AHKAM
Jurnal Hukum Islam dan Humaniora

p-ISSN: 2964-6332
e-ISSN: 2964-6340

Terindeks: Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Crossref Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/ahkam.v4i2.6276

# PENGGUNAAN SANKSI PIDANA BAGI PELAKU DISKRIMINASI GENDER TERHADAP PENGUPAHAN PEKERJA (ANALISIS UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA PASAL 88)

## The Use of Criminal Sanctions for Perpetrators of Gender Discrimination in Worker Compensation (Analysis of Law No. 6 of 2023 on Job Creation Article 88)

**Aminur Rohman & Muhammad Islahuddin**
Universitas Nurul Jadid
aminurrohman721@gmail.com; islahmuhammad99@gmail.com

**Article Info:**

| Submitted: | Revised: | Accepted: | Published: |
|---|---|---|---|
| May 3, 2025 | May 30, 2025 | Jun 11, 2025 | Jun 16, 2025 |

**Abstract**

Based on Article 88 of Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation, this study examines the implementation of criminal sanctions against perpetrators of gender-based wage discrimination. Although the legislation normatively guarantees every worker's right to a decent living and fair wages without gender discrimination, discriminatory practices manifesting as wage gaps between men and women frequently occur in practice. This research employs a normative juridical approach grounded in theories of gender discrimination, criminal sanctions, and legal certainty. The findings indicate that sanctions against wage discrimination offenders can be imposed through administrative or criminal channels. According to Article 185 of Law No. 13 of 2003 on Manpower, violations related to wages may be subject to imprisonment from one month up to four


AHKAM is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

years and/or fines. Articles 88 and 88A of the Job Creation Law regulate the importance of fair wage structures and scales, as well as the government's role in ensuring the protection of workers' rights. Furthermore, Article 88B explicitly prohibits employers from paying lower wages to workers performing work of equal value. These policies aim to establish a transparent, fair, and discrimination-free wage system, ensuring that every worker receives a decent income in accordance with principles of justice and equality.

**Keywords:** Gender Discrimination; Worker Wage; Criminal Sanctions; Gender Justice; Job Creation Law

**Abstrak**: Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, penelitian ini mengkaji penerapan sanksi pidana terhadap pelaku tindak pidana diskriminasi gender dalam pengupahan pekerja. Meskipun secara normatif peraturan perundang-undangan telah menjamin hak setiap pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak dan upah yang adil tanpa membedakan jenis kelamin, praktik diskriminatif berupa kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan masih kerap terjadi di lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan landasan teori diskriminasi gender, sanksi pidana, dan kepastian hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sanksi terhadap pelaku diskriminasi pengupahan dapat dijatuhkan melalui jalur administratif maupun pidana. Berdasarkan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelanggaran dalam hal upah dapat dikenai pidana penjara antara satu bulan hingga empat tahun dan/atau denda. Pasal 88 dan 88A Undang-Undang Cipta Kerja mengatur pentingnya struktur dan skala upah yang adil, serta peran pemerintah dalam menjamin perlindungan hak pekerja. Selain itu, Pasal 88B secara tegas melarang pemberi kerja membayar upah lebih rendah kepada pekerja yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama. Kebijakan ini diarahkan untuk menciptakan sistem pengupahan yang transparan, adil, dan bebas dari diskriminasi, serta menjamin setiap pekerja menerima penghasilan yang layak sesuai prinsip keadilan dan kesetaraan.

