

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan pada dasarnya merupakan kebutuhan fundamental manusia karena menjadi sarana untuk memperoleh penghasilan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun keluarganya. Dalam kehidupan sehari-hari, peran pekerjaan tidak hanya sebatas sumber ekonomi, tetapi juga menjadi bagian penting dalam keberlangsungan hidup manusia. Hal ini sejalan dengan amanat konstitusi, di mana Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 serta Pasal 28E ayat (1) UUD 1945 menegaskan hak setiap warga negara untuk memilih pekerjaan, bekerja, serta mendapatkan penghasilan yang adil dalam hubungan kerja yang layak. Terbukanya lapangan kerja bagi masyarakat sekaligus memberi peluang bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Peluang ini perlu didorong melalui kebijakan pengembangan pasar tenaga kerja, antara lain dengan menjamin kesetaraan upah bagi pekerjaan yang sama, memberi sanksi pada praktik diskriminasi, serta memastikan adanya perlindungan bagi tenaga kerja. Meski demikian, perempuan masih sering dihadapkan pada dilema dalam menjalani pekerjaannya. Perbedaan kondisi fisik dengan laki-laki kerap menjadi faktor yang membatasi peran mereka. Tidak hanya itu, perempuan juga menghadapi tantangan berupa diskriminasi, pelecehan, hingga kekerasan di lingkungan kerja.

Selain permasalahan tersebut, banyak pekerja perempuan yang belum terpenuhi hak-hak normatif serta hak maternitasnya sebagaimana diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Dengan demikian, perlindungan pada pekerja perempuan menjadi isu penting yang harus terus diperhatikan dalam upaya mewujudkan keadilan di dunia kerja.

Tujuan pemerintah mengeluarkan regulasi ini ialah untuk memastikan jika setiap pekerja, khususnya perempuan, mendapatkan perlindungan hukum yang adil serta jaminan atas hak-hak mereka. Regulasi tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja perempuan, serta mencegah praktik diskriminatif yang sering kali merugikan mereka (Djakaria, 2018). Ketentuan mengenai pemenuhan hak normatif serta hak maternitas bagi pekerja perempuan telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menegaskan jika perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak-hak tersebut sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Beberapa pasal penting dalam undang-undang tersebut mengatur perlindungan khusus. Misalnya, Pasal 76 membahas tentang pembatasan jam kerja bagi pekerja perempuan, sementara Pasal 81 memberi perlindungan pada masa menstruasi. Selain itu, Pasal 82 mengatur mengenai hak cuti hamil serta kondisi keguguran, sedangkan Pasal 83 menekankan hak ibu yang sedang menyusui. Lebih lanjut, Pasal 84 memberi jaminan atas hak waktu istirahat yang layak, serta Pasal 93 mengatur mengenai hak pekerja untuk tetap memperoleh upah. Tidak kalah penting, Pasal 153 menegaskan perlindungan pada pekerja perempuan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak hanya sekadar memuat aturan normatif, tetapi juga berfungsi sebagai landasan hukum yang

menjamin perlindungan komprehensif bagi pekerja perempuan, khususnya dalam aspek kesehatan, reproduksi, serta keberlangsungan hubungan kerja. Peraturan ini berupaya untuk menjamin jika hak normatif serta hak maternitas perempuan dapat terpenuhi, sehingga perempuan dapat bekerja secara produktif tanpa mengesampingkan kesejahteraan fisik serta psikologis mereka.

Dalam pelaksanaannya, peran pemerintah yang berwenang dilakukan untuk memastikan jika regulasi ini diimplementasikan dengan baik. Salah satu instansi yang mempunyai tugas utama dalam hal ini ialah Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja. Dinas ini berperan dalam menyusun serta mengawasi kebijakan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja perempuan. Selain itu, dinas juga mempunyai tanggung jawab dalam memberi pembinaan kepada perusahaan untuk mematuhi standar ketenagakerjaan yang aman serta ramah perempuan, seperti memastikan adanya fasilitas bagi ibu bekerja serta penerapan anti diskriminasi serta anti kekerasan di tempat kerja. Dalam menjalankan fungsinya, Dinas Perindustrian, Transmigrasi, serta Tenaga Kerja mempunyai peran penting untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan industri dengan pemenuhan hak-hak tenaga kerja perempuan. Upaya tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menjamin kesetaraan bagi seluruh pihak. Pada akhirnya, hal ini diharapkan dapat mendukung terwujudnya pembangunan ekonomi yang berkelanjutan (Disnakertrans, 2023: 9).

