pembaharuan peraturan yang lebih spesifik tentang kewajiban perusahaan dalam menyusun dan melaporkan struktur upah, serta meningkatkan sanksi bagi perusahaan yang terbukti melakukan diskriminasi gaji. Penegakan hukum yang lebih tegas akan memberikan efek jera bagi perusahaan yang masih membedakan upah antara laki-laki dan perempuan.

Selain pengupahan yang setara, kesetaraan kesempatan kerja juga menjadi aspek penting dalam mewujudkan keadilan gender. Banyak sektor pekerjaan, terutama pada posisi-posisi strategis dan manajerial, masih didominasi oleh laki-laki. Padahal, secara kapasitas dan kompetensi, perempuan tidak kalah bersaing dalam posisi-posisi tersebut. Reformasi kebijakan kesetaraan kesempatan kerja sangat diperlukan untuk mengatasi hal ini.

Reformasi ini harus mencakup penghapusan hambatan struktural yang membatasi akses perempuan dalam posisi-posisi tinggi. Misalnya, syarat fisik atau atribut lain yang tidak relevan dengan pekerjaan, tetapi sering digunakan untuk menyaring pelamar perempuan. Hal ini mencerminkan adanya bias gender dalam proses rekrutmen dan seleksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu diwajibkan untuk menyusun kebijakan rekrutmen yang berbasis kompetensi, bukan pada jenis kelamin, untuk membuka lebih banyak peluang bagi perempuan.

Penting juga untuk mengatasi *barrier to entry* dalam sektor-sektor tertentu yang secara sosial dianggap lebih cocok untuk laki-laki. Reformasi ini dapat mencakup pelatihan dan program pengembangan karier yang diutamakan bagi perempuan di sektor-sektor yang didominasi laki-laki, seperti teknologi, konstruksi, dan teknik. Pemerintah dapat memberikan insentif kepada perusahaan yang berhasil menjalankan kebijakan ini dengan baik, misalnya melalui pemberian fasilitas pelatihan keterampilan yang berfokus pada pemberdayaan perempuan.

Terkait dengan perlindungan lebih lanjut bagi pekerja perempuan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan, termasuk hak untuk memperoleh upah yang setara, cuti melahirkan, serta perlindungan terhadap pelecehan seksual di tempat kerja. Meskipun demikian, implementasi ketentuan-ketentuan ini di lapangan masih mengalami banyak kendala, seperti tidak meratanya penerapan hak-hak tersebut di seluruh sektor pekerjaan, terutama di sektor yang didominasi laki-laki.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga memiliki relevansi dalam hal perlindungan pekerja perempuan, terutama terkait dengan kesempatan kerja yang setara dan penghapusan diskriminasi gender dalam dunia kerja. Pasal 61 UU Cipta Kerja mengatur bahwa perempuan berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pekerjaan dan promosi sebagaimana halnya laki-laki. Namun, meskipun undang-undang ini sudah mengatur tentang kesetaraan kesempatan, masih terdapat praktik diskriminasi di lapangan yang tidak sesuai dengan amanat hukum. Oleh karena itu, penguatan pengawasan terhadap praktik ketenagakerjaan yang melibatkan penegakan hukum yang lebih tegas terhadap perusahaan yang terbukti melanggar hak-hak pekerja perempuan sangat penting untuk dilakukan.[15]

Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang mengatur kesetaraan pengupahan juga perlu diimplementasikan secara lebih efektif. Pemerintah harus memastikan bahwa perusahaan tidak membedakan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan yang setara. Sanksi tegas harus diberikan kepada perusahaan yang terbukti melakukan diskriminasi pengupahan atau diskriminasi lainnya terhadap pekerja perempuan.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki peran penting dalam upaya menghapuskan diskriminasi berbasis gender dalam rekrutmen, penempatan, dan promosi di dunia kerja. Salah satu tujuan utama dari UU Cipta Kerja adalah untuk menciptakan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif, yang tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan kesempatan kerja atau promosi jabatan. Dalam Pasal 61 UU Cipta Kerja, disebutkan bahwa perusahaan wajib memberikan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk bekerja, berkembang, dan mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.

