



**KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DARI  
PERSPEKTIF KEADILAN GENDER DAN HAK-HAK PEKERJA  
PEREMPUAN**

**(Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)**

**Skripsi**

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 1  
Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu  
Politik Universitas Diponegoro**

**Penyusun**

**SHINTA MILANIA ROHMANY**

**14010119130079**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2023**

**SURAT PERNYATAAN  
KEASLIAN KARYA ILMIAH (SKRIPSI)**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

1. Nama Lengkap : Shinta Milania Rohmany  
Nomor Induk Mahasiswa : 14010119130079
2. Tempat / Tanggal Lahir : Jepara, 23 April 2000
3. Program Studi : Ilmu Pemerintahan
4. Alamat : Kecapi, Tahunan, Jepara 59451

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah (skripsi) yang saya tulis berjudul:

**Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan  
Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan  
(Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)**

adalah hasil karya ilmiah tulisan saya sendiri, bukan hasil karya ilmiah orang lain dan tidak mengandung plagiasi dari sumber informasi lainnya. Hal ini diperkuat dengan hasil uji kemiripan Turnitin yang kurang dari 20%. Apabila dikemudian hari ternyata karya ilmiah yang saya tulis terbukti bukan hasil karya ilmiah saya sendiri atau hasil plagiasi karya orang lain, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan hasil karya ilmiah saya dengan seluruh implikasinya, sebagai akibat kecurangan yang saya lakukan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Semarang, 18 Agustus 2023

Mengetahui,

Dosen Pembimbing



Dr. Laila Kholid Alfirdaus, S.IP., MPP

Pembuat Pernyataan,



Shinta Milania Rohmany

Ketua Program Studi



Dr. Dra. Rina Martini, M.Si

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif  
Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan  
(Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)

Nama Penyusun : Shinta Milania Rohmany

Departemen : S1-Ilmu Pemerintahan

Semarang, 21 Agustus 2023

Dekan



Prof. Dr. Drs. Hardi Warsono, MT.  
NIP.196408271990011001

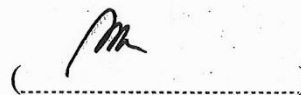
Wakil Dekan I



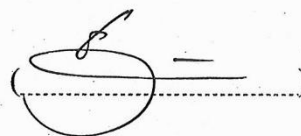
Dr. Drs. Teguh Yuwono, M.Pol.Admin.  
NIP. 196908221994031003

Dosen Pembimbing:

1. Dr. Laila Kholid Alfirdaus, S.IP., MPP

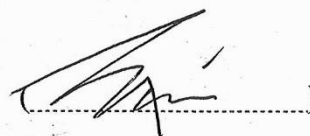


2. Dr. Sos. Fitriyah, MS

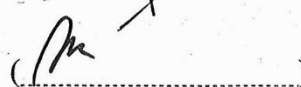


Dosen Penguji:

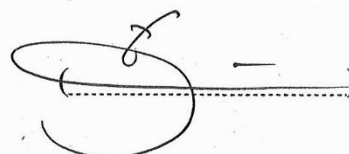
1. Dr. Dewi Erowati, S.Sos.,M.Si



2. Dr. Laila Kholid Alfirdaus, S.IP., MPP



3. Dr. Sos. Fitriyah, MS



**MOTTO**

*“In a world where you can be anything, be kind;  
In a world where you can go anywhere, go bold;  
In a world where you can do any job, do your best.”*

## PERSEMBAHAN

Syukur yang tak terputus penulis panjatkan kepada Allah SWT atas dikabulkannya segala doa sehingga penelitian skripsi ini dapat terlaksana dengan baik. Penulis juga ingin mempersembahkan karya tulis ini kepada:

1. Diri sendiri yang telah berjuang mengakhiri apa yang telah dimulai dan berusaha sekuat tenaga untuk menggerakkan semangatnya meski dengan menyeka banyak air mata;
2. Mama, Bapak, Kakak, dan Adik yang selalu menjadi garda terdepan dalam mendukung dan membersamai penulis. Semoga keberkahan dan kebahagiaan selalu menyertai keluarga kami;
3. Ibu Laila dan Ibu Fitriyah selaku dosen pembimbing yang telah berkontribusi besar dalam perkembangan skripsi penulis melalui arahan-arahan dan masukan-masukan yang diberikan;
4. Teman-teman Prodi Ilmu Pemerintahan angkatan 2019, alumni Program Kennedy Lugar – Youth Exchange and Study (KL-YES) angkatan 2017-2018, alumni program Indonesian International Student Mobility Awards (IISMA) University of Szeged angkatan 2022, alumni beasiswa XL Axiata Future Leaders Batch 9, alumni beasiswa Generasi Baru Indonesia (GenBI), para relawan Yayasan Bina Antarbudaya, serta para pengurus Undip Debating Forum yang telah menjadi *support system* penulis selama ini dalam mengarungi jenjang perkuliahan;
5. Achmad Rizki yang selalu hadir di samping penulis dalam suka maupun duka. Semoga kita selalu ada untuk satu sama lain dalam waktu yang lama.
6. Para pekerja perempuan di luar sana yang terus giat bekerja dan memperjuangkan hak-haknya meskipun dunia belum sepenuhnya berpihak pada mereka.