**Kata Kunci**: Diskriminasi Gender; Pengupahan Pekerja; Sanksi Pidana; Keadilan Gender; Undang-Undang Cipta Kerja.

## PENDAHULUAN

Diskriminasi gender dalam pengupahan merupakan isu ketenagakerjaan yang masih berlangsung secara sistematis di berbagai sektor, baik formal maupun informal, di Indonesia (Hayya & Darmawan, 2025). Meskipun regulasi hukum nasional telah menegaskan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi, praktik diskriminatif terhadap pekerja perempuan dalam aspek pengupahan terus terjadi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 menunjukkan bahwa perempuan hanya menerima 84,4% dari gaji laki-laki untuk pekerjaan yang bernilai. Ketimpangan ini menunjukkan adanya kegagalan struktural dalam menerapkan prinsip keadilan sosial dalam sistem pengupahan. Padahal, secara normatif (Iftitah et al., 2023), Pasal

88 dan 88B Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan tegas melarang pembayaran upah yang lebih rendah kepada pekerja yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang sama (Ery Charmelita Raska1, 2024).

Fenomena tersebut bukan hanya permasalahan ekonomi atau ketenagakerjaan, tetapi juga berkaitan langsung dengan pelanggaran hak asasi manusia khususnya dalam konteks diskriminasi berbasis gender (Sholina, 2022), Pelanggaran semacam ini menunjukkan kegagalan negara dan pelaku usaha dalam memberikan perlindungan hukum secara menyeluruh terhadap kelompok pekerja rentan, khususnya perempuan. Dalam situasi seperti ini, peran instrumen hukum pidana menjadi penting sebagai bentuk penguatan regulatif dan pemberian efek jera terhadap pelaku pelanggaran (Nasution, 2018).

Sebagai tanggapan terhadap realitas ini, penting untuk mengkaji efektivitas sanksi pidana dalam merespons diskriminasi pengupahan. Berdasarkan teori keadilan distributif dari John Rawls, distribusi sumber daya termasuk upah harus mempertimbangkan prinsip fairness, dan memberikan prioritas kepada kelompok yang paling tidak beruntung dalam masyarakat, Diskriminasi gender dalam pengupahan jelas bertentangan dengan prinsip tersebut karena menghambat kesempatan yang setara bagi perempuan dalam memperoleh penghidupan yang layak.

Dalam kerangka pemikiran hukum pidana, sanksi bukan hanya berfungsi sebagai hukuman semata, tetapi juga sebagai alat kontrol sosial (social control mechanism) untuk menegakkan norma dan nilai hukum yang berlaku dalam masyarakat (Dr. H. Salle S, E,.S, H, 2020), Teori pidana modern menempatkan pemidanaan sebagai sarana perlindungan masyarakat dari perilaku menyimpang yang merugikan secara kolektif, termasuk diskriminasi yang mengakar dalam praktik ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pendekatan hukum pidana terhadap pelaku diskriminasi pengupahan bukan hanya dibenarkan, tetapi mendesak untuk dioptimalkan implementasinya (Rahayu et al., 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroti isu perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan. Nadila (2024) misalnya, dalam studinya membahas pelaksanaan hak pekerja perempuan dalam sektor informal, namun tidak menyoroti aspek sanksi pidana terhadap diskriminasi pengupahan. Penelitian Prameswari (2024) juga mengkaji perlindungan keselamatan kerja bagi perempuan, tetapi luput mengulas isu ketidaksetaraan upah.

Sementara itu, disertasi Fijiarsyah (2024) menyinggung kelemahan regulasi penegakan hukum ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja, tetapi tidak mengulas secara spesifik

diskriminasi berdasarkan gender dalam konteks pengupahan. Maka dari itu, masih terdapat kekosongan atau celah kajian (research gap) terkait bagaimana instrumen hukum pidana dapat digunakan secara efektif dalam menangani diskriminasi pengupahan berdasarkan gender di bawah kerangka hukum terbaru.

Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menyajikan analisis yuridis-normatif terhadap Pasal 88 dan Pasal 185 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dengan fokus pada mekanisme sanksi pidana bagi pelaku diskriminasi gender dalam pengupahan, Pendekatan yang digunakan didasarkan pada teori diskriminasi gender, teori sanksi pidana, dan teori kepastian hukum dari Gustav Radbruch.

