

## **Implementasi UU Ketenagakerjaan Dalam Pemenuhan Kesejahteraan Tenaga Kerja Perempuan**

**Ahmad Danial Irsyad**

*Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*

[210202110176@student.uin-malang.ac.id](mailto:210202110176@student.uin-malang.ac.id)

**Hersila Astari Pitaloka**

*Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*

[hersilaastari@gmail.com](mailto:hersilaastari@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang peran regulasi terhadap menjamin hak – hak pekerja Perempuan yang sering disalahgunakan dalam hal kesejahteraan berupa upah dan jaminan sosial. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana PT Kaliurang Bumi Lestari mengimplementasikan aturan terkait pemenuhan hak setiap tenaga kerja Perempuan berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini juga membahas tentang tanggung jawab terhadap hak kesejahteraan berupa pemberian jaminan sosial. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Data primer diperoleh melalui wawancara, dan Peraturan Perundang – undangan. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari berbagai jurnal, artikel dan media terkait. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hingga saat ini PT Kaliurang Bumi Lestari belum sepenuhnya mengimplementasikan ketentuan yang tercantum dalam UU No. 11 Tahun 2020, khususnya dalam aspek kesetaraan upah antara laki – laki dan perempuan. Di sisi lain pihak PT Kaliurang Bumi Lestari telah memenuhi kewajibannya dalam aspek upah lembur dan pemberian jaminan sosial.

**Kata Kunci:** Perlindungan hukum; Tenaga kerja; Perempuan

### **Pendahuluan**

Indonesia merupakan negara dengan jumlah tenaga kerja perempuan yang sangat tinggi. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, pada tahun 2021 hingga 2024, tercatat sebanyak 53,1 persen penduduk perempuan di Indonesia bekerja. Angka ini menegaskan bahwa perempuan memiliki kontribusi signifikan dalam pembangunan ekonomi nasional. Namun demikian, keberadaan mereka di dunia kerja masih sering menghadapi ketidaksetaraan, khususnya dalam hal pemenuhan hak-hak normatif. Oleh sebab itu, pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja perempuan menjadi hal yang sangat penting dan mendesak untuk diperhatikan secara serius.

Hak-hak tenaga kerja perempuan telah dijamin oleh berbagai peraturan perundang-undangan. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas

mengatur mengenai perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, termasuk dalam hal upah dan jaminan sosial.<sup>1</sup> Misalnya, Pasal 6 mengatur bahwa setiap pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, berhak atas perlakuan yang sama. Hal ini dipertegas kembali dalam Pasal 88 mengenai hak atas upah yang layak, serta Pasal 78 ayat (2) mengenai kewajiban pembayaran upah lembur. Perubahan lebih lanjut juga tertuang dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang memperkuat hak pekerja atas jaminan sosial dan perlindungan kerja yang lebih komprehensif.<sup>2</sup>

Meskipun perlindungan hukum telah diatur dengan jelas, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pekerja perempuan masih menghadapi berbagai bentuk pelanggaran. Salah satu kasus yang menonjol terjadi pada tahun 2023 di Grobogan, Jawa Tengah, di mana sekelompok karyawan perempuan dipaksa bekerja lembur tanpa mendapatkan bayaran yang semestinya. Selain itu, pada tahun 2022 di Makassar, seorang tenaga kerja perempuan melaporkan bahwa perusahaan tempatnya bekerja membayar gaji lebih rendah dibandingkan rekan laki-lakinya, padahal mereka memiliki beban kerja yang serupa.<sup>3</sup> Perbedaan ini didasarkan pada anggapan diskriminatif bahwa perempuan tidak sekuat laki-laki dalam melaksanakan tugas.

Kesejahteraan tenaga kerja perempuan bukan hanya menjadi tanggung jawab moral pengusaha, melainkan juga merupakan kewajiban hukum yang harus ditegakkan oleh negara. Negara melalui kementerian terkait memiliki tanggung jawab untuk memastikan setiap pemberi kerja menjalankan kewajiban sesuai peraturan perundang-undangan. Sayangnya, masih banyak perusahaan yang mengabaikan aturan tersebut, dan lemahnya pengawasan membuat praktik pelanggaran ini terus terjadi. Oleh karena itu, selain penguatan regulasi, perlu adanya penegakan hukum yang tegas serta pengawasan yang berkelanjutan agar pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan tidak lagi dianggap sebagai hal biasa.

Ketimpangan dalam pemenuhan hak kesejahteraan tenaga kerja perempuan dapat menimbulkan dampak psikologis dan sosial yang cukup serius. Ketika pekerja merasa tidak diperlakukan secara adil, produktivitas kerja akan menurun dan semangat kerja bisa terganggu. Bahkan, ketidakadilan ini bisa menjadi pemicu konflik internal di lingkungan kerja yang berdampak pada kestabilan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa kesejahteraan tenaga kerja perempuan bukan hanya masalah hukum, tetapi juga berkaitan erat dengan keberlanjutan usaha dan moralitas bisnis.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa isu perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan masih menjadi perhatian utama dalam studi hukum ketenagakerjaan. Penelitian oleh Hasvi Hadyany Ikhsan (2021) dari Universitas Islam Riau menyoroti perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam, dengan fokus pada Arena Pool & Cafe Pekanbaru. Ia mengkaji bagaimana UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterapkan dalam konteks pekerjaan malam yang memiliki risiko lebih tinggi bagi perempuan. Fokus yang berbeda juga terlihat dalam penelitian Ainayah Fadilah (2020) dari Universitas Sriwijaya, yang membahas

---

<sup>1</sup> Ahmad Yusuf, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2020), 45.

<sup>2</sup> Imam Soepomo, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Kencana, 2012), [https://books.google.co.id/books/edition/Buku\\_Ajar\\_Hukum\\_Ketenagakerjaan/i-dPEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=hukum+ketenagakerjaan&pg=PA5&printsec=frontcover](https://books.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Hukum_Ketenagakerjaan/i-dPEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=hukum+ketenagakerjaan&pg=PA5&printsec=frontcover)

<sup>3</sup> M. Ridwan Said Ahmad Sarina, "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar," *Pinisi Journal Of Sociology Education Review*, no. 2 (2021): 64 <https://ojs.unm.ac.id/jsr/article/view/21166>.

perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja lebih dari delapan jam per hari di berbagai ritel modern seperti Indomaret, Alfamart, dan Matahari Store. Meskipun fokusnya berbeda, kedua penelitian ini memperlihatkan adanya kesamaan dalam upaya menyoroti bagaimana hak-hak normatif pekerja perempuan perlu mendapat perlakuan yang adil dan proporsional.

Penelitian lain yang turut memperkaya referensi adalah karya Andi Zahidah Husain (2023) dari Universitas Pasundan Bandung yang membahas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di PT Alpen Food Industry secara menyeluruh, termasuk hak cuti dan lingkungan kerja yang aman dari diskriminasi. Sementara itu, Muhammad Ridho Hidayat dan Nikmah Dalimunthe (2022) dari UIN Sumatera Utara menitikberatkan pada hak-hak kesehatan perempuan pekerja, seperti cuti haid, cuti hamil, dan pembatasan jam kerja. Penelitian-penelitian tersebut menjadi penting karena menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan tidak bisa dipandang tunggal, melainkan melibatkan berbagai aspek—dari jam kerja, upah, hingga kondisi kerja yang layak.

