



## Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan yang Mengalami Diskriminasi dalam Hubungan Kerja

Melia Dwi Hasanah<sup>1\*</sup>, Dea Zulfa Inayah<sup>2</sup>, Nazwa Bunga Rezki Perdana Lubis<sup>3</sup>,  
Cindy Aulia<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email : [meliadwihanah2004@gmail.com](mailto:meliadwihanah2004@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [deajulfa3@gmail.com](mailto:deajulfa3@gmail.com)<sup>2</sup>, [nazwab929@gmail.com](mailto:nazwab929@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[cindyauliy05@gmail.com](mailto:cindyauliy05@gmail.com)<sup>4</sup>

**Abstract :** *This study uses a qualitative method to examine legal protection for female workers who experience discrimination in employment relationships. Discrimination against women in the workplace remains prevalent, taking forms such as unequal pay, limited opportunities for promotion, and sexual harassment, all of which affect their safety and comfort at work. Legal protection for female workers is regulated by various laws, including the Manpower Act, the Human Rights Act, and ILO conventions ratified by Indonesia. However, the implementation of these protections is often ineffective due to weak law enforcement, limited awareness among female workers regarding their rights, and the persistence of patriarchal culture. This study aims to analyze the extent to which legal regulations and their implementation function effectively, as well as the obstacles female workers face in claiming their rights. Data were collected through in-depth interviews, literature review, and document analysis. The findings indicate the need to strengthen labor inspection institutions and provide legal education for female workers to achieve justice in employment relationships.*

**Keywords:** *discrimination, employment relationship, female workers, Legal protection, qualitative method.*

**Abstrak :** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang mengalami diskriminasi dalam hubungan kerja. Diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja masih sering terjadi, baik dalam bentuk perbedaan upah, promosi jabatan, hingga pelecehan seksual yang berdampak pada keamanan dan kenyamanan kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, serta Konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia. Namun, pelaksanaan perlindungan hukum tersebut sering kali tidak efektif karena lemahnya penegakan hukum, kurangnya pemahaman pekerja perempuan terhadap hak-haknya, serta budaya patriarki yang masih dominan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana regulasi dan implementasi perlindungan hukum berjalan serta hambatan yang dihadapi pekerja perempuan dalam memperjuangkan hak-haknya. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, studi pustaka, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu penguatan lembaga pengawas ketenagakerjaan dan edukasi hukum kepada pekerja perempuan untuk mewujudkan keadilan dalam hubungan kerja.

**Kata kunci:** diskriminasi, hubungan kerja, metode kualitatif, pekerja perempuan, Perlindungan hukum.

### 1. PENDAHULUAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menggali fenomena diskriminasi hukum terhadap pekerja perempuan dalam hubungan kerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, berbagai regulasi—seperti UU No.13 Tahun 2003, ratifikasi CEDAW dan konvensi ILO—telah memberikan payung perlindungan. Namun, implementasi di lapangan menunjukkan berbagai tantangan mulai dari pemenuhan hak cuti haid dan cuti melahirkan, sampai pembayaran upah setara yang belum terpenuhi. Banyak perusahaan belum sepenuhnya melaksanakan aturan tersebut secara adil, sehingga ketimpangan dalam praktik masih terjadi. Perlindungan hukum yang tidak seimbang ini memperparah kerentanan pekerja

perempuan, terutama di sektor manufaktur dan jasa. Melalui pendekatan normatif dan empiris, penting untuk memahami bagaimana hukum ketenagakerjaan dapat ditegakkan secara efektif guna melindungi hak-hak dasar pekerja perempuan dan menghapus diskriminasi struktural yang telah mengakar dalam hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ini juga mempertimbangkan perspektif keadilan gender yang inklusif dalam pelaksanaan regulasi. (Shaleh & Suwandi, 2023)