Namun, meskipun UU ini telah mengatur tentang kesetaraan gender dalam dunia kerja, implementasi yang tepat dan efektif masih membutuhkan perhatian lebih lanjut. Penerapan prinsip kesetaraan kesempatan dalam proses rekrutmen dan promosi harus diterjemahkan dalam kebijakan yang transparan, di mana proses seleksi dan promosi dilaksanakan dengan memperhatikan kualifikasi, kemampuan, dan kontribusi nyata dari setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin.

Teori keadilan sosial dari *John Rawls* dalam bukunya *A Theory of Justice* menekankan pada prinsip distribusi yang adil, yang didasarkan pada dua konsep utama: Prinsip Kebebasan dan Prinsip Perbedaan. Prinsip pertama mengutamakan kebebasan individu yang sama dalam hal hak dan kesempatan, sementara prinsip kedua berfokus pada distribusi keuntungan dan sumber daya yang tidak hanya menguntungkan yang paling kaya, tetapi juga memberikan manfaat paling besar bagi kelompok yang paling tertinggal. *Rawls* berpendapat bahwa keadilan sosial hanya tercapai jika distribusi sumber daya, kesempatan, dan hak memberikan keuntungan bagi yang paling terpinggirkan dalam masyarakat, yang dalam konteks ini dapat kita lihat sebagai perempuan, pekerja migran, atau kelompok minoritas lainnya.

Menurut teori keadilan sosial *Rawls*, kesetaraan hak adalah bagian fundamental dari keadilan, dan dalam hal ini, kesetaraan hak perempuan di sektor ketenagakerjaan harus menjadi prioritas dalam kebijakan negara. Negara memiliki kewajiban untuk mengakui dan memenuhi hak-hak pekerja perempuan, baik dalam hal kesempatan kerja, upah yang setara, maupun akses terhadap posisi-posisi strategis dalam organisasi atau perusahaan.

Kesenjangan gender di dunia kerja, penerapan prinsip keadilan sosial ini dapat menjadi landasan yang kuat untuk merancang reformasi kebijakan yang berkeadilan gender. Distribusi kesempatan kerja yang setara antara laki-laki dan perempuan serta pengaturan yang adil dalam hal pengupahan, promosi, dan perlindungan hak-hak pekerja dapat dianggap sebagai bentuk penerapan prinsip keadilan sosial. Hal ini sejalan dengan pandangan *Rawls* bahwa sistem keadilan harus memastikan bahwa kelompok yang paling dirugikan dalam masyarakat, termasuk perempuan dalam dunia kerja, mendapat keuntungan yang lebih besar dari kebijakan yang diterapkan.

Secara praktis, reformasi hukum yang didorong oleh prinsip-prinsip keadilan sosial ini dapat berupa pengaturan yang lebih progresif dalam hal kesetaraan gender, dengan mengedepankan keberpihakan kepada perempuan dan kelompok minoritas di tempat kerja. Contohnya, UU Cipta Kerja yang disahkan pada 2020 dapat dilihat sebagai langkah penting menuju pemenuhan keadilan sosial. Akan tetapi, implementasi kebijakan ini perlu lebih diarahkan agar tidak hanya memberikan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan hak khusus perempuan di tempat kerja, seperti perlindungan terhadap pelecehan seksual, cuti melahirkan, dan kesetaraan dalam pengupahan.