Penelitian ini berbeda dari studi-studi sebelumnya karena berfokus secara spesifik pada aspek kesejahteraan tenaga kerja perempuan, terutama dalam hal pemenuhan upah yang adil, termasuk upah lembur di luar jam kerja. Sejalan dengan penelitian oleh John Eben Ezer Sirait (2024) dari Universitas Jambi yang menyoroti perlindungan hukum terhadap upah tenaga kerja, penelitian ini menambahkan sudut pandang terkait bagaimana perusahaan perlu menegakkan keadilan dalam sistem pengupahan secara menyeluruh, tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memperkuat argumentasi hukum terkait perlindungan terhadap kesejahteraan tenaga kerja perempuan di sektor swasta.

PT Kaliurang Bumi Lestari dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan perusahaan di bidang ekspedisi dan kargo yang banyak mempekerjakan tenaga kerja perempuan. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam penyediaan lapangan kerja, namun muncul dugaan adanya ketidaksetaraan dalam pemberian upah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Perbedaan tersebut tidak hanya menimbulkan masalah dalam pemenuhan hak pekerja, tetapi juga menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan implementasi hukum ketenagakerjaan di sektor swasta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam menjamin hak atas kesejahteraan tenaga kerja perempuan. Fokus utama diarahkan pada aspek pemenuhan hak normatif pekerja perempuan, termasuk kesetaraan upah dan akses terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang objektif mengenai kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, yakni pendekatan hukum yang tidak hanya melihat norma atau aturan yang berlaku secara tertulis, tetapi juga mengkaji bagaimana hukum tersebut dilaksanakan dalam praktik di masyarakat. Dalam konteks ini, peneliti tidak hanya menganalisis Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan regulasi turunannya, tetapi juga menggali realitas di lapangan, khususnya di lingkungan kerja PT Kaliurang Bumi Lestari. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak berhenti pada aspek normatif, melainkan berusaha menjawab sejauh mana aturan hukum benar-benar memberikan perlindungan kesejahteraan kepada tenaga kerja perempuan dalam praktik ketenagakerjaan sehari-hari.

Pendekatan yuridis empiris diimplementasikan melalui pengumpulan data

lapangan secara langsung, melalui wawancara, untuk mengidentifikasi fakta-fakta yang terjadi di tempat kerja atau lapangan.<sup>4</sup> Hasil temuan lapangan kemudian dibandingkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna menemukan adanya kesenjangan (gap) antara hukum normatif dan kenyataan yang dihadapi oleh pekerja perempuan. Melalui perbandingan ini, peneliti dapat melihat sejauh mana hak-hak kesejahteraan, seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan perlakuan tanpa diskriminasi, benar-benar diterapkan oleh pihak perusahaan. Dengan begitu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai efektivitas implementasi hukum serta menawarkan rekomendasi terhadap perbaikan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berpihak pada tenaga kerja perempuan.

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris dengan menerapkan pendekatan yuridis sosiologis.<sup>5</sup> Metode ini dipilih karena bertujuan menganalisis secara mendalam dan lebih rinci terkait implementasi UU No. 13 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada PT Kaliurang Bumi Lestari terkait jaminan hak – hak perempuan.<sup>6</sup> Pendekatan yuridis sosiologis dalam penelitian ini membantu mendeskripsikan data – data yang telah diperoleh dari PT Kaliurang Bumi Lestari dalam melindungi hak dan jaminan para pekerja perempuan dalam perusahaan tersebut. Sementara itu, data sekunder yang digunakan berupa wawancara, dokumentasi, dan peraturan perundang – undangan yang relevan. Analisis data dilakukan secara kualitatif untuk memahami peran dan upaya yang dilakukan oleh PT Kaliurang Bumi Lestari serta bagaimana pengimplementasian aturan di lapangan.<sup>7</sup> Pemilihan subjek penelitian didasarkan pada banyaknya kasus yang terjadi terhadap para pekerja perempuan yang seringkali mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan pekerja laki – laki, sehingga dalam lingkungan kerja masih banyak ditemukan perilaku diskriminatif antar gender, sehingga penelitian ini dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai kompleksitas masalah yang terjadi di lapangan serta solusi yang dapat digunakan.

### **Gambaran Umum PT Kaliurang Bumi Lestari**

Kabupaten Sidoarjo menempati posisi yang sangat strategis di Provinsi Jawa Timur. Berada di sebelah timur Pulau Jawa dan berbatasan langsung dengan Kota Surabaya, Sidoarjo menjadi salah satu daerah penyangga utama ibu kota provinsi. Wilayah ini juga merupakan bagian dari kawasan metropolitan Gerbangkertosusila, yang mencakup Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo, dan Lamongan. Letak ini menjadikan Sidoarjo memiliki peran penting dalam distribusi barang dan mobilitas masyarakat di kawasan timur Jawa.

Secara geografis, Sidoarjo didominasi oleh dataran rendah yang cukup luas dan relatif datar. Hal ini membuat wilayah ini cocok untuk berbagai sektor seperti pertanian, industri rumah tangga, hingga perikanan. Dengan iklim tropis basah yang ditandai oleh curah hujan tinggi dan suhu rata-rata antara 27°C hingga 32°C, kehidupan sosial ekonomi masyarakat Sidoarjo banyak bergantung pada sektor industri, perdagangan, dan jasa.

Dengan jumlah penduduk lebih dari dua juta jiwa, Kabupaten Sidoarjo

---

<sup>4</sup> Rakhmat, Jalaludin, *Metode Penelitian Sosial: Edisi Ketiga* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021), [https://www.google.co.id/books/edition/Metode\\_Penelitian\\_Sosial\\_Edisi\\_Ketiga/Kf5pEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PA93](https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Sosial_Edisi_Ketiga/Kf5pEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PA93).

<sup>5</sup> Johan bahder Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: Mandar Maju Press, 2008), 166

<sup>6</sup> Sarosa, Samiaji. *Analisis data penelitian kualitatif*. (Pt Kanisius, 2021).20.

<sup>7</sup> Matthew B. miles and A Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: buku sumber tentang metode-metode baru*. (Depok: UI press, 2009), 60.

menunjukkan kepadatan yang cukup tinggi, terutama di wilayah yang berbatasan langsung dengan Kota Surabaya.<sup>8</sup> Hal ini berdampak pada pola urbanisasi yang terus berkembang, memicu pembangunan infrastruktur serta perluasan kawasan industri. Secara administratif, Sidoarjo terbagi menjadi 18 kecamatan, 31 kelurahan, dan 322 desa, dengan pusat pemerintahan berada di Kecamatan Sidoarjo.