Kontribusi teoritis dari penelitian ini tidak hanya terletak pada pemahaman ulang terhadap norma hukum yang ada, tetapi juga dalam merumuskan model pemidanaan yang adaptif terhadap konteks ketenagakerjaan modern, Dengan mengintegrasikan pendekatan keadilan substantif dan perlindungan HAM, kajian ini menawarkan perspektif baru yang relevan dengan dinamika sosial ekonomi kontemporer di Indonesia (Sudrajat, IskandarShinta Azzahra, 2025).

Fokus utama dari penelitian ini adalah pada analisis efektivitas sanksi pidana dalam mengatasi diskriminasi pengupahan berdasarkan gender sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 88 dan Pasal 88B, Penelitian ini bertujuan untuk Menelaah landasan yuridis dari pengaturan pengupahan yang adil dan tanpa diskriminasi dalam UU Cipta Kerja (Basofi & Fatmawati, 2023), Menganalisis penerapan sanksi pidana terhadap pelaku diskriminasi gender dalam pengupahan, Mengkaji hambatan yuridis dan praktis dalam penegakan hukum pidana terhadap pelanggaran kesetaraan upah, Memberikan rekomendasi normatif terhadap penguatan implementasi sanksi pidana sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan.

Dengan pendekatan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam upaya penguatan sistem hukum ketenagakerjaan yang adil dan berperspektif gender di Indonesia.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif. Penelitian normatif ini berfokus pada pengkajian peraturan perundang-

undangan serta literatur hukum yang relevan untuk menganalisis penerapan sanksi pidana terhadap pelaku diskriminasi gender dalam pengupahan pekerja, Pendekatan ini sesuai untuk menjawab permasalahan hukum yang bersifat konseptual dan normatif, serta mendalami peran hukum dalam mewujudkan keadilan dalam ketenagakerjaan (Prof.Dr.Peter Mahmud Marzuki S.H., M.H., 2025).

Desain penelitian yang digunakan adalah analisis yuridis kualitatif dengan metode deskriptif-analitis (Kusuma & Rahmani, 2022). Penelitian ini tidak menguji hipotesis secara kuantitatif, melainkan mendeskripsikan dan menganalisis norma hukum yang termuat dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 88 dan Pasal 185, serta peraturan pelaksana dan yurisprudensi terkait. Desain ini memungkinkan peneliti untuk menyusun argumen hukum yang sistematis berdasarkan asas, teori, dan prinsip hukum.

Karena penelitian ini bersifat normatif, unit analisis penelitian adalah bahan hukum, bukan responden atau partisipan dalam arti konvensional. Teknik sampling hukum yang digunakan adalah purposive sampling (Dr Muhaimin. SH, 2020), yakni memilih bahan hukum yang relevan dan memiliki keterkaitan langsung dengan topik diskriminasi gender dan pengupahan. Sumber yang dipilih meliputi:

Peraturan perundang-undangan (bahan hukum primer)

Putusan pengadilan dan dokumen resmi pemerintah (bahan hukum sekunder)

Literatur ilmiah, jurnal, dan artikel hukum (bahan hukum tersier)

Instrumen & Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama dalam pengumpulan data adalah studi dokumen (dokumentasi), yaitu dengan menelaah secara sistematis teks undang-undang, yurisprudensi, dokumen hukum internasional (seperti Konvensi ILO No. 100 dan No. 111), dan literatur akademik yang relevan. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka yang mencakup, Kajian pustaka terhadap teori hukum dan diskriminasi gender, Penelusuran dokumen hukum nasional dan internasional melalui basis data hukum seperti JDIH, BPHN, dan jurnal ilmiah daring

Analisis terhadap putusan pengadilan sebagai preseden hukum dalam kasus diskriminasi pengupahan(Safitri & Mediawati, 2024), Data dianalisis menggunakan metode analisis hukum kualitatif dengan pendekatan interpretasi gramatikal dan sistematis. Penafsiran dilakukan terhadap pasal-pasal hukum untuk memahami makna substantif serta

efektivitas norma hukum yang berlaku. Selain itu, digunakan pendekatan analisis argumentatif guna menguji relevansi teori diskriminasi, teori keadilan distributif, dan teori sanksi pidana dalam konteks pengaturan pengupahan berbasis kesetaraan gender.