Pembangunan perekonomian nasional merupakan bagian dari pilar terwujudnya pembangunan industri yang memberi peluang pekerjaan bagi

masyarakat baik pekerja pria maupun wanita. Berdasarkan hasil kegiatan Verifikasi Sentra Industri tahun 2020 VS120 oleh Direktori Industri Manufaktur Kabupaten Tegal mencatat jika terdapat 416 merupakan bagian dari industri manufaktur. Jumlah industri tersebut mencerminkan aktivitas ekonomi yang beragam di wilayah tersebut (Badan Pusat Statistik, 2020). Hal ini mencerminkan perkembangan positif dalam pembukaan lapangan pekerjaan dalam sektor industri yang sejalan dengan upaya meningkatkan kesempatan kerja yang merata. Dengan demikian, keberadaan sumber daya perempuan dalam sektor industri menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Adanya keberadaan industri tersebut, muncul tantangan bagi Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal untuk lebih memperhatikan kesejahteraan perempuan yang bekerja berdasarkan pada Peraturan Bupati Nomor 82 Tahun 2021 mengenai tugas pokok Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal dalam penyelenggaraan pembinaan serta pelaksanaan tugas di Bidang Perindustrian, Tenaga Kerja serta Transmigrasi. Hal tersebut sudah seharusnya menjadi tanggung jawab bagi pemerintah yang berwenang untuk memberi penyuluhan yang memadai kepada perusahaan. Langkah ini perlu diwujudkan melalui berbagai kegiatan seperti pemeriksaan rutin, pelatihan serta monitoring berkala untuk memastikan kepatuhan perusahaan manufaktur pada peraturan yang berlaku. Namun, perlu dilakukan pemeriksaan juga pada ketepatan dinas dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan meninjau langsung kepada perusahaan

manufaktur mengenai sejumlah kegiatan yang sudah dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal mengenai kebijakan hak normatif serta hak maternitas. Selain itu, perlu memeriksa keterangan langsung dari pekerja perempuan untuk mendapatkan perspektif yang objektif mengenai sejauh mana kebijakan tersebut diterapkan serta berdampak pada kesejahteraan mereka. Pemeriksaan ini dilakukan guna mengetahui kesungguhan pemerintah dalam menegakkan kebijakannya sebagai upaya untuk mewujudkan kesetaraan gender di tempat kerja.

Tenaga kerja perempuan mempunyai hak untuk bekerja serta mendapatkan perlindungan yang didasarkan pada peraturan berkerja meliputi hak cuti, jam kerja serta istirahat, serta mengenai penghasilan serta ketentuan lainnya. Tantangan yang dikhawatirkan pada pekerja perempuan tentunya menyangkut hak-hak pekerja perempuan, seperti adanya diskriminasi, kurangnya izin cuti, beban kerja berlebihan, serta hal-hal lain yang menyangkut keselamatan serta kesehatan bagi pekerja perempuan (dalam Dara, 2022). Berdasarkan hal tersebut mendorong penulis untuk meneliti tentang peran dari Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja dalam menerapkan kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan yang dirumuskan dalam penelitian berjudul “Peran Pemerintah Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Dalam Memenuhi Hak Normatif Dan Hak Maternitas Pada Industri Manufaktur Di Kabupaten Tegal Tahun 2025”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan kondisi-kondisi yang telah dijelaskan, perumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran pemerintah dalam menerapkan kebijakan perlindungan ketenagakerjaan di Industri Manufaktur Kabupaten Tegal untuk memenuhi hak normatif dan hak maternitas pekerja perempuan?

1.3 Tujuan Penelitian

Karya ilmiah yang sesuai dengan prinsip penelitian harus memiliki tujuan yang hendak dicapai, yakni sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis peran pemerintah dalam menerapkan kebijakan perlindungan ketenagakerjaan mengenai hak normatif dan hak maternitas perempuan pada industri manufaktur di Kabupaten Tegal.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulisan kajian ini diharapkan mampu untuk memberi manfaat dalam kajian ilmu pemerintah perihal kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dalam memenuhi hak-hak maternitas perempuan. Penelitian melalui analisis peran pemerintah dalam kebijakan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk mengembangkan kebijakan yang lebih baik serta lebih efektif dalam melindungi hak maternitas perempuan. Analisis peran pemerintah di kebijakan ini diharapkan dapat membantu mengidentifikasi serta mengatasi masalah diskriminasi gender yang mungkin hadir di suatu praktik tenaga kerja. Selain itu, kajian ini juga diharapkan dapat berpotensi untuk kegunaan seluruh masyarakat sebagai ilmu pengetahuan tentang kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dalam memenuhi hak normatif serta hak maternitas perempuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah

Diharapkan tulisan dari kajian ini mmberi manfaat bagi pemerintah setempat khususnya Dinas Tenaga Kerja serta Perindustrian Kabupaten Tegal sebagai acuan untuk melakukan pemberdayaan ekonomi perempuan dengan intensifikasi kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu untuk memberi manfaat bagi perusahaan terkait sebagai acuan untuk meningkatkan produktivitas serta reputasi perusahaan dengan memberi dukungan melalui penerapan kebijakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan.

3. Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat memberi pemahaman bagi masyarakat terutama pekerja perempuan yang belum mengetahui adanya kebijakan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan khususnya hak normatif serta hak maternitas. Serta dapat menjadi dukungan bagi tenaga kerja perempuan agar dapat memperjuangkan haknya.

1.5 Penelitian Terdahulu

Dalam sejumlah penelitian terdahulu yang telah dibaca, mayoritas penelitian membahas mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan, khususnya di sektor industri. Dari berbagai temuan, terlihat adanya pola yang serupa, yakni jika secara normatif hak pekerja perempuan sudah dijamin oleh undang-undang, namun temuan di lapangan sering kali masih

terjadi diskriminasi serta pelanggaran. Seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Nababan dkk. (2024) berjudul “Efektivitas Penerapan Kesenjangan Gender dalam Mendapatkan Perlakuan yang Sama di Dunia Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003”, isu kesenjangan gender masih menjadi problematika serius di dunia kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memang telah memberi landasan hukum yang menegaskan adanya kesetaraan hak antara pekerja laki-laki serta perempuan, namun dalam praktiknya implementasi aturan tersebut belum sepenuhnya dijalankan secara konsisten oleh banyak perusahaan. Pelanggaran yang teridentifikasi dalam penelitian tersebut mencakup pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja perempuan dengan alasan menikah maupun hamil, pengabaian hak cuti haid, hingga pembayaran upah yang berada di bawah standar. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan realitas yang terjadi di lapangan, sehingga menuntut adanya pengawasan lebih ketat serta penegakan hukum yang tegas untuk melindungi hak-hak pekerja perempuan. Penelitian ini menegaskan jika persoalan terbesar bukan hanya pada regulasi yang lemah, melainkan juga pada implementasi yang tidak optimal serta pengawasan pemerintah yang kurang ketat.

Penelitian lain dilakukan oleh Maulida serta Mariana (2020) dalam studi yang berjudul “Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan Pekerja Perempuan di Kota Cirebon” Penelitian ini mengkaji strategi yang

dilakukan pemerintah daerah, khususnya disnaker Kota Cirebon, dalam melindungi hak-hak pekerja perempuan. Temuan penelitian mengindikasikan jika meskipun secara formal perusahaan telah berupaya memenuhi sebagian besar hak pekerja perempuan, kenyataannya masih banyak permasalahan yang muncul dalam praktik. Persoalan tersebut antara lain kewajiban bagi pekerja perempuan untuk tetap bekerja pada malam hari tanpa adanya fasilitas antar-jemput, maraknya pelecehan baik secara verbal maupun fisik di lingkungan kerja, serta hambatan yang dihadapi pekerja dalam memperoleh hak cuti haid.. Strategi yang dilakukan oleh pemerintah daerah untuk menanggulangi persoalan tersebut ialah melalui kegiatan sosialisasi, baik dalam bentuk pelatihan kelas maupun sosialisasi langsung ke perusahaan (door to door). Akan tetapi, strategi ini masih dinilai terbatas serta belum sepenuhnya mampu menjawab permasalahan structural yang dihadapi oleh pekerja perempuan.

Sementara itu, Pratami (2021) melalui penelitiannya yang berjudul “Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan: Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja Perempuan pada Industri Garmen di Kabupaten Semarang” menyoroti bagaimana implementasi kebijakan perusahaan dalam memenuhi hak normatif pekerja perempuan. Hasil penelitiannya memperlihatkan jika sebagian besar hak normatif, seperti upah sesuai dengan UMR, jam kerja yang jelas, Tunjangan Hari Raya (THR), BPJS Ketenagakerjaan, cuti melahirkan, perlindungan dari PHK, hingga jaminan Keselamatan serta Kesehatan Kerja (K3), telah dipenuhi oleh perusahaan.

Namun demikian, masih ditemukan tantangan, terutama karena pekerja perempuan seringkali kurang proaktif dalam memperjuangkan haknya, misalnya pada kasus cuti haid. Dalam kondisi demikian, pekerja biasanya melapor terlebih dahulu ke serikat pekerja, sebelum kemudian membuat aduan ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Temuan penelitian memperlihatkan keberhasilan hak normatif perempuan sangat bergantung pada adanya kebijakan perusahaan yang jelas serta peran aktif pekerja dalam memperjuangkan haknya.