Masyarakat Sidoarjo dikenal multietnis, dengan dominasi suku Jawa yang hidup berdampingan secara harmonis dengan etnis Madura, Tionghoa, dan Arab. Nilai-nilai seperti gotong royong, toleransi, dan kerja keras masih sangat dijunjung tinggi. Budaya lokal seperti ludruk dan wayang kulit masih dipertahankan sebagai bagian dari identitas daerah. Potensi wilayah ini pun sangat besar untuk investasi jangka panjang karena didukung oleh sumber daya manusia yang cukup memadai, serta infrastruktur pendidikan dan kesehatan yang berkembang pesat.

PT Kaliurang Bumi Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi dan logistik, yang didirikan secara resmi pada tahun 2020. Latar belakang pendiriannya dilandasi oleh kebutuhan masyarakat terhadap sistem distribusi barang yang lebih efisien dan terpercaya. Di tengah pertumbuhan industri e-commerce dan perdagangan antarwilayah yang semakin masif, permintaan terhadap layanan logistik yang cepat dan aman pun ikut meningkat secara signifikan. Melihat peluang tersebut, para pendiri PT Kaliurang Bumi Lestari merumuskan visi untuk menciptakan sebuah perusahaan logistik yang tidak hanya mampu memenuhi permintaan pasar, tetapi juga dapat memberikan solusi pengiriman berbasis teknologi dan keandalan sistem.

Untuk mendukung ekspansi dan efektivitas operasional, pada tahun 2023 perusahaan ini membentuk anak usaha bernama CV Cahaya Tiga Putra Jaya. Langkah ini dilakukan sebagai bagian dari strategi memperluas pasar dan meningkatkan layanan distribusi di berbagai wilayah Indonesia. Pembentukan anak usaha ini tidak hanya memperluas jaringan kerja, tetapi juga memungkinkan perusahaan membagi fokus antara operasional inti dan kegiatan pendukung lainnya, seperti penyediaan gudang, armada tambahan, serta sistem logistik berbasis digital. Dengan adanya diversifikasi peran ini, PT Kaliurang Bumi Lestari mampu menjaga stabilitas operasional utama, sambil tetap berinovasi dalam aspek-aspek teknis dan manajerial. Anak usaha ini juga memberikan fleksibilitas dalam menjangkau wilayah-wilayah terpencil yang sebelumnya sulit dijangkau dengan model distribusi konvensional.

Sebagai bagian dari strategi peningkatan layanan, perusahaan menjalin kerja sama dengan J&T Cargo, salah satu perusahaan pengiriman terkemuka di Indonesia. Kolaborasi ini memungkinkan PT Kaliurang Bumi Lestari mengakses jaringan logistik yang luas dan teknologi pengiriman yang modern, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat, aman, dan terjangkau. Kerja sama ini tidak hanya sekadar sinergi bisnis, tetapi juga merupakan bagian dari transformasi digital dan modernisasi sistem logistik perusahaan. Dengan dukungan J&T Cargo, PT Kaliurang Bumi Lestari mendapatkan akses pelatihan bagi karyawan, integrasi pelacakan barang secara real-time, serta penggunaan perangkat lunak manajemen logistik yang lebih canggih. Ini memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan di tengah persaingan industri yang ketat, khususnya dalam hal efisiensi waktu dan akurasi pengiriman.

Kantor pusat operasionalnya berada di kawasan industri strategis di Jalan Lingkar Timur, Kabupaten Sidoarjo, yang memudahkan akses distribusi barang. Lokasi ini dipilih

---

<sup>8</sup> Nur Afyatur Rohmah and Achmad Room Fitrianto, "Analisis Interaksi Spasial Antarwilayah Di Kabupaten Sidoarjo: Identifikasi Pusat Pertumbuhan Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Ketimpangan," *Desa-Kota* 6, no. 1 (2024): 1, <https://doi.org/10.20961/desa-kota.v6i1.76207.1-13>.

secara cermat karena berada di jalur penghubung utama antarprovinsi di Pulau Jawa, sehingga mempercepat proses mobilisasi barang dari gudang ke tujuan akhir. Selain itu, kawasan industri ini juga didukung oleh infrastruktur yang memadai, seperti akses tol, pelabuhan, dan pusat distribusi lain yang strategis. Keberadaan kantor di lokasi ini mencerminkan orientasi perusahaan dalam membangun pusat kendali logistik yang responsif dan adaptif terhadap dinamika pasar.

Sejak mulai beroperasi secara penuh pada bulan November 2023, PT Kaliurang Bumi Lestari telah mengalami perkembangan pesat. Hingga kini, perusahaan berhasil menggaet lebih dari 2.000 pelanggan tetap yang berasal dari berbagai kalangan, baik perusahaan besar maupun pengguna individu. Jumlah ini menunjukkan tingkat kepercayaan pasar terhadap kualitas layanan yang diberikan. Pencapaian ini juga tidak lepas dari strategi pemasaran yang agresif, pelayanan pelanggan yang responsif, serta kehadiran layanan berbasis digital yang memudahkan pelanggan dalam melakukan pemesanan, pelacakan, dan pengaduan. Tak hanya itu, perusahaan juga menerapkan sistem evaluasi berkala terhadap layanan yang diberikan, termasuk melakukan survei kepuasan pelanggan secara rutin.

Kesuksesan ini didukung oleh komitmen perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas layanan, dengan fokus pada profesionalisme, kecepatan, keamanan, dan kepuasan pelanggan. Perusahaan secara berkala memberikan pelatihan bagi seluruh tenaga kerja untuk memastikan standar pelayanan tetap terjaga dan sesuai dengan tuntutan zaman. Budaya kerja yang menekankan pada efisiensi, integritas, dan tanggung jawab menjadi fondasi utama dalam membangun tim yang solid dan adaptif. Tidak hanya berfokus pada pertumbuhan bisnis, PT Kaliurang Bumi Lestari juga mulai mengembangkan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), sebagai bentuk kontribusi kepada masyarakat sekitar dan upaya membangun citra positif di tengah komunitas. Dengan arah pertumbuhan yang progresif dan berkelanjutan, perusahaan ini menunjukkan potensi besar sebagai salah satu pelaku industri logistik yang diperhitungkan di tingkat nasional.

Selain fokus pada pelayanan, perusahaan juga memanfaatkan teknologi digital dalam operasional sehari-hari. Sistem pelacakan barang secara real-time dan manajemen pengiriman berbasis aplikasi menjadi keunggulan tersendiri. Tidak hanya itu, PT Kaliurang Bumi Lestari juga menunjukkan komitmen sosial yang kuat dengan memberikan dampak ekonomi kepada masyarakat sekitar, membuka lapangan pekerjaan, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai aset penting dalam keberlangsungan bisnis.

### **Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Aspek Kesejahteraan Terkait Pembayaran Upah Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di PT Kaliurang Bumi Lestari.**

Kesejahteraan tenaga kerja perempuan dalam bentuk pemberian upah merupakan pilar penting dalam sistem ketenagakerjaan yang adil dan manusiawi. Dalam praktiknya, kesejahteraan ini mencakup gaji pokok, tunjangan, serta kompensasi tambahan seperti upah lembur. Bagi tenaga kerja perempuan, aspek ini menjadi sangat krusial karena kerap kali mereka berada pada posisi yang lebih rentan dibandingkan rekan kerja laki-laki, baik dari segi perlakuan, akses terhadap promosi, maupun struktur upah yang seringkali tidak transparan. Dengan adanya pemenuhan hak secara menyeluruh, tenaga kerja perempuan dapat merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan secara adil di lingkungan kerja. Hal ini berdampak langsung pada motivasi kerja, loyalitas terhadap perusahaan, serta produktivitas individu yang pada akhirnya turut menguntungkan perusahaan secara



keseluruhan.

