



REFORMULASI PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DALAM HUBUNGAN KERJA FLEKSIBEL BERBASIS KEADILAN GENDER

Atmari^{1*}, Sudjai²

^{1,2} Universitas Sunan Giri Surabaya, Jl. Brigjen Katamso II, Bandilan, Kedungrejo, Kec. Waru, Kabupaten, Sidoarjo , Jawa Timur 61256

¹Corresponding author's : atmari@unsuri.ac.id

Abstract : This study examines the legal protection of female workers within flexible employment relationships in Indonesia, with a particular focus on normative gaps and the urgency of legal reformulation. Flexible work arrangements such as fixed-term contracts, project-based work, outsourcing, and digital platform-based employment offer efficiency for businesses but simultaneously generate vulnerabilities for female workers. The ambiguity surrounding the protection of reproductive rights, working hours, income security, and employment continuity places female workers in a precarious position, while also reinforcing existing gender inequalities. This research adopts a normative qualitative approach, employing a literature review and analysis of labor regulations. The findings reveal that the existing normative gaps are not merely technical in nature, but have systemic implications for gender justice. Legal protection based on employment status is insufficient to accommodate the needs of female workers, who face intertwined biological, social, and economic burdens. Accordingly, this study argues for a reformulation of legal protection that is inclusive, adaptive, and gender-responsive. Such reformulation should be grounded in principles of inclusivity across all forms of flexible employment, adaptability to labor market and technological developments, and substantive justice to ensure the fulfillment of fundamental rights of female workers. The proposed legal reform must encompass contractual protection, effective supervision mechanisms, maternity rights, humane regulation of working hours, guarantees of employment continuity, and access to career development. In this way, flexible employment relationships should no longer function as a legal gray area that disadvantages female workers, but rather as a framework that promotes empowerment, welfare, and gender equality.

Keywords: Legal Protection, Female Workers, Flexible Employment, Gender Justice, Reformulation.

Abstrak : Penelitian ini mengkaji perlindungan hukum pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel di Indonesia, dengan fokus pada kekosongan norma dan urgensi reformulasi hukum. Hubungan kerja fleksibel seperti perjanjian kerja waktu tertentu, kerja proyek, alih daya, dan platform digital menawarkan efisiensi bagi dunia usaha, tetapi

menimbulkan kerentanan bagi pekerja perempuan. Ketidakjelasan perlindungan terhadap hak-hak reproduksi, jam kerja, jaminan penghasilan, dan keberlanjutan hubungan kerja menempatkan pekerja perempuan pada posisi yang rentan, sekaligus memperkuat ketimpangan gender. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif normatif, melalui studi kepustakaan dan analisis regulasi ketenagakerjaan. Hasil menunjukkan bahwa kekosongan norma hukum tidak hanya bersifat teknis, tetapi berdampak sistemik terhadap keadilan gender. Perlindungan berbasis status kerja tidak mampu mengakomodasi kebutuhan pekerja perempuan yang menghadapi beban biologis, sosial, dan ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan reformulasi hukum yang inklusif, adaptif, dan responsif gender, dengan prinsip inklusivitas untuk seluruh bentuk hubungan kerja fleksibel, fleksibel terhadap dinamika pasar kerja dan teknologi, serta keadilan substantif untuk menjamin hak-hak fundamental pekerja perempuan. Reformulasi hukum harus mencakup perlindungan kontraktual, pengawasan efektif, hak maternitas, pengaturan jam kerja manusiawi, jaminan keberlanjutan hubungan kerja, dan akses pengembangan karier. Dengan demikian, hubungan kerja fleksibel tidak lagi menjadi ruang abu-abu hukum yang merugikan pekerja perempuan, tetapi dapat berfungsi sebagai instrumen pemberdayaan, kesejahteraan, dan kesetaraan gender.

Kata Kunci :Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan, Hubungan Fleksibel, Keadilan Gender, Reformulasi.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja dalam dua dekade terakhir menunjukkan perubahan yang semakin signifikan, baik dari sisi bentuk hubungan kerja maupun pola pengelolaannya. Model hubungan kerja yang sebelumnya bersifat konvensional dan stabil kini bergeser ke arah hubungan kerja yang lebih fleksibel, ditandai dengan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu, sistem alih daya, kerja berbasis proyek, hingga kerja berbasis platform digital. Fleksibilitas hubungan kerja sering dipandang sebagai solusi bagi dunia usaha dalam menghadapi dinamika ekonomi dan perkembangan teknologi (Farianto 2021) Namun, di sisi lain, fleksibilitas tersebut juga membawa konsekuensi serius terhadap perlindungan hak-hak pekerja, terutama bagi kelompok pekerja yang secara struktural berada dalam posisi rentan, salah satunya adalah pekerja perempuan.

Pekerja perempuan memiliki karakteristik kebutuhan dan kerentanan yang berbeda dibandingkan pekerja laki-laki, baik secara biologis maupun sosial. Aspek reproduksi, peran ganda dalam keluarga, serta konstruksi sosial yang masih sarat bias gender menjadikan pekerja perempuan lebih berpotensi mengalami diskriminasi dan pengabaian hak dalam hubungan kerja.(Susiana 2019) Kondisi ini semakin kompleks ketika pekerja perempuan berada dalam hubungan kerja fleksibel, di mana jaminan kepastian kerja, perlindungan sosial, serta

pemenuhan hak normatif sering kali tidak diatur secara memadai atau bahkan diabaikan sama sekali. Dalam praktik, hubungan kerja fleksibel kerap menempatkan pekerja perempuan pada posisi tawar yang lemah, sehingga sulit menuntut pemenuhan hak secara optimal. (Alfina dan Najwa 2024)

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya dibangun dengan semangat perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Namun, perkembangan regulasi ketenagakerjaan, khususnya setelah diberlakukannya kebijakan deregulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, menunjukkan adanya pergeseran orientasi pengaturan yang lebih menekankan fleksibilitas pasar kerja. Pergeseran tersebut tidak selalu diikuti dengan penguatan norma perlindungan, khususnya bagi pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel. Akibatnya, muncul berbagai celah pengaturan yang menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi merugikan pekerja perempuan. (Mea dan Hyronimus 2020)

Kekosongan norma perlindungan bagi pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel dapat ditemukan dalam berbagai aspek, antara lain terkait jaminan perlindungan maternitas, pengaturan jam kerja yang manusiawi, kepastian hak cuti, hingga perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang diskriminatif. Dalam banyak kasus, pekerja perempuan dengan status hubungan kerja fleksibel tidak memperoleh perlindungan yang setara dengan pekerja dalam hubungan kerja tetap, meskipun beban kerja dan risiko yang dihadapi tidak jarang sama atau bahkan lebih besar. (Benu, Sayd, dan Silang 2024) Kondisi ini menunjukkan bahwa kerangka hukum ketenagakerjaan yang ada belum sepenuhnya mampu menjawab realitas perubahan pola hubungan kerja dan kebutuhan perlindungan pekerja perempuan.

Lebih jauh, kekosongan norma tersebut tidak hanya berdampak pada aspek kepastian hukum, tetapi juga berimplikasi pada terabaikannya prinsip keadilan dan kesetaraan gender dalam hubungan kerja. Ketika hukum gagal menyediakan perlindungan yang memadai, pekerja perempuan berada dalam situasi yang rentan terhadap eksploitasi, diskriminasi, dan pelanggaran hak asasi manusia. (Rahmawati, Suryaningsi, dan Majid 2024) Padahal, secara konseptual, hukum ketenagakerjaan seharusnya tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengaturan hubungan industrial, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan sosial dan perlindungan martabat manusia.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan suatu upaya reformulasi terhadap norma perlindungan pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel di Indonesia. Reformulasi

tidak sekadar dimaknai sebagai penambahan aturan baru, tetapi sebagai penataan ulang kerangka normatif yang mampu menjawab tantangan fleksibilitas kerja tanpa mengorbankan hak-hak fundamental pekerja perempuan. Dengan demikian, reformulasi perlindungan hukum menjadi penting untuk memastikan bahwa fleksibilitas hubungan kerja tetap berjalan seiring dengan pemenuhan prinsip keadilan gender dan perlindungan hukum yang berkeadilan.

Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara mendalam kekosongan norma perlindungan pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel serta merumuskan model reformulasi perlindungan hukum yang relevan dengan konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, sekaligus menjadi rujukan bagi pembentuk kebijakan dalam merancang regulasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan perlindungan pekerja perempuan.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini berangkat dari adanya kekosongan norma perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel di Indonesia, yang berimplikasi pada lemahnya pemenuhan hak-hak normatif serta terabaikannya prinsip keadilan gender dalam praktik hubungan kerja. Kekosongan norma tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka ruang terjadinya perlakuan diskriminatif terhadap pekerja perempuan, khususnya dalam aspek perlindungan maternitas, pengaturan waktu kerja, serta kepastian keberlanjutan hubungan kerja. Sejalan dengan itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis bentuk dan dampak kekosongan norma perlindungan pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel serta merumuskan model reformulasi perlindungan hukum yang mampu menjamin kepastian hukum, keadilan, dan kesetaraan gender dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

KAJIAN TEORITIS

Pergeseran Paradigma Perlindungan Hukum dalam Hubungan Kerja

Dalam konstruksi klasik Hukum Ketenagakerjaan, perlindungan hukum dibangun di atas asumsi adanya hubungan kerja yang stabil, subordinatif, dan berjangka panjang. Negara hadir sebagai penyeimbang relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha melalui norma yang bersifat protektif (Rochadi, Pramanti, dan Sulaiman 2020). Namun, asumsi ini mengalami erosi seiring berkembangnya model hubungan kerja fleksibel yang cenderung mengaburkan batas antara

pekerja dan bukan pekerja.

Pemikiran Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum tidak boleh terjebak pada teks normatif yang statis, melainkan harus responsif terhadap realitas sosial (Aulia 2018). Dalam konteks ini, problem utama bukan sekadar kekosongan norma, tetapi ketertinggalan paradigma hukum dalam membaca transformasi hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan masih beroperasi dengan logika lama, sementara praktik ketenagakerjaan telah bergerak menuju fleksibilitas yang cair dan tidak pasti.

Akibatnya, perlindungan hukum kehilangan daya jangkau terhadap bentuk-bentuk kerja non-standar. Di sinilah urgensi reformulasi muncul: bukan sekadar menambah aturan, tetapi menggeser basis konseptual perlindungan hukum dari berbasis status menuju berbasis kerentanan (*vulnerability-based protection*).

Fleksibilitas Pasar Kerja: Efisiensi Ekonomi vs. Erosi Perlindungan

Fleksibilitas hubungan kerja sering dipromosikan sebagai prasyarat efisiensi ekonomi dalam era globalisasi. Logika yang digunakan adalah bahwa pasar tenaga kerja yang fleksibel akan meningkatkan daya saing dan adaptabilitas perusahaan. Namun, pendekatan ini menyimpan kontradiksi mendasar: semakin fleksibel hubungan kerja, semakin lemah jaminan perlindungan pekerja (Setiono 2019).

Dalam kerangka kritik terhadap fleksibilitas, konsep *precariat* menjadi relevan untuk menjelaskan munculnya kelas pekerja yang hidup dalam ketidakpastian struktural. Mereka tidak memiliki kepastian kerja, jaminan sosial, maupun perlindungan hukum yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa fleksibilitas bukan netral, melainkan memiliki konsekuensi distribusional yang cenderung merugikan pekerja (VBQ 2023).

Standar kerja layak (*decent work*) yang dikembangkan oleh International Labour Organization menegaskan bahwa pekerjaan tidak hanya soal kesempatan kerja, tetapi juga mencakup keamanan, perlindungan sosial, dan martabat. Dalam perspektif ini, fleksibilitas yang tidak diimbangi perlindungan justru bertentangan dengan prinsip kerja layak. Dengan demikian, fleksibilitas perlu dibaca secara kritis: bukan sebagai solusi universal, tetapi sebagai arena konflik antara kepentingan efisiensi dan keadilan sosial (Huraerah 2022).

Pekerja Perempuan dan Produksi Kerentanan Struktural

Pekerja perempuan tidak hanya menghadapi kerentanan individual, tetapi juga

kerentanan yang diproduksi oleh struktur sosial dan hukum. Dalam banyak kasus, hukum ketenagakerjaan tampak netral, tetapi secara substantif masih mencerminkan pengalaman laki-laki sebagai standar utama (male norm). Akibatnya, kebutuhan spesifik perempuan seperti fungsi reproduksi, beban kerja domestik, dan risiko diskriminasi kurang terakomodasi.

Pendekatan feminis dalam hukum menolak anggapan bahwa kesetaraan cukup dicapai melalui perlakuan yang sama. Sebaliknya, keadilan justru menuntut pengakuan atas perbedaan kondisi. Dalam hubungan kerja fleksibel, pekerja perempuan sering terdorong masuk ke pekerjaan yang tidak stabil karena kebutuhan untuk menyeimbangkan peran domestik. Namun, fleksibilitas ini bukan pilihan bebas, melainkan hasil dari keterbatasan struktural.

Dengan kata lain, fleksibilitas kerja beroperasi secara berbeda bagi perempuan: bukan sebagai kebebasan, tetapi sebagai bentuk adaptasi terhadap ketidaksetaraan. Hal ini mempertegas bahwa pekerja perempuan dalam skema fleksibel berada pada irisan kerentanan (intersection of vulnerabilities) yang membutuhkan perlindungan khusus.

Keadilan Gender sebagai Kritik terhadap Netralitas Hukum

Konsep keadilan sebagai fairness dari John Rawls memberikan dasar bahwa distribusi hak harus menguntungkan pihak yang paling kurang beruntung (Bewat 2021). Namun, dalam konteks gender, pendekatan ini perlu diperdalam melalui kritik feminis yang menunjukkan bahwa “ketidakberuntungan” tidak selalu terlihat dalam struktur hukum yang formal.

Hukum yang tampak netral sering kali gagal menangkap ketimpangan yang bersifat laten. Oleh karena itu, keadilan gender tidak cukup dipahami sebagai kesetaraan formal, tetapi harus diarahkan pada keadilan substantif yang mempertimbangkan pengalaman konkret perempuan dalam dunia kerja.

Dalam konteks ini, keadilan gender berfungsi sebagai alat kritik terhadap: (1) norma hukum yang bias maskulin; (2) kebijakan ketenagakerjaan yang mengabaikan kerja reproduktif; (3) serta praktik fleksibilitas yang memperbesar ketimpangan. Dengan demikian, keadilan gender bukan sekadar prinsip normatif, tetapi kerangka analitis untuk membongkar ketidakadilan yang tersembunyi dalam sistem hukum.

Reformulasi Perlindungan Hukum: Dari Status ke Kerentanan Berbasis Gender

Berdasarkan kritik terhadap paradigma lama, reformulasi perlindungan hukum perlu diarahkan pada perubahan mendasar dalam cara hukum mengidentifikasi subjek yang

dilindungi. Selama ini, perlindungan berbasis pada status formal sebagai “pekerja”. Namun, dalam hubungan kerja fleksibel, status ini sering tidak jelas atau bahkan dihindari.

Oleh karena itu, pendekatan baru perlu beralih pada: “perlindungan berbasis kerentanan yang terintegrasi dengan perspektif keadilan gender”. Reformulasi ini mencakup beberapa arah konseptual:

1. Perluasan subjek hukum : Perlindungan tidak lagi terbatas pada pekerja formal, tetapi mencakup semua individu yang berada dalam relasi kerja yang eksploitatif, termasuk pekerja fleksibel.
2. Pengakuan kerentanan spesifik perempuan: Hukum harus secara eksplisit mengakui kondisi biologis, sosial, dan ekonomi perempuan sebagai dasar perlindungan afirmatif.
3. Integrasi perlindungan sosial: Fleksibilitas harus diimbangi dengan jaminan sosial yang tidak bergantung pada status kerja.
4. Reposisi peran negara: Negara tidak hanya sebagai regulator, tetapi sebagai aktor aktif dalam memastikan keadilan distributif dalam pasar kerja.

Dengan pendekatan ini, hukum tidak lagi bersifat reaktif, tetapi transformatif mampu mengoreksi ketimpangan struktural yang selama ini direproduksi dalam hubungan kerja fleksibel. Berangkat dari uraian di atas, penelitian ini mengambil posisi teoretik yang jelas pada fleksibilitas hubungan kerja, tanpa intervensi hukum berbasis keadilan gender, cenderung mereproduksi ketidakadilan struktural terhadap pekerja perempuan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak melihat fleksibilitas sebagai fenomena netral, melainkan sebagai konstruksi ekonomi-politik yang harus dikritisi. Reformulasi perlindungan hukum yang diusulkan bertumpu pada integrasi antara: (1) teori kerentanan, (2) keadilan gender, (3) kritik terhadap fleksibilitas pasar kerja. Posisi ini sekaligus menjadi pembeda (novelty) dari pendekatan konvensional yang masih menempatkan perlindungan hukum dalam kerangka formal dan netral gender.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum normatif dengan penekanan pada analisis konseptual dan preskriptif terhadap pengaturan perlindungan pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel di Indonesia. Pendekatan normatif dipilih karena permasalahan yang dikaji berfokus pada keberadaan, kekosongan, serta konstruksi norma hukum ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan pekerja perempuan, khususnya dalam konteks hubungan kerja fleksibel yang terus berkembang. Melalui pendekatan ini, hukum dipahami

tidak hanya sebagai kumpulan aturan tertulis, tetapi juga sebagai sistem norma yang memiliki fungsi melindungi kepentingan pihak yang secara struktural berada dalam posisi lemah dalam hubungan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum doktrinal, dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kekosongan norma dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. (Rahayu, SH, dan Ke 2020) Analisis difokuskan pada ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan hubungan kerja fleksibel, baik yang secara eksplisit diatur maupun yang implikasinya berdampak langsung terhadap pekerja perempuan. Dalam konteks ini, penelitian tidak berhenti pada penguraian norma yang ada, melainkan juga mengkaji ketidakhadiran atau ketidakjelasan norma sebagai bagian dari persoalan hukum yang perlu diselesaikan melalui reformulasi. (Pangaribuan 2023)

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk menelaah berbagai regulasi yang relevan, antara lain Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, serta peraturan lain yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji konsistensi, koherensi, serta kecukupan pengaturan hukum dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan yang berada dalam hubungan kerja fleksibel. Selain itu, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk mengkaji konsep-konsep dasar seperti hubungan kerja, fleksibilitas kerja, perlindungan hukum, dan keadilan gender, yang menjadi landasan teoritik dalam penelitian ini.

