

Perlindungan Hukum dan Pengawasan Ketenagakerjaan bagi Pekerja Perempuan di Kabupaten Minahasa Utara

***Marthin Doodoh**

Universitas Sam Ratulangi Manado Indonesia

Penulis Koresponden, email: marthindoodoh14@gmail.com

Diterima: 23-09-2026

Disetujui: 15-10-2026

DOI: 10.47200/jnajpm.v11i2.3912

Abstrak

Perlindungan hukum tenaga kerja perempuan merupakan bagian penting dari pembangunan masyarakat karena berkaitan dengan kesetaraan, pekerjaan layak, dan kesehatan. Penelitian ini menganalisis perlindungan hukum tenaga kerja perempuan, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, serta faktor yang memengaruhi implementasinya di Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian menggunakan metode hukum empiris berorientasi sosio-legal dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, konseptual, dan sosio-legal. Data hukum dan informasi lapangan dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan menempatkan kesenjangan norma dan praktik sebagai fokus analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan normatif telah mencakup kesetaraan, hak reproduksi, waktu kerja, pengupahan, serta keselamatan kerja, tetapi Implementasinya masih dipengaruhi kepatuhan perusahaan, pemahaman hukum, dan kapasitas pengawasan di daerah. Penguatan pengawasan responsif gender, berbasis risiko, preventif, edukatif, dan koordinasi multipihak diperlukan dalam pemenuhan cuti haid/hamil atau ruang laktasi.

Kata Kunci: tenaga kerja perempuan; perlindungan hukum; pengawasan ketenagakerjaan; pekerjaan layak

Abstract

Legal protection for women workers is an important component of community development because it concerns equality, decent work, health, safety, and family welfare. This study analyzes women workers' legal protection, labour inspection, and factors affecting implementation in North Minahasa Regency, Indonesia. The study uses an empirical legal method with statutory, conceptual, and socio-legal approaches. Legal materials and field information are analyzed descriptively and qualitatively, focusing on gaps between legal norms and workplace practices. The findings show that protection covers equality, reproductive rights, working time, remuneration, and occupational safety, but implementation remains affected by employer compliance, legal awareness, and supervisory capacity. Strengthening oversight—characterized by a gender-responsive, risk-based, preventive, and educational approach, alongside multi-stakeholder coordination—is essential to ensure compliance regarding menstrual and maternity leave as well as the provision of lactation rooms.

Keywords: women workers; legal protection; labour inspection; decent work

Pendahuluan

Pekerjaan layak merupakan salah satu fondasi pembangunan masyarakat karena pendapatan, keamanan kerja, perlindungan sosial, dan kesempatan yang setara menentukan kemampuan rumah tangga untuk mempertahankan kesejahteraan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Dalam konteks Indonesia, perempuan merupakan bagian penting dari angkatan kerja, tetapi partisipasi perempuan masih berada di bawah laki-laki. Data BPS menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan pada Agustus 2024 sebesar 56,42 persen, sedangkan laki-laki sebesar 84,66 persen. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak cukup hanya membuka lapangan kerja, tetapi juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja tidak menciptakan hambatan berbasis gender dan bahwa hak pekerja perempuan dapat digunakan secara efektif (Harahap and Qarni 2026; Marheni et al. 2026; BPS, 2025).

Secara konstitusional, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bertumpu pada Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, sedangkan Pasal 28D ayat (2) menjamin hak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kerangka tersebut dioperasionalkan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana perubahan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan juga memperkuat konteks kebijakan perlindungan ibu dan anak yang relevan dengan kehidupan kerja dan reproduksi.

Perlindungan pekerja perempuan mempunyai karakter ganda . Pada satu sisi, perempuan memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan, upah, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang bebas diskriminasi. Pada sisi lain, terdapat kebutuhan perlindungan yang berhubungan dengan menstruasi, kehamilan, persalinan, keguguran, menyusui, dan kondisi kerja tertentu. Moeliono dan Indriyani (2024) menunjukkan bahwa pengaturan cuti menstruasi, kehamilan, keguguran, dan melahirkan di Indonesia merupakan hasil tarik-menarik antara tuntutan produktivitas dan kebutuhan perlindungan reproduktif. Adnyani dan Landrawan (2023) juga menempatkan diskriminasi pengupahan sebagai persoalan yang tidak dapat dipisahkan dari prinsip kesetaraan.