Namun, dalam realitasnya, masih banyak perusahaan yang belum mampu memenuhi aspek tersebut secara menyeluruh. Salah satu contohnya adalah PT Kaliurang Bumi Lestari yang menurut hasil wawancara dengan jajaran manajemen, mengaku belum bisa menyetarakan pemberian gaji antara pekerja laki-laki dan perempuan. Hal ini disebabkan kondisi finansial perusahaan yang belum stabil karena masih tergolong baru beroperasi. Meski begitu, perusahaan menyatakan kesadaran dan komitmennya untuk memperbaiki situasi ini di masa depan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa belum optimalnya pemenuhan hak tenaga kerja perempuan kerap kali bukan semata karena niat buruk atau ketidaktahuan terhadap hukum, tetapi juga karena keterbatasan struktural dan kapasitas ekonomi yang dimiliki perusahaan.<sup>9</sup>

Ketidaksesuaian ini tentu bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara eksplisit melarang diskriminasi dalam bentuk apa pun di lingkungan kerja, termasuk dalam aspek pengupahan. Undang-undang ini memberikan landasan kuat bahwa setiap pekerja, tanpa memandang jenis kelamin, berhak memperoleh perlakuan yang sama. Bahkan, Pasal 88 yang telah diperbarui melalui UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 menekankan pentingnya kebijakan pengupahan yang layak dan manusiawi. Ketika pengusaha tidak mematuhi regulasi ini, maka secara tidak langsung telah melanggar hak-hak dasar pekerja perempuan dan berpotensi menurunkan kepercayaan tenaga kerja terhadap sistem yang berlaku.

Sebagai bentuk konkret dari keinginan memperbaiki kondisi tersebut, Kepala Bagian Keuangan PT Kaliurang Bumi Lestari menyampaikan strategi jangka panjang perusahaan, yakni mencari investor guna meningkatkan modal dan memperkuat kestabilan keuangan perusahaan. Harapannya, ketika kondisi finansial telah membaik, maka perusahaan dapat mengimplementasikan skema pengupahan yang adil dan tidak diskriminatif. Komitmen ini patut diapresiasi karena menunjukkan bahwa perusahaan tidak menutup mata terhadap ketimpangan yang terjadi dan bersedia mencari solusi yang realistis untuk memperbaikinya. Ini juga mencerminkan bahwa regulasi ketenagakerjaan dapat menjadi acuan penting dalam membangun perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial.

Salah satu aspek diskriminasi yang muncul di perusahaan adalah adanya pembagian beban kerja yang didasarkan pada asumsi gender. Dalam praktiknya, tenaga kerja laki-laki dianggap lebih kuat sehingga diberi tugas yang dinilai lebih berat, dan sebagai konsekuensinya menerima gaji yang lebih besar. Hal ini disampaikan langsung oleh seorang tenaga kerja perempuan yang merasa bahwa ia dan rekan-rekannya memiliki kemampuan setara untuk melakukan pekerjaan fisik, namun kesempatan tersebut tidak diberikan secara merata. Praktik ini, meskipun tidak tertulis secara eksplisit dalam kebijakan internal perusahaan, tetap merupakan bentuk ketidakadilan yang mengakar dan bertentangan dengan prinsip nondiskriminasi dalam ketenagakerjaan.

Tak kalah penting adalah aspek upah lembur yang menjadi indikator lain dalam pengukuran kesejahteraan pekerja perempuan. Perusahaan yang bertanggung jawab akan memastikan bahwa setiap karyawan yang bekerja di luar jam kerja resmi mendapatkan kompensasi yang layak.<sup>10</sup> Hal ini bukan hanya menyangkut aspek legal, tetapi juga

---

<sup>9</sup> Kemmas Syafta, hasil wawancara, 15 Januari 2025

<sup>10</sup> Anita Rahman, Imam Budi Santoso, and I Ketut Astawa, "Perlindungan Hukum Waktu Kerja Bagi Pekerja / Buruh Terhadap Pelanggaran Jam Kerja Yang Melebihi Waktu Kerja Pada Suatu Perusahaan," *UNES Law Review* 7, no. 1 (2024): 86, <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v7i1>.

berkaitan dengan penghormatan atas waktu pribadi tenaga kerja, yang mungkin telah dikorbankan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks perempuan, lembur seringkali menjadi isu sensitif karena berkaitan dengan tanggung jawab ganda di rumah dan tempat kerja. Oleh karena itu, pemberian upah lembur yang adil mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap keseimbangan hidup pekerja.<sup>11</sup>

Pemberian upah lembur juga memiliki dimensi hukum yang sangat jelas. Berdasarkan Pasal 78 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada setiap karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal, tanpa membedakan jenis kelamin. PT Kaliurang Bumi Lestari dalam hal ini menunjukkan kepatuhan terhadap regulasi tersebut, sebagaimana dituturkan oleh salah satu pekerja perempuan yang mengaku menerima upah lembur sesuai ketentuan: 1,5 kali upah sejam untuk jam pertama, dan 2 kali lipat untuk jam selanjutnya. Ini adalah hal positif yang menunjukkan adanya itikad baik dan penghargaan terhadap kontribusi pekerja perempuan.

Namun, tetap penting untuk mendorong perusahaan agar tidak hanya patuh secara administratif, tetapi juga membangun sistem pengawasan internal agar pelaksanaan hak-hak pekerja benar-benar berlangsung secara konsisten. Dalam konteks ini, keberadaan sistem presensi digital, pencatatan lembur yang transparan, serta ruang aduan pekerja dapat menjadi instrumen pendukung yang memperkuat pelaksanaan peraturan tersebut. Hal ini juga akan menciptakan rasa aman bagi para pekerja dan membangun kepercayaan terhadap perusahaan.

Penghormatan terhadap waktu lembur, pengupahan yang adil, dan penghapusan diskriminasi berbasis gender bukanlah sekadar kewajiban hukum. Semua itu adalah manifestasi dari nilai-nilai keadilan sosial dalam dunia kerja. Ketika perusahaan mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip ini, maka bukan hanya kesejahteraan tenaga kerja perempuan yang meningkat, tetapi juga reputasi perusahaan sebagai entitas yang berorientasi pada keberlanjutan dan kesetaraan. PT Kaliurang Bumi Lestari berada di jalur awal menuju arah tersebut, dan langkah-langkah ke depan sangat menentukan apakah perusahaan benar-benar dapat menjadi model dalam penerapan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang adil di masa mendatang.