## ABSTRAKSI

Memiliki hak untuk bekerja tidak membuat perempuan terbebas dari belenggu patriarki dan dapat merasakan keadilan. Pekerja perempuan masih harus menghadapi diskriminasi baik dari pemberi kerja maupun pekerja laki-laki. Untuk itu, penulis meneliti terkait Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan dengan studi kasus pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara. PT X dipilih karena mayoritas pekerja adalah perempuan dengan hubungan patron-klien antara perusahaan dan pekerja perempuan yang gagal mencegah adanya diskriminasi gender untuk terjadi.

Menggunakan teori gender, diskriminasi gender, keadilan gender, hak-hak pekerja perempuan, dan kebijakan perlindungan pekerja perempuan, penulis menyelidik terkait permasalahan yang dihadapi pekerja perempuan serta bagaimana kebijakan perlindungan pekerja perempuan dari perusahaan dan pemerintah dapat melindungi hak-hak pekerja perempuan. Dengan metode penelitian kualitatif deskriptif, penulis mencoba menggali informasi dengan melakukan wawancara mendalam kepada pekerja perempuan, pihak perusahaan, dan satuan pengawas ketenagakerjaan.

Hasilnya, masih didapati praktik-praktik diskriminasi, seperti pelecehan seksual berupa siulan; beban kerja yang tidak setara; pemberian upah pekerja borongan yang tidak adil; dan tidak adanya perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja di atas pukul sebelas malam. Adapun kebijakan perusahaan untuk melindungi pekerja perempuan berupa: teguran untuk pelaku pelecehan seksual; upah yang dibayarkan dua kali dalam sebulan; cuti haid, hamil, dan melahirkan; serta fasilitas dan jaminan kecelakaan kerja. Sementara itu, langkah yang diambil pengawas ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja perempuan adalah dengan: memberikan pengarahan; membuka akses pengaduan dan melakukan pemeriksaan; pemberian nota represif non-yudisial; dan pemberian nota represif yudisial kepada perusahaan.

Diskriminasi gender dalam bentuk marginalisasi, subordinasi, stereotip, dan beban ganda yang diperparah dengan anggapan perempuan sebagai *the second sex* atau makhluk kedua, *kanca wingking* atau teman di belakang dalam budaya Jawa, serta relasi kuasa dan patron-klien antara pekerja dan pemberi kerja menjadi alasan utama diskriminasi gender di pabrik masih terjadi. Namun, status quo menunjukkan perkembangan yang baik melalui perlindungan baik dari perusahaan maupun pengawas ketenagakerjaan. Dengan demikian, untuk mencegah terjadinya diskriminasi gender kepada pekerja perempuan di masa depan, diperlukan kesadaran terkait keadilan gender di mana kesetaraan tidak hanya dicapai dari aspek regulasi, tetapi juga pada aspek sosial budaya. Komunikasi dua arah antara pekerja dan perusahaan, pengawasan yang lebih ketat dari pengawas ketenagakerjaan, serta pemahaman pekerja perempuan terkait hak-haknya juga sangat diperlukan.

**Kata kunci:** pekerja perempuan, diskriminasi gender, keadilan gender, kebijakan perlindungan pekerja perempuan, hak-hak pekerja perempuan.

## **ABSTRACT**

*Having the right to work does not necessarily make women free from the shackles of patriarchy and enjoy justice. In fact, many female workers still must face discrimination from both employer and male workers. Therefore, in this study, the author examined Regulation on Labor Protection for Female Workers from Perspectives of Gender Equity and Women's Rights at Work with the study case at X Inc. located in Jepara Regency. X Inc. was chosen because most workers are women with a patron-client relationship between the company and female workers which in result failed to prevent gender discrimination from occurring.*

*Using the theories of gender, gender discrimination, gender equity, women's rights at work, and regulation on labor protection for female workers, the author examines the problems faced by women workers and how regulation on labor protection for female workers coming from both company and the government can protect the rights of women at work. By applying descriptive qualitative research method, the author tried to get the data through conducting in-depth interview with female workers, employer, and labor inspectors.*

*As a result, discriminatory employment practices are still found, such as sexual harassment in the form of whistling; unequal workload; the provision of wages that are not fully adequate for piecework workers; and there is no protection for female workers who work after 11 pm. Meanwhile, the steps taken by labor inspectors in protecting female workers are through providing guidance; open access to complaints and conducting inspections; providing non-judicial repressive notes; and providing a judicial repressive note to the company.*