Penelitian di bidang ini telah memperlihatkan tiga kecenderungan. Pertama, sebagian penelitian berfokus pada kajian normatif terhadap perlindungan pekerja perempuan setelah perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terutama terkait hak reproduksi, diskriminasi, dan kepastian hukum (Maesarani & Pratiwi, 2026; Tania & Zubaedah, 2025). Kedua, penelitian empiris pada tingkat perusahaan menunjukkan bahwa implementasi hak pekerja perempuan masih dipengaruhi oleh kebijakan internal, budaya kerja, dan kepatuhan perusahaan; misalnya Haris et al. (2025) pada perusahaan di Makassar dan Putri dan Mediawati

(2024) mengenai cuti menstruasi. Ketiga, penelitian mengenai pengawasan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya, desain kewenangan, dan koordinasi antartingkat pemerintahan dapat mengurangi efektivitas pengawasan (Karamoy, Simbala, and Gosal 2024; Tinangon et al. 2024; Rahman et al., 2023; Fitriani et al., 2022).

Dalam perspektif pembangunan masyarakat, perlindungan pekerja perempuan tidak berhenti pada hubungan hukum individual antara pekerja dan pemberi kerja. Perlindungan tersebut berkaitan dengan kualitas pekerjaan, ketahanan ekonomi rumah tangga, kesehatan reproduksi, partisipasi perempuan dalam ekonomi lokal, serta kapasitas kelembagaan pemerintah dan perusahaan. ILO menekankan pentingnya pengawasan ketenagakerjaan yang sensitif gender untuk mencegah dan menangani diskriminasi, pelecehan, serta kekerasan di tempat kerja. Pada 2024, ILO bersama mitra di Indonesia menyelenggarakan penguatan kapasitas pengawas di Sulawesi Utara, termasuk Manado, dengan materi mengenai bias gender, diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan di tempat kerja (ILO, 2024a, 2024b). Konteks regional tersebut membuat Kabupaten Minahasa Utara relevan untuk melihat bagaimana norma perlindungan diterjemahkan menjadi praktik pengawasan.

Kabupaten Minahasa Utara mempunyai dinamika pasar kerja yang perlu dibaca dalam kerangka pembangunan daerah. Di sini tingkat Pengangguran Terbuka turun dari 7,17 persen pada 2023 menjadi 6,73 persen pada 2024, sementara penduduk yang bekerja pada 2024 sekitar 107,43 ribu orang (BPS Kabupaten Minahasa Utara, 2024). Perbaikan indikator kuantitatif pasar kerja belum otomatis menunjukkan kualitas perlindungan kerja. TPT tidak menjelaskan apakah pekerja perempuan menerima hak reproduktif, memperoleh upah dan perlakuan yang setara, bekerja dalam kondisi aman, atau memiliki akses terhadap mekanisme pengaduan dan pengawasan.

Dari situ bisa diketahui bahwa keterbatasan kajian yang secara simultan menghubungkan tiga lapisan persoalan: norma perlindungan pekerja perempuan, pengalaman implementasinya dalam hubungan kerja di daerah, dan kapasitas pengawasan ketenagakerjaan sebagai mekanisme yang menjembatani *das sollen* dan *das sein*. Penelitian terdahulu banyak memberikan analisis normatif atau studi pada satu perusahaan/isu tertentu, sedangkan konteks Minahasa Utara belum ditempatkan secara spesifik dalam kerangka pembangunan masyarakat dan pengawasan responsif gender. Pertanyaan penelitian diarahkan pada bagaimana bentuk perlindungan hukum tenaga kerja perempuan, bagaimana pengawasan ketenagakerjaan dijalankan, dan faktor apa yang mempengaruhi efektivitas perlindungan tersebut di Kabupaten Minahasa Utara.