Dari ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan jika kebijakan perlindungan pekerja perempuan di Indonesia masih menghadapi problem implementasi. Di satu sisi, terdapat penelitian yang memperlihatkan keberhasilan, seperti pada industri garmen Kabupaten Semarang di mana hak normatif pekerja perempuan sudah terpenuhi. Namun di sisi lain, masih banyak kasus diskriminasi yang dialami pekerja perempuan, baik dalam bentuk pelecehan, pembatasan hak cuti, maupun PHK yang tidak adil. Hal ini menandakan jika regulasi yang ada masih membutuhkan pengawasan yang lebih kuat serta komitmen yang konsisten dari perusahaan maupun pemerintah daerah.

Pada kajian ini akan mempunyai kesamaan dengan beberapa penelitian yang sudah disebutkan diatas. Namun, yang membedakan ialah kajian ini menyoroti bagaimana kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dalam memenuhi hak normatif serta hak maternitas perempuan dengan menekankan pada peran pemerintah daerah yakni Dinas

Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal yang meliputi peran regulator, dinamisator serta fasilitator serta ingin mengetahui apakah peraturan tersebut berhasil diterapkan maupun tidak pada pekerja perempuan di Industri Manufaktur Kabupaten Tegal.

1.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.6.1 Hak-hak Pekerja Perempuan

1. Hak Normatif

Hak normatif pada dasarnya ialah hak-hak dasar yang sudah seharusnya diterima setiap pekerja dari perusahaan, sesuai aturan hukum yang berlaku. Hak ini wajib muncul begitu pekerja serta pengusaha terikat dalam hubungan kerja. Hak-hak tersebut bersifat ekonomi yang meliputi upah minimum, upah lembur, tunjangan hari raya, serta pesangon. Selain itu, terdapat juga hak yang bersifat politis maupun sosial seperti hak berserikat, beristirahat, mengambil cuti maupun hari libur, serta mendapatkan keselamatan serta kesehatan kerja. Dengan kata lain, hak normatif ialah hak fundamental yang dilindungi oleh undang-undang agar pekerja mendapatkan kepastian serta perlindungan.

2. Hak Maternitas

Hak maternitas pada dasarnya merupakan bagian dari hak kesehatan reproduksi yang harus dijamin keberadaannya dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Hak ini lahir dari pemahaman jika perempuan mempunyai fungsi biologis yang berbeda dari laki-laki,

khususnya dalam melanjutkan keturunan. Hak ini memastikan perempuan tetap dapat bekerja tanpa kehilangan hak-hak dasarnya selama masa kehamilan, persalinan, maupun setelah melahirkan. Hak maternitas mencakup beberapa aspek yakni larangan bagi perusahaan untuk melakukan PHK saat masa kehamilan maupun status perkawinan pekerja perempuan. Kedua adanya hak untuk melakukan cuti hamil, memberi perlindungan pada masa kehamilan, serta melahirkan dengan tetap memperoleh upah penuh. Ketiga hak memberi kesempatan bagi pekerja perempuan untuk memberi asi kepada anak dengan menghadirkan ruang laktasi. Terakhir, hak pekerja perempuan untuk melakukan cuti pada saat masa menstruasi.

1.6.2 *Feminist Legal Theory*

Feminist Legal Theory (FLT) merupakan respon pada kenyataan jika hukum sering kali tidak netral serta justru ikut melanggengkan ketidakadilan bagi perempuan. Meskipun hukum sering disebut sebagai sarana keadilan untuk semua orang, menurut para feminis hukum yang berlaku selama ini lebih banyak mencerminkan kepentingan laki-laki. Hal ini terjadi karena hukum ditulis, ditafsirkan, serta ditegakkan oleh kelompok yang dominan secara sosial, yakni laki-laki (dalam Sulistyawan, 2018). Sehingga, pengalaman serta kebutuhan perempuan sering diabaikan maupun bahkan dianggap tidak penting.

Feminist Legal Theory mencoba menawarkan cara baru dalam melihat hukum, yakni dengan menjadikan pengalaman perempuan sebagai

titik utama untuk memahami serta menilai hukum. Menurut Lapian (dalam Sulistyawan, 2018), hukum tidak bisa dianggap netral karena pada kenyataannya ia bias gender. Dengan demikian, FLT menunjukkan perspektif baru untuk mempertanyakan aturan hukum yang tampak adil di permukaan tetapi ternyata berdampak diskriminatif. Salah satu gagasan utama FLT ialah jika hukum “berjenis kelamin laki-laki.” Artinya, hukum dibentuk dari cara pandang laki-laki tentang dunia, sehingga bahasa, logika, serta struktur hukumnya juga bias. Hal ini sejalan dengan pandangan Carol Smart yang menyebut jika hukum telah memproduksi wacana yang meminggirkan perempuan serta membuat mereka lebih sering menjadi objek hukum daripada subjek yang berdaya (Smart, 1995 dalam Fletcher, 2002).