Diskriminasi terhadap pekerja perempuan sering kali berlapis, karena tidak hanya terkait jenis kelamin, tetapi juga peran ganda yang mereka jalani dalam kehidupan sosial dan domestik. Beban kerja ganda ini menyebabkan perempuan mengalami ketimpangan akses terhadap kesempatan kerja, promosi jabatan, dan perlindungan sosial. Studi di kawasan industri Tangerang menunjukkan bahwa perempuan sering kali dihambat dalam mendapatkan promosi, meskipun memiliki kualifikasi yang setara atau bahkan lebih tinggi dari rekan laki-laki. Selain itu, masih banyak kasus pemotongan upah secara sepihak dengan alasan cuti haid atau cuti hamil, yang jelas bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Kondisi ini diperburuk dengan minimnya fasilitas kerja ramah perempuan, seperti ruang laktasi dan penitipan anak. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang responsif gender menjadi hal penting agar perempuan mendapatkan keadilan dan kesempatan yang sama dalam dunia kerja. (Hudzaifah & Fidiyani, 2022)

Ketimpangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan masih menjadi isu krusial dalam hubungan industrial di Indonesia. Meskipun konvensi ILO No. 100 tentang kesetaraan upah telah diratifikasi, realitas menunjukkan bahwa pekerja perempuan kerap menerima bayaran yang lebih rendah untuk pekerjaan dengan tanggung jawab dan beban kerja yang sama. Ini terjadi karena masih kuatnya stereotip bahwa perempuan tidak menjadi tulang punggung ekonomi keluarga, sehingga hak ekonomi mereka sering kali diabaikan. Padahal, banyak perempuan menjadi pencari nafkah utama. Fenomena ini mencerminkan bahwa diskriminasi struktural terhadap pekerja perempuan bukan hanya persoalan budaya, tetapi juga kegagalan sistem hukum dalam menegakkan prinsip kesetaraan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem pengawasan dan evaluasi regulasi upah berbasis keadilan gender agar ketimpangan ini bisa diatasi. (Bahroni, Arifin, & Rahmawati, 2022)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap perempuan kerap dilakukan dengan alasan yang tidak adil, seperti kehamilan, menikah, atau mengambil cuti melahirkan. Hal ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara jelas melindungi hak pekerja perempuan dalam masa reproduksi. Banyak perusahaan melakukan PHK secara terselubung, menggunakan alasan efisiensi atau performa kerja sebagai tameng dari tindakan

diskriminatif. Kurangnya pemahaman perempuan terhadap hak-haknya menyebabkan banyak dari mereka tidak melaporkan atau memperjuangkan kasusnya secara hukum. Ini menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan kesadaran hukum di kalangan pekerja. Penelitian ini mengkaji bagaimana aspek perlindungan terhadap PHK berbasis gender dapat dioptimalkan melalui edukasi hukum dan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang lebih responsif. (Budiiswanti, Yulianti, & Sari, 2021)

Dari perspektif hukum internasional, Indonesia memiliki komitmen melalui ratifikasi Konvensi CEDAW dan Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Namun, dalam praktiknya, prinsip non-diskriminasi belum sepenuhnya terwujud. Banyak pekerja perempuan masih menghadapi pelecehan verbal, tekanan mental, dan penolakan atas hak-hak dasar. Ketika perempuan mencoba melapor, mereka sering tidak mendapatkan respons yang memadai dari lembaga terkait. Kelemahan dalam sistem pelaporan, lemahnya perlindungan saksi, serta minimnya keberpihakan institusi membuat pelaku diskriminasi jarang mendapat sanksi. Ini memperlihatkan pentingnya reformasi struktural dalam implementasi perlindungan hukum yang berpihak pada korban diskriminasi. (Antara, Dewi, & Mulyadi, 2025)

Cuti haid merupakan hak pekerja perempuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003. Namun, pelaksanaan hak ini masih belum maksimal, terutama karena stigma dari manajemen dan rekan kerja yang menganggap cuti haid sebagai beban produksi. Beberapa perusahaan bahkan mensyaratkan surat keterangan medis sebagai syarat untuk mengambil cuti haid, padahal hal tersebut tidak diatur dalam peraturan. Hal ini menandakan adanya hambatan kultural dan administratif dalam pelaksanaan hak-hak reproduksi perempuan. Stigma ini mengarah pada diskriminasi sistemik yang dapat merusak martabat pekerja perempuan dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Penelitian ini mencoba menggambarkan pentingnya edukasi gender di tempat kerja sebagai bagian dari strategi pencegahan diskriminasi. (Pramesti, Lestari, & Hidayat, 2021)

Sebagai negara hukum dan kesejahteraan, Indonesia seharusnya menjamin bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama dalam mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan tanpa diskriminasi. Namun, sistem ketenagakerjaan masih belum inklusif terhadap perempuan, terutama dalam sektor informal dan sektor manufaktur yang padat karya. Negara belum sepenuhnya hadir dalam memberikan perlindungan sosial dan hukum bagi perempuan yang bekerja di sektor-sektor tersebut. Tugas negara tidak hanya berhenti pada penyusunan regulasi, tetapi juga pada pemantauan dan pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran.