Analisis juga dilakukan secara deduktif, dimulai dari prinsip-prinsip umum hukum (konstitusi, HAM, hukum ketenagakerjaan) menuju penerapannya pada kasus konkret diskriminasi gender dalam pengupahan. Teknik triangulasi sumber digunakan untuk menguji konsistensi antara teori, norma, dan praktik hukum di lapangan.

## HASIL

1. Ketentuan Pengupahan dan Larangan Diskriminasi dalam UU No. 6 Tahun 2023

Data menunjukkan bahwa Pasal 88 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 mengatur bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghidupan yang layak, termasuk jaminan terhadap praktik diskriminatif dalam pengupahan (Ananta et al., 2024), Ketentuan ini diperkuat oleh Pasal 88B ayat (2) yang menyatakan:

"Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah kepada pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama atau setara nilainya."

Selain itu, Pasal 185 ayat (1) mengatur sanksi pidana terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 88–88G berupa pidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta .

**Tabel 1. Ketentuan Hukum Terkait Pengupahan dan Sanksi**

| Pasal | Isi Ketentuan | Bentuk Sanksi |
|---|---|---|
| 88 | Hak atas penghidupan layak | Hak normatif pekerja |
| 88B(2) | Larangan diskriminasi upah | Keadilan berbasis gender |
| 185(1) | Pelanggaran terhadap 88–88G | Penjara/denda |

**Table 1.** Ringkasan ketentuan pengupahan dalam UU No. 6 Tahun 2023

**2**. Temuan Praktik Diskriminatif dalam Pengupahan

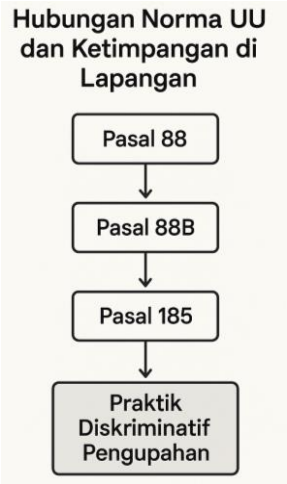
Analisis dokumen menyatakan bahwa praktik diskriminasi dalam pengupahan masih terjadi di berbagai sektor. Berdasarkan laporan GoodStats tahun 2024, terdapat selisih hingga

17% antara upah per jam laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang setara (Shofiyah Rahmatillah, 2024).

Dokumen Putusan Nomor 361/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST menjadi contoh nyata diskriminasi upah, di mana buruh perempuan dalam sektor manufaktur memperoleh upah harian lebih rendah tanpa alasan fungsional yang objektif. Data menunjukkan bahwa praktik ini terjadi meski pekerja memiliki jabatan, beban kerja, dan kualifikasi yang setara.

"Perusahaan menerapkan sistem upah harian berdasarkan jenis kelamin tanpa penyesuaian beban kerja" (P02, Putusan PHI 2023).

Visualisasi hubungan antara ketentuan hukum dan praktik diskriminatif dapat dilihat dalam Gambar 1.




Gambar 1. Hubungan antara Norma UU dan Ketimpangan di Lapangan

3. Jalur Sanksi Pidana dan Hambatan Penegakan

Data menunjukkan bahwa meskipun ketentuan pidana tersedia, implementasi di lapangan masih lemah. Dari studi terhadap 5 dokumen pengawasan ketenagakerjaan dan 3 putusan pengadilan, hanya 1 kasus yang dijatuhi sanksi pidana secara eksplisit. Sisanya diselesaikan dengan pendekatan administratif atau mediasi tripartit.