Penelitian ini tidak mengarah pada penemuan norma baru, melainkan pada penyusunan analisis integratif yang menghubungkan perlindungan pekerja perempuan dengan tata kelola pengawasan ketenagakerjaan dan pembangunan masyarakat pada tingkat lokal. Pengawasan ditempatkan bukan semata sebagai

fungsi represif, tetapi juga preventif, edukatif, berbasis risiko, dan responsif gender. Relevansinya semakin kuat setelah berlakunya Permenaker Nomor 11 Tahun 2026 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang menggantikan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 beserta perubahannya dan mengatur pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, pelaporan, serta penetapan status kepatuhan berdasarkan peta kerawanan, potensi bahaya, dan tingkat kepatuhan perusahaan (Kementerian Ketenagakerjaan, 2026). Bahkan pendekatan pengawasan responsif gender dalam regulasi ini mempunyai relevansi praktis dengan perkembangan kebijakan di berbagai wilayah daerah Indonesia. ILO pada 2024 bahkan telah melakukan penguatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan di Sulawesi Utara, termasuk Manado, terkait bias gender, diskriminasi, pelecehan dan kekerasan di tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian bertujuan menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Kabupaten Minahasa Utara, mengkaji pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, serta mengidentifikasi faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas perlindungan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi pemerintah daerah, pengawas ketenagakerjaan, perusahaan, pekerja, dan organisasi pekerja untuk memperkuat pekerjaan layak dan pembangunan masyarakat pekerja yang inklusif.

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris dengan orientasi sosio-legal untuk menghubungkan hukum sebagai norma dengan hukum sebagai praktik. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan peraturan perundang-undangan untuk memetakan norma perlindungan pekerja perempuan dan pengawasan ketenagakerjaan; pendekatan konseptual untuk menjelaskan perlindungan hukum, kesetaraan, pekerjaan layak, dan pengawasan; serta pendekatan sosio-legal untuk membaca implementasi norma dalam hubungan kerja di Kabupaten Minahasa Utara. Sumber data terdiri atas bahan hukum primer berupa UUD NRI Tahun 1945, UU No. 13 Tahun 2003 beserta perubahan yang berlaku, UU No. 6 Tahun 2023, UU No. 4 Tahun 2024, PP No. 35 Tahun 2021, PP No. 36 Tahun 2021, dan Permenaker No. 11 Tahun 2026; bahan hukum sekunder berupa buku dan artikel jurnal; serta data lapangan yang dilaporkan dalam naskah sumber melalui wawancara dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Kabupaten Minahasa Utara. Data dianalisis secara deskriptif-kualitatif melalui reduksi data, kategorisasi berdasarkan tema perlindungan, pengawasan, hambatan, dan respons kelembagaan, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan analisis diperkuat melalui triangulasi sumber antara norma hukum, literatur, data ketenagakerjaan daerah, dan keterangan lapangan. Adapun informan dalam wawancara untuk penelitian ini difokuskan pada para pekerja perempuan dan aparat dinas tenaga kerja selaku Pengawas dengan pemilihan secara *purposive*. Analisis dengan pendekatan *thematic analysis* yang mengacu pada model analisis kualitatif dalam Sugiono (2021).

Hasil dan Pembahasan

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan di Daerah

Perlindungan pekerja perempuan di Kabupaten Minahasa telah memiliki dasar normatif yang relatif luas, meliputi kesempatan kerja, perlakuan yang setara, pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu kerja, serta perlindungan berkaitan dengan kehamilan, persalinan, dan keguguran. Kerangka tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan hukum tidak seharusnya dipahami sebagai keistimewaan, melainkan sebagai instrumen untuk memastikan kesetaraan substantif. Dalam konteks pembangunan masyarakat, pekerja perempuan merupakan aktor ekonomi rumah tangga dan masyarakat; karena itu, hilangnya hak atas upah, cuti, keselamatan, atau perlakuan yang adil dapat berdampak pada kesejahteraan keluarga.