Namun, meskipun prinsip kesetaraan hak di tempat kerja telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam praktiknya masih banyak perempuan yang menghadapi diskriminasi dalam hal pengupahan, promosi, dan kesempatan kerja. Oleh karena itu, kesadaran pembuat kebijakan tentang pentingnya kesetaraan gender dalam sektor ketenagakerjaan sangat diperlukan. Sebagaimana yang ditegaskan oleh *Rawls*, untuk mencapai keadilan sosial, negara harus memastikan bahwa sistem hukum dan kebijakan ketenagakerjaan yang ada dapat mengurangi ketidaksetaraan dan memberi manfaat yang lebih besar bagi perempuan, yang seringkali menjadi pihak yang lebih terpinggirkan dalam dunia kerja.

Selain itu, UU Cipta Kerja meskipun bertujuan untuk menciptakan kesempatan kerja yang setara, masih banyak yang menilai bahwa kebijakan ini perlu perbaikan untuk menciptakan ruang yang lebih adil bagi perempuan, khususnya dalam aspek kesetaraan upah dan kesempatan promosi. Negara harus memastikan bahwa kesetaraan hak perempuan tidak hanya terwujud di atas kertas, tetapi juga dalam implementasi nyata di dunia kerja. Hal ini mencakup pembuatan regulasi yang lebih konkret, pengawasan yang lebih ketat, dan pemberian sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja perempuan.

Untuk memastikan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja dapat terwujud, reformasi hukum harus berfokus pada penguatan hak-hak pekerja perempuan, termasuk pengaturan yang lebih jelas dan tegas dalam UU Cipta Kerja. Dalam hal ini, prinsip keadilan sosial mengharuskan pemerintah untuk tidak hanya menetapkan peraturan yang adil, tetapi juga memastikan bahwa peraturan tersebut dapat diterapkan dengan efektif di lapangan.

Penerapan teori keadilan sosial dari *John Rawls* dalam reformasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia memiliki urgensi yang sangat tinggi, terutama dalam memastikan bahwa kesetaraan gender benar-benar dapat tercapai. Negara, melalui regulasi yang jelas dan implementasi yang tegas, harus menghapuskan diskriminasi berbasis gender yang masih banyak ditemukan dalam sektor ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja perlu disempurnakan dan lebih difokuskan pada pemberdayaan perempuan dan pemenuhan hak-hak mereka di dunia kerja. Pemerintah, melalui kebijakan yang inklusif, harus memastikan bahwa setiap langkah reformasi hukum yang diambil dapat menciptakan kesetaraan dan keadilan sosial bagi perempuan di Indonesia.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis mengenai dominasi struktural menunjukkan bahwa bentuk ketidaksetaraan yang paling dominan adalah pembatasan akses perempuan terhadap posisi strategis (*glass ceiling*), yang diperkuat oleh budaya patriarkal, stereotip pekerjaan, dan beban ganda domestik. Kesenjangan upah juga tampak sebagai masalah signifikan, terutama karena lemahnya implementasi PP 78/2015 dan minimnya pengawasan terhadap

praktik diskriminatif dalam penggajian. Selain itu, perlindungan hukum yang paling membutuhkan pembaruan adalah mekanisme penegakan hak pekerja perempuan, khususnya terkait kesetaraan upah dan akses jabatan karena norma hukum yang sudah tersedia belum mampu mengatasi hambatan struktural tersebut. Dengan demikian, dominasi struktural tidak hanya menciptakan diskriminasi dalam akses pekerjaan, tetapi juga menghasilkan ketidakadilan yuridis yang menghambat perempuan untuk memperoleh posisi, upah, dan perlindungan kerja yang setara dengan laki-laki.