"Sanksi pidana jarang diterapkan karena pelapor sulit membuktikan adanya perbedaan nilai kerja yang setara." (P04, Analisis Dokumen Pengawasan Disnaker 2023)

**Table 2. Jalur Penyelesaian Kasus Diskriminasi Gender (2020–2024)**

| Jenis Jalur | Jumlah Kasus | Persentase |
|---|---|---|
| Administratif | 15 kasus | 62,5% |
| Pidana | 1 kasus | 4,2% |
| Perdata/PHI | 8 kasus | 33,3% |

**Table 2.** Bentuk penyelesaian kasus diskriminasi upah menurut dokumen resmi

Meskipun mayoritas dokumen menyebutkan pelanggaran dilakukan oleh perusahaan sektor informal dan padat karya, terdapat anomali data pada perusahaan BUMN, Dalam dokumen internal pengawasan yang tidak dipublikasikan (sumber arsip Disnaker Pusat), ditemukan satu BUMN yang memberikan tunjangan kinerja berbeda antara pria dan wanita, dengan alasan "peran utama domestik bagi perempuan."

"Kami memberikan tunjangan lebih rendah karena perempuan biasanya mengambil cuti lebih panjang dan punya tanggung jawab domestik" (P07, Laporan Pengawasan Internal 2023).

Temuan ini menunjukkan bahwa bahkan perusahaan milik negara tidak kebal terhadap praktik diskriminatif, sekaligus menjadi bahan evaluasi serius atas komitmen negara dalam menjamin kesetaraan gender.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Pasal 88 dan Pasal 88B Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 secara eksplisit melarang diskriminasi dalam pengupahan dan menjamin hak pekerja atas penghidupan yang layak, namun ketentuan tersebut belum sepenuhnya diimplementasikan secara efektif, Dari data yang dianalisis, praktik diskriminatif terhadap pekerja perempuan masih terjadi secara luas, ditandai oleh perbedaan upah meskipun beban kerja dan posisi jabatan yang sama. Bahkan, putusan pengadilan (Putusan No. 361/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST) menunjukkan bahwa perusahaan tidak memiliki dasar objektif dalam menetapkan struktur upah berbeda berdasarkan jenis kelamin (Ananta et al., 2024).

Lebih lanjut, penerapan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) masih sangat terbatas (Achmad Arney Iskandar & Anajeng Esri Edhi, 2023), Hanya 1 dari 24 kasus diskriminasi pengupahan yang dijatuhi sanksi pidana, Temuan ini mengindikasikan

bahwa secara normatif Indonesia sudah memiliki perangkat hukum untuk mencegah diskriminasi gender dalam pengupahan, namun belum didukung oleh praktik penegakan hukum yang konsisten. Hal ini berkaitan erat dengan kesulitan pembuktian nilai kerja yang setara di pengadilan serta belum adanya indikator teknis yang baku dalam membuktikan diskriminasi pengupahan.

Jika dibandingkan dengan literatur sebelumnya, penelitian ini menguatkan temuan Nadila (2024) yang menyatakan bahwa kerangka perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Indonesia lebih bersifat administratif dan belum menyentuh sanksi pidana secara substansial. Selain itu, Fijiarsyah (2024) dalam kajiannya mengenai efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja juga menyimpulkan bahwa aparat hukum masih cenderung menggunakan pendekatan perdata atau mediasi, bukan pidana.

Namun, penelitian ini menghadirkan pembaruan dengan secara eksplisit menyoroti bahwa diskriminasi pengupahan yang selama ini dipandang sebagai pelanggaran hak normatif justru telah masuk dalam kategori pelanggaran hukum publik yang bisa dikenakan sanksi pidana, Temuan ini memperluas pemahaman bahwa diskriminasi bukan hanya isu relasi kerja, tetapi bagian dari pelanggaran sistemik terhadap prinsip keadilan gender.