Untuk memperkuat analisis normatif, penelitian ini juga menggunakan pendekatan perbandingan secara terbatas (*comparative approach*), khususnya dengan merujuk pada prinsip-prinsip dan standar internasional yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan. Instrumen internasional seperti Konvensi ILO dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam CEDAW digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai sejauh mana hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengakomodasi perlindungan yang berkeadilan bagi pekerja perempuan. Pendekatan ini tidak dimaksudkan untuk melakukan perbandingan sistem hukum secara menyeluruh, melainkan untuk memberikan perspektif normatif yang dapat memperkaya argumentasi reformulasi perlindungan hukum.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan ketenagakerjaan dan perlindungan

pekerja perempuan. Bahan hukum sekunder mencakup buku teks hukum, artikel jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli yang relevan dengan tema penelitian. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai penunjang, seperti kamus hukum dan ensiklopedia, guna memperjelas istilah dan konsep yang digunakan dalam analisis.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelusuri berbagai sumber hukum yang relevan, baik cetak maupun elektronik. Bahan-bahan tersebut kemudian diklasifikasikan dan diseleksi berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian. Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode penalaran hukum, khususnya penalaran deduktif dan argumentasi preskriptif. Melalui analisis ini, peneliti mengkaji hubungan antara norma yang ada, kekosongan pengaturan, serta dampaknya terhadap perlindungan pekerja perempuan, untuk kemudian merumuskan model reformulasi perlindungan hukum yang lebih responsif terhadap keadilan gender. (Data 2014)

Hasil analisis dalam penelitian ini disajikan secara deskriptif-analitis dengan penekanan pada argumentasi hukum yang sistematis dan logis. Dengan metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan serta menawarkan rekomendasi normatif yang aplikatif bagi pembentukan kebijakan perlindungan pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Kerja Fleksibel dan Kerentanan Pekerja Perempuan

Hubungan kerja fleksibel merupakan fenomena yang semakin menonjol dalam struktur ketenagakerjaan modern sebagai respons terhadap dinamika ekonomi global dan pesatnya perkembangan teknologi informasi. Fleksibilitas hubungan kerja memungkinkan perusahaan menyesuaikan jumlah tenaga kerja, jam kerja, serta jenis kontrak sesuai kebutuhan usaha, sehingga dipandang lebih efisien dan adaptif terhadap perubahan pasar. Bentuk-bentuk fleksibilitas tersebut meliputi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), kerja paruh waktu, alih daya (outsourcing), kerja berbasis proyek, hingga model kerja berbasis platform digital seperti pengemudi ojek daring, kurir, dan pekerja lepas berbasis aplikasi. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, bentuk-bentuk hubungan kerja tersebut secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, beserta peraturan pelaksanaannya, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun memiliki karakteristik yang berbeda, secara umum fleksibilitas hubungan kerja ditandai oleh tingginya

ketergantungan kontraktual, ketidakpastian status kerja, serta tuntutan adaptasi yang tinggi dari pekerja, sehingga menimbulkan tantangan tersendiri bagi perlindungan hak-hak tenaga kerja. (Ham dan Etikariena 2022)

Dalam perspektif hukum, praktik fleksibilitas hubungan kerja dalam kondisi tertentu berpotensi bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta asas non-diskriminasi sebagaimana diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara teoritis, fleksibilitas hubungan kerja kerap dipandang menguntungkan kedua belah pihak, karena memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam menyesuaikan kapasitas produksi dan biaya tenaga kerja, sekaligus membuka peluang bagi pekerja untuk memperoleh pengaturan kerja yang lebih fleksibel, termasuk dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan urusan pribadi. Namun demikian, fleksibilitas yang seharusnya menjadi instrumen adaptasi justru dapat berubah menjadi sumber ketidakamanan dan ketidakadilan apabila tidak disertai dengan mekanisme perlindungan yang memadai, mengingat relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya tidak berada dalam posisi yang seimbang. Dalam konteks tersebut, pekerja perempuan sering kali berada pada posisi tawar yang lebih lemah, sehingga lebih rentan terhadap praktik eksploitasi dan pengabaian hak-hak normatifnya. (Husnah 2021)

Hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengakui kebutuhan biologis pekerja perempuan melalui pengaturan cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, serta hak menyusui sebagaimana diatur dalam Pasal 81, 82, dan 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktik hubungan kerja fleksibel, perlindungan tersebut sering kali tidak efektif diterapkan. Kebutuhan ini menuntut adanya perlindungan khusus, baik dari sisi cuti, jaminan penghasilan, maupun perlakuan yang tidak diskriminatif. Secara sosial, perempuan sering memikul tanggung jawab domestik dan peran ganda sebagai pengasuh keluarga, yang menambah beban kerja di luar pekerjaan formal. (Maulida 2021) Dalam konteks hubungan kerja fleksibel, kedua aspek ini sering kali diabaikan, karena aturan formal tidak mengakomodasi kebutuhan unik pekerja perempuan. Fleksibilitas yang dijanjikan perusahaan sering diterjemahkan sebagai “kesediaan pekerja untuk menyesuaikan diri” tanpa memperhitungkan hak-hak dasar dan kesejahteraan pekerja.

Ketidakpastian status kerja menjadi salah satu faktor utama yang memperburuk kerentanan pekerja perempuan. Pekerja dengan kontrak jangka pendek atau berbasis proyek memiliki

perlindungan yang lebih lemah dibandingkan pekerja tetap, sehingga hak-hak seperti cuti melahirkan, perlindungan kesehatan, dan kepastian penghasilan selama masa cuti sering kali tidak tersedia. Bahkan dalam praktik, sebagian pekerja perempuan merasa terpaksa menunda kehamilan atau memilih tidak mengambil cuti resmi karena takut kehilangan pekerjaan. (Nuriskia dan Nugroho 2022) Kondisi ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang tidak diimbangi perlindungan hukum justru menempatkan pekerja perempuan dalam situasi yang lebih berisiko secara ekonomi, fisik, dan psikologis.

Selain itu, jam kerja yang tidak tetap dan tuntutan kinerja yang tinggi dalam hubungan kerja fleksibel juga memperkuat kerentanan pekerja perempuan. Fleksibilitas sering diterapkan dengan cara mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga pekerja dipaksa bekerja di luar jam normal tanpa kompensasi yang layak. Bagi perempuan yang juga memikul tanggung jawab domestik, kondisi ini menimbulkan beban kerja ganda, yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental serta menurunkan produktivitas jangka panjang. Ketika hukum ketenagakerjaan tidak memberikan pedoman yang jelas mengenai jam kerja fleksibel dan batas maksimal beban kerja, pekerja perempuan menjadi pihak yang paling dirugikan. (Nasution, Nuraeni, dan Nuzula 2022)

Ketimpangan ini semakin diperparah oleh praktik diskriminasi dari pemberi kerja. Kehamilan, tanggung jawab keluarga, atau kebutuhan fleksibilitas untuk urusan domestik sering dipandang sebagai “hambatan” dalam hubungan kerja, sehingga pekerja perempuan lebih mudah menjadi target PHK atau tidak diperpanjang kontraknya. Sementara itu, pekerja laki-laki dalam situasi yang sama cenderung tidak menghadapi risiko yang setara, sehingga kerentanan ini bersifat gender-sensitif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja fleksibel tidak netral, melainkan menimbulkan ketidakadilan yang sistemik jika tidak disertai norma hukum yang memadai untuk melindungi pekerja perempuan. (Pradita dan Handoyo 2021)

Secara keseluruhan, hubungan kerja fleksibel menciptakan paradoks bagi pekerja perempuan. Di satu sisi, fleksibilitas dapat memberikan kesempatan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, ketidakpastian status kerja, minimnya perlindungan hukum, dan beban ganda sosial-biologis membuat fleksibilitas kerja menjadi instrumen yang memperlemah posisi pekerja perempuan. (Nuraeni dan Suryono 2021) Dengan kata lain, fleksibilitas yang dimaksud untuk meningkatkan efisiensi dan adaptabilitas justru berpotensi memperburuk ketimpangan gender di tempat kerja.