Pendekatan afirmatif harus diperkuat, agar hak pekerja perempuan tidak hanya menjadi jargon dalam undang-undang, tetapi menjadi kenyataan di lapangan. (Rismansyah & Hadid, 2019)

Beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan masih menyimpan bias gender yang terselubung. Misalnya, larangan kerja malam bagi perempuan sering dianggap sebagai bentuk perlindungan, padahal dalam praktiknya justru membatasi kesempatan kerja mereka. Ketentuan ini kerap dijadikan alasan untuk tidak mempekerjakan perempuan dalam shift tertentu, sehingga menurunkan peluang dan penghasilan mereka. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan hukum berbasis feminis yang mempertimbangkan keadilan substantif, bukan hanya keadilan formal. Hukum seharusnya tidak memperkuat stereotip dan peran tradisional gender, tetapi memberikan kesempatan yang adil dan setara bagi semua pihak. (Sihombing, 2019)

Regulasi terbaru melalui Undang-Undang Cipta Kerja juga memberikan dampak yang signifikan terhadap pekerja perempuan. Meskipun ada beberapa ketentuan yang memperluas hak kerja fleksibel, namun deregulasi yang dilakukan juga berpotensi melemahkan perlindungan ketenagakerjaan, terutama bagi perempuan. Banyak ketentuan yang sebelumnya tegas kini menjadi longgar, dan pelanggaran terhadap hak-hak perempuan tidak lagi mendapatkan sanksi yang kuat. Situasi ini perlu dikaji lebih lanjut agar pembaruan hukum tidak menjadi langkah mundur bagi perlindungan hak perempuan di dunia kerja. (Anjelia, Nasution, & Rahayu, 2023)

Dengan berbagai tantangan di atas, penting bagi akademisi dan pembuat kebijakan untuk mengevaluasi kembali efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah antara norma hukum dan implementasinya di lapangan. Melalui pendekatan kualitatif, data dikumpulkan dari wawancara mendalam, observasi, dan studi literatur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif dan berbasis data, guna memperkuat sistem hukum ketenagakerjaan yang adil dan responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan. (Putri & Hartono, 2024)

## **2. TINJAUAN TEORITIS**

Ketidaksetaraan gender dalam praktik ketenagakerjaan merupakan refleksi dari struktur sosial patriarkal yang masih mendominasi sistem kerja di Indonesia. Dalam teori feminis, ketimpangan ini disebabkan oleh relasi kuasa yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan, di mana perempuan sering dianggap kurang kompeten atau kurang produktif dibandingkan laki-laki. Hal ini diperparah oleh stereotip bahwa perempuan memiliki beban ganda—pekerjaan dan keluarga—yang dinilai mengganggu kinerja. Stereotip semacam ini

kemudian menjadi pembenaran terselubung dalam praktik PHK diskriminatif terhadap pekerja perempuan, terutama saat terjadi restrukturisasi atau efisiensi tenaga kerja. Ketika faktor biologis atau status perkawinan dijadikan alasan PHK, maka hak perempuan atas pekerjaan dan perlindungan menjadi terabaikan. Dalam konteks ini, ketidaksetaraan gender tidak hanya persoalan sosial, tetapi juga merupakan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang adil. (Pratiwi & Ramadhani, 2020)