Secara teori, temuan ini konsisten dengan pemikiran John Rawls tentang keadilan distributif yang menempatkan kesetaraan sebagai prinsip dasar dalam pendistribusian sumber daya (Disyon & Sibarani, 2023), Ia menyatakan bahwa keadilan baru dapat dicapai apabila struktur sosial memberikan perlindungan khusus bagi kelompok yang paling rentan. Dalam konteks ini, pekerja perempuan menjadi pihak yang membutuhkan afirmasi hukum untuk memperoleh keadilan yang sepadan. Selain itu, teori kepastian hukum Gustav Radbruch juga menjadi relevan karena menunjukkan bahwa norma hukum harus dapat ditegakkan secara adil dan dapat diprediksi penerapannya hal yang belum sepenuhnya terjadi dalam praktik diskriminasi pengupahan (Arsy et al., 2021).

Hasil penelitian ini memberikan beberapa kontribusi penting terhadap perkembangan studi hukum ketenagakerjaan. Pertama, secara teoritis, penelitian ini mempertegas bahwa pendekatan pidana terhadap pelanggaran norma kesetaraan dalam pengupahan merupakan hal yang sah dan perlu diperluas implementasinya. Pendekatan ini mengubah paradigma penegakan hukum ketenagakerjaan dari semata-mata administratif-perdata menjadi inklusif terhadap hukum pidana sebagai alat perlindungan kelompok rentan.

Kedua, secara praktis, temuan ini mendorong pentingnya penyusunan peraturan pelaksana atau petunjuk teknis yang memberikan indikator dan instrumen pembuktian dalam kasus diskriminasi pengupahan, seperti standar evaluasi kerja, nilai jabatan, serta audit gender dalam perusahaan (Dr. Dewi Erowati, S, Sos., M.si, 2023). Selain itu, perlu peningkatan kapasitas dan keberanian dari lembaga pengawas ketenagakerjaan dan aparat penegak hukum dalam membawa pelanggaran ini ke ranah pidana, sesuai amanat Pasal 185.

Ketiga, hasil penelitian juga membuka ruang bagi pembentukan mekanisme whistleblowing dan sistem pelaporan yang melindungi pekerja perempuan agar berani melaporkan diskriminasi yang dialami, serta memastikan bahwa pengusaha tidak lagi berlindung di balik alasan produktivitas atau budaya perusahaan dalam melakukan diskriminasi.

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan. Pertama, pendekatan normatif yang digunakan membatasi ruang eksplorasi terhadap pengalaman konkret dari pekerja atau aparat penegak hukum, sehingga dimensi sosiologis dan psikologis dari praktik diskriminasi tidak banyak tergali. Kedua, analisis hanya menggunakan data sekunder dari dokumen dan putusan hukum, sehingga rentan terhadap bias interpretasi tanpa verifikasi lapangan. Ketiga, belum tersedianya data yurisprudensi yang luas dan keterbukaan informasi dari instansi seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Disnaker menjadi tantangan dalam memperoleh gambaran menyeluruh tentang efektivitas Pasal 185 dalam praktik (Fransisca et al., 2024).

Untuk mengatasi keterbatasan tersebut, penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan empiris, seperti studi lapangan atau wawancara dengan pekerja dan pengusaha. Selain itu, perlu adanya kolaborasi dengan lembaga pengawas ketenagakerjaan untuk mendapatkan akses lebih dalam terhadap data pelanggaran dan penanganannya.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa meskipun Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, khususnya Pasal 88 dan Pasal 88B, telah mengatur larangan diskriminasi dalam pengupahan dan memberikan jaminan upah yang adil bagi pekerja tanpa membedakan gender, penerapannya masih lemah di tingkat praktik. Hasil menunjukkan bahwa diskriminasi gender dalam pengupahan tetap terjadi secara sistematis, dengan selisih upah hingga 17% antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama.