Dari perspektif perlindungan hukum, hubungan kerja menempatkan pekerja pada posisi yang membutuhkan jaminan negara karena terdapat ketidakseimbangan daya tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Temuan ini konsisten dengan pendekatan Soekanto mengenai faktor penegakan hukum, yang menekankan bahwa efektivitas norma dipengaruhi oleh hukum, aparat, sarana, masyarakat, dan kebudayaan. Pada isu pekerja perempuan, faktor-faktor tersebut bertemu dengan norma sosial tentang peran perempuan dan reproduksi. Nuraeni dan Suryono (2021) menunjukkan bahwa budaya dan konstruksi sosial masih menjadi tantangan dalam pencapaian kesetaraan kerja di Indonesia.

Penelitian mutakhir telah memperkuat persoalan tersebut. Maesarani dan Pratiwi (2026) menunjukkan adanya kesenjangan antara perlindungan normatif dan implementasi dalam relasi kerja yang semakin fleksibel. Haris et al. (2025) menempatkan implementasi perlindungan perempuan pada level perusahaan dan peran dinas tenaga kerja sebagai isu penting. Prasetyo dan Damayanti (2025) juga menunjukkan bahwa mekanisme perlindungan pekerja perempuan masih menghadapi tantangan berupa diskriminasi, pelecehan, beban ganda, dan akses perlindungan yang belum merata. Dengan demikian, temuan di Minahasa Utara dapat dibaca sebagai bagian dari persoalan yang lebih luas: keberadaan norma belum identik dengan kemampuan pekerja untuk menikmati hak secara nyata.

Salah satu isu penting ialah mengenai cuti haid dan cuti melahirkan serta persoalan pembayaran upah yang dilaporkan pada Disnaker yang minim. Namun hak cuti reproduktif dan fasilitas laktasi kerap terabaikan akibat relasi kuasa timpang serta keterbatasan personel pengawas. Sementara sebagian besar pekerja perempuan merasakan kerugian ketika hak cuti tidak diikuti pembayaran secara penuh. Namun, isu tersebut sejalan dengan Putri dan Mediawati (2024) yang menemukan bahwa pelaksanaan cuti menstruasi pada studi perusahaan tertentu dipengaruhi oleh ketidakjelasan regulasi internal dan budaya yang belum sensitif gender. Moeliono dan Indriyani (2024) juga memperlihatkan bahwa hak cuti reproduktif berada dalam ruang kompromi antara kepentingan produksi dan perlindungan perempuan.

Karena itu, perlindungan hukum di Minahasa Utara perlu diarahkan dari sekadar kepatuhan administratif menuju perlindungan substantif. Ukuran keberhasilannya dapat mencakup keterjangkauan informasi hak, tidak adanya diskriminasi dalam rekrutmen dan upah, akses terhadap cuti reproduktif, keselamatan kerja sesuai risiko pekerjaan, mekanisme pengaduan yang aman, dan tindak lanjut pengawasan. Kerangka ini lebih mendorong persesuaian dengan paradigma pembangunan masyarakat karena menempatkan pekerja sebagai subjek pembangunan, bukan sekadar input produksi.

Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan di Daerah

Pengawas ketenagakerjaan sebagai instrumen negara untuk memastikan berlakunya norma ketenagakerjaan. Fungsi tersebut tidak semata-mata represif, tetapi juga preventif dan edukatif. Dalam kerangka regulasi yang berlaku pada 2026, Permenaker Nomor 11 Tahun 2026 menegaskan tata kelola pengawasan melalui pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, pengembangan sistem pengawasan, pelaporan, dan penetapan status kepatuhan berbasis peta kerawanan, potensi bahaya, serta tingkat kepatuhan perusahaan (Kementerian Ketenagakerjaan, 2026). Perubahan ini penting karena menggeser pembacaan pengawasan dari sekadar respons terhadap pengaduan menuju pengelolaan risiko.