Setelah membahas kesesuaian implementasi upah lembur di PT Kaliurang Bumi Lestari berdasarkan pengakuan tenaga kerja perempuan, perlu dilihat lebih jauh bagaimana mekanisme perhitungan lembur tersebut diterapkan. Perusahaan mengacu pada rumus resmi perhitungan upah lembur sebagaimana tercantum dalam Kepmenakertrans No. 102 Tahun 2004, yaitu jam lembur pertama dihitung sebesar 1,5 kali upah sejam, dan jam-jam selanjutnya sebesar 2 kali upah sejam. Ketentuan ini berlaku apabila upah bulanan mencakup upah pokok dan tunjangan tetap, serta tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Sebagai contoh konkret, dijelaskan bahwa salah satu tenaga kerja perempuan bernama Rhenata melakukan lembur selama dua jam dalam dua hari kerja. Dengan gaji bulanan sebesar Rp 2.500.000, ia menerima upah lembur total sebesar Rp 101.152, yang dihitung secara rinci sesuai dengan formula resmi pemerintah. Ini menjadi bukti bahwa perusahaan tidak hanya memahami ketentuan normatif, tetapi juga melaksanakan kewajiban tersebut secara teknis dan akurat.

Lebih lanjut, Kepala Bagian Keuangan PT Kaliurang Bumi Lestari menegaskan bahwa pembayaran upah lembur telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan **tidak**

---

<sup>11</sup> Donny Dibyana, Lukman and Ery Priyono, Agus, "Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir," *Notarius* 17 (2024): 23.



dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Ia menyatakan bahwa lembur hanya terjadi pada saat volume pekerjaan meningkat drastis, seperti saat pengiriman dalam jumlah besar. Artinya, lembur bukan kegiatan rutin, tetapi menjadi bagian dari fleksibilitas operasional perusahaan, yang tetap mengedepankan aturan hukum dan kepentingan pekerja.

Penting untuk dicatat bahwa tidak ditemukan diskriminasi dalam pemberian upah lembur antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Semua pekerja yang melakukan lembur mendapatkan hak yang sama, baik dalam jumlah maupun dalam prosedur pencairannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa PT Kaliurang Bumi Lestari memiliki komitmen untuk menerapkan prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Kejelasan mengenai perhitungan lembur dan mekanisme pembayaran yang dilakukan secara transparan turut memperkuat kepercayaan para pekerja terhadap manajemen perusahaan. Di tengah banyaknya keluhan tentang praktik lembur yang eksploitatif di berbagai sektor industri, keberadaan sistem yang adil ini menjadi angin segar yang mencerminkan itikad baik perusahaan dalam membangun budaya kerja yang bertanggung jawab.

Selain itu, penerapan sistem lembur yang setara juga menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sensitivitas terhadap kebutuhan dan tantangan spesifik yang dihadapi oleh tenaga kerja perempuan. Dalam banyak kasus, perempuan kerap terbebani oleh tanggung jawab ganda di rumah dan di tempat kerja.<sup>12</sup> Mereka tidak hanya menjalankan peran sebagai pencari nafkah, tetapi juga sebagai pengasuh utama dalam keluarga, mulai dari mengurus anak, mendampingi pendidikan, hingga memenuhi kebutuhan domestik sehari-hari. Kondisi ini membuat waktu dan energi yang dimiliki perempuan menjadi terbatas. Oleh karena itu, ketika lembur harus dilakukan, keberadaan sistem kompensasi yang jelas dan adil akan sangat membantu mereka dalam menyeimbangkan aspek profesional dan personal.

Sistem lembur yang terstruktur dan transparan tidak hanya memberikan insentif finansial, tetapi juga menjadi bentuk pengakuan terhadap kontribusi perempuan yang bekerja keras meskipun berada dalam tekanan sosial yang lebih besar. Ketika perusahaan menunjukkan empati terhadap dinamika kehidupan pekerja perempuan, maka secara tidak langsung perusahaan telah memperkuat nilai-nilai kemanusiaan dalam praktik manajemennya. Ini penting dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif, di mana setiap individu terlepas dari perannya di rumah maupun di kantor dapat merasa dihargai dan diakomodasi dengan layak.

Keberadaan sistem lembur yang adil juga berfungsi sebagai pelindung terhadap eksploitasi kerja. Dalam beberapa kasus di sektor industri lain, pekerja perempuan sering kali diminta bekerja lembur tanpa kejelasan kompensasi, bahkan terkadang dalam kondisi yang melanggar aturan keselamatan kerja. Dengan menerapkan standar lembur yang sesuai peraturan, PT Kaliurang Bumi Lestari menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya menjalankan kewajiban hukum, tetapi juga menempatkan etika dan keadilan sebagai landasan utama dalam membangun relasi industrial.

Dampak positif dari pelaksanaan lembur yang adil ini sangat terasa dalam iklim kerja perusahaan. Rasa dihargai dan diakui secara adil membuat tenaga kerja, khususnya perempuan, merasa lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan. Ketika pekerja melihat bahwa perusahaan berusaha memperlakukan mereka secara setara dan transparan, maka akan tumbuh rasa memiliki terhadap tempat kerja. Mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi juga karena kepercayaan dan keterikatan emosional terhadap

---

<sup>12</sup> Miftahul Jannah, Afdal Afdal, and Rezki Hariko, "Problematisasi Peran Ganda Wanita Karir : Strategi Bimbingan Dan Konseling Dengan Konseling Feminist Dalam Mengatasi Tantangan," *Indonesian Journal of Counseling and Development* 6, no. 2 (2024): 79.

nilai-nilai perusahaan. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, efisiensi, serta retensi karyawan dalam jangka panjang.

Dengan demikian, pemberian upah lembur bukan sekadar bentuk kompensasi finansial, tetapi juga merupakan strategi membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif.<sup>13</sup> Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai keadilan dan transparansi akan mendorong munculnya semangat kolaboratif antarkaryawan dan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif bagi pertumbuhan. Tidak hanya itu, suasana kerja yang positif juga berkontribusi terhadap penurunan tingkat stres, absensi, dan konflik horizontal di tempat kerja, sehingga iklim kerja dapat berkembang secara berkelanjutan dan harmonis.

Implementasi perhitungan dan pemberian upah lembur secara setara antara laki-laki dan perempuan di PT Kaliurang Bumi Lestari dapat menjadi contoh praktik ketenagakerjaan yang sesuai dengan peraturan, sekaligus mencerminkan nilai-nilai kesetaraan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan penghormatan terhadap hak pekerja. Kepatuhan terhadap ketentuan tersebut bukan hanya memperlihatkan kualitas tata kelola perusahaan, tetapi juga menunjukkan bahwa perusahaan memiliki visi jangka panjang yang mencakup keseimbangan antara kepentingan bisnis dan perlindungan hak tenaga kerja.

Hal ini penting untuk terus dijaga dan dikembangkan, agar perusahaan tidak hanya unggul dalam aspek logistik dan ekspedisi, tetapi juga dalam praktik sumber daya manusia yang berkeadilan dan manusiawi. Dalam era bisnis modern yang semakin menekankan pentingnya aspek ESG (Environmental, Social, and Governance), perusahaan yang menerapkan prinsip kesetaraan gender dan keadilan sosial akan memiliki nilai lebih di mata investor dan konsumen. Praktik ketenagakerjaan yang baik akan memperkuat kredibilitas perusahaan dan membuka peluang kerja sama yang lebih luas, baik di tingkat lokal maupun internasional.