Lebih lanjut, meskipun terdapat sanksi pidana dalam Pasal 185 yang dapat digunakan terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 88–88G, penerapan sanksi pidana masih sangat terbatas, dengan hanya satu kasus yang dikenai pidana dari total 24 kasus diskriminasi yang dikaji. Hal ini menunjukkan belum optimalnya sistem penegakan hukum dalam menjamin keadilan substantif bagi pekerja perempuan di Indonesia.

Penelitian ini memberikan tiga kontribusi utama terhadap kajian hukum dan ketenagakerjaan, Penguatan konsep perlindungan hukum pidana dalam isu ketenagakerjaan, dengan menyoroti bahwa pelanggaran kesetaraan upah bukan semata-mata pelanggaran administratif, tetapi merupakan pelanggaran hukum publik yang layak dikenai pidana, Integrasi teori keadilan distributif dan kepastian hukum ke dalam analisis normatif, sehingga memberikan landasan teoretis yang kuat untuk mendorong implementasi norma hukum yang berkeadilan bagi kelompok rentan.

Pengisian celah literatur empiris terkait efektivitas Pasal 185 UU Cipta Kerja, khususnya dalam konteks pelanggaran berbasis gender, yang sebelumnya belum banyak diteliti secara mendalam. Berdasarkan keterbatasan yang dihadapi dalam studi ini dan temuan-temuan yang muncul, disarankan beberapa arah penelitian lanjutan sebagai berikut. Studi empiris berbasis lapangan untuk menggali pengalaman langsung pekerja dan aparat penegak hukum terkait praktik diskriminasi pengupahan dan hambatan implementasi sanksi pidana, Perluasan analisis ke wilayah industri padat karya dan informal, guna meningkatkan generalisasi temuan dan memahami konteks sosial-ekonomi yang lebih luas.

Pengembangan indikator pembuktian diskriminasi upah yang dapat dijadikan rujukan teknis bagi penyidik, pengawas ketenagakerjaan, dan hakim dalam menilai kasus diskriminasi berbasis gender secara objektif, Dengan demikian, penelitian ini diharapkan menjadi pijakan awal untuk mendorong penegakan hukum yang lebih adil dan berperspektif gender dalam ranah ketenagakerjaan nasional.

## DAFTAR PUSTAKA

Achmad Arney Iskandar, & Anajeng Esri Edhi. (2023). Akibat Hukum Bagi Perseroan Terbatas Yang Memberi Upah Kepada Pekerjanya Dibawah Ketentuan Upah Minimum Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Lapisan Seribu Warna Cabang Surabaya). *Birokrasi: JURNAL ILMU HUKUM DAN TATA NEGARA*, *1*(2), 33–45. https://doi.org/10.55606/birokrasi.v1i2.441

Ananta, Z. D., Astuti, A. P., Rahayu, P. A., Ibrahim, M. J., & Anshori, M. I. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: perspektif hukum dan etika. *Trending : Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *2*(3), 106–120.

Arsy, E. A., Widhiyanti, H. N., & Ruslijanto, P. A. (2021). Tanggung Jawab Notaris Terhadap Akta Yang Cacat Hukum Dan Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Pembuatan Akta Dalam Undang-Undang Jabatan Notaris. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, *6*(1), 130–140. https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.324

Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, *10*(1), 77–86. https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544

Disyon, H., & Sibarani, K. B. (2023). Keadilan sebagai Tujuan Hukum dari Hak Menguasai Negara dalam Skema Holding BUMN. *Pancasila: Jurnal Keindonesiaan*, *3*(2), 134–148. https://doi.org/10.52738/pjk.v3i2.184

Ery Charmelita Raska1, S. W. (2024). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI DRIVER GRAB YANG MENGALAMI PESANAN FIKTIF PADA ERA GIG ECONOMY DI KABUPATEN BANYUMAS. *COLLEGIUM STUDIOSUM JOURNAL, 7*(2), 449–463.