*Gender discrimination in the forms of marginalization, subordination, stereotype, and double-burden which worsen with the portrayal of women as the second sex, Javanese women as 'kanca wingking' or friends behind their backs, power relations and patron-client relations between workers and employers are the main reasons why gender discrimination still occurs in the factory. However, the status quo is progressing through protections coming from both the company and labor inspectors. Thus, in order to prevent gender discrimination against female workers in the future, awareness regarding gender equity is needed not only through equal regulation, but also more accepting and equal society. Two-way communication between workers, tighter supervision from labor inspectors, as well as female workers' understandings towards their rights are also necessary to achieve gender equity.*

**Keywords:** *female workers, gender discrimination, gender equity, regulation on labor protection for female workers, women's rights at work.*

## KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan syukur kepada Allah SWT yang terus melimpahkan rahmat-Nya sehingga skripsi dengan judul “Kebijakan Perlindungan dari Perspektif Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan” ini dapat terselesaikan dengan baik sebagai syarat menyelesaikan Pendidikan Strata 1 Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Diponegoro. Penulis juga mengakui bahwa terdapat dukungan dari berbagai pihak yang selalu membersamai perjalanan skripsi penulis hingga akhir. Untuk itu, penulis bermaksud memberikan apresiasi yang terdalem kepada:

1. Ibu Dr. Laila Kholid Alfirdaus, S.IP., MPP selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan, ilmu, dan waktu beliau untuk membimbing dari awal penelitian skripsi ini dirancang, diteliti, hingga selesai ditulis;
2. Ibu Dr. Sos. Fitriyah, MS selaku dosen pembimbing kedua yang sejak awal telah memberikan banyak masukan terkait skripsi saya hingga akhir;
3. Ibu Dr. Dewi Erowati, S.Sos., M.Si selaku dosen wali yang telah mengiringi perjalanan perkuliahan penulis dari semester awal hingga akhir;
4. Dr. Drs. Yos Johan Utama, S.H., M.Hum selaku Rektor 1 Universitas Diponegoro;
5. Prof. Dr. Drs. Hardi Warsono, MT selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro;



6. Dr. Nur Hidayat Sardini, S.Sos., M.Si selaku Ketua Departemen Politik dan Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro;
7. Para akademisi dan staf pegawai Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro;
8. Muktiati S.K.M., M.Kes selaku pengawas di Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah;
9. Pihak perusahaan PT X di Kabupaten Jepara yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan wawancara dan penelitian di perusahaan;
10. Para pekerja perempuan di bagian *quality control*, *plywood* pembahanan, pengamplasan, maupun pemasangan stiker yang telah bersedia untuk diwawancara dan terus giat bekerja menjalankan tugas tidak hanya dalam hal fungsi reproduksi tetapi juga fungsi ekonomi.

Selayaknya ilmu pengetahuan yang terus berkembang, penulis sadar bahwa masih banyak hal yang dapat dikembangkan dari skripsi penulis. Dengan demikian, penulis mengapresiasi adanya kritik dan saran guna perkembangan penelitian penulis yang lebih baik lagi. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi sebanyak-banyaknya umat.

Semarang, 21 Agustus 2023  
Penulis

Shinta Milania Rohmany

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAKSI .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
<b>BAB I 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	8
1.5.1 Konsep Gender.....	8
1.5.2 Konsep Diskriminasi Gender.....	9
1.5.3 Konsep Keadilan Gender .....	19
1.5.4 Hak-Hak Pekerja Perempuan.....	22
1.5.5 Kebijakan Perlindungan bagi Pekerja Perempuan.....	22
1.6 Kerangka Berpikir.....	26

1.7	Definisi Konseptual dan Operasional .....	27
1.7.1	Definisi Konseptual .....	27
1.7.2	Definisi Operasional .....	27
1.8	Metode Penelitian .....	28
1.8.1	Jenis Penelitian.....	28
1.8.2	Lokasi Penelitian.....	30
1.8.3	Subjek Penelitian .....	30
1.8.4	Jenis dan Sumber Data.....	32
1.8.5	Teknik Pengumpulan Data.....	32
1.8.6	Analisis Data.....	33
<b>BAB II <i>SETTING</i> SOSIAL KABUPATEN JEPARA .....</b>		<b>35</b>
2.1	Kondisi Umum Kabupaten Jepara .....	35
2.1.1	Aspek Geografis.....	35
2.1.2	Aspek Demografis .....	37
2.1.3	Kondisi Ekonomi .....	40
2.1.4	Kondisi Sosial dan Budaya .....	41
2.2	Kepercayaan Gender dan Struktur Patriarki pada Masyarakat di Kabupaten Jepara .....	44
2.2.1	Peran Ganda .....	45
2.2.2	Perceraian.....	46
2.2.3	Nikah Kontrak.....	46
2.2.4	Budaya Jawa yang Menempatkan Perempuan sebagai The Second Sex .....	47