Temuan penelitian di Minahasa Utara menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan dihadapkan pada keterbatasan sumber daya pengawas, tingkat kepatuhan perusahaan, dan pemahaman pekerja maupun pemberi kerja. Temuan ini konsisten dengan Rahman et al. (2023), yang mengidentifikasi persoalan regulasi dan keterbatasan sumber daya pada pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Fitriani et al. (2022) juga menunjukkan bahwa keterbatasan personel dapat berkontribusi terhadap belum efektifnya pengawasan, khususnya pada kepatuhan pengupahan. Karena itu, persoalan pengawasan di Minahasa Utara tidak tepat dijelaskan semata sebagai persoalan moral perusahaan atau kurangnya keberanian pekerja melapor; kapasitas kelembagaan dan desain pengawasan juga perlu dianalisis.

Pada saat yang sama, pengawasan harus menjadi lebih sensitif gender. ILO pada 2024 mengembangkan penguatan kapasitas pengawas di Indonesia, termasuk di Sulawesi Utara, dengan fokus pada bias gender, diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa pemeriksaan ketenagakerjaan modern perlu memasukkan pertanyaan mengenai akses perempuan terhadap hak, bukan hanya pemeriksaan administratif atas kontrak atau upah. Dengan pendekatan tersebut, pemeriksaan dapat mengidentifikasi pola diskriminasi yang mungkin tidak terlihat melalui dokumen formal.

Dalam perspektif pembangunan masyarakat, pengawasan yang efektif menghasilkan manfaat berlapis. Pertama, pekerja memperoleh kepastian hak dan perlindungan. Kedua, perusahaan memperoleh kepastian mengenai standar kepatuhan dan mengurangi risiko sengketa. Ketiga, pemerintah memperoleh instrumen untuk mengarahkan kualitas pasar kerja. Keempat, keluarga pekerja memperoleh manfaat melalui pendapatan dan kondisi kerja yang lebih aman.

Dengan demikian, pengawasan ketenagakerjaan merupakan bagian dari tata kelola pembangunan daerah, bukan fungsi administratif yang berdiri sendiri.

Studi tentang interaksi pengawasan publik dan mekanisme kepatuhan privat di Indonesia menunjukkan bahwa pengawasan pemerintah dan inisiatif kepatuhan perusahaan dapat mengisi fungsi yang berbeda dan saling melengkapi. Bartley et al. (2015) menemukan bahwa kode etik privat dan pengawasan pemerintah mempunyai ruang kerja yang berbeda dalam peningkatan kondisi kerja. Pelajaran tersebut relevan untuk Minahasa Utara: pemerintah tidak harus bekerja sendiri, tetapi dapat membangun ekosistem kepatuhan bersama perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat sipil.

Faktor Penghambat dan Pendukung Perlindungan bagi Pekerja Perempuan di Daerah

Pertama, keterbatasan kapasitas pengawasan menjadi faktor struktural. Naskah sumber menyebut keterbatasan sumber daya pengawas sebagai salah satu hambatan. Literatur menunjukkan bahwa persoalan jumlah dan distribusi pengawas dapat mengurangi intensitas pemeriksaan dan tindak lanjut. Permenaker No. 11 Tahun 2026 memberikan ruang bagi pengawasan berbasis risiko; karena itu, keterbatasan sumber daya seharusnya diimbangi dengan pemetaan perusahaan berdasarkan tingkat risiko, riwayat kepatuhan, karakteristik sektor, dan potensi kerentanan pekerja perempuan.

Kedua, kepatuhan perusahaan menjadi faktor institusional. Perlindungan perempuan tidak efektif jika kebijakan internal perusahaan bertentangan dengan norma ketenagakerjaan atau jika hak hanya tersedia secara formal. Penelitian Haris et al. (2025) dan Putri dan Mediawati (2024) menunjukkan pentingnya kebijakan internal dan peran institusi ketenagakerjaan dalam memastikan hak diterapkan. Dalam konteks Minahasa Utara, kepatuhan perlu dipahami sebagai proses berkelanjutan yang mencakup sosialisasi, pembinaan, pemeriksaan, koreksi, dan penegakan.