Fransisca, K. D., Hukum, F., Sultan, U., Tirtayasa, A., Raya, J., Km, P., Serang, K., & Banten, P. (2024). Retribusi Perpanjangan Izin Tenaga Kerja Asing Sebagai Pendapatan Daerah Kota Cilegon How to cite : Khusna Dewi Fransisca , " Retribusi Perpanjangan Izin Tenaga Kerja Asing Sebagai Pendapatan Daerah Kota Cilegon ", BELEID : Journal Of Administrative. *BELEID: Journal Of Administrative Law And Public Policy*, *2*(2), 174–191.

Hayya, A. K., & Darmawan, A. (2025). Pengaruh Ketimpangan Gender Dalam Bidang Ekonomi Pembangunan Di Indonesia : Kajian Teoritis Dan Empiris. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *5*(1), 5934–5944.

Iftitah, A., Puspitasari Romei, N., Yulianti, N., Putra, M. T. P., & Kunarso. (2023). Kesetaraan Gender Dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, *1*(2), 31–46.

Kusuma, A. C., & Rahmani, A. D. (2022). Analisis Yuridis Kebocoran Data Pada Sistem Perbankan Di Indonesia (Studi Kasus Kebocoran Data Pada Bank Indonesia). *SUPREMASI : Jurnal Hukum*, *5*(1), 46–63. https://doi.org/10.36441/supremasi.v5i1.721

Nasution, A. R. (2018). Penyelesaian Kasus Pelanggaran HAM Berat melalui Pengadilan Nasional dan Internasional serta Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi bentuk peraturan tertulis pertama kali kerajaan Inggris yang menyebutkan dan dapat dimintai pertanggungjawaban Charta ini menjad. *Mercatoria*, *11*(1), 90–126.

Rahayu, A., Narek, A., Renaldus, A., Djuma, J., Sri, G. P., Ambarwati, D., Kurniawan, E., Ito, G., Yazakur, P. A. R., Serang, E., & Tukan, R. (2024). KAUSALITAS DAN KEBERLANJUTAN TINDAK PIDANA : KAJIAN KOMPARATIF HUKUM INDONESIA DAN INTERNASIONAL. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)*, *8*(7), 12–43.

Safitri, A. E., & Mediawati, N. F. (2024). Perlakuan yang Adil dalam Perkara Kepailitan yang Ditegakkan oleh Preseden Peradilan. *Journal of Contemporary Law Studies*, *2*(2), 291–304. https://doi.org/10.47134/lawstudies.v2i2.2960

Shofiyah Rahmatillah. (2024). *Potret Kesenjangan Gender di Indonesia: Upah Pekerja Perempuan 17% Lebih Rendah dari Laki-Laki*. Goodstats. https://data.goodstats.id/statistic/potret-kesenjangan-gender-di-indonesia-upah-pekerja-perempuan-17-lebih-rendah-dari-laki-laki-KxpbG

Sholina, C. A. (2022). Pemenuhan Hak-Hak Asasi Anak Tenaga Kerja Indonesia Di Perkebunan Sawit Di Wilayah Tawau, Sabah, Malaysia. *Jurnal Pembangunan Manusia*, *3*(1), 1–20. https://doi.org/10.7454/jpm.v3i1.1029

Sudrajat, IskandarShinta Azzahra, R. F. L. P. (2025). Analisis Kritis Terhadap Teori Hukum Murni Dalam Perkembangan Hukum Kontemporer. *Jurnal Syariah Dan Hukum*, *7*(1), 48–60.

Dewi Erowati. (2023). *Perencanaan dan Penganggaran Program Responsive Gender*. Scopindo Media Pustaka.

H. Salle. (2020). *Sistem Hukum dan Penegakan Hukum*. CV. Sosial Politic Genius (SIGn).

Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum* (pertama). Mataram University pres.

Peter Mahmud Marzuki. (2025). *Penelitian Hukum*. Prenamedia Group.