Kondisi ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja tidak boleh dipandang semata-mata

sebagai alat efisiensi ekonomi. Diperlukan pendekatan yang mempertimbangkan aspek keadilan substantif, khususnya keadilan gender. Perlindungan pekerja perempuan harus dirancang secara sistematis dan menyeluruh, mencakup kepastian hak atas cuti dan jaminan penghasilan selama masa kehamilan, pengaturan jam kerja yang manusiawi, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang diskriminatif, serta mekanisme kompensasi yang adil bagi pekerjaan fleksibel. (Djakaria 2018) Tanpa perlindungan ini, fleksibilitas kerja akan terus menempatkan pekerja perempuan pada posisi yang rentan, sehingga tujuan utama hubungan kerja yang sehat dan adil menjadi tidak tercapai.

2. Kekosongan Norma Perlindungan Pekerja Perempuan

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah mengakui perlunya perlindungan khusus bagi pekerja perempuan. Berbagai regulasi, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, menetapkan hak-hak dasar seperti cuti melahirkan, perlindungan dari diskriminasi, dan jaminan kesejahteraan bagi pekerja perempuan. Secara teoritis, perlindungan ini dimaksudkan untuk menjamin keseimbangan antara partisipasi perempuan dalam dunia kerja dan pemenuhan peran reproduktif serta sosialnya. (Adityarani 2020) Namun, pada praktiknya, perlindungan tersebut dirancang dalam kerangka hubungan kerja konvensional yang bersifat tetap dan berkelanjutan. Pekerja perempuan yang memiliki status kerja permanen lebih mudah mendapatkan akses terhadap hak-hak normatif ini dibandingkan mereka yang bekerja dalam bentuk hubungan kerja fleksibel. Perbedaan ini menimbulkan fenomena kekosongan norma, di mana perlindungan hukum yang ada tidak mampu menjawab realitas perubahan pola kerja.

Kekosongan norma pertama terlihat jelas pada perlindungan maternitas bagi pekerja perempuan dengan status hubungan kerja fleksibel. Hak atas cuti melahirkan, jaminan penghasilan selama masa cuti, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja akibat kehamilan seharusnya menjadi hak dasar yang tidak dapat dikurangi oleh bentuk kontrak kerja. Namun, pekerja perempuan yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, kontrak proyek, atau melalui platform digital sering kali tidak secara eksplisit diakomodasi dalam regulasi. (Nopianti, Setiady, dan Abas 2024) Ketidakjelasan ini menimbulkan ketidakpastian hukum, apakah pekerja fleksibel memiliki hak cuti melahirkan, bagaimana jaminan penghasilan mereka selama cuti, dan bagaimana perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang terkait dengan kehamilan, dalam praktik, pertanyaan-pertanyaan ini sering tidak terjawab secara pasti, sehingga pekerja perempuan berada pada posisi rentan kehilangan

pekerjaan atau penghasilan ketika menjalankan fungsi reproduksinya. (Risqiana dan Sarnawa 2020) Situasi ini tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan bagi pekerja perempuan yang ingin menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Selain perlindungan maternitas, kekosongan norma juga tampak dalam pengaturan waktu kerja dan beban kerja. Hubungan kerja fleksibel, yang menekankan adaptasi terhadap kebutuhan perusahaan, sering mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu istirahat. Bagi pekerja perempuan, kondisi ini berimplikasi langsung terhadap meningkatnya beban kerja ganda. Mereka tidak hanya harus memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga tetap menanggung tanggung jawab domestik dan keluarga. Fleksibilitas waktu kerja yang tidak disertai perlindungan hukum cenderung memperpanjang jam kerja secara tidak resmi dan tanpa kompensasi memadai, pekerja platform digital yang bekerja berdasarkan order atau proyek sering diminta siap sedia di luar jam kerja standar, tanpa adanya jaminan remunerasi tambahan. Dalam konteks ini, hukum ketenagakerjaan belum menyediakan kerangka yang jelas untuk memastikan fleksibilitas tidak berubah menjadi eksploitasi, sehingga pekerja perempuan menjadi pihak yang paling dirugikan. (Maha dan Harahap 2023)

Kekosongan norma berikutnya terkait dengan kepastian keberlanjutan hubungan kerja. Pekerja perempuan yang berada dalam hubungan kerja fleksibel memiliki posisi yang sangat rentan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dalam perjanjian kerja jangka pendek atau berbasis proyek, kontrak dapat berakhir tanpa proses negosiasi yang adil atau mekanisme perlindungan hukum yang memadai. (Sumertajaya dan Dewi 2024) Akibatnya, pekerja perempuan kesulitan menuntut hak-hak normatifnya, seperti pesangon, kompensasi, atau hak-hak lainnya yang seharusnya melekat pada status pekerja. Hal ini memperlihatkan bahwa kekosongan norma tidak bersifat teknis semata, melainkan berdampak sistemik, karena memengaruhi seluruh mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam berbagai bentuk hubungan kerja fleksibel.

Selain aspek hukum formal, kekosongan norma juga berdampak pada keadilan substantif dan kesetaraan gender. Fleksibilitas kerja, bila tidak disertai aturan yang jelas, cenderung menempatkan pekerja perempuan pada posisi inferior dibandingkan pekerja laki-laki. Risiko diskriminasi lebih tinggi, terutama terkait status kehamilan, tanggung jawab keluarga, dan kapasitas bekerja di luar jam normal. Perlakuan yang sama secara formal tidak selalu menghasilkan kesetaraan, karena kondisi awal antara pekerja laki-laki dan perempuan berbeda

secara biologis dan sosial.(Khotimah 2009) Dengan kata lain, kekosongan norma bukan sekadar persoalan teknis, tetapi juga mengancam prinsip keadilan gender di tempat kerja.

Kekosongan norma ini juga terlihat dari minimnya mekanisme hukum dan prosedur pengawasan terhadap pelaksanaan hak-hak pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel. Peraturan perundang-undangan yang ada sering bersifat umum, tidak spesifik untuk bentuk-bentuk kerja baru, sehingga implementasinya sulit diawasi. Kurangnya pedoman ini membuat pekerja perempuan harus menghadapi ketidakpastian hukum, dan pada akhirnya menurunkan posisi tawarnya di dunia kerja. Hal ini semakin mempertegas bahwa masalah perlindungan pekerja perempuan dalam konteks fleksibilitas kerja bukan sekadar kekurangan regulasi, tetapi merupakan isu struktural yang membutuhkan reformulasi normatif yang menyeluruh.

Secara konseptual, kekosongan norma ini menuntut pendekatan hukum yang lebih adaptif. Norma hukum harus dirumuskan sedemikian rupa sehingga tidak hanya berlaku untuk pekerja tetap, tetapi juga dapat menjangkau pekerja fleksibel, pekerja proyek, paruh waktu, atau pekerja platform digital. Perlindungan terhadap hak-hak reproduktif, waktu kerja, kepastian hubungan kerja, dan perlakuan yang tidak diskriminatif harus dijadikan hak minimum yang tidak dapat dikurangi oleh bentuk kontrak kerja.(Latri et al. 2024) Dengan demikian, reformulasi hukum tidak hanya akan menutup kekosongan norma, tetapi juga memperkuat posisi tawar pekerja perempuan dan menegakkan prinsip keadilan dalam hubungan kerja fleksibel.

Kekosongan norma perlindungan pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel merupakan masalah multidimensional. Tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum formal, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan ekonomi, psikologis, dan sosial pekerja perempuan. Kekosongan ini memunculkan ketidakpastian hukum, meningkatkan risiko diskriminasi, dan memperkuat ketimpangan gender di tempat kerja. Reformulasi perlindungan hukum menjadi sangat penting agar fleksibilitas kerja dapat diimplementasikan tanpa merugikan pekerja perempuan, sehingga hubungan kerja fleksibel dapat berjalan seiring dengan prinsip keadilan, kesetaraan, dan perlindungan hukum yang berkelanjutan.