Dari sisi hukum, perlindungan terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam berbagai regulasi nasional, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Secara normatif, regulasi ini menekankan asas non-diskriminasi dan kesetaraan hak bagi semua pekerja. Namun, pendekatan teori hukum progresif menyatakan bahwa hukum tidak boleh berhenti pada tataran normatif, melainkan harus adaptif terhadap ketidakadilan yang nyata terjadi di masyarakat. Ketika hukum gagal melindungi kelompok rentan, maka negara dianggap belum menjalankan fungsinya sebagai pelindung hak-hak warga negara. Dalam praktiknya, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum menyebabkan perlindungan terhadap pekerja perempuan hanya menjadi simbol tanpa realisasi yang konkret. Oleh karena itu, pembaruan hukum dan pendekatan intersektoral diperlukan untuk menutup celah diskriminatif dalam praktik PHK. (Nasution & Hidayati, 2023)

### **1. Ketidaksetaraan Gender dalam Dunia Kerja**

Ketidaksetaraan gender merupakan kondisi di mana perempuan dan laki-laki tidak memperoleh hak, akses, atau perlakuan yang sama dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, ketidaksetaraan gender tercermin dari perbedaan perlakuan terhadap perempuan, baik dalam hal rekrutmen, promosi, penempatan kerja, hingga pemutusan hubungan kerja. Teori feminis melihat kondisi ini sebagai bentuk dominasi struktural patriarki yang meminggirkan perempuan dari pengambilan keputusan penting dalam ruang kerja. Akibatnya, perempuan sering kali ditempatkan pada posisi-posisi kerja yang kurang strategis dan tidak memiliki perlindungan memadai saat terjadi krisis ekonomi atau efisiensi tenaga kerja. Ketimpangan ini menyebabkan rendahnya partisipasi perempuan dalam sektor formal dan memperkuat ketergantungan ekonomi terhadap pihak lain. (Yuliana & Siregar, 2020)

Lebih jauh lagi, ketidaksetaraan gender juga diperkuat oleh norma budaya yang menempatkan perempuan sebagai pelengkap dalam aktivitas ekonomi, bukan sebagai aktor utama. Norma ini seringkali menjadi justifikasi bagi perusahaan untuk mengutamakan laki-laki dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan, termasuk saat melakukan PHK.

Perspektif ini membatasi perempuan untuk berkembang dalam dunia kerja secara adil. Dalam teori sosiologi kritis, ketidaksetaraan ini dipandang sebagai akibat dari konstruksi sosial yang menormalkan diskriminasi berbasis gender. Oleh karena itu, pemahaman terhadap ketidaksetaraan gender harus disertai dengan pendekatan multidisipliner agar kebijakan yang diambil mampu mengatasi akar masalah secara menyeluruh, bukan hanya gejalanya. (Fitriani & Maulana, 2023)

## **2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, PHK adalah tindakan terakhir yang dapat dilakukan pengusaha setelah upaya-upaya penyelesaian hubungan kerja secara damai tidak berhasil. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perubahannya dalam UU Cipta Kerja, PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan memenuhi prinsip keadilan. Namun dalam praktiknya, tidak sedikit PHK yang dilakukan tanpa landasan hukum yang kuat, terlebih terhadap perempuan. PHK yang diskriminatif seringkali disamarkan dalam bahasa efisiensi atau restrukturisasi perusahaan, padahal alasan utamanya adalah kondisi biologis atau status personal pekerja perempuan. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma hukum dan implementasinya di lapangan. (Sutanto & Aisyah, 2021)

Dalam perspektif teori hukum kritis, hukum tidak hanya dilihat sebagai seperangkat aturan, tetapi juga sebagai instrumen kekuasaan yang bisa memperkuat ketidakadilan sosial jika tidak diterapkan secara adil. PHK terhadap perempuan yang dilakukan tanpa dasar objektif mencerminkan bagaimana struktur hukum bisa diabaikan oleh kekuatan modal dan kepentingan ekonomi. Oleh karena itu, penegakan hukum ketenagakerjaan harus berorientasi pada keadilan substantif, bukan hanya keadilan formal. Ini berarti perlindungan terhadap pekerja perempuan tidak boleh berhenti pada teks hukum, tetapi harus diwujudkan dalam mekanisme implementasi yang transparan, akuntabel, dan berpihak pada kelompok rentan. (Kusumawardani & Prasetyo, 2022)

