

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia, sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, memiliki potensi sumber daya manusia yang sangat besar. Melimpahnya jumlah penduduk ini secara langsung berkaitan dengan tingginya angka tenaga kerja yang tersedia. Namun, tingginya kuantitas tenaga kerja belum tentu dibarengi dengan kualitas yang mumpuni². Hal ini justru menjadi tantangan tersendiri bagi pembangunan nasional. Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah lapangan pekerjaan yang dapat menampungnya menjadi penyebab utama meningkatnya angka pengangguran di Indonesia. Di satu sisi, negara memiliki bonus demografi berupa usia produktif yang dominan, namun di sisi lain, apabila tidak diimbangi dengan kebijakan yang tepat dan pemerataan kesempatan kerja, potensi ini bisa berubah menjadi beban sosial.³

Meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja juga tak lepas dari dorongan kuat terhadap penerapan prinsip kesetaraan gender. Konsep kesetaraan gender mengusung pemahaman bahwa baik laki-laki maupun

² Pratiwi, Erliz Nindi, and Rifa Atun Mahmudah. "Peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia melalui korelasi input penunjang tenaga kerja dalam menghadapi MEA 2015." *Economics Development Analysis Journal* 2, no. 2 (2013).

³ Suhandi, Suhandi, Wahyu Wiguna, and Icin Quraysin. "Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021), hal.268-283.

perempuan harus memiliki akses dan peluang yang setara dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hak untuk bekerja dan memperoleh penghasilan. Kesetaraan gender tidak hanya berarti memberikan kesempatan yang sama, tetapi juga menjamin bahwa setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin, bebas menikmati hak-hak politik, sipil, sosial, budaya, dan terutama hak ekonomi secara adil dan merata.⁴ Dengan adanya kesetaraan tersebut, perempuan berhak menentukan pilihan hidupnya, termasuk dalam hal partisipasi di dunia kerja, tanpa harus dibatasi oleh norma atau konstruksi sosial yang meminggirkan peran mereka. Oleh karena itu, penguatan kebijakan yang mendukung keterlibatan perempuan dalam dunia kerja, peningkatan keterampilan dan pendidikan tenaga kerja perempuan, serta perlindungan hukum dari diskriminasi dan eksploitasi, menjadi langkah penting dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan produktif.

Kesetaraan gender selalu menjadi topik yang ramai diperbincangkan, baik di tingkat lokal maupun global. Hampir setiap persoalan yang berkaitan dengan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan menarik perhatian publik, termasuk soal hak-hak perempuan di dunia kerja. Perempuan sering dianggap memiliki peran utama sebagai ibu rumah tangga yang tugasnya hanya mengurus rumah dan pekerjaan domestik. Salah satu aspek yang paling banyak disorot adalah hak perempuan sebagai bagian dari angkatan kerja. Dalam realitas sosial, perempuan masih sering dihadapkan pada pandangan

⁴ Nuraeni, Yeni, and Ivan Lilin Suryono. "Analisis kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia." *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 20, no. 1 (2021)

yang membatasi peran mereka hanya dalam ranah domestik, seperti mengurus rumah, membesarkan anak, dan melayani keluarga. Peran tradisional ini sering kali menjadi alasan mengapa banyak perempuan tidak dianggap layak atau tidak didorong untuk terlibat lebih jauh dalam dunia kerja profesional maupun kegiatan publik lainnya.

Pandangan seperti ini sudah ada sejak zaman dahulu, ketika perempuan sangat dibatasi dalam berbagai hal. Mereka kesulitan mendapatkan akses pendidikan, memiliki peluang kerja yang sangat terbatas, serta hampir tidak punya kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan politik atau memegang posisi penting dalam pemerintahan⁵. Ketimpangan ini tidak hanya terjadi karena sistem sosial yang patriarkal, tetapi juga karena adanya konstruksi budaya yang mengakar kuat dan diwariskan dari generasi ke generasi.⁶ Akibatnya, perempuan lebih sering ditempatkan dalam pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya domestik atau tidak menghasilkan pendapatan yang layak. Sementara itu, laki-laki lebih bebas memilih pekerjaan di ruang publik yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga pengakuan dan posisi yang lebih tinggi dalam masyarakat.