3. Dampak Kekosongan Norma terhadap Keadilan Gender

Kekosongan norma perlindungan pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel tidak bisa dilepaskan dari persoalan keadilan gender. Keadilan gender, dalam konteks ketenagakerjaan, bukan sekadar memastikan perlakuan formal yang sama antara pekerja laki-laki dan perempuan, melainkan menjamin kesetaraan substantif, yaitu memastikan bahwa

setiap pekerja memiliki akses yang setara terhadap hak, peluang, dan perlindungan sesuai kebutuhan spesifiknya.(Iftitah et al. 2023) Kekosongan norma hukum terhadap pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel menimbulkan ketidakadilan substantif karena kondisi awal pekerja laki-laki dan perempuan berbeda, baik dari segi biologis, sosial, maupun tanggung jawab domestik yang diemban. Dengan kata lain, perlakuan hukum yang sama secara formal sering kali tidak menghasilkan hasil yang adil, karena pekerja perempuan memerlukan perlakuan khusus untuk menyeimbangkan ketidaksetaraan yang melekat pada posisi sosial dan biologis mereka.(Salsabila et al. 2024)

Dalam hubungan kerja fleksibel, ketidakadilan gender paling nyata terlihat dalam perlindungan terhadap fungsi reproduksi pekerja perempuan. Hak cuti melahirkan, jaminan penghasilan selama cuti, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja, dan akses terhadap fasilitas pendukung seperti ruang menyusui atau fleksibilitas waktu kerja, menjadi aspek yang rawan diabaikan ketika pekerja perempuan berada dalam kontrak jangka pendek, kerja proyek, atau platform digital. Kekosongan norma ini membuat pekerja perempuan menghadapi dilema: menjalankan fungsi biologis dan sosialnya sebagai perempuan berarti menghadapi risiko kehilangan pekerjaan atau penghasilan. Sementara itu, pekerja laki-laki jarang menghadapi risiko serupa, sehingga ketidakadilan gender secara sistemik muncul dari regulasi yang tidak responsif terhadap perbedaan kebutuhan pekerja berdasarkan gender.(Lapian 2012)

Kekosongan norma juga memperkuat stereotip gender dalam dunia kerja. Dalam praktik, fleksibilitas kerja yang tidak diatur secara adil sering memosisikan kehamilan, tanggung jawab keluarga, dan peran domestik sebagai “beban” yang melekat pada pekerja perempuan. Akibatnya, pekerja perempuan cenderung dianggap kurang produktif atau kurang dapat diandalkan, meskipun secara kualitatif mereka memiliki kapasitas yang sama dengan pekerja laki-laki.(Huda dan Dodi 2020) Kondisi ini tidak hanya menghambat peluang perempuan untuk promosi atau akses ke posisi strategis, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan, karena pekerja perempuan merasa harus membuktikan kompetensi di tengah risiko diskriminasi yang melekat.

Selain itu, kekosongan norma berdampak pada ketidakpastian status hukum pekerja perempuan. Ketidakpastian ini mencakup tidak hanya hak atas cuti melahirkan, tetapi juga perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan jaminan sosial. Pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel berada pada posisi yang sangat rentan, karena tidak ada mekanisme hukum yang menjamin hak-hak mereka secara efektif.(Sania 2025)

Dampaknya, posisi tawar pekerja perempuan melemah, dan mereka sulit menuntut hak-hak normatifnya tanpa menghadapi risiko kehilangan pekerjaan atau penghasilan. Ketidakpastian ini secara struktural memperkuat ketimpangan gender dalam dunia kerja, karena pekerja laki-laki jarang menghadapi risiko serupa terkait tanggung jawab biologis dan sosial.

Dampak kekosongan norma terhadap keadilan gender juga terlihat dalam pengaturan jam kerja dan beban kerja. Fleksibilitas kerja sering kali mengaburkan batas antara jam kerja formal dan waktu pribadi. Bagi pekerja perempuan, yang biasanya juga memikul tanggung jawab domestik, kondisi ini meningkatkan beban kerja ganda. Ketika hukum tidak mengatur secara jelas batas maksimal jam kerja, kompensasi atas jam tambahan, atau hak istirahat yang memadai, pekerja perempuan menjadi pihak yang paling dirugikan. Beban ganda ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik dan mental, tetapi juga menurunkan produktivitas dan kesempatan pengembangan karier. Dengan demikian, kekosongan norma berimplikasi langsung pada ketidaksetaraan hasil kerja, yang merupakan salah satu indikator ketidakadilan gender substantif.

Selain aspek individual, kekosongan norma berdampak pada dampak sosial dan ekonomi yang lebih luas. Ketika pekerja perempuan tidak dilindungi secara memadai, hal ini dapat menimbulkan ketidakstabilan ekonomi keluarga, karena perempuan sering kali menjadi salah satu sumber penghasilan utama. Kekurangan perlindungan ini juga mengurangi partisipasi perempuan dalam pasar kerja formal, memperkuat segregasi gender di sektor tertentu, dan membatasi akses mereka pada pekerjaan dengan kualitas dan penghasilan lebih baik. Dalam perspektif makro, kondisi ini menimbulkan ketidakadilan sistemik, di mana hukum dan regulasi yang ada secara tidak langsung mereproduksi kesenjangan gender yang lebih luas di masyarakat.

Dari perspektif hak asasi manusia dan hukum internasional, kekosongan norma ini juga bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan gender yang diakui dalam instrumen seperti Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) dan konvensi ILO terkait kesetaraan gender di tempat kerja. (Luhulima 2014) Kedua instrumen tersebut menekankan perlunya perlindungan khusus bagi perempuan dalam konteks pekerjaan, termasuk pengakuan terhadap tanggung jawab reproduktif, perlindungan dari diskriminasi, dan akses yang setara terhadap peluang ekonomi. Kekosongan norma dalam hukum nasional menunjukkan bahwa regulasi domestik belum sepenuhnya harmonis dengan standar internasional, sehingga perlindungan pekerja perempuan menjadi parsial dan tidak

menyeluruh.

Secara konseptual, implikasi dari kekosongan norma ini menuntut reformulasi hukum berbasis gender. Reformulasi harus menjamin bahwa fleksibilitas kerja tidak menghilangkan hak-hak dasar pekerja perempuan. Norma hukum harus memastikan perlindungan minimum yang berlaku untuk semua bentuk hubungan kerja, termasuk cuti melahirkan, kompensasi yang layak, pengaturan jam kerja yang manusiawi, serta mekanisme perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara diskriminatif. Reformulasi ini tidak hanya memperkuat posisi tawar pekerja perempuan, tetapi juga menegakkan prinsip keadilan substantif dan kesetaraan gender yang nyata, bukan sekadar formal.

Kekosongan norma perlindungan pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel memiliki dampak multidimensional terhadap keadilan gender. Dampak tersebut mencakup ketidakadilan substantif, penguatan stereotip gender, beban kerja ganda, ketidakpastian status hukum, dan ketidaksetaraan sosial-ekonomi. Kekosongan ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang ada saat ini masih bersifat parsial dan belum responsif terhadap realitas hubungan kerja fleksibel. Oleh karena itu, reformulasi hukum ketenagakerjaan yang berbasis gender menjadi urgensi yang tidak dapat ditunda, agar fleksibilitas kerja dapat berjalan seiring dengan prinsip keadilan, kesetaraan, dan perlindungan pekerja perempuan secara menyeluruh.

Dengan demikian, jelas bahwa kekosongan norma dalam perlindungan pekerja perempuan bukan hanya persoalan teknis hukum, tetapi juga persoalan struktural yang memengaruhi kesejahteraan, keamanan, dan kesetaraan gender di tempat kerja. Dampak dari kekosongan norma ini bersifat multidimensional menyentuh aspek biologis, sosial, ekonomi, dan psikologis pekerja Perempuan serta berpotensi memperkuat ketimpangan gender secara sistemik. Penanganan yang hanya bersifat parsial atau formal tidak akan cukup; dibutuhkan reformulasi hukum yang menyeluruh, responsif terhadap kebutuhan spesifik perempuan, dan sejalan dengan prinsip keadilan substantif.

4. Reformulasi Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Hubungan Kerja Fleksibel

Kondisi kekosongan norma perlindungan pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel menunjukkan bahwa persoalan ini tidak dapat diselesaikan hanya dengan menafsirkan ulang norma hukum yang sudah ada. Upaya interpretasi semata cenderung bersifat reaktif dan parsial, sehingga tidak mampu menjawab realitas kompleks yang muncul akibat perubahan

pola kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu reformulasi perlindungan hukum yang dirancang secara sistematis, komprehensif, dan responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan, khususnya yang berada dalam hubungan kerja fleksibel. Reformulasi ini harus berangkat dari pengakuan bahwa fleksibilitas kerja adalah fenomena yang tidak terelakkan dalam dunia usaha modern, tetapi perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan tetap merupakan kewajiban negara dan menjadi bagian dari prinsip keadilan sosial.(Hanifah 2020)

Pendekatan reformulasi hukum harus menekankan prinsip keadilan gender, yaitu memastikan bahwa hukum tidak hanya berlaku secara formal, tetapi juga menjamin kesetaraan substantif antara pekerja laki-laki dan perempuan. Dalam konteks hubungan kerja fleksibel, prinsip ini mengharuskan adanya perlindungan minimum yang melekat pada pekerja perempuan, yang tidak dapat diabaikan atau digantikan oleh fleksibilitas yang dituntut oleh pengusaha. Perlindungan minimum ini mencakup beberapa aspek utama yaitu pertama, perlindungan maternitas, termasuk cuti melahirkan, jaminan penghasilan selama cuti, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja terkait kehamilan; kedua, pengaturan waktu kerja yang manusiawi, sehingga jam kerja fleksibel tidak berubah menjadi beban ganda atau eksploitasi; dan ketiga, jaminan keberlanjutan hubungan kerja, sehingga pekerja perempuan tidak menghadapi ketidakpastian hukum yang dapat mengancam stabilitas ekonomi dan karier mereka.(Widyastuti et al. 2020) Dengan penempatan hak-hak ini sebagai hak fundamental, reformulasi hukum dapat memastikan bahwa fleksibilitas kerja tidak menurunkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, melainkan berjalan seiring dengan prinsip keadilan substantif.