## **3. Diskriminasi Gender dalam PHK**

Diskriminasi gender dalam PHK terjadi ketika seorang pekerja diputus hubungan kerjanya semata-mata karena faktor biologis atau status sosialnya, seperti kehamilan, pernikahan, atau tanggung jawab rumah tangga. Praktik ini jelas bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan hak asasi manusia. Banyak perempuan di Indonesia yang menjadi korban PHK setelah menikah atau saat mengambil cuti melahirkan. Ini menunjukkan bahwa meskipun hukum secara eksplisit melarang diskriminasi, budaya perusahaan dan struktur manajemen masih cenderung bias terhadap perempuan. Dalam konteks ini, PHK menjadi alat represif

untuk mengatur ruang kerja sesuai dengan kepentingan ekonomi semata, mengabaikan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan. (Rohimah & Santoso, 2020)

Dalam pendekatan teori keadilan distributif, ketidakadilan dalam PHK dapat diidentifikasi melalui ketimpangan distribusi risiko dan beban sosial-ekonomi antara pekerja laki-laki dan perempuan. Ketika perempuan lebih sering terkena PHK tanpa justifikasi objektif, maka ada ketimpangan distribusi perlindungan hukum yang seharusnya bersifat universal. Teori ini mengharuskan adanya redistribusi kebijakan untuk menjamin bahwa kelompok yang terdampak secara tidak proporsional—yakni perempuan—mendapatkan kompensasi atau perlindungan tambahan. Maka dari itu, revisi regulasi dan peningkatan pengawasan terhadap praktik PHK menjadi penting untuk mencegah diskriminasi berbasis gender terus berulang. (Wijayanti & Arifin, 2023)

#### **4. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan**

Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, baik nasional maupun internasional. Di Indonesia, selain UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, ada juga peraturan menteri dan konvensi internasional seperti CEDAW dan ILO Convention No. 111 yang menegaskan pentingnya prinsip non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan. Sayangnya, masih banyak perempuan yang tidak mengetahui hak-haknya atau tidak memiliki akses terhadap mekanisme perlindungan hukum yang tersedia. Rendahnya literasi hukum serta ketakutan terhadap balasan dari perusahaan membuat korban enggan melapor. Ini menjadi tantangan serius dalam mewujudkan dunia kerja yang adil dan setara. (Handayani & Firmansyah, 2021)

Dalam teori negara hukum, negara berkewajiban melindungi setiap warga negaranya secara adil, termasuk perempuan pekerja. Negara tidak boleh bersikap netral terhadap praktik ketidakadilan yang terjadi di ruang kerja. Artinya, pemerintah harus aktif menciptakan regulasi yang afirmatif serta memastikan pengawasan terhadap pelanggaran yang terjadi. Salah satu bentuk afirmasi tersebut dapat berupa kuota gender dalam serikat pekerja, pembentukan unit pengaduan diskriminasi di Dinas Ketenagakerjaan, serta sanksi tegas bagi perusahaan pelanggar. Perlindungan hukum yang efektif harus menjangkau aspek hukum substantif dan prosedural sekaligus, agar pekerja perempuan dapat merasa aman dan terlindungi di lingkungan kerja. (Marzuki & Fadilah, 2024)

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi literatur, analisis peraturan perundang-undangan, serta telaah terhadap studi

kasus PHK terhadap pekerja perempuan yang dilaporkan ke instansi ketenagakerjaan. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis untuk menggambarkan secara mendalam pola-pola diskriminasi dalam PHK dan mengevaluasi efektivitas regulasi yang ada. Analisis dilakukan dengan mengkaji perbandingan antara norma hukum dan implementasi di lapangan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan lemahnya perlindungan hukum bagi perempuan pekerja. Data yang digunakan berasal dari jurnal hukum, dokumen resmi pemerintah, serta laporan lembaga advokasi ketenagakerjaan. Peneliti juga menggunakan pendekatan teori hukum kritis dan teori feminis sebagai pisau analisis untuk melihat hubungan antara struktur hukum dan ketidaksetaraan gender dalam praktik PHK.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap perempuan masih menunjukkan pola diskriminatif yang sistemik. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja dan aktivis ketenagakerjaan, ditemukan bahwa banyak perempuan yang mengalami PHK dengan alasan yang tidak berdasar hukum, seperti kehamilan, cuti melahirkan, dan pernikahan. Hal ini menunjukkan adanya bias gender dalam proses pengambilan keputusan ketenagakerjaan. Padahal, secara normatif, alasan-alasan tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk menghentikan hubungan kerja, sebagaimana ditegaskan dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya.

Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah juga dinilai belum efektif. Banyak kasus diskriminatif yang tidak ditindaklanjuti secara serius karena korban enggan melapor atau karena lemahnya respons dari aparat hukum. Data yang dihimpun dari empat lembaga advokasi menunjukkan bahwa pelaporan PHK diskriminatif terhadap perempuan jarang berujung pada sanksi tegas terhadap perusahaan. Hal ini menandakan bahwa meskipun regulasi sudah tersedia, implementasinya masih lemah dan belum menyentuh akar persoalan secara menyeluruh.

**Tabel 1: Alasan PHK terhadap Pekerja Perempuan**

No	Kategori PHK	Alasan	Keterangan	Indikasi Diskriminasi
1	Kehamilan		PHK dilakukan saat pekerja mengandung	Ya
2	Menikah		PHK setelah pekerja melangsungkan pernikahan	Ya

3	Efisiensi Perusahaan	PHK massal, mayoritas perempuan	Ya
4	Kontrak Habis	Tidak diperpanjang hanya bagi pekerja perempuan	Ya
5	Kinerja	Dianggap kurang produktif karena tanggung jawab domestik	Ya

### Penjelasan Tabel 1

Berdasarkan data literatur dan dokumentasi lembaga advokasi ketenagakerjaan, terdapat sejumlah alasan PHK yang dominan ditujukan kepada pekerja perempuan. Kehamilan menjadi salah satu alasan utama di balik PHK yang tersembunyi. Dalam banyak kasus, perempuan yang mengandung dianggap tidak produktif dan terlalu sering cuti. Padahal, menurut regulasi nasional dan konvensi internasional, kehamilan tidak boleh dijadikan dasar PHK karena bersifat diskriminatif. Hal yang sama juga berlaku pada kasus pekerja yang baru menikah, di mana perusahaan mengasumsikan bahwa mereka akan lebih sering mengambil cuti atau pindah tempat kerja.

Alasan efisiensi perusahaan juga sering digunakan sebagai kedok untuk mengurangi tenaga kerja perempuan secara sepihak. Dalam praktiknya, pekerja laki-laki tetap dipertahankan, sementara perempuan lebih dulu di-PHK, terutama jika mereka memegang status kontrak. Kontrak kerja yang tidak diperpanjang secara selektif juga menjadi pola diskriminasi yang tidak eksplisit, tetapi berdampak serius pada keamanan kerja perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor-faktor non-kerja seperti status reproduksi dan tanggung jawab rumah tangga masih menjadi penentu utama kelangsungan kerja perempuan.

**Tabel 2: Jenis Diskriminasi Gender dalam PHK**

No	Jenis Diskriminasi	Keterangan	Indikasi Diskriminasi
1	Diskriminasi Biologis	PHK karena kehamilan atau menstruasi	Ya
2	Diskriminasi Status	PHK karena menikah atau menjadi orang tua	Ya
3	Diskriminasi Struktural	Tidak diberi posisi strategis lalu di-PHK	Ya

4	Diskriminasi Temporal	PHK saat cuti melahirkan berlangsung	Ya
5	Diskriminasi Perilaku	Dinilai emosional, tidak cocok untuk posisi penting	Ya

### Penjelasan Tabel 2

Tabel ini mengelompokkan berbagai jenis diskriminasi gender yang sering ditemukan dalam praktik PHK. Diskriminasi biologis merupakan jenis paling nyata, di mana kondisi alami perempuan seperti kehamilan dan menstruasi menjadi dasar pemutusan kerja. Padahal, keadaan tersebut tidak berhubungan langsung dengan produktivitas atau kompetensi kerja. Jenis diskriminasi status juga muncul ketika pekerja perempuan diberhentikan setelah menikah atau memiliki anak, dengan asumsi mereka tidak akan fokus bekerja.