Banyak perempuan yang sebenarnya memiliki kemampuan dan potensi besar, namun tidak diberi ruang atau kesempatan yang setara untuk berkembang. Ketika perempuan mencoba masuk ke dunia kerja profesional, mereka sering kali dihadapkan pada diskriminasi, mulai dari perbedaan upah,

⁵ Amalia, Indah Rizki. *"Partisipasi Perempuan Dalam Politik: Tantangan Dan Peluang Menuju Kesenjangan Gender."*,(2023)literacy notes 1, no. 2.

⁶ Triadi, Irwan, and Maryanto Maryanto. *"Pengaruh Politik Hukum Terhadap Kesenjangan Gender di Dunia Kerja."*,(2024) Begawan Abioso 15, no. 1,hal.29-40.

pengabaian atas hak-hak maternitas, hingga stereotip bahwa perempuan tidak mampu memimpin atau mengambil keputusan penting. Padahal, jika diberikan akses dan peluang yang sama, perempuan mampu berkontribusi secara signifikan dalam pembangunan ekonomi dan sosial.

Kesetaraan gender bukan berarti menyamakan segalanya antara laki-laki dan perempuan, melainkan memberikan hak, tanggung jawab, dan peluang yang adil sesuai kapasitas masing-masing. Perempuan berhak untuk mendapatkan pendidikan setinggi-tingginya, memilih karier yang diinginkan, serta terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sosial dan politik. Oleh karena itu, penting bagi masyarakat untuk mengubah cara pandang terhadap peran perempuan dan mulai menciptakan sistem yang lebih inklusif dan adil bagi semua pihak, tanpa memandang jenis kelamin. Terbatasnya ruang gerak perempuan menjadi kegelisahan yang dirasakan banyak pihak, karena berbagai aspek kehidupan kerap dibatasi oleh konstruksi sosial dan budaya yang cenderung patriarkal. Hal ini membuat banyak perempuan di berbagai belahan dunia merasa resah dan mulai menyuarakan perlunya perubahan yang signifikan. Keresahan tersebut tidak hanya dirasakan secara lokal, tetapi juga menjadi perhatian global, sehingga mendorong lahirnya berbagai inisiatif dan kebijakan internasional yang bertujuan untuk memperjuangkan hak-hak perempuan serta menciptakan kesetaraan gender yang nyata.

Seiring berjalannya waktu, kesadaran terhadap pentingnya perlindungan hukum bagi perempuan semakin berkembang. Berbagai negara

mulai menyadari bahwa diskriminasi terhadap perempuan, baik dalam bentuk eksplisit maupun tersembunyi, tidak hanya merugikan perempuan itu sendiri, tetapi juga menghambat kemajuan sosial dan ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, dibutuhkan regulasi yang mampu melindungi hak-hak perempuan secara menyeluruh dan memberikan ruang yang setara bagi mereka untuk berkembang. Salah satu langkah penting yang diambil dalam lingkup internasional terjadi pada tanggal 18 Desember 1979. Pada saat itu, Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) mengadakan sebuah pertemuan yang sangat bersejarah. Pertemuan ini bertujuan untuk membahas dan menyusun dasar hukum internasional yang dapat melindungi perempuan dari berbagai bentuk ketidakadilan dan diskriminasi. Hasil dari pertemuan tersebut adalah terbentuknya sebuah konvensi internasional yang diberi nama *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW).⁷