<b>BAB III STRUKTUR KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DAN PERMASALAHAN YANG DIHADAPI</b> .....	49
3.1 Produk-Produk Regulasi Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Kebijakan Pelindung Hak-Hak Pekerja.....	49
3.1.1 Kebijakan terkait Sistem Kerja .....	50
3.1.2 Kebijakan terkait Sistem Upah .....	51
3.1.3 Kebijakan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kesejahteraan Pekerja.....	52
3.2 Produk Regulasi Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan .....	53
3.2.1 Perlindungan Jam Kerja Pekerja Perempuan .....	54
3.2.2 Perlindungan Masa Haid Pekerja Perempuan.....	55
3.2.3 Perlindungan dalam Masa Menyusui.....	55
3.2.4 Perlindungan dalam Masa Hamil dan Melahirkan.....	56
3.2.5 Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Hamil dan Melahirkan .....	56
3.3 Struktur Regulasi Perlindungan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten Jepara .....	57
3.3.1 Regulasi Keselamatan Kerja dan Jaminan Ketenagakerjaan di Sektor Informal di Provinsi Jawa Tengah .....	57
3.3.2 Regulasi Perlindungan Buruh dan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara .....	58
3.4 Berbagai Permasalahan yang Dihadapi oleh Pekerja di Sektor Formal dan Informal .....	59
3.4.1 Permasalahan di Sektor Formal .....	59
3.4.2 Permasalahan di Sektor Informal.....	61

<b>BAB IV PERMASALAHAN KEADILAN DAN UPAYA PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN PT X DI KABUPATEN JEPARA.....</b>	<b>63</b>
4.1 Permasalahan Keadilan yang Dialami Pekerja Perempuan .....	63
4.1.1 Permasalahan terkait Kurangnya Rasa Aman dan Nyaman .....	63
4.1.2 Permasalahan terkait Beban Kerja yang Tidak Setara.....	64
4.1.3 Permasalahan terkait Upah Pekerja Borongan.....	66
4.1.4 Permasalahan terkait Perlindungan Bekerja di atas Pukul 23.00.....	67
4.2 Kebijakan Perlindungan Perempuan oleh Perusahaan dan Pemerintah dalam Melindungi Hak Pekerja Perempuan .....	68
4.2.1 Upaya Perusahaan dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Perempuan.....	68
4.2.2 Upaya Pemerintah dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Perempuan.....	73
 <b>BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN .....</b>	 <b>78</b>
5.1 Implikasi Permasalahan Pekerja Perempuan dengan Persoalan Pengakuan Hak-Hak Pekerja Perempuan .....	78
5.1.1 Analisis terkait Hak Mendapat Rasa Aman dan Nyaman.....	78
5.1.2 Analisis terkait Hak Mendapat Beban Kerja yang Setara.....	80
5.1.3 Analisis terkait Hak Mendapat Upah Pekerja Borongan .....	82
5.1.4 Analisis terkait Hak Mendapat Perlindungan Bekerja di atas Pukul 23.00 .....	83
5.2 Implikasi Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Perempuan .....	84
5.2.1 Analisis Kebijakan Perusahaan dalam Menindaklanjuti Kasus Pelecehan Seksual .....	84
5.2.2 Analisis Kebijakan Perusahaan dalam Memberikan Upah Dua Kali dalam Sebulan.....	85

5.2.3	Analisis Kebijakan Perusahaan dalam Memberikan Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan .....	85
5.2.4	Analisis terkait Kebijakan Perusahaan dalam Memberikan Fasilitas Kerja dan Jaminan Kecelakaan Kerja .....	86
5.2.5	Analisis terkait Kebijakan Pengawas Ketenagakerjaan dalam Melindungi Pekerja Perempuan.....	87
5.3	Hubungan Perspektif Keadilan Gender dengan Permasalahan Pekerja Perempuan dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan .....	88
<b>BAB VI PENUTUP</b> .....		91
6.1	Kesimpulan .....	91
6.2	Limitasi Penelitian .....	93
6.3	Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		96
<b>LAMPIRAN</b> .....		102
Lampiran 1. Panduan Wawancara.....		102
Lampiran 2. Transkrip Wawancara.....		107
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian .....		114
Lampiran 4. Bukti Melakukan Penelitian.....		116
Lampiran 5. Surat Permohonan Izin Penelitian .....		117

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Deskripsi Informan .....	30
Tabel 1.2. Luas Daerah Kabupaten Jepara.....	35
Tabel 1.3. Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan di Kabupaten Jepara (Jiwa) .....	38
Tabel 1.4. Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja menurut Lapangan Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Jepara 2021 .....	39