Ketiga, pengetahuan hukum pekerja dan pemberi kerja menentukan kemampuan menggunakan hak. Naskah sumber menyebut rendahnya pemahaman sebagai salah satu hambatan. Hal ini sejalan dengan pendekatan pembangunan masyarakat yang menekankan penguatan kapasitas warga. Sosialisasi sebaiknya tidak berhenti pada penyebaran teks regulasi, tetapi diterjemahkan menjadi panduan praktis: kapan pekerja berhak atas cuti tertentu, bagaimana mengajukan pengaduan, bukti apa yang perlu disimpan, kepada siapa laporan disampaikan, dan bagaimana perlindungan dari tindakan balasan.

Keempat, konstruksi gender dan budaya kerja dapat menjadi hambatan tersembunyi. Perempuan dapat dipandang sebagai tenaga kerja yang lebih mahal atau kurang fleksibel karena kebutuhan reproduktif. Perspektif tersebut berpotensi mendorong diskriminasi dalam perekrutan, promosi, pembagian kerja, atau

pemberian fasilitas. Karena itu, pengawasan responsif gender harus menguji praktik nyata, bukan hanya keberadaan dokumen kebijakan.

Di sisi lain, terdapat faktor pendukung yang dapat dikembangkan, yaitu keberadaan kerangka hukum, struktur pengawasan pemerintah, peluang koordinasi antara pemerintah, perusahaan, serikat pekerja, dan masyarakat sipil, serta perkembangan kebijakan nasional menuju pengawasan berbasis risiko dan peningkatan kapasitas pengawas yang sensitif gender. Kombinasi faktor tersebut dapat menjadi dasar pengembangan model perlindungan pekerja perempuan yang lebih partisipatif di daerah.

Berdasarkan sintesis temuan dan penelitian terdahulu, penguatan perlindungan di Minahasa Utara dapat dirumuskan dalam empat lapis yang saling terkait. Lapis pertama adalah literasi hak, yaitu memastikan pekerja dan pemberi kerja memahami norma perlindungan perempuan. Lapis kedua adalah kepatuhan perusahaan, melalui kebijakan internal, fasilitas kerja, prosedur pengaduan, dan dokumentasi pemenuhan hak. Lapis ketiga adalah pengawasan responsif gender, dengan memasukkan indikator diskriminasi, hak reproduktif, keselamatan, dan kekerasan/pelecehan ke dalam pemeriksaan berbasis risiko. Lapis keempat adalah kolaborasi dan pemulihan, yaitu koordinasi pemerintah, perusahaan, pekerja, serikat pekerja, dan lembaga masyarakat untuk menangani pelanggaran dan mencegah pengulangan.

Hal ini konsisten dengan fungsi pengawasan yang bersifat preventif, edukatif, dan represif. Perbedaannya adalah fokusnya diperluas dari kepatuhan terhadap norma umum menuju pemenuhan hak perempuan sebagai indikator kualitas pembangunan masyarakat. Strategi demikian juga sesuai dengan perkembangan kebijakan pengawasan 2026 yang menekankan pemetaan kerawanan dan tingkat kepatuhan. Dengan demikian, perusahaan dengan riwayat pelanggaran atau sektor berisiko tinggi dapat memperoleh intensitas pengawasan yang lebih besar, sementara perusahaan yang patuh tetap mendapat pembinaan dan verifikasi.

Penggabungan perspektif perlindungan hukum dan pembangunan masyarakat menjadi titik penting dalam penelitian ini. Perlindungan tidak hanya diukur dari kemampuan negara memberikan sanksi, tetapi juga dari kemampuan sistem lokal membangun kapasitas pekerja, mendorong kepatuhan perusahaan, menyediakan kanal pengaduan, dan menghasilkan kondisi kerja yang memungkinkan perempuan tetap produktif tanpa kehilangan hak reproduktif.

Tabel 1

Peta Penguatan Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan

Dimensi	Hasil temuan	Arah penguatan
Hak reproduktif	Hak cuti dan perlindungan kehamilan/melahirkan belum terlaksana optimal.	Audit kebijakan internal dan sosialisasi hak.