FLT menolak anggapan jika hukum harus selalu objektif. Objektivitas sering kali hanya menjadi kedok untuk mempertahankan status quo. Para pemikir feminis justru menekankan pentingnya pengalaman subjektif perempuan sebagai sumber pengetahuan hukum. Metode seperti storytelling serta consciousness raising yang dipergunakan untuk membawa pengalaman perempuan ke dalam diskusi hukum (Chamallas, 1999 dalam Fineman, 2005). Dengan cara ini, hukum bisa dilihat dari sudut pandang kelompok yang sebelumnya terpinggirkan.

FLT dekat dengan tradisi *Critical Legal Studies (CLS)* karena sama-sama berusaha mengkritik hukum yang ada serta mendorong perubahan. Kritik FLT bukan sekadar menolak aturan yang diskriminatif,

tetapi juga mencari cara untuk memperbaiki sistem hukum agar lebih peka pada pengalaman perempuan (Sulistiyawan, 2018). Strategi ini mencakup advokasi, reformasi hukum, pendidikan hukum yang inklusif, serta penelitian yang berorientasi pada keadilan gender (Fletcher, 2002).

Salah satu isu penting dalam FLT ialah perdebatan tentang kesetaraan versus perbedaan. Pendekatan kesetaraan menekankan jika perempuan serta laki-laki harus diperlakukan sama oleh hukum. Pendekatan ini berhasil mendorong lahirnya banyak putusan penting yang menghapus diskriminasi, seperti akses yang sama pada pekerjaan serta pendidikan (Fineman, 2005). Namun, sebagian pemikir feminis menilai jika memperlakukan perempuan sama persis dengan laki-laki justru mengabaikan kebutuhan khusus perempuan, misalnya hak cuti hamil serta perlindungan saat menyusui (Fletcher, 2002). Oleh karena itu, ada kelompok yang mendorong pendekatan “perbedaan” yang mengakui kebutuhan khusus perempuan agar mereka bisa berpartisipasi setara dalam masyarakat.

FLT tidak hanya sekedar kritik, tetapi juga mempunyai agenda perubahan yang jelas. Hukum harus dirombak agar dapat mencerminkan pengalaman perempuan serta memperbaiki ketimpangan struktural. Ini termasuk reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan, keluarga, serta perlindungan dari kekerasan berbasis gender. (Fletcher 2002) menekankan jika pendekatan feminis memerlukan kerja sama lintas disiplin, seperti

sosiologi, politik, serta filsafat, agar solusi yang dihasilkan benar-benar menyentuh akar masalah.

Feminist Legal Theory (FLT) relevan dengan kajian ini karena menekankan jika hukum sering kali tidak netral serta justru memihak pada kepentingan laki-laki. Dengan lensa FLT, kajian ini dapat menganalisis kebijakan ketenagakerjaan, khususnya perlindungan hak normatif serta hak maternitas, bukan hanya dari sisi formal peraturan, tetapi juga dari bagaimana kebijakan itu berdampak langsung pada pengalaman pekerja perempuan. FLT mendorong agar pengalaman perempuan dijadikan pusat analisis, sehingga hak-hak seperti cuti hamil, perlindungan jam kerja malam, serta fasilitas ruang laktasi tidak dianggap beban, melainkan bagian dari upaya mewujudkan keadilan sosial. Dengan menggunakan FLT, kajian ini tidak hanya menggambarkan kondisi yang ada, tetapi juga memberi rekomendasi agar kebijakan ketenagakerjaan menjadi lebih responsif gender, memastikan kesetaraan substantif, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil serta inklusif bagi pekerja perempuan.

1.6.3 Peran Pemerintah

Soerjono (dalam Astri, 2017) menjelaskan jika peranan maupun role merupakan aspek dinamis dari kedudukan maupun status yang dimiliki seseorang. Artinya, status yang ada tidak hanya bersifat statis, melainkan tercermin melalui tindakan nyata ketika individu menjalankan hak serta kewajibannya.

Pada saat seseorang melaksanakan hak serta kewajibannya sesuai dengan status yang melekat padanya, ia sesungguhnya sedang mengemban peran dalam masyarakat. Peranan inilah yang pada gilirannya akan mengarahkan serta menentukan pola perilaku individu dalam kehidupan sosial sehari-hari.. Peranan dianggap penting karena berfungsi mengatur perilaku individu. Dengan adanya peranan, Peranan bukan hanya berlaku bagi individu dalam masyarakat, tetapi juga berfungsi sebagai panduan perilaku bagi institusi seperti pemerintah. Peran pemerintah membentuk tatanan sosial yang mendukung kesejahteraan serta kemandirian masyarakat. Pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan pembangunan serta memberdayakan masyarakat menuju kemakmuran.