Upaya ini juga dapat menjadi pijakan untuk membangun reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang ramah terhadap perempuan, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya tarik perusahaan di mata calon tenaga kerja berkualitas dan para pemangku kepentingan lainnya. Reputasi yang baik dalam memperlakukan pekerja akan menciptakan efek berantai positif, termasuk meningkatnya loyalitas pelanggan, dukungan dari komunitas lokal, dan kepercayaan dari regulator. Semua ini merupakan fondasi penting bagi pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan dan beretika di masa depan.

#### **Pemberian Hak Kesejahteraan Terkait Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Di PT Kaliurang Bumi Lestari Kabupaten Sidoarjo.**

Jaminan sosial merupakan hak dasar yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja, termasuk perempuan. Dalam konteks ketenagakerjaan, jaminan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari berbagai risiko kehidupan, seperti kecelakaan kerja, sakit, kehamilan, persalinan, hingga kematian. Keberadaan sistem jaminan sosial juga menjadi bentuk perlindungan dari ketidakpastian ekonomi yang dapat terjadi kapan saja, terutama dalam situasi-situasi darurat atau kondisi yang tidak dapat diprediksi seperti pandemi, bencana alam, atau pemutusan hubungan kerja. Sistem ini pada hakikatnya adalah upaya negara dan institusi pemberi kerja untuk memastikan bahwa para pekerja tidak ditinggalkan dalam kerentanan ketika menghadapi kondisi sulit yang berada di luar kendali mereka.

---

<sup>13</sup> Ilhan Pasha Islamy Trisnadi and Gunardi Lie, "Penunggakan Upah Lembur Yang Dilakukan PT Transjakarta Terhadap Karyawannya," *JLEB: Journal of Law, Education and Business* 2, no. 1 (2024): 33, <https://doi.org/10.57235/jleb.v2i1.1529>.

Khusus bagi pekerja perempuan, peran jaminan sosial menjadi semakin penting karena mencakup kebutuhan-kebutuhan yang bersifat spesifik. Salah satunya adalah perlindungan terhadap kesehatan reproduksi, yang mencakup akses layanan medis saat hamil, bersalin, hingga masa nifas. Dalam masyarakat yang masih menghadapi tantangan besar terkait kesetaraan gender, jaminan sosial juga berfungsi sebagai alat intervensi untuk mengurangi ketimpangan tersebut. Dengan menjamin cuti melahirkan yang layak dan perlindungan saat kembali bekerja, sistem ini berkontribusi pada peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Selain itu, jaminan sosial juga harus menjadi instrumen untuk mencegah terjadinya diskriminasi, baik secara eksplisit maupun terselubung, terhadap perempuan yang tengah atau akan menjalani proses kehamilan.

Penerapan jaminan sosial tidak hanya berkaitan dengan perlindungan fisik atau medis, tetapi juga menyangkut aspek psikologis dan keberlanjutan karier perempuan. Perempuan yang memiliki perlindungan sosial akan merasa lebih tenang dan percaya diri dalam merencanakan masa depan, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari sistem ekonomi produktif. Dalam praktiknya, banyak perempuan pekerja yang merasa harus memilih antara pekerjaan dan keluarga karena tidak adanya dukungan institusional yang memadai.<sup>14</sup> Di sinilah jaminan sosial hadir sebagai jembatan yang memungkinkan perempuan menjalankan kedua peran tersebut secara lebih seimbang. Dengan begitu, perempuan tidak lagi diposisikan dalam dilema yang merugikan salah satu aspek kehidupannya.

Dalam banyak kasus, pekerja perempuan menghadapi beban ganda sebagai pencari nafkah dan pengelola rumah tangga, sehingga risiko yang mereka tanggung pun lebih kompleks. Mereka tidak hanya harus hadir secara fisik di tempat kerja, tetapi juga tetap menjalankan peran domestik yang tak kalah menuntut energi dan perhatian. Konsekuensinya, tekanan psikologis yang mereka alami lebih besar dibandingkan rekan laki-laki, dan tanpa sistem dukungan yang memadai, risiko burnout atau kelelahan emosional sangat tinggi. Oleh karena itu, keberadaan jaminan sosial yang terstruktur dan responsif menjadi bentuk pengakuan bahwa kerja-kerja perempuan—baik di sektor publik maupun domestik—memerlukan perlindungan yang sepadan.

Penerapan sistem jaminan sosial yang adil dan inklusif menjadi suatu kewajiban yang tidak dapat ditawar dalam perusahaan mana pun, termasuk PT Kaliurang Bumi Lestari. Sistem ini harus mencakup seluruh dimensi perlindungan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja perempuan, mulai dari aspek medis, finansial, hingga perlindungan atas hak-hak maternitas. Ketika perusahaan mengambil tanggung jawab untuk menerapkan sistem ini secara serius, maka mereka tidak hanya memenuhi kewajiban hukum, tetapi juga memperkuat posisi mereka sebagai institusi yang memiliki tanggung jawab sosial. Di era modern yang menuntut praktik bisnis yang berkelanjutan dan berkeadilan, perusahaan yang gagal mengakomodasi kebutuhan pekerja perempuan akan tertinggal dalam persaingan.

Sistem ini juga menjamin keberlangsungan karier tenaga kerja perempuan secara jangka panjang. Ketika perempuan merasa didukung dan dilindungi di tempat kerja, mereka cenderung bertahan lebih lama, meningkatkan kapasitasnya, dan berkontribusi lebih besar terhadap perusahaan. Dalam jangka panjang, hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, harmonis, dan produktif. Tidak hanya itu, dengan menunjukkan komitmen terhadap jaminan sosial, perusahaan seperti PT Kaliurang Bumi

---

<sup>14</sup> Elizon Nainggolan and Mega Putri Arwin, "Peran Wanita Karier Dalam Melaksanakan Keluarga Harmonis Di Nagari Ganggo Hilia Kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman," *Jendela PLS* 7, no. 1 (2022): 70, <https://doi.org/10.37058/jpls.v7i1.4432>.

Lestari juga berkontribusi dalam mengubah paradigma sosial tentang peran perempuan dalam dunia kerja. Perusahaan menjadi bagian dari perubahan budaya yang lebih luas, yakni budaya kerja yang inklusif, adaptif, dan berlandaskan pada prinsip kesetaraan.