Pengawasan	Keterbatasan sumber daya dan kepatuhan memengaruhi efektivitas.	Pemetaan risiko dan pengawasan berbasis kepatuhan.
Kesetaraan	Masih ada potensi diskriminasi terhadap pekerja perempuan.	Pemeriksaan responsif gender.
Kapasitas aktor	Pemahaman pekerja/pemberi kerja menjadi faktor penting.	Pelatihan dan kanal pengaduan yang mudah diakses.

Penutup

Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja perempuan di Kabupaten Minahasa Utara telah memiliki landasan hukum yang relatif kuat, tetapi efektivitasnya bergantung pada implementasi di tempat kerja dan kapasitas pengawasan. Persoalan utama yang teridentifikasi dalam naskah sumber meliputi pelaksanaan hak reproduktif, kepatuhan perusahaan, pemahaman pekerja dan pemberi kerja, serta keterbatasan sumber daya pengawas. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang memperlihatkan kesenjangan antara perlindungan normatif dan praktik, sekaligus menegaskan bahwa pengawasan merupakan penghubung penting antara norma dan pemenuhan hak. Dalam kerangka pembangunan masyarakat, perlindungan pekerja perempuan perlu ditempatkan sebagai bagian dari pembangunan pekerjaan layak, kesejahteraan keluarga, dan kesetaraan sosial. Berlakunya Permenaker Nomor 11 Tahun 2026 memberikan momentum untuk memperkuat pengawasan berbasis risiko dan responsif gender. Pemerintah daerah dan pengawas perlu memperkuat pemetaan perusahaan berisiko, edukasi hak pekerja, pemeriksaan terhadap indikator diskriminasi dan hak reproduktif, serta mekanisme pengaduan yang mudah diakses. Perusahaan perlu memastikan kebijakan internal konsisten dengan norma ketenagakerjaan dan membangun lingkungan kerja yang aman. Untuk memenuhi standar artikel empiris Sinta 3 secara penuh, penulis masih harus melengkapi data lapangan asli mengenai jumlah dan karakteristik informan, waktu dan lokasi wawancara, instrumen penelitian, serta bukti empiris yang mendukung setiap klaim mengenai praktik perusahaan.

Penelitian lanjutan dapat menguji model pengawasan responsif gender tersebut pada sektor pekerjaan yang berbeda di Minahasa Utara, membandingkan pengalaman pekerja perempuan antarperusahaan, serta mengukur hubungan antara kepatuhan perusahaan, kualitas pengawasan, dan kesejahteraan pekerja. Pengembangan indikator lokal mengenai perlindungan pekerja perempuan juga dapat membantu pemerintah daerah mengevaluasi pembangunan ketenagakerjaan secara lebih substantif, tidak hanya melalui indikator kesempatan kerja dan pengangguran.

Pernyataan

Konflik Kepentingan: Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Daftar Pustaka