Selain perlindungan dasar, reformulasi hukum perlu memperkuat regulasi terkait perjanjian kerja dalam hubungan fleksibel. Dalam praktik hubungan kerja fleksibel, kebebasan berkontrak sering kali dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mengurangi kewajiban hukum terhadap pekerja, termasuk penghilangan hak-hak dasar yang seharusnya melekat. Oleh karena itu, reformulasi harus menegaskan bahwa kebebasan berkontrak tidak bersifat absolut dan harus dibatasi oleh prinsip perlindungan terhadap pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja perempuan. Artinya, perjanjian kerja fleksibel tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk menghilangkan hak cuti, perlindungan kesehatan, jaminan sosial, atau hak-hak normatif lainnya. Setiap kontrak kerja harus memuat klausul perlindungan minimum yang jelas dan mengikat, sehingga pekerja perempuan memiliki kepastian hukum, terlepas dari jenis hubungan kerja yang dijalani.(Syahwal 2022)

Lebih lanjut, reformulasi hukum perlu memperhatikan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum. (Ansori 2017) Kekosongan norma sering kali diperparah oleh minimnya pengawasan terhadap pelaksanaan hak pekerja perempuan, terutama dalam hubungan kerja fleksibel. Regulasi yang ada tanpa mekanisme pengawasan yang efektif tidak cukup menjamin perlindungan. Oleh karena itu, reformulasi harus mencakup sistem monitoring dan evaluasi, termasuk mekanisme pengaduan yang mudah diakses, sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, dan prosedur penyelesaian sengketa yang responsif terhadap gender. Dengan demikian, perlindungan hukum tidak hanya bersifat normatif di atas kertas, tetapi juga praktis dan dapat diakses oleh pekerja perempuan.

Reformulasi hukum juga harus mempertimbangkan perkembangan dunia kerja modern, termasuk munculnya teknologi digital, platform ekonomi, dan pekerjaan berbasis proyek atau kontrak jangka pendek. (Ayu dan Dalimunthe 2023) Bentuk-bentuk kerja baru ini menuntut regulasi yang adaptif dan inklusif, sehingga pekerja perempuan yang berada di sektor informal atau platform digital tidak terpinggirkan. Misalnya, hak-hak terkait cuti melahirkan, jaminan penghasilan, dan perlindungan terhadap PHK diskriminatif perlu diadaptasi agar berlaku secara jelas untuk pekerja platform digital atau freelance, yang secara tradisional sering tidak terlindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan konvensional.

Dari perspektif hukum perdata, reformulasi juga harus menegaskan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah dalam hubungan kontraktual. Dalam hubungan kerja fleksibel, pekerja sering kali tidak memiliki posisi tawar yang setara dengan pengusaha, sehingga perjanjian kerja dapat bersifat sepihak dan merugikan pekerja. Reformulasi hukum perlu menegaskan prinsip perlindungan kontrak asimetris, di mana hak-hak dasar pekerja perempuan tidak dapat dikompromikan atau diabaikan. Prinsip ini akan memastikan bahwa fleksibilitas kerja tidak menjadi alasan untuk mengurangi hak-hak normatif yang melekat pada pekerja perempuan.

Selain itu, reformulasi harus diarahkan pada pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada hak-hak reproduksi dan jam kerja, tetapi juga kesempatan pengembangan karier, perlakuan nondiskriminatif, dan akses terhadap pelatihan serta peningkatan kapasitas. Dengan pendekatan ini, reformulasi hukum akan memastikan bahwa pekerja perempuan tidak hanya terlindungi dari risiko diskriminasi dan eksploitasi, tetapi juga memiliki peluang yang setara untuk berkembang secara profesional dalam hubungan kerja fleksibel. (Saleh et al. 2024)

Reformulasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel

merupakan kebutuhan mendesak. Reformulasi harus bersifat komprehensif, sistematis, dan responsif terhadap realitas kerja modern, menegaskan hak-hak fundamental, memperkuat prinsip keadilan gender, membatasi kebebasan kontrak sepihak, dan menjamin mekanisme pengawasan yang efektif. Dengan demikian, reformulasi hukum tidak hanya akan menutup kekosongan norma, tetapi juga memastikan bahwa fleksibilitas kerja dapat berjalan seiring dengan prinsip keadilan, kesetaraan, dan perlindungan pekerja perempuan secara nyata, sehingga hubungan kerja fleksibel tidak lagi menjadi sumber kerentanan, tetapi justru menjadi instrumen kesejahteraan dan pemberdayaan perempuan di dunia kerja.

5. Arah Reformulasi Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan dalam Hubungan Kerja Fleksibel

Reformulasi perlindungan hukum pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel di Indonesia seharusnya diarahkan pada pembentukan norma yang bersifat inklusif, adaptif, dan responsif terhadap dinamika dunia kerja modern. Norma hukum yang baru harus mampu menjangkau seluruh bentuk hubungan kerja fleksibel, termasuk kerja paruh waktu, proyek, kontrak jangka pendek, alih daya, dan pekerjaan berbasis platform digital. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa fleksibilitas kerja tidak lagi menjadi celah untuk mengurangi hak-hak pekerja perempuan, melainkan tetap menjaga orientasi perlindungan yang adil dan substansial. (Edwar 2024) Dengan demikian, reformulasi harus menggeser paradigma perlindungan hukum dari status kerja menuju kerentanan pekerja. Artinya, hukum tidak lagi membedakan hak berdasarkan bentuk kontrak atau durasi kerja, tetapi lebih fokus pada posisi pekerja yang secara sosial, ekonomi, dan biologis rentan terhadap ketidakadilan dan diskriminasi.

Pendekatan berbasis kerentanan ini menuntut penyusunan norma yang fleksibel namun tetap tegas dalam prinsip dasar perlindungan hak atas cuti melahirkan, perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja terkait kehamilan, jaminan penghasilan, dan pengaturan jam kerja yang manusiawi harus menjadi hak yang melekat pada seluruh pekerja perempuan, tanpa terkecuali. Norma baru ini juga harus mengakomodasi beban ganda yang dihadapi pekerja perempuan, termasuk tanggung jawab domestik dan sosial, sehingga fleksibilitas kerja tidak berubah menjadi beban tambahan yang merugikan. Pendekatan ini menegaskan bahwa kesetaraan substantif adalah inti dari reformulasi hukum, bukan sekadar kesamaan formal di atas kertas. (Salsabila, Jumhana, dan Hanifa 2025)

Selain itu, arah reformulasi harus mencakup perlindungan kontraktual dan pembatasan

kebebasan berkontrak sepihak. (Hidayat 2023) Dalam praktik hubungan kerja fleksibel, kontrak sering menjadi instrumen untuk menurunkan hak-hak pekerja, khususnya pekerja perempuan. Norma baru harus menetapkan bahwa perjanjian kerja fleksibel tidak dapat menghapus atau mengurangi hak dasar pekerja, termasuk hak atas kesejahteraan, perlindungan kesehatan, cuti, dan kepastian hubungan kerja. Mekanisme ini akan memastikan bahwa fleksibilitas tidak dimanfaatkan untuk mengeksploitasi pekerja, melainkan sebagai sarana untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja secara adil.

Reformulasi hukum juga harus memperkuat mekanisme pengawasan, penegakan hukum, dan akses terhadap keadilan. Kekosongan norma selama ini diperparah oleh minimnya sistem monitoring dan prosedur pengaduan yang responsif terhadap pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel. Norma yang baru harus mencakup mekanisme pengawasan yang efektif, sanksi tegas bagi pelanggaran, serta prosedur penyelesaian sengketa yang mudah diakses dan sensitif gender. Hal ini penting agar perlindungan hukum tidak berhenti pada level normatif, tetapi benar-benar memberikan kepastian dan perlindungan praktis bagi pekerja perempuan. (Wijayanti 2009)

Arah reformulasi juga perlu mempertimbangkan kesetaraan kesempatan dan pengembangan karier. Norma baru harus memastikan bahwa pekerja perempuan memiliki akses yang setara untuk pelatihan, promosi, dan pengembangan profesional, meskipun bekerja dalam skema fleksibel. Dengan demikian, reformulasi hukum tidak hanya melindungi pekerja dari diskriminasi atau eksploitasi, tetapi juga mendorong pemberdayaan perempuan dalam dunia kerja. Prinsip keberpihakan hukum terhadap pekerja perempuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja dapat dijadikan instrumen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan produktif.