Perusahaan memiliki kewajiban moral dan yuridis untuk menjamin seluruh pekerjaannya, termasuk tenaga kerja perempuan, telah terlindungi oleh sistem jaminan sosial yang berlaku.<sup>15</sup> Kewajiban ini tidak semata sebagai bentuk kepatuhan terhadap hukum, tetapi juga sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility). Salah satu bentuk implementasi tanggung jawab ini ialah dengan mendaftarkan tenaga kerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Program ini memberikan perlindungan yang luas mulai dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, hingga jaminan hari tua. Bahkan, beberapa manfaat seperti Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) menjadi krusial saat menghadapi dinamika pasar kerja. Dengan adanya kepesertaan BPJS, pekerja tidak hanya memiliki ketenangan finansial ketika menghadapi risiko kerja, tetapi juga merasa diperhatikan dan dihargai secara institusional. Hal ini sangat penting dalam menciptakan loyalitas, kenyamanan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang sehat dan saling mendukung antarpegawai.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu tenaga kerja perempuan di PT Kaliurang Bumi Lestari, Mayrahmawati menyampaikan bahwa seluruh tenaga kerja perempuan telah didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Bahkan, setiap bulan gaji mereka dipotong sekitar tiga persen untuk iuran BPJS yang dibayarkan secara rutin. Pemotongan ini menjadi bukti bahwa sistem telah berjalan dan tidak sebatas formalitas.<sup>16</sup> Hal ini menjadi indikator bahwa perusahaan telah menjalankan kewajiban hukumnya sesuai dengan Pasal 100A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa pengusaha wajib mendaftarkan pekerjaannya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan. Komitmen ini juga memperlihatkan bahwa perusahaan menghargai kesejahteraan jangka panjang pekerja perempuannya dan bersedia mengalokasikan sebagian sumber dayanya untuk perlindungan tersebut. Selain itu, praktik ini mencerminkan adanya integritas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pelaksanaan kepesertaan BPJS bagi tenaga kerja perempuan juga menunjukkan adanya praktik manajemen ketenagakerjaan yang transparan dan partisipatif. Informasi mengenai pemotongan iuran disampaikan secara terbuka kepada karyawan, yang turut menumbuhkan rasa saling percaya antara manajemen dan pekerja. Adanya keterbukaan informasi ini menekan potensi konflik internal akibat ketidaktahuan atau kesalahpahaman yang seringkali menjadi akar dari perselisihan industrial. Praktik seperti ini tidak hanya memperkuat hubungan industrial yang sehat, tetapi juga meminimalisasi konflik ketenagakerjaan yang kerap terjadi akibat kurangnya komunikasi dan transparansi. Dalam jangka panjang, hal ini dapat membentuk budaya kerja yang lebih terbuka, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama. Budaya kerja seperti inilah yang menjadi fondasi kuat bagi kelangsungan perusahaan dalam menghadapi tantangan global.

Perlindungan sosial ini menciptakan rasa aman yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Tenaga kerja perempuan yang mengetahui bahwa hak-haknya terlindungi secara hukum dan sistem akan bekerja dengan lebih nyaman dan maksimal

---

<sup>15</sup> Regina Elsy Agusti, Sabri Samin, and Hisbullah Hisbullah, "Perlindungan Hukum Dan Pemenuhan Hak Terhadap Pekerja Perempuan: Studi Swalayan Indomaret Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa," *Siyasatuna : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syar'lyyah* 4, no. 3 SE- (2023):36, <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/28917>.

<sup>16</sup> Mayrahmawati, hasil wawancara, 15 Januari 2025

tanpa rasa khawatir terhadap kondisi tak terduga yang bisa terjadi.<sup>17</sup> Tidak hanya itu, keikutsertaan dalam program BPJS juga memungkinkan mereka untuk mendapatkan layanan kesehatan dan perlindungan terhadap risiko sosial lainnya tanpa harus menanggung beban biaya sendiri, yang sering kali menjadi hambatan utama dalam mengakses layanan tersebut. Dalam kondisi sosial-ekonomi yang fluktuatif, memiliki akses ke layanan kesehatan dan perlindungan sosial merupakan penopang utama kestabilan hidup pekerja. Dengan demikian, jaminan sosial tidak hanya berperan sebagai pelindung, tetapi juga sebagai fasilitator kesejahteraan yang menghubungkan produktivitas, stabilitas keluarga, dan pembangunan ekonomi.

Kebijakan ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas diskriminasi gender.<sup>18</sup> Dalam beberapa kasus di wilayah lain, seperti BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar yang berkolaborasi dengan TP-PKK dan organisasi perempuan lainnya, perlindungan sosial bagi pekerja perempuan diperluas hingga ke lembaga komunitas dan organisasi nonformal. Inisiatif seperti ini memperlihatkan bahwa jaminan sosial tidak terbatas pada pekerja formal, tetapi harus menjangkau semua kalangan, termasuk pekerja perempuan sektor informal. PT Kaliurang Bumi Lestari dapat mencontoh praktik tersebut sebagai bentuk penguatan jaminan sosial berbasis kesetaraan gender, terutama jika perusahaan ingin memperluas cakupan tanggung jawab sosialnya dan memperkuat posisinya sebagai entitas bisnis yang berpihak pada kesejahteraan masyarakat.

Selain menciptakan perlindungan individu, kepatuhan terhadap program jaminan sosial juga akan memberikan citra positif bagi perusahaan. Dalam dunia industri yang kompetitif, reputasi perusahaan menjadi nilai tambah yang tidak ternilai. Perusahaan yang memperhatikan hak-hak pekerja, termasuk perempuan, akan mendapatkan kepercayaan lebih dari masyarakat, pemerintah, dan mitra bisnis. Bahkan, perusahaan semacam ini lebih berpeluang mendapatkan akses pendanaan atau kerja sama dengan lembaga-lembaga yang menerapkan prinsip ESG (Environmental, Social, Governance). Kepatuhan ini bukan hanya dilihat sebagai tanggung jawab hukum, tetapi juga cerminan dari nilai-nilai etika perusahaan dalam memperlakukan pekerjanya sebagai aset utama. Di mata publik, perusahaan seperti ini dianggap visioner dan layak dijadikan model praktik ketenagakerjaan modern yang berkeadilan.

Perlu ditekankan bahwa pelaksanaan jaminan sosial ini juga menjadi bentuk pencegahan terhadap sanksi hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Jika perusahaan gagal mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, maka akan dikenakan sanksi administratif hingga pidana, sebagaimana tercantum dalam berbagai regulasi ketenagakerjaan. Dengan kata lain, selain melindungi tenaga kerja perempuan, pelaksanaan program ini juga melindungi perusahaan itu sendiri dari potensi sengketa hukum yang dapat merugikan secara finansial dan reputasional. Dalam hal ini, ketaatan terhadap jaminan sosial menjadi bentuk perlindungan dua arah—untuk pekerja dan perusahaan—yang saling memperkuat stabilitas dan keberlanjutan operasional.

Dengan seluruh aspek yang telah dibahas di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan jaminan sosial bagi tenaga kerja perempuan di PT Kaliurang Bumi Lestari tidak hanya memenuhi kewajiban legal, tetapi juga memperlihatkan upaya perusahaan

---

<sup>17</sup> Muhammad Ridho Hidayat and Nikmah Dalimunthe, "Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang," *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 50, <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>.

<sup>18</sup> Aditya Wicaksono dan Eny Ratnaningsih, "Diskriminasi Upah Berdasarkan Gender di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, no. 1 (2018): 45.

dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan produktif. Pelaksanaan ini mencerminkan adanya kesadaran perusahaan terhadap pentingnya keadilan gender, transparansi dalam hubungan industrial, serta penghargaan atas kontribusi pekerja perempuan dalam pembangunan ekonomi perusahaan. Perlindungan terhadap pekerja perempuan melalui program jaminan sosial merupakan investasi sosial jangka panjang yang mendukung keberlangsungan usaha, menciptakan kepercayaan publik, dan mendorong pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan serta berorientasi pada kesejahteraan bersama.