Konvensi ini menjadi tonggak penting dalam perjuangan hak-hak perempuan secara global. CEDAW mulai berlaku pada tahun 1981 dan hingga kini menjadi salah satu instrumen hukum paling penting yang mengatur dan menjamin hak perempuan dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam dokumen CEDAW dijelaskan secara rinci mengenai hak-hak perempuan yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh setiap negara yang menjadi pihak dalam konvensi tersebut. Salah satu poin utama yang diatur dalam CEDAW adalah penghapusan

⁷ Setyowati, Enik. "Konvensi Internasional Cedaw: Kiprah Pbb Dalam Menghapus Diskriminasi Wanita & Dukungan Indonesia Melalui Ratifikasi.",(2021), Jurnal Artefak 8, no. 2,hal.127-136.

segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.⁸ Melalui CEDAW, perempuan diakui memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, memilih profesi, memperoleh upah yang layak, dan menikmati kondisi kerja yang adil serta aman. Selain itu, CEDAW juga menegaskan pentingnya dukungan bagi perempuan agar dapat berpartisipasi secara aktif dalam bidang politik, pendidikan, kesehatan, dan kehidupan publik lainnya. Konvensi ini tidak hanya menjadi simbol komitmen dunia internasional terhadap kesetaraan gender, tetapi juga menjadi pedoman konkret bagi negara-negara dalam menyusun kebijakan nasional yang berpihak kepada keadilan bagi perempuan.

Menurut Pandangan Hak Asasi Manusia (HAM) setiap manusia dilahirkan dengan derajat yang sama dan memiliki kebebasan yang setara.⁹ Asumsi ini menolak segala bentuk diskriminasi, baik itu berdasarkan gender, ras, suku, warna kulit, agama, atau faktor lainnya. Dalam dunia kerja, tidak seharusnya ada perbedaan antara pekerja pria dan wanita. Keduanya harus memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan. Secara teori, pekerja laki-laki dan perempuan seharusnya memiliki hak yang setara, namun pada kenyataannya, kondisi pekerja perempuan masih jauh dari yang diharapkan, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Secara hukum, hak-hak pekerja perempuan telah dijamin dan diatur, dan merupakan tanggung

⁸ Jamil, Nuraida. *"Hak asasi perempuan dalam konstitusi dan konvensi CEDAW."* Muwâzâh 6, no. 2 (2014),hal.166-191.

⁹ Salleh, Nursholeha Muh, and Dara Maulina Binti Jalaluddin. *"Konvensyen Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Cedaw): Satu Tinjauan Awal."*,(2018), Islam Realitas: Journal of Islamic and Social Studies 4, no. 1, hal.11-20.

jawab negara untuk melindungi perempuan sebagai warga negara agar dapat menikmati hak asasi dan kebebasan dasarnya. Oleh karena itu, seharusnya perlindungan terhadap hak-hak perempuan dan penerapan HAM dapat terwujud dengan baik. Namun kenyataannya, masih banyak pelanggaran HAM yang menimpa perempuan.

Sedangkan Dalam konteks ketenagakerjaan di tingkat internasional, perlindungan atas hak yang setara diatur secara lebih rinci melalui konvensi yang diterbitkan oleh International Labor Organization (ILO). International Labor Organization (ILO) adalah organisasi di bawah naungan PBB yang menangani isu perburuhan secara global.¹⁰ Organisasi ini bertujuan menciptakan pekerjaan yang layak, menjamin kesejahteraan dan kesetaraan bagi para pekerja, serta membuka peluang kerja sama antarnegara di bidang ketenagakerjaan. ILO dibentuk pada tahun 1919 dan kini beranggotakan 189 negara. Tujuan utama pendiriannya adalah untuk melindungi hak-hak buruh, menciptakan keadilan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, dan mencegah terjadinya diskriminasi, kekerasan, maupun pelanggaran lain terhadap buruh.¹¹ Seperti halnya organisasi internasional lain, ILO juga mengeluarkan produk hukum berupa perjanjian yang dapat diberlakukan oleh negara anggota setelah melalui proses ratifikasi. Produk hukum ini biasanya berbentuk konvensi. Sejak awal berdiri, ILO telah menghasilkan 190 konvensi, termasuk 8 konvensi

¹⁰ Japian, Cheryl Michelia Valerie. *"Eksistensi Organisasi Buruh Internasional (Ilo "International Labour Organization) Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi Ilo Nomor 111 Tahun 1958 Tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan Dan Jabatan Dan Implementasinya Di Indonesia."*, (2019), Lex Privatum 9, no. 2.