Dengan reformulasi yang tepat, hubungan kerja fleksibel tidak lagi menjadi ruang abu-abu hukum yang merugikan pekerja perempuan. Sebaliknya, fleksibilitas dapat diintegrasikan ke dalam sistem ketenagakerjaan yang adil, berkelanjutan, dan responsif terhadap perubahan ekonomi dan teknologi. Reformulasi perlindungan hukum pada akhirnya bukan hanya soal kepastian norma, tetapi juga tentang keberpihakan hukum terhadap martabat, hak, dan keadilan bagi pekerja perempuan, sehingga mereka dapat berpartisipasi secara penuh dan aman dalam dunia kerja tanpa menghadapi kerentanan yang disebabkan oleh kekosongan norma sebelumnya.

Secara keseluruhan, arah reformulasi harus menekankan tiga prinsip utama: pertama,

inklusivitas, yaitu menjangkau seluruh bentuk hubungan kerja fleksibel; kedua, adaptabilitas, yaitu mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pasar kerja dan perkembangan teknologi; dan ketiga, keadilan substantif, yaitu menjamin hak-hak pekerja perempuan secara menyeluruh, baik dalam aspek biologis, sosial, maupun ekonomi. Dengan ketiga prinsip ini, reformulasi hukum akan menutup celah perlindungan, memperkuat kesetaraan gender, dan memastikan bahwa hubungan kerja fleksibel berfungsi sebagai instrumen kesejahteraan dan pemberdayaan, bukan sumber ketidakadilan.(Charda 2014)

Berdasarkan kajian yang telah dipaparkan, jelas bahwa perlindungan hukum pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel di Indonesia saat ini masih mengalami kekosongan norma. Kekosongan ini terlihat pada berbagai aspek, mulai dari perlindungan maternitas, pengaturan jam kerja yang manusiawi, jaminan keberlanjutan hubungan kerja, hingga kepastian kontraktual. Kondisi tersebut menempatkan pekerja perempuan dalam posisi yang rentan secara sosial, ekonomi, dan hukum, sehingga memperkuat ketidakadilan gender di dunia kerja. Perlakuan yang sama secara formal tidak otomatis menghasilkan keadilan substantif, karena pekerja perempuan menghadapi tantangan biologis dan sosial yang berbeda dari pekerja laki-laki.(Nugroho dan Bachri 2024) Dengan kata lain, hukum yang ada saat ini belum responsif terhadap kebutuhan spesifik perempuan dalam konteks hubungan kerja fleksibel.

Dampak dari kekosongan norma ini bersifat multidimensional. Secara individual, pekerja perempuan menghadapi risiko kehilangan pekerjaan, penghasilan, dan kesempatan pengembangan karier. Secara sosial, kekosongan norma memperkuat stereotip gender dan beban ganda, serta menimbulkan ketidaksetaraan dalam partisipasi ekonomi. Secara struktural, kondisi ini menimbulkan ketidakadilan sistemik, karena hukum secara tidak langsung mereproduksi kesenjangan gender dalam dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak dapat hanya bersifat normatif, tetapi harus menjamin keadilan substantif dan perlindungan nyata bagi pekerja perempuan, tanpa memandang bentuk hubungannya.

Reformulasi perlindungan hukum menjadi langkah yang mendesak dan strategis. Reformulasi ini harus bersifat komprehensif, sistematis, dan responsif terhadap dinamika hubungan kerja fleksibel, menegaskan hak-hak fundamental pekerja perempuan, membatasi kebebasan kontrak sepihak, dan memperkuat mekanisme pengawasan serta penegakan hukum. Norma baru harus menggeser paradigma dari perlindungan berbasis status kerja menuju perlindungan berbasis kerentanan, sehingga seluruh pekerja perempuan, termasuk yang berada

di sektor informal atau platform digital, terlindungi secara menyeluruh.

Arah reformulasi hukum harus menekankan tiga prinsip utama: inklusivitas, yaitu mampu menjangkau seluruh bentuk hubungan kerja fleksibel; adaptabilitas, yaitu mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan dinamika pasar kerja; serta keadilan substantif, yaitu menjamin hak-hak pekerja perempuan secara menyeluruh, baik aspek biologis, sosial, maupun ekonomi. (Firdaus dan Panjaitan 2024) Dengan penerapan prinsip-prinsip ini, fleksibilitas kerja tidak lagi menjadi ruang abu-abu hukum yang merugikan pekerja perempuan, tetapi justru menjadi instrumen yang mendukung kesejahteraan, pemberdayaan, dan kesetaraan gender di dunia kerja.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa reformulasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan bukan sekadar soal kepastian norma, tetapi juga merupakan upaya afirmatif untuk menegakkan martabat, hak, dan keadilan substantif. Hubungan kerja fleksibel yang diatur secara inklusif dan adil dapat menjadi model ketenagakerjaan modern yang produktif, berkelanjutan, dan responsif gender, sehingga pekerja perempuan dapat berpartisipasi secara aman, setara, dan optimal dalam dunia kerja, tanpa menghadapi risiko kerentanan yang ditimbulkan oleh kekosongan norma sebelumnya. Reformulasi hukum yang tepat akan menutup celah perlindungan, memperkuat posisi tawar pekerja perempuan, dan menjadikan prinsip keadilan gender sebagai fondasi nyata dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian dalam penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama terkait perlindungan hukum pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel di Indonesia:

1. Perlindungan hukum pekerja perempuan saat ini masih bersifat parsial dan didesain untuk hubungan kerja konvensional. Ketika diterapkan pada hubungan kerja fleksibel seperti perjanjian kerja waktu tertentu, proyek, alih daya, atau pekerjaan berbasis platform digital norma hukum yang ada tidak cukup untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan. Kekosongan norma terlihat pada perlindungan maternitas, pengaturan waktu kerja, jaminan penghasilan, dan kepastian keberlanjutan hubungan kerja, yang menempatkan pekerja perempuan pada posisi rentan secara sosial, ekonomi, dan hukum.
2. Kekosongan norma ini memperkuat ketidakadilan gender dalam dunia kerja.

Perlakuan hukum yang sama secara formal tidak menjamin kesetaraan substantif, karena pekerja perempuan menghadapi beban biologis dan sosial tambahan, termasuk kehamilan, menyusui, dan tanggung jawab domestik. Kekosongan norma juga memperkuat stereotip gender dan meningkatkan beban ganda, sehingga pekerja perempuan berisiko kehilangan pekerjaan, penghasilan, dan kesempatan pengembangan karier.

3. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel tidak cukup hanya melalui interpretasi norma yang ada. Diperlukan reformulasi hukum yang komprehensif, inklusif, adaptif, dan responsif terhadap realitas dunia kerja modern. Reformulasi harus menegaskan hak-hak fundamental pekerja perempuan, membatasi kebebasan kontrak sepihak, memperkuat mekanisme pengawasan, serta menjamin kepastian hukum bagi seluruh bentuk hubungan kerja fleksibel.
4. Arah Reformulasi Hukum: (a) Reformulasi hukum harus menekankan tiga prinsip utama; (b) Inklusivitas: menjangkau semua bentuk hubungan kerja fleksibel; (c) Adaptabilitas: mampu menyesuaikan dengan dinamika pasar kerja dan perkembangan teknologi. Keadilan substantif: memastikan perlindungan menyeluruh terhadap hak-hak pekerja perempuan, baik biologis, sosial, maupun ekonomi. Dengan prinsip-prinsip ini, hubungan kerja fleksibel dapat menjadi instrumen pemberdayaan perempuan, bukan sumber kerentanan atau ketidakadilan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa reformulasi perlindungan hukum pekerja perempuan dalam hubungan kerja fleksibel merupakan kebutuhan strategis untuk menciptakan dunia kerja yang adil, berkelanjutan, dan responsif gender di Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarani, Nadhira Wahyu. 2020. "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia." *Jurnal fundamental justice* 28–45.
- Alfina, Irma, dan Syarifah Safira Najwa. 2024. "Hubungan Work Life Balance dengan Flexible Work Arrangement pada Ibu Bekerja." *Indonesian Journal of Psychological Studies* 1–11.
- Ansori, Lutfil. 2017. "Reformasi penegakan hukum perspektif hukum progresif." *Jurnal yuridis* 4(2):148–63.