### **Kesimpulan**

Pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja perempuan yang dilakukan oleh PT Kaliurang Bumi Lestari menunjukkan adanya komitmen awal yang positif, meskipun belum sepenuhnya ideal. Perusahaan ini telah menerapkan praktik-praktik yang patuh terhadap regulasi, seperti perhitungan dan pembayaran upah lembur yang adil tanpa diskriminasi gender, serta pengakuan terbuka terhadap kelemahan dalam sistem pengupahan yang masih belum setara antara pekerja laki-laki dan perempuan. Hal ini mencerminkan bahwa ketimpangan yang terjadi bukan sepenuhnya diakibatkan oleh ketidaktahuan atau pengabaian hukum, tetapi lebih disebabkan oleh keterbatasan struktural dan kondisi keuangan perusahaan yang masih berkembang. Meski demikian, penting untuk disadari bahwa penghormatan terhadap hak-hak dasar pekerja, termasuk keadilan dalam pembagian beban kerja dan pengupahan, tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum, melainkan juga mencerminkan nilai-nilai keadilan sosial dan penghargaan terhadap kontribusi tenaga kerja perempuan. Oleh karena itu, penguatan sistem pengawasan internal, peningkatan transparansi, serta strategi jangka panjang untuk mendorong kesetaraan harus menjadi bagian dari agenda penting perusahaan. Bila langkah-langkah ini dilanjutkan secara konsisten, PT Kaliurang Bumi Lestari berpotensi menjadi contoh praktik ketenagakerjaan inklusif dan manusiawi yang tidak hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga memperkuat daya saing dan reputasi perusahaan di mata publik.

Penerapan jaminan sosial bagi tenaga kerja perempuan di PT Kaliurang Bumi Lestari mencerminkan komitmen perusahaan terhadap perlindungan hak-hak dasar pekerja yang tidak hanya bersifat legal, tetapi juga etis dan strategis. Dengan mendaftarkan seluruh pekerja perempuan ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan secara transparan memotong iuran dari gaji bulanan, perusahaan menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan sekaligus menciptakan hubungan kerja yang sehat dan penuh kepercayaan. Perlindungan ini tidak hanya memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi pekerja perempuan dalam menghadapi risiko sosial maupun kesehatan, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, loyalitas, serta reputasi perusahaan. Di sisi lain, langkah ini juga berfungsi sebagai upaya pencegahan terhadap sanksi hukum yang dapat merugikan perusahaan. Dengan demikian, pelaksanaan jaminan sosial tidak hanya menjadi kewajiban, tetapi juga investasi sosial jangka panjang yang mendukung keberlanjutan usaha dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan berkeadilan gender.

### **Daftar Pustaka**

Hidayah, Khoirul. *Hukum Hak Kekayaan Intelektual*. Malang: Setara Press, 2017.  
Miles, Matthew B., dan A. Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif: buku sumber tentang metode-metode baru*. Depok: UI press, 2009.



- Nasution, Johan Bahder. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju Press, 2008.
- Sarosa, Samiaji. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Pt Kanisius, 2021.
- Yusuf, Ahmad. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2020.
- Rakhmat, Jalaludin. *Metode Penelitian Sosial: Edisi Ketiga*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2021.  
[https://www.google.co.id/books/edition/Metode\\_Penelitian\\_Sosial\\_Edisi\\_Ketiga/Kf5pEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PA93](https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Sosial_Edisi_Ketiga/Kf5pEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&pg=PA93).
- Soepomo, Imam. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kencana, 2012.  
[https://books.google.co.id/books/edition/Buku\\_Ajar\\_Hukum\\_Ketenagakerjaan/i-dPEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=hukum+ketenagakerjaan&pg=PA5&printsec=frontcover](https://books.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Hukum_Ketenagakerjaan/i-dPEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=hukum+ketenagakerjaan&pg=PA5&printsec=frontcover).
- Agusti, Regina Elsy, Sabri Samin, dan Hisbullah Hisbullah. “Perlindungan Hukum Dan Pemenuhan Hak Terhadap Pekerja Perempuan: Studi Swalayan Indomaret Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.” *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syar’Iyyah* 4, no. 3 SE- (2023): 22–36. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/28917>.
- Dibyana, Donny, Lukman, dan Agus Ery Priyono. “Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir.” *Notarius* 17 (2024): 8–23.
- Hidayah, Khoirul. “Interpretasi Makna Pajak Atas Rumah Kos Dalam Pemungutan Pajak Daerah: Kajian Hermeneutika.” *Arena Hukum*, no. 3 (2017): 402-424. <https://doi.org/10.21776/ub.arenahukum.2017.01003.4>.
- Hidayat, Muhammad Ridho, dan Nikmah Dalimunthe. “Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Undang-Undang.” *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 23–50. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.536>.
- Jannah, Miftahul, Afdal Afdal, dan Rezki Hariko. “Problematisasi Peran Ganda Wanita Karir : Strategi Bimbingan Dan Konseling Dengan Konseling Feminist Dalam Mengatasi Tantangan.” *Indonesian Journal of Counseling and Development* 6, no. 2 (2024): 68–79.
- Nainggolan, Elizon, dan Mega Putri Arwin. “Peran Wanita Karier Dalam Melaksanakan Keluarga Harmonis Di Nagari Ganggo Hilia Kecamatan Bonjol Kabupaten Pasaman.” *Jendela PLS* 7, no. 1 (2022): 61–70. <https://doi.org/10.37058/jpls.v7i1.4432>.
- Rahman, Anita, Imam Budi Santoso, dan I Ketut Astawa. “Perlindungan Hukum Waktu Kerja Bagi Pekerja / Buruh Terhadap Pelanggaran Jam Kerja Yang Melebihi Waktu Kerja Pada Suatu Perusahaan.” *UNES Law Review* 7, no. 1 (2024): 27–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v7i1>.
- Rohmah, Nur Afyatur, dan Achmad Room Fitrianto. “Analisis Interaksi Spasial Antarwilayah Di Kabupaten Sidoarjo: Identifikasi Pusat Pertumbuhan Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Ketimpangan.” *Desa-Kota* 6, no. 1 (2024): 1–13. <https://doi.org/10.20961/desa-kota.v6i1.76207>.
- Said Ahmad Sarina, M. Ridwan. “Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar.” *Pinisi Journal Of Sociology Education Review*, no. 2 (2021): 64 – 80 . <https://ojs.unm.ac.id/jser/article/view/21166>.
- Trisnadi, Ilhan Pasha Islamy, dan Gunardi Lie. “Penunggakan Upah Lembur Yang Dilakukan PT Transjakarta Terhadap Karyawannya.” *JLEB: Journal of Law*,



*Education and Business* 2, no. 1 (2024): 29–33.  
<https://doi.org/10.57235/jleb.v2i1.1529>.

Wicaksono, Aditya, dan Eny Ratnaningsih. “Diskriminasi Upah Berdasarkan Gender di Indonesia.” *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan*, no. 1 (2018): 45 – 62 .