Diskriminasi struktural dan temporal juga memperlihatkan pola sistemik yang melemahkan posisi perempuan di tempat kerja. Ketika perempuan tidak diberikan kesempatan naik jabatan lalu di-PHK karena dinilai tidak berkembang, maka ada sistem yang sengaja membatasi peran mereka. PHK saat cuti melahirkan merupakan bentuk pelanggaran serius terhadap hak maternitas. Adapun diskriminasi perilaku sering kali dibenarkan dengan alasan ‘ketidaksesuaian karakter’, padahal itu merupakan stereotip gender yang melekat. Semua bentuk diskriminasi ini harus diidentifikasi dan dicegah melalui regulasi afirmatif.

**Tabel 3: Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan**

No	Regulasi Hukum	Isi Pokok Perlindungan	Efektif di Lapangan?
1	UU No. 13 Tahun 2003	Larangan PHK karena hamil atau menikah	Tidak Konsisten
2	UU Cipta Kerja	Reformasi hubungan kerja dan fleksibilitas	Kurang Berpihak
3	Konvensi ILO No. 111	Non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan	Lemah Implementasi
4	CEDAW	Perlindungan perempuan dari diskriminasi	Tidak Terkait Langsung
5	Permenaker No. 3 Tahun 2023	Pencegahan kekerasan & diskriminasi kerja	Baru & Terbatas

### Penjelasan Tabel 3

Tabel ini menjelaskan kerangka regulatif yang seharusnya menjadi pelindung bagi pekerja perempuan, khususnya dalam mencegah PHK diskriminatif. Undang-Undang Ketenagakerjaan sebenarnya sudah melarang PHK karena alasan kehamilan dan pernikahan. Namun, implementasinya masih lemah karena tidak semua pengawas ketenagakerjaan bertindak tegas terhadap pelanggaran tersebut. Undang-Undang Cipta Kerja justru memunculkan fleksibilitas hubungan kerja yang dinilai merugikan posisi perempuan, terutama yang bekerja dalam sistem kontrak.

Konvensi internasional seperti ILO No. 111 dan CEDAW memberikan prinsip-prinsip perlindungan yang kuat, tetapi implementasinya bergantung pada sikap negara dalam mengadopsi secara konkret. Dalam banyak kasus, konvensi ini tidak dijadikan rujukan dalam penyelesaian kasus di lapangan. Permenaker terbaru tentang kekerasan dan diskriminasi di tempat kerja masih belum meluas dalam praktiknya karena bersifat teknis dan belum tersosialisasikan secara menyeluruh. Maka dari itu, regulasi yang ada perlu diselaraskan dan diperkuat dari segi pengawasan, mekanisme pengaduan, dan penegakan sanksi.

**Tabel 4: Dampak PHK Diskriminatif terhadap Pekerja Perempuan**

No	Dampak Utama	Penjelasan	Sifat Dampak
1	Kehilangan Pendapatan	Tidak ada sumber ekonomi tetap	Ekonomi
2	Kesehatan Mental	Stres, depresi, rasa tidak aman	Psikologis
3	Stigma Sosial	Dianggap gagal menjaga pekerjaan	Sosial
4	Ketergantungan Finansial	Bergantung pada pasangan atau keluarga	Struktural
5	Rendahnya Kepercayaan Diri	Merasa tidak layak bersaing di dunia kerja	Emosional

### Penjelasan Tabel 4

PHK yang dilakukan secara diskriminatif membawa dampak multidimensi terhadap pekerja perempuan. Dampak ekonomi muncul pertama kali karena pekerja kehilangan sumber penghasilan utama. Dalam konteks perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga, hal ini bisa mengganggu keberlangsungan hidup keluarga secara keseluruhan. Di sisi lain, tekanan sosial karena merasa tidak mampu mempertahankan pekerjaan juga menjadi beban tambahan yang dapat menurunkan kepercayaan diri.

Dampak psikologis seperti stres, kecemasan, dan kehilangan harga diri menjadi gejala umum dari korban PHK diskriminatif. Banyak perempuan merasa terpuruk karena tidak hanya kehilangan pekerjaan, tetapi juga harga dirinya sebagai individu produktif. Keadaan ini diperparah oleh stigma masyarakat yang menganggap perempuan sebagai pihak yang lebih lemah secara profesional. Ketergantungan finansial kembali meningkat ketika perempuan tidak memiliki pilihan alternatif penghasilan, sehingga memperpanjang lingkaran ketidaksetaraan dalam keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan pasca-PHK juga menjadi hal yang perlu dirancang dalam kebijakan negara.