- Aulia, M. Zulfa. 2018. "Hukum progresif dari Satjipto Rahardjo: Riwayat, urgensi, dan relevansi." *Undang: Jurnal Hukum* 1(1):159–85.
- Ayu, Aina Putri, dan Nikmah Dalimunthe. 2023. "Pengaruh Perubahan Teknologi Terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3(2):5785–96.
- Benu, Yessi Susan Intan P., Anastasya Imelda Sayd, dan Maria Fiskalia Silang. 2024. "Analisis Work Life Balance Pada Wanita Bekerja Dengan Pengaturan Kerja Fleksibel Dan Tidak Fleksibel Di Kecamatan Amanuban Barat TTS." *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA* 8(4).
- Bewat, Arnoldus Aliando. 2021. "Konsep Keadilan sebagai Fairness Menurut John Rawls dan Pembangunan di Indonesia."
- Charida, Ujang. 2014. "Reformasi Politik Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kebijakan Pemerintah Indonesia." *Jurnal Wawasan Yuridika* 31(2):121–53.
- Data, Analisis. 2014. "Teknik pengumpulan data." *Jurnal Pendidikan Mipa Susunan Redaksi* 4.
- Djakaria, Mulyani. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 3(1):15–28.
- Edwar, Muhammad. 2024. "Hambatan Penegakan HAM Terhadap Kesetaraan Gender Di Dunia Kerja Dalam Budaya Patriarki." *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik| E-ISSN: 3031-8882* 2(1):380–87.
- Farianto, Willy. 2021. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika.
- Firdaus, Sunny Ummul, dan Putri Anjelina Nataly Panjaitan. 2024. "Reformulasi Hukum untuk Mewujudkan Sistem Perundang-undangan Adaptif dan Responsif." *Proceeding APHTN-HAN* 2(1):355–82.
- Ham, Pricilla Mourine, dan Arum Etikariena. 2022. "Karyawan inovatif menghadapi COVID-19: Bagaimana peran pengaturan kerja fleksibel, beban kerja, dan keterikatan kerja?" *Jurnal Psikologi Ulayat* 9(1):4–22.
- Hanifah, Ida. 2020. "Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17(2):193–208.
- Hidayat, Yayat. 2023. "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Konsumen Dalam Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Terhadap Perjanjian Kredit Modal Kerja Berbasis Nilai Keadilan."
- Huda, H. M. Dimiyati, dan Limas Dodi. 2020. *Rethinking peran perempuan dan keadilan gender: Sebuah konstruksi metodologis berbasis sejarah dan perkembangan sosial*

budaya. CV Cendekia Press.

- Huraerah, Abu. 2022. *Kebijakan perlindungan sosial: Teori dan aplikasi Dynamic Governance*. Nuansa Cendekia.
- Husnah, Wabilia. 2021. “Perlindungan Terhadap Hak-Hak Perempuan Pekerja Migran Indonesia Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017: Perspektif Feminisme Legal Theory.” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 51(2):382–98.
- Ifitah, Anik, Nanda Romei Puspitasari, Niken Yulianti, Mukhammad Taufan Perdana Putra, dan Kunarso Kunarso. 2023. “Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan.” *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara* 1(2):31–46.
- Khotimah, Khusnul. 2009. “Diskriminasi gender terhadap perempuan dalam sektor pekerjaan.” *Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak* 4(1):158–80.
- Lapian, L. M. Gandhi. 2012. *Disiplin hukum yang mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Latri, Akhdan Adityo, Rajwa Khaicirinu Riyanto, Muhammad Bintang Firdaus, dan Muhammad Gaung Syah Arjuna. 2024. “Hak pekerja di era gig economy: Perlindungan hukum bagi pekerja lepas dan kontrak.” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2(2).
- Luhulima, Achie Sudiarti. 2014. *CEDAW: menegakkan hak asasi perempuan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Maha, Muhammad Asri Rajani, dan Arifuddin Muda Harahap. 2023. “Analisis peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja terkait ketentuan waktu istirahat bagi pekerja/buruh.” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 9(1):346–52.
- Maulida, Hanifa. 2021. “Perempuan dalam kajian sosiologi gender: Konstruksi peran sosial, ruang publik, dan teori feminis.” *Journal of Politics and Democracy* 1(1):71–79.
- Mea, Maria H. C. D., dan Hyronimus Hyronimus. 2020. “Pengaruh Work From Home terhadap work-life balance pekerja perempuan di Kota Ende.” *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 7(2).
- Nasution, Faizal Amir Perlindungan, Yeni Nuraeni, dan Firdausi Nuzula. 2022. “Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 17(2):105–20.
- Nopianti, Wike, Tri Setiady, dan Muhamad Abas. 2024. “Tuntutan Pekerja Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil yang Tidak di Penuhi Secara Keadilan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT. Alpen Food Industry Bekasi).” *UNES Law Review* 6(3):8941–52.

- Nugroho, Yuli Agung, dan Haza Irsyadul Furqan Bachri. 2024. "Penegakan Hukum Terkait Kontrak dan Jam Kerja Fleksibel: Perspektif Pekerja dan Regulasi Ketenagakerjaan." *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* 1(3b):706–12.
- Nuraeni, Yeni, dan Ivan Lilin Suryono. 2021. "Analisis kesetaraan gender dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia." *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 20(1):68–79.
- Nuriskia, Centia Sabrina, dan Andriyanto Adhi Nugroho. 2022. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja." *Jurnal USM Law Review* 5(2). doi: <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.
- Pangaribuan, Aristo Marisi Adiputra. 2023. "Metode Wawancara dalam Penelitian Hukum Doktrinal dan Sosio-Legal." *Undang: Jurnal Hukum* 6(2):351–83.
- Pradita, Amalia Rizki Putri, dan Pambudi Handoyo. 2021. "Strategi Buruh Perempuan dalam Memperjuangkan Hak-hak Normatif pada PT Gorom Kencana Surabaya." *Paradigma* 10(1).
- Rahayu, Derita Prapti, M. SH, dan Sesi Ke. 2020. "Metode Penelitian Hukum." *Yogyakarta: Thafa Media*.
- Rahmawati, Yulia, Suryaningsi Suryaningsi, dan Novita Majid. 2024. "Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda." *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum* 3(1):51–62.
- Risqiana, Sekar, dan Bagus Sarnawa. 2020. "Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi Pekerja Perempuan di PT Trakindo Utama Surabaya." Hal. 443–53 in *Proceedings of Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Graduate Conference*. Vol. 1.
- Rochadi, Sigit, Adilita Pramanti, dan Angga Sulaiman. 2020. "Buku: Hubungan Industrial Era Demokrasi."
- Saleh, Indah Nur Shanty, Nurul Widhanita Y. Badilla, Apriyanto Apriyanto, dan Dian Pranata Depari. 2024. *Buku Referensi Sistem Peradilan di Indonesia: Proses, Hak, dan Keadilan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Salsabila, Adela, Enjum Jumhana, dan Ade Putri Hanifa. 2025. "Reformasi Hukum Ketenagakerjaan: Menuju Kesejahteraan Pekerja." *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi* 2(1):80–87.
- Salsabila, Zalkia, Aliya Perawita, Sudirman Sitepu, dan Dwi Putri Lestarika. 2024. "Kesenjangan Gender di Dunia Kerja Berdasarkan Perspektif Hukum." *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik* | E-ISSN: 3031-8882 2(1):487–92.
- Sania, I. Ketut. 2025. "Perkembangan dan tantangan hukum ketenagakerjaan: Tinjauan

terhadap dinamika regulasi dan hak-hak pekerja.” *Indonesian Journal of Law and Justice* 2(3):10.

Setiono, Beni Agus. 2019. “Peningkatan daya saing sumber daya manusia dalam menghadapi revolusi industri 4.0.” *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan* 9(2):179–85.

Sumertajaya, I. Ketut Satria Wiradharma, dan Kadek Ary Purnama Dewi. 2024. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan Saat Cuti Melahirkan.” *Jurnal Yustitia* 18(1):96–103.

Susiana, Sali. 2019. “Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme.” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 8(2):207–21.

Syahwal, Syahwal. 2022. “Dilema Hak Atas Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel.” *Jurnal HAM* 13(2):274.

VBQ, Devi Yulianita. 2023. “Potret Kerja dan Resiliensi Generasi Muda Pekerja Lepas pada Sektor Ekonomi Platform Kreatif-Digital.”

Widyastuti, Tiyas Vika, Achmad Irwan Hamzani, Nuridin Nuridin, dan Muhammad Wildan. 2020. “Sosialisasi kebijakan perlindungan hukum terhadap hak-hak perempuan tenaga kerja migran dalam mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial.” *Masyarakat Berdaya dan Inovasi* 1(1):6–11.

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Vol. 1. Sinar Grafika.