Mengingat jika tugas pemberdayaan ini tidak dapat sepenuhnya dibebankan kepada masyarakat, pemerintah dituntut menjalankan perannya secara optimal serta mendalam. Dalam kerangka desentralisasi, pemerintah daerah, termasuk pemerintah kabupaten, mempunyai kewenangan untuk mengatur urusan pemerintahan di wilayahnya masing-masing. Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang menjadi tanggung jawab pemerintah daerah sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kewenangan ini meliputi pembinaan, pengawasan, serta perlindungan hak-hak pekerja, termasuk pekerja perempuan di sektor industri manufaktur.

Menurut Ryaas Rasyid (dalam Labolo, 2010), peran pemerintah dapat dikelompokkan ke dalam tiga fungsi utama, yakni sebagai regulator,

dinamisator, serta fasilitator. Ketiga fungsi ini menjadi dasar untuk memahami bagaimana pemerintah daerah menjalankan kewajibannya dalam memastikan terpenuhinya hak normatif serta hak maternitas pekerja perempuan.

1. Pemerintah sebagai Regulator

Sebagai regulator, pemerintah mempunyai kewenangan untuk menyusun peraturan pelaksanaan serta kebijakan turunan dari undang-undang yang telah ditetapkan di tingkat pusat. Dalam konteks ini, pemerintah kabupaten melalui Dinas Tenaga Kerja bertugas menyusun kebijakan teknis maupun regulasi daerah yang mendukung pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan, termasuk dalam menetapkan upah minimum kabupaten (UMK), membuat surat edaran pelaksanaan cuti maternitas, serta mengatur ketentuan ruang laktasi di lingkungan kerja. Peran regulator ini bertujuan menciptakan kepastian hukum serta memberi panduan bagi perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada pekerja, khususnya pekerja perempuan. Tanpa regulasi yang jelas, hak-hak pekerja rentan untuk diabaikan oleh pihak perusahaan (Harisa, 2023).

2. Pemerintah sebagai Dinamisator

Sebagai dinamisator, pemerintah bertugas mendorong partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Pemerintah kabupaten tidak hanya membuat aturan, tetapi juga berperan dalam memberi edukasi serta bimbingan kepada

pihak perusahaan serta pekerja mengenai hak serta kewajiban masing-masing. Dinas Tenaga Kerja, misalnya, dapat mengadakan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan, memberi pelatihan bagi pengusaha terkait pemenuhan hak maternitas, serta membuka dialog antara buruh dengan pengusaha. Tujuannya ialah membangun kesadaran bersama jika perlindungan pada pekerja perempuan bukan sekadar kewajiban hukum, tetapi juga bagian dari etika bisnis serta upaya menjaga produktivitas tenaga kerja (Waruwu, 2023).

3. Pemerintah sebagai Fasilitator

Sebagai fasilitator, pemerintah daerah bertugas menciptakan lingkungan yang mendukung pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan secara optimal. Dalam hal ini, pemerintah kabupaten dapat menyediakan sarana pendukung seperti pusat layanan konsultasi ketenagakerjaan, ruang laktasi di kawasan industri, maupun mendorong terbentuknya klinik kesehatan kerja khusus perempuan.

Selain itu, pemerintah juga dapat menjembatani kerja sama antara perusahaan, serikat buruh, serta instansi lain seperti Dinas Kesehatan untuk memastikan pekerja perempuan memperoleh hak mereka dengan baik. Dukungan ini menjadi penting terutama bagi pekerja perempuan di sektor manufaktur yang kerap menghadapi tantangan dalam mengakses hak maternitas seperti cuti hamil, cuti melahirkan, serta menyusui (Labolo, 2010).

Ketiga peran utama pemerintah daerah sebagai regulator, dinamisator, serta fasilitator merupakan kerangka teoritis yang dipergunakan dalam kajian ini untuk menganalisis bagaimana pemerintah Kabupaten Tegal, melalui kebijakan serta tindakan nyatanya, melindungi hak normatif serta maternitas pekerja perempuan di sektor industri manufaktur. Dengan memahami serta mengkaji ketiga peran ini, penelitian diharapkan dapat memberi gambaran yang komprehensif tentang efektivitas pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah.