## **5. KESIMPULAN**

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja perempuan di Indonesia masih banyak mengandung unsur diskriminasi berbasis gender. Meskipun peraturan perundang-undangan telah mengatur prinsip kesetaraan dan perlindungan, kenyataan di lapangan menunjukkan lemahnya implementasi serta kurangnya pengawasan yang efektif. Pekerja perempuan masih menjadi kelompok rentan yang sering dikorbankan dalam situasi efisiensi atau restrukturisasi perusahaan, terutama karena faktor biologis atau status sosial mereka. Hal ini menandakan adanya ketimpangan struktural yang harus segera dibenahi, baik melalui penguatan regulasi maupun pemberdayaan institusi pengawas ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dibutuhkan reformasi kebijakan yang tidak hanya bersifat legal formal, tetapi juga substantif dan responsif gender, agar hak-hak perempuan dalam dunia kerja benar-benar terlindungi dan kesetaraan dapat terwujud secara nyata.

## **REFERENSI**

- Anisa, R., & Darmawan, B. (2024). Perlindungan Hukum terhadap Perempuan dalam Kasus PHK Diskriminatif. *Jurnal Hukum dan Gender*, 8(1), 45–61.
- Fitriani, R., & Maulana, D. (2023). Ketidaksetaraan Gender dalam Ketenagakerjaan: Kajian Sosiologis. *Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*, 11(2), 123–138.
- Hakim, A., & Lestari, I. (2022). Analisis Implementasi UU Cipta Kerja terhadap Perlindungan Perempuan di Tempat Kerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(3), 211–229.
- Handayani, R., & Firmansyah, H. (2021). Keadilan Gender dalam Dunia Kerja: Perspektif Hukum Nasional dan Internasional. *Jurnal Konstitusi*, 18(1), 78–95.
- Kusumawardani, S., & Prasetyo, R. (2022). PHK Diskriminatif dan Tantangan Hukum Progresif di Indonesia. *Jurnal Yustisia*, 13(2), 145–162.

- Nasution, M., & Hidayati, L. (2023). Hukum Progresif dan Perlindungan Pekerja Perempuan di Era Deregulasi. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 54(1), 31–49.
- Pratiwi, D., & Nugroho, S. (2023). Bias Gender dalam Kebijakan Ketenagakerjaan: Studi Empiris. *Jurnal Sosialita*, 10(3), 97–112.
- Pratiwi, L., & Ramadhani, A. (2020). Struktur Sosial dan Diskriminasi Gender di Dunia Kerja. *Jurnal Sosiologi Gender*, 9(2), 122–137.
- Putri, M., & Ramadhan, E. (2021). Efisiensi atau Diskriminasi? Praktik PHK terhadap Perempuan di Indonesia. *Jurnal Keadilan Sosial*, 14(4), 201–219.
- Rahmawati, D., & Setiawan, B. (2021). Dampak Psikologis PHK Diskriminatif pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Hukum*, 6(2), 88–102.
- Rohimah, L., & Santoso, T. (2020). Pelanggaran Hak Perempuan dalam PHK: Kajian Hukum dan Gender. *Jurnal Perempuan & Hukum*, 5(1), 35–50.
- Sari, I., & Wahyuni, M. (2020). Bias Gender dalam Praktik PHK di Sektor Swasta. *Jurnal Ilmu Hukum dan Kebijakan Publik*, 13(1), 61–75.
- Simanjuntak, Y., & Rachma, N. (2023). Kesetaraan Gender dan Pembelajaran dari Praktik Internasional. *Jurnal Globalisasi Hukum*, 7(2), 140–158.
- Sutanto, R., & Aisyah, H. (2021). PHK dan Asas Keadilan dalam UU Ketenagakerjaan. *Jurnal Konstitusi & Hukum*, 16(2), 99–117.
- Wijayanti, A., & Arifin, Z. (2023). PHK Diskriminatif dalam Perspektif Teori Keadilan Distributif. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 12(3), 170–188.