

Penerapan Prinsip Keadilan Organisasi Dalam Menciptakan Keterikatan Kerja Tenaga Kerja Perempuan

The Role of Organizational Justice in the Work Engagement of Female Workers in Companies

Athalla Fallah Navra^{a,1}, Fenty Zahara Nasution^{b,2}

^{a,b}Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
athalla2701@gmail.com¹, fentynasution19@gmail.com²

ABSTRAK

Jumlah tenaga kerja perempuan meningkat dalam beberapa tahun terakhir, yang memberikan dampak positif bagi kesejahteraan. Namun, masih terdapat tantangan dalam mencapai kesetaraan dan keadilan dalam organisasi atau perusahaan, yang dapat mengurangi keterikatan kerja tenaga kerja wanita terhadap pekerjaannya. Keadilan dan pemenuhan hak-hak pekerja terutama dalam hak maternitas perlu menjadi perhatian perusahaan dalam menciptakan keterikatan kerja. Penerapan prinsip keadilan organisasi diharapkan dapat meningkatkan keterikatan kerja, sehingga tenaga kerja perempuan akan memiliki semangat dan motivasi tinggi untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan prinsip keadilan organisasi dalam menciptakan keterikatan kerja bagi tenaga kerja perempuan. Diskriminasi dan marginalisasi masih sering dialami perempuan dalam dunia kerja. Diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan dapat berdampak negatif pada kinerja dan merugikan organisasi yang mengharapkan output maksimal. Jika tidak ditangani, hal ini dapat mengurangi jumlah sumber daya manusia di perusahaan serta menurunkan keterikatan karyawan terhadap tempat kerjanya.

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Keterikatan Kerja

ABSTRACT

The number of female workers has increased in recent years, bringing positive impacts on overall well-being. However, challenges in achieving equality and fairness within organizations or companies persist, which can reduce female workers' engagement with their jobs. Ensuring fairness and fulfilling workers' rights, especially maternity rights, should be a priority for companies in fostering employee engagement. The application of organizational fairness principles is expected to enhance , work engagement, allowing female employees to have high motivation and enthusiasm in facing job challenges. This study aims to examine the application of organizational fairness principles in creating , work engagement among female workers. Discrimination and marginalization are still commonly experienced by women in the workforce. Discrimination against female employees can negatively impact performance and hinder organizations that aim for optimal output. If unaddressed, this issue may reduce the workforce in companies and decrease employee engagement with their workplace.

Keywords : Organizational Justice, Work Engagement.

Info Artikel :

Disubmit: 08 September 2024

Direview: 11 Oktober 2024

Diterima : 09 November 2024

Copyright © 2024 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset utama bagi sebuah organisasi besar maupun kecil, karena mereka berperan penting dalam menggerakkan dan mengarahkan organisasi, serta mempertahankan dan mengembangkannya sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. (Prahara, 2020).

Globalisasi memengaruhi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk dalam industri yang tumbuh pesat dan membutuhkan banyak tenaga kerja. Hal ini menciptakan lebih banyak peluang bagi wanita untuk berkarir. Perempuan kini memiliki kesempatan yang setara dengan laki-laki di tempat kerja. Perubahan cara berpikir serta peningkatan pendidikan untuk kaum perempuan menjadi alasan utama untuk memberikan kesempatan yang adil dan setara, dengan tetap mempertimbangkan prinsip keadilan dan kesetaraan. (Hastuti, 2018)

Keterikatan kerja merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Keterlibatan ini terjadi ketika karyawan berkomitmen untuk melaksanakan tugas dengan maksimal dan termotivasi untuk melampaui tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Angelia & Astiti, 2020). Tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan membuat seseorang merasa puas dalam menjalankan tugasnya dan kurang tertarik pada tawaran dari perusahaan lain. Kondisi ini berdampak pada peningkatan kinerja yang optimal dalam perusahaan.

Menurut Marciano (sebagaimana dikutip dalam Rizza Akbar, 2013) seorang pekerja yang terikat pada pekerjaannya akan berkomitmen pada tujuan, memaksimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, menjaga perilaku profesional, memastikan hasil kerjanya sesuai dengan standar yang berlaku, dan siap untuk melakukan perbaikan atau evaluasi jika diperlukan.

Saat ini keterikatan kerja menjadi masalah yang banyak terjadi pada perusahaan atau organisasi. Banyak tenaga kerja yang tidak merasa terikat terhadap perusahaan salah satu penyebabnya adalah perasaan diperlakukan tidak adil oleh pihak perusahaan. Rentannya ketidakadilan yang dirasakan oleh para tenaga kerja pada akhirnya