1.7 Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep pada dasarnya merupakan proses untuk menerjemahkan suatu konsep penelitian yang masih bersifat abstrak menjadi unsur-unsur yang lebih konkret, sederhana, serta dapat diukur (Sugiyono, 2012:31). Tahapan ini tidak hanya menjelaskan konsep secara teoritis, tetapi juga memecahnya ke dalam indikator-indikator yang jelas agar memudahkan pemahaman serta pengukuran. Di bagian tengah, operasionalisasi konsep berperan penting sebagai pedoman analisis bagi peneliti. Keberhasilan kerangka operasional dapat dilihat dari sejauh mana dimensi serta indikator yang disusun mampu memberi gambaran yang tepat mengenai variabel yang diteliti. Dengan adanya indikator tersebut, peneliti dapat memperoleh data yang lebih terarah serta memastikan hasil analisis sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam konteks kajian ini, operasionalisasi konsep disusun dengan menyesuaikan fokus kajian yang diangkat. Adapun judul penelitian yang

menjadi rujukan ialah “Peran Pemerintah dalam Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan dalam Memenuhi Hak Normatif serta Hak Maternitas pada Industri Manufaktur di Kabupaten Tegal Tahun 2025.” Dengan demikian, kerangka operasional yang dibangun diharapkan mampu mendukung proses penelitian secara sistematis serta menghasilkan temuan yang relevan.”

Gambar 1. 1 Operasionalisasi Konsep

No.	Konsep	Dimensi Konsep	Indikator
1.	Hak Normatif	- Upah Minimum sesuai ketentuan - Jam kerja & waktu istirahat - Jaminan Kesehatan serta Keselamatan Kerja	1. Penerapan UMK sesuai aturan 2. Ketersediaan waktu istirahat, cuti tahunan serta cuti sakit 3. Akses Fasilitas Kesehatan serta Ketenagakerjaan
2.	Hak Maternitas	- Perlindungan bagi pekerja hamil - Hak cuti melahirkan - Hak cuti keguguran - Hak cuti haid - Hak cuti menyusui	1. Penyesuaian beban kerja pekerja hamil 2. Cuti melahirkan sesuai Undang-Undang 3. Cuti keguguran Undang-Undang 4. Cuti haid sesuai Undang-Undang

			5. Ketersediaan Ruang Laktasi
3.	Feminist Legal Theory	- Kesetaraan gender dalam hukum - Afirmasi bagi kelompok rentan perempuan - Hukum pada diskriminasi	1. Peraturan pemerintah yang ramah gender 2. Peraturan perusahaan yang ramah gender 3. Mekanisme perlindungan dari diskriminasi serta pelecehan seksual
4.	Peran Pemerintah	- Regulator - Dinamisor - Fasilitator	1. Membuat regulasi serta melakukan pengawasan 2. Mendorong implementasi kebijakan 3. Menyediakan sarana serta pendampingan

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya dipahami sebagai proses mengumpulkan, menganalisis, serta menafsirkan data yang dibutuhkan dalam suatu kajian ilmiah.

Dalam kajian ini, metodologi yang dipergunakan ialah penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif.

Pendekatan kualitatif dipilih karena dianggap mampu memberi gambaran yang lebih mendalam terkait fenomena yang diteliti. Penelitian ini juga termasuk ke dalam jenis penelitian lapangan (field research), mengingat pokok bahasan yang diangkat erat kaitannya dengan kondisi nyata di lingkungan masyarakat. Dengan demikian, penggunaan metode kualitatif berbasis penelitian lapangan diharapkan dapat membantu peneliti memperoleh data yang komprehensif, akurat, serta relevan dengan tujuan penelitian.

Jenis kajian ini dipilih untuk mencermati secara detail mengenai suatu masalah seperti bagaimana peran pemerintah dalam perlindungan tenaga kerja perempuan untuk memenuhi hak normatif serta hak maternitas perempuan pada industri manufaktur Kabupaten Tegal. Metode kualitatif dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian yakni mengenai peran pemerintah serta juga regulasi dalam perlindungan tenaga kerja perempuan untuk melindungi hak normatif serta hak maternitas di Kabupaten Tegal.

1.8.2 Sumber Data

Dalam kajian ini, sumber data dibedakan ke dalam dua kelompok utama, yakni:

1. Data primer, yakni data yang diperoleh peneliti secara langsung di lapangan melalui teknik wawancara, observasi, serta dokumentasi.
2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal,

laporan, maupun database publik yang relevan dengan permasalahan serta kebutuhan penelitian.

1.8.3 Jenis dan Sumber Data

Setiap penelitian pada hakikatnya bertujuan untuk memperoleh data yang relevan, sehingga tahap pengumpulan data menjadi bagian yang sangat krusial dalam proses penelitian. Dalam studi ini, peneliti menggunakan tiga metode pengumpulan data, yakni dokumentasi, wawancara, serta observasi.