¹¹ Purbadi Hardjoprajitno, S. H., M. W. Purwaningdyah, and M. SH. *"Sejarah Hukum Ketenagakerjaan dan Ratifikasi Konvensi ILO."*

utama, serta 206 rekomendasi.

Indonesia sendiri resmi menjadi anggota ILO sejak 11 Juni 1950 dan telah meratifikasi 19 konvensi, termasuk seluruh konvensi utama. Dari banyaknya konvensi yang diterbitkan oleh ILO, isu terkait tenaga kerja perempuan dan kesetaraan kerja diatur dalam beberapa konvensi khusus, dan sebagian telah diratifikasi oleh Indonesia. Di dalam negeri, regulasi mengenai ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang juga mencakup ketentuan tentang kesetaraan kerja dan perlindungan tenaga kerja perempuan.¹²

Penerapan prinsip kesetaraan perlakuan terhadap tenaga kerja, khususnya perempuan, masih menjadi isu sensitif di Indonesia, meskipun sudah tercantum dalam peraturan nasional maupun konvensi internasional. Kenyataannya, pandangan masyarakat yang masih memegang teguh peran tradisional perempuan dalam kehidupan sosial menjadi hambatan utama bagi perempuan dalam memperoleh pekerjaan. Kondisi ini diperparah dengan adanya syarat-syarat tertentu dalam lowongan kerja, seperti batas usia, status pernikahan, bahkan penampilan fisik. ketika perempuan berhasil mendapatkan pekerjaan, tak jarang mereka justru menghadapi perlakuan yang tidak adil di tempat kerja, yang menunjukkan seperti adanya hak reproduksi yang tidak dihormati, pekerjaan malam yang membahayakan,, perlakuan diskriminatif,

¹² Saputra, Ricky, and Allysa Maharani Suryaningtias. "Keberadaan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO–International Labor Organization) untuk Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi No. 111 Tahun 1958 dan Diskriminasi atas Dasar Diskriminasi.", (2024), Jurnal Thengkyang 9, no. 1, hal.30-45.

bahkan pelecehan seksual di tempat kerja, baik verbal maupun fisik, yang korbannya mayoritas adalah perempuan. Situasi ini menimbulkan pertanyaan serius mengenai sejauh mana efektivitas dan ketegasan hukum dalam menjamin perlindungan terhadap tindakan diskriminatif, tidak setara, maupun bentuk pelanggaran lainnya di lingkungan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang menjadi perhatian penulis sebagai berikut:

1. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Analisis Gender Terhadap Perlindungan Pekerja Perempuan Dalam Konvensi *International Labour Organization* (ILO) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka perlu adanya tujuan yang dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian dari pokok rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam konvensi *International Labour Organization*

(ILO) dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan dan persamaan antara konvensi *International Labour Organization* (ILO) dan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja perempuan dari perspektif gender.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara umum penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum internasional, melalui pendekatan perbandingan antara hukum nasional dan standar *International Labour Organization* (ILO). Penelitian ini dapat menjadi dasar pemahaman baru tentang bagaimana hukum nasional bisa selaras dengan standar internasional. Selain itu, kajian ini juga membantu mengembangkan teori-teori hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja wanita dan pentingnya kesetaraan gender dalam dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Pemerintah

Manfaat dari penelitian ini dapat memberikan masukan dalam menyusun atau merevisi peraturan ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut perlindungan terhadap pekerja wanita agar selaras dengan standar yang ditetapkan oleh *International Labour Organization* (ILO).