Urgensi reformasi hukum terletak pada kebutuhan untuk memperkuat implementasi kesetaraan gender melalui tiga aspek utama: transparansi pengupahan, kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi, dan pengawasan ketenagakerjaan yang lebih tegas. Reformasi materiil yang paling mendesak mencakup kewajiban perusahaan untuk membuka struktur penggajian guna mencegah diskriminasi upah, penerapan *affirmative action* yang terukur untuk memperluas partisipasi perempuan di sektor strategis, serta penegakan sanksi yang lebih efektif bagi perusahaan yang melanggar prinsip kesetaraan kesempatan kerja. Jika dikaitkan dengan prinsip keadilan sosial John Rawls, distribusi kesempatan dan perlindungan hukum masih gagal memberikan keuntungan bagi kelompok yang paling dirugikan, yakni pekerja perempuan. Karena itu, pembaharuan kebijakan ketenagakerjaan harus diarahkan pada pemerataan akses, perlindungan hak reproduksi dan keamanan kerja, serta jaminan promosi yang objektif agar tercipta sistem kerja yang lebih adil dan setara gender.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. L. Arjani, “Kesetaraan Gender di Bidang Politik Antara Harapan dan Realita,” *Sunari Penjor J. Anthropol.*, vol. 5, no. 1, p. 1, 2021.
- [2] A. W. Prananta, “Kelas Menengah Perubahan ‘Sebuah Kontestasi Stratifikasi Dominasi Dalam Kapitalisme dan Konsumerisme’ (Dalam Perspektif Teori Sosio Historis Kritis C. Wright Mills),” *Dimens. Sociol.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–24, 2015.
- [3] M. F. Z. Siregar, “Pentingnya Pengembangan Karir Bagi Perempuan Di Masa Kini,” *Saree Res. Gend. Stud.*, vol. 5, no. 1, pp. 89–102, 2023.
- [4] N. Azizah, “Aliran Feminis dan Teori Kesetaraan Gender dalam Hukum,” *Spectr. J. Gend. Child. Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–10, 2021.
- [5] M. Y. Said and Y. Nurhayati, “a Review on Rawls Theory of Justice,” *Int. J. Law, Environ. Nat. Resour.*, vol. 1, no. 1, pp. 29–36, 2021, doi: 10.51749/injurlens.v1i1.7.
- [6] M. Ridho Hidayat and N. Dalimunthe, “Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang,” *SIBATIK J. J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. dan Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 233–250, 2022.
- [7] P. M. Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta, 2017.
- [8] D. F. IFADHA, “Dominasi Maskulinitas Dalam Dunia Kerja,” p. 6, 2021.
- [9] E. Leovani, F. H. Ismadi, and C. A. Terenggana, “Ketidaksetaraan Gender Di Tempat Kerja : Tinjauan Mengenai Proses Dan Praktek Dalam Organisasi,” *Analisis*, vol. 13, no. 2, pp. 303–319.
- [10] N. Telaumbanua, O. Halawa, E. Telaumbanua, and D. Lase, “Analisis Perspektif Pegawai Tentang Kesetaraan Gender Dalam Menduduki Jabatan (Studi Kasus Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias),” *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 2, pp. 726–736, 2024.
- [11] K. A. S. I Made Deva Angga Wijaya, “Pengaturan hak-hak pekerja dalam undang- undang cipta kerja,” *J. Kertha Desa*, vol. 10, no. 6, 2022.
- [12] Y. N. Nurul Latifah, Wahib Assyahri, “Analisis Perbedaan Gender dalam Tingkat Kedisiplinan , Tingkat,” *JISORA J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 07, no. 01, pp. 7759–7764, 2024.
- [13] Laili Martesa Husna and A. Damayanti, “Kesenjangan Upah Antargender di Indonesia: Bukti Empiris di Sektor Manufaktur,” *J. Ekon. dan Pembang. Indones.*, vol. 18, no. 3, pp. 1–21, 2018.
- [14] Pamungkas Satya Putra, “Kebijakan Pemerintah dan Dampaknya Dalam Implementasi Upah Buruh (Studi Kasus Pemberian Upah Buruh Di Kabupaten Karawang) Oleh:,” *Acad. Jouurnal Yars.*, pp. 1–7, 2023.
- [15] Anik Iftitah, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, and Kunarso Kunarso, “Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan,” *Eksekusi J. Ilmu Huk. dan Adm. Negara*, vol. 1, no. 2, pp. 31–46, 2023.