1. Wawancara

Dalam kajian ini, wawancara dipergunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data. Metode ini dipandang efektif karena mampu membantu peneliti mengidentifikasi permasalahan yang diteliti sekaligus memahami secara lebih mendalam perspektif dari para responden. Dalam konteks ini, narasumber utamanya ialah Pegawai bagian Hubungan Industrial di Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja di Kabupaten Tegal, Manajer maupun perwakilan Manajer perusahaan industri manufaktur berskala sedang yakni PT. Karya Paduyaksa serta perwakilan karyawan perempuan. Sifat wawancara dapat dilakukan secara terstruktur berupa pertanyaan tetap serta wawancara semi-struktur yang rangkaian pertanyaannya secara terbuka. Wawancara dilakukan secara tatap muka maupun melalui media komunikasi.

2. Observasi

Metode observasi sebagai pendekatan penelitian dengan melakukan suatu analisis serta mencatat secara sistematis realita subjek penelitian dengan mengamati secara langsung. Observasi bisa dilakukan secara partisipatif maupun non-partisipatif.

3. Dokumentasi

Dokumentasi sebagai rekam jejak peristiwa yang telah terjadi dapat mencakup dari berbagai bentuk seperti gambar serta rekaman suara. Pada kajian ini, dokumentasi diterapkan dengan tujuan untuk memperkuat hasil-hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara serta observasi.

1.8.4 Analisis Data

Proses pengolahan data dilakukan melalui tindakan tindakan berikut ini setelah mengumpulkan informasi yang cukup untuk studi ini, yakni:

1. Reduksi Data

Dalam penelitian, reduksi data merupakan langkah awal yang sangat penting karena berfungsi menyederhanakan serta menyeleksi data mentah agar lebih mudah dipahami serta relevan dengan fokus kajian. Proses ini berlangsung sejak penyusunan kerangka konseptual hingga tahap pengumpulan data, lalu berlanjut pada analisis. Pada akhirnya, reduksi data memastikan hasil penelitian tersaji lebih terarah, sistematis, serta mampu menggambarkan permasalahan secara komprehensif.

2. Penyajian Data

Tahap setelah data direduksi ialah menyajikan data sebagai bagian penting dari proses analisis. Pada tahap ini, informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dihimpun serta disusun agar dapat menggambarkan pola serta hubungan yang relevan dengan penelitian. Penyajian data kualitatif dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti teks naratif, matriks, grafik, jaringan, maupun bagan, yang berfungsi untuk menyatukan data secara teratur serta logis. Melalui cara ini, data yang kompleks menjadi lebih mudah diakses serta dipahami. Dengan demikian, penyajian data tidak hanya membantu peneliti dalam menganalisis temuan, tetapi juga memudahkan penarikan kesimpulan secara jelas serta mendalam.

3. Kesimpulan maupun Verifikasi

Kegiatan penarikan kesimpulan sudah dilakukan sejak awal penelitian serta terus dilakukan secara konsisten setiap setelah melakukan penelitian agar dapat menemukan kesimpulan yang kredibel. Temuan ini nantinya berupa deksripsi maupun gambaran mengenai peran pemerintah dalam menerapkan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan dalam pemenuhan hak-hak normatif serta hak-hak maternitas perempuan.

1.8.5 Kualitas Data

Kualitas data dalam penelitian merupakan tingkat keakuratan, keandalan, serta keabsahan data yang diperoleh. Upaya menjaga kualitas

data dilakukan melalui berbagai langkah yang saling melengkapi. Peneliti perlu meningkatkan keterlibatan secara langsung dalam kegiatan penelitian di lapangan serta melakukan pengamatan pada metode maupun sumber data. Data yang diperoleh dibandingkan dengan referensi sebelumnya sehingga hasil analisis dapat sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan dalam penelitian. Hasil penelitian berfungsi sebagai upaya perbaikan sekaligus antisipasi pada kemungkinan adanya kekurangan dalam proses pengumpulan data. Uji keabsahan data dilakukan peneliti melalui penerapan teknik triangulasi serta penggunaan referensi yang mendukung.

Sebagai metode untuk memastikan keabsahan data, triangulasi dipergunakan dengan menggabungkan berbagai teknik pengumpulan informasi. Dalam praktiknya, data dari satu sumber diperiksa melalui metode berbeda, misalnya membandingkan hasil wawancara dengan observasi, dokumentasi, maupun referensi ilmiah. Dengan pendekatan ini, validitas serta kredibilitas data penelitian lebih terjamin, sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.