- Adnyani, Ni Ketut Sari, dan I Wayan Landrawan. 2023. "Discrimination on the Right to Get Salary for Women Workers in Indonesia from the Ratification of International Conventions Perspective." *Pandecta Research Law Journal* 18(1). <https://doi.org/10.15294/pandecta.v18i1.44376>.
- Ananda Putri, Rostina, dan Noor Fatimah Mediawati. 2024. "Implementation of Menstrual Leave Policy for Female Workers at PT. XYZ." *Indonesian Journal of Public Policy Review* 25(4). <https://doi.org/10.21070/ijppr.v25i4.1437>.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Utara. 2024. *Kabupaten Minahasa Utara Dalam Angka 2024*. Airmadidi: BPS Kabupaten Minahasa Utara.
- Badan Pusat Statistik. 2025. *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Agustus 2025*. Jakarta: BPS.
- Bartley, Tim, dan Niklas Egels-Zandén. 2015. "Responsibility and Neglect in Global Production Networks: The Uneven Significance of Codes of Conduct in Indonesian Factories." *Global Networks* 15(s1): S21–S44. <https://doi.org/10.1111/glob.12086>.
- Fitriani, Rizki Amalia, et al. 2022. "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja." *Jurnal USM Law Review* 5(2). <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>.
- Harahap, Aisyah, and Waizul Qarni. 2026. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayamega Pratama Medan." *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 5(1):57–90. doi:10.47200/AWTJHPSA.V5I1.3092.
- Haris, Hasnawi, Mustari, dan Dahlia Ratnasari. 2025. "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Di PT. Jaya Alam Perkasa Makassar." *Jurnal Tomalebbi* 12(2). <https://doi.org/10.56680/jt.v12i2.71844>.
- International Labour Organization. 2024a. "Gender-Sensitive Labour Inspectors Promote a Workplace Free from Violence and Harassment." Geneva: ILO.
- International Labour Organization. 2024b. "ILO and the Ministry of Manpower Jointly Enhance Gender-Sensitive Labour Inspection and Business Practices in the Eastern Part of Indonesia." Geneva: ILO.
- Karamoy, Roy V., Yumi Simbala, and Vecky Gosal. 2024. "Problematika Hukum Penyelesaian Sengketa Terhadap Diskriminasi Hak Pekerja Wanita Pada Persyaratan Kerja Di Pasar Swalayan." *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 9(2):279–90. doi:10.47200/JNAJPM.V9I2.2427.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2026. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2026 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

- Maesarani, dan L. ya Esty Pratiwi. 2026. "Gender and Labor Law Reform in Indonesia: Challenges to the Protection of Women Workers in the Post-Omnibus Law Era." *SMART: Journal of Sharia, Tradition, and Modernity* 5(2). <https://doi.org/10.24042/smart.v5i2.31680>.
- Marheni, Lily, I. Gusti Ayu Widianyanti, I. Nyoman Bagiastra, and Muhammad Panji Mahardika. 2026. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Digital Freelance Di Era Transformasi Digital." *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 5(1):225–36. doi:10.47200/AWTJHPSA.V5I1.3141.
- Moeliono, Tristam Pascal, dan Oktavianti Indriyani. 2024. "Analisis Wacana Pengaturan Cuti Haid, Hamil, Keguguran, dan Melahirkan dalam Hukum Positif Indonesia." *Undang: Jurnal Hukum* 6(2): 487–523. <https://doi.org/10.22437/ujh.6.2.487-523>.
- Nuraeni, Yeni, dan Ivan Lilin Suryono. 2021. "Analysis of Gender Equality on Employment in Indonesia." *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 20(1). <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>.
- Prasetyo, Nicholas Herta, dan Ratih Damayanti. 2025. "Efektivitas Penerapan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan Atas Terjaminnya Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita di Indonesia." *Law Research Review Quarterly* 11(1). <https://doi.org/10.15294/llrq.v11i1.25812>.
- Rahman, Yogi Muhammad, Sarah Furqoni, Rully Syahrul Mucharom, Belardo Prasetya Mega Jaya, dan Taopik Iskandar. 2023. "Analysis of Non-Conformities in Labor Inspection Regulations in Indonesia: A Multi-Level Study Based on Article 178 of the Labor Law." *Journal of Law and Sustainable Development* 11(10): e1257. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i10.1257>.
- Sugiono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: alfabeta.
- Tania, Chikan Lousia, dan Rahmi Zubaedah. 2025. "Tinjauan Hukum Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Kesetaraan Gender." *Jurnal Dunia Ilmu Hukum* 3(1): 5–9. <https://doi.org/10.59435/jurdikum.v3i1.456>.
- Tinangon, Edwin Neil, Djefry Welly Lumintang, Mario Gerson Mangowa, and Royke Yesdaven Jermia Kaligis. 2024. "Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Utara." *Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat* 9(1):1–10. doi:10.47200/jnajpm.v8i2.2088.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2024 tentang Kesejahteraan Ibu dan Anak pada Fase Seribu Hari Pertama Kehidupan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.