b. Bagi Pengusaha

Dapat memberikan rekomendasi dan panduan dalam merancang kebijakan perusahaan yang menghormati hak-hak pekerja wanita, agar dapat mencegah diskriminasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman serta ramah gender.

c. Bagi Serikat Pekerja dan Organisasi Buruh

Temuan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai dasar dalam melakukan advokasi dan pembelaan terhadap hak-hak pekerja wanita, serta memperkuat posisi tawar serikat buruh dalam dialog sosial dengan pihak pengusaha maupun pemerintah.

d. Bagi Praktisi Hukum

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam menangani perkara-perkara ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan pekerja wanita, sekaligus memperkaya pemahaman tentang perbandingan hukum nasional dan hukum internasional.

e. Bagi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)

LSM yang bergerak di bidang ketenagakerjaan atau hak perempuan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar

kampanye, pelatihan, maupun program-program peningkatan kesadaran hukum bagi masyarakat pekerja.

f. Bagi Mahasiswa

Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan keterampilan peneliti dan memberikan wawasan dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum internasional. Melalui kajian perbandingan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan konvensi *International Labour Organization* (ILO), mahasiswa dapat memperluas pemahaman mereka terhadap bagaimana norma hukum internasional memengaruhi pembentukan dan perkembangan hukum nasional, khususnya dalam aspek perlindungan terhadap pekerja perempuan. Dengan melihat adanya perbedaan serta kesenjangan antara hukum nasional dan standar internasional, mahasiswa juga akan terdorong untuk berpikir lebih terbuka terhadap isu-isu global, seperti keadilan gender, hak asasi manusia, dan hubungan industrial yang adil dan setara.

E. Penegasan Istilah

Penegasan Istilah merupakan sebutan konsekuensial atau mencorakkan sebuah pandangan penelitian ini.¹³ Sebagai antisipasi kesalahpahaman dalam memahami judul skripsi, maka diperlukan adanya penegasan istilah secara

¹³Tim Penyusun, “*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*”. (IAIN Jember, 2019),hal.45

konseptual dan operasional guna memperjelas kesalahfahaman dalam memahami penelitian ini dan juga memudahkan dalam menelaah:

1. Penegasan Konseptual

Peneliti memberikan pengertian dari istilah penting yang terkandung di dalam judul di antaranya sebagai berikut:

a. Perbandingan

Perbandingan dalam konteks ilmu hukum adalah perbandingan yang merujuk pada metode yang digunakan untuk menelaah dua atau lebih sistem hukum guna menemukan perbedaan, persamaan, dan relevansi antara norma-norma hukum yang dibandingkan.¹⁴ Perbandingan hukum bukan sekadar kegiatan mencocokkan isi teks peraturan perundang-undangan, melainkan mencakup analisis mendalam terhadap landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis dari ketentuan-ketentuan hukum yang dianalisis. Dalam penelitian ini, perbandingan dilakukan terhadap dua sumber hukum, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, dan Konvensi-konvensi *International Labour Organization* 1919 (ILO) yang berisi norma-norma internasional mengenai perlindungan pekerja perempuan. Tujuan dari perbandingan ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hukum nasional telah mengakomodasi prinsip-prinsip

¹⁴ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum: Sebuah Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 2009), hal.23.

perlindungan pekerja perempuan yang ditetapkan oleh komunitas internasional melalui *International Labour Organization* 1919 (ILO).

b. Perlindungan Pekerja Perempuan

Perlindungan pekerja perempuan adalah segala bentuk kebijakan dan ketentuan hukum yang ditujukan untuk menjamin hak dan keselamatan kerja perempuan. Perlindungan ini memiliki cakupan yang luas, termasuk perlindungan dari diskriminasi berbasis gender, perlindungan terhadap kesehatan reproduksi, hak atas cuti hamil dan melahirkan, larangan kerja malam untuk perempuan hamil, serta pengaturan tentang kondisi kerja yang layak.¹⁵ Perlindungan terhadap pekerja perempuan sangat penting karena posisi mereka di dunia kerja seringkali berada dalam kondisi yang lebih rentan dibandingkan pekerja laki-laki, baik dari segi ekonomi, sosial, maupun biologis. Dalam hal ini, perlindungan tidak hanya dipahami sebagai pemenuhan hak secara formal, tetapi juga pemenuhan hak yang mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan khas perempuan sebagai bagian dari keadilan sosial.

c. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah undang - undang nasional yang secara komprehensif mengatur ketenagakerjaan di Indonesia. Undang - undang ini mengandung berbagai norma yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk hak dan

¹⁵ Nursyahbani Katjasungkana, "*Perempuan, Pekerja dan Negara*," dalam *Perempuan dan Hukum di Indonesia*, ed. Lies Maroes (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2012), hal.108.

kewajiban masing-masing pihak.¹⁶ Dalam kaitannya dengan pekerja perempuan, beberapa ketentuan penting yang diatur antara lain adalah hak atas cuti haid (Pasal 81), hak cuti melahirkan (Pasal 82), perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari (Pasal 76), serta larangan mempekerjakan perempuan hamil untuk pekerjaan yang berisiko tinggi. Meskipun demikian, sejumlah kritik muncul terhadap Undang - undan ini karena dianggap belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan spesifik perempuan, misalnya belum optimal dalam pengaturan mengenai pelecehan seksual di tempat kerja atau tidak adanya ketentuan eksplisit tentang fasilitas penitipan anak di tempat kerja.

d. Konvensi *International Labour Organization* 1919 (ILO)

Konvensi ILO adalah instrumen hukum internasional yang disusun oleh *International Labour Organization* (ILO), sebuah organisasi internasional yang berada di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa dan berwenang mengatur standar-standar ketenagakerjaan internasional. Konvensi ILO bersifat mengikat bagi negara anggota yang telah meratifikasinya. Dalam penelitian ini, konvensi yang relevan meliputi Konvensi ILO Nomor. 100 tentang Kesetaraan Remunerasi (Equal Remuneration), Konvensi ILO Nomor. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, Konvensi ILO Nomor. 183 tentang

¹⁶ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Perlindungan Maternitas, Konvensi ILO Nomor. 045 tentang Pekerjaan Perempuan di Bawah Tanah di Tambang, Konvensi ILO 089 tentang Larangan Pekerjaan Malam Bagi Perempuan, serta Konvensi Nomor. 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.¹⁷ Konvensi-konvensi ini mencerminkan komitmen internasional dalam menjamin kesetaraan dan keadilan dalam hubungan kerja, khususnya bagi perempuan. Dengan menganalisis konvensi tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji sejauh mana peraturan nasional mampu mencerminkan standar internasional perlindungan pekerja perempuan.

e. Perspektif Gender

Perspektif gender adalah pendekatan analitis yang digunakan untuk mengkaji bagaimana hukum dan kebijakan berdampak berbeda terhadap laki-laki dan perempuan. Perspektif ini menekankan pentingnya memahami ketimpangan relasi kuasa yang terjadi antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat, termasuk dalam dunia kerja. Dalam hal perlindungan pekerja perempuan, pendekatan gender penting untuk mengevaluasi apakah suatu kebijakan atau norma hukum benar-benar menciptakan keadilan substantif.¹⁸ Perspektif gender tidak hanya mempertimbangkan kesetaraan formal (*equality before the law*), tetapi juga memperhitungkan kebutuhan dan kerentanan khusus yang

¹⁷ International Labour Organization, *ILO Standards on Gender Equality and Non-Discrimination* (Geneva: ILO, 2012).

¹⁸ Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal. 15.

dialami oleh perempuan sehingga perlindungan yang diberikan bersifat adil (*equity*).

2. Penegasan Operasional

Berdasarkan penegasan istilah di atas maka pada bagian penegasan operasional yaitu:

a. Perbandingan Operasional

Perbandingan dilakukan terhadap substansi hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan substansi dalam konvensi *International Labour Organization* 1919 (ILO), melalui pendekatan yuridis-komparatif. Perbandingan ini dilakukan berdasarkan analisis terhadap pasal-pasal yang mengatur perlindungan pekerja perempuan dalam dua instrumen hukum tersebut, dengan fokus pada aspek-aspek kesetaraan upah, diskriminasi, perlindungan reproduksi, dan kondisi kerja.

b. Perlindungan Pekerja Perempuan

Perlindungan pekerja perempuan yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup ketentuan hukum tentang cuti melahirkan, cuti haid, larangan kerja malam bagi perempuan hamil, larangan diskriminasi berbasis gender, serta hak atas lingkungan kerja yang aman. Analisis dilakukan terhadap ketentuan-ketentuan tersebut baik dalam hukum nasional maupun dalam ketentuan konvensi *International Labour Organization* 1919 (ILO) yang relevan.

c. Konvensi *International Labour Organization* 1919 (ILO)

Penelitian memfokuskan analisis pada isi dari tiga konvensi, yaitu: Konvensi ILO Nomor. 100 (*Equal Remuneration*), Konvensi ILO Nomor. 111 (*Discrimination*), dan Konvensi ILO Nomor. 183 (*Maternity Protection*), Konvensi Nomor. 045 (*Underground work women*), Konvensi Nomor. 089 (*Night work women*), Konvensi Nomor. 190 (*Violence and harassment*). keenam konvensi ini dipilih karena mencerminkan kerangka internasional perlindungan pekerja perempuan. Penelitian juga mempertimbangkan status ratifikasi Indonesia terhadap masing-masing konvensi.

d. Perspektif Gender

Perspektif gender digunakan sebagai lensa analitis untuk mengkaji apakah norma-norma hukum yang berlaku telah memperhatikan perbedaan peran, fungsi, dan kebutuhan biologis serta sosial antara laki-laki dan perempuan. Dalam operasionalisasinya, perspektif ini digunakan untuk menilai substansi hukum secara kritis, apakah mengandung bias gender atau telah mencerminkan keadilan substantif bagi perempuan pekerja.

F. Sistematika Penulisan

Dengan maksud memberikan gambaran sederhana serta mempermudah pemahaman terhadap penelitian ini, peneliti membagi pembahasan dalam lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Dalam bab ini, peneliti akan memaparkan latar belakang penelitian yang menjelaskan alasan serta urgensi penelitian dilakukan, diikuti dengan rumusan masalah. Bab ini juga akan menjelaskan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis, penegasan istilah-istilah penting yang digunakan dalam penelitian, serta sistematika penulisan yang akan dijalankan.

BAB II: Kerangka Teori. Dalam Bab ini penulis menguraikan landasan teori yang menjadi dasar penelitian, meliputi teori analisis yuridis, serta teori-teori lain yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, bab ini juga mencakup kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait, guna memperkuat analisis serta memberikan konteks akademik bagi penelitian ini. Kajian ini bertujuan untuk menunjukkan posisi penelitian dalam kerangka keilmuan yang lebih luas, serta mengidentifikasi kesenjangan yang ingin dijawab oleh penelitian ini.

BAB III: Pada Bab ini penulis menjelaskan prosedur, tahapan dan ketentuan yang akan ditempuh dalam melakukan penelitian. Metode penelitian meliputi:

jenis penelitian,pendekatan penelitian, sumber data, teknik penggalian data, cek keabsahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: Dalam Bab ini berisi pembahasan pertama yaitu mengenai Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

BAB V: Dalam Bab ini berisi pembahasan kedua yaitu mengenai Analisis Gender Terhadap Perlindungan Pekerja Perempuan Dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

BAB VI : Dalam Bab ini berisi Kesimpulan, Saran, lampiran, serta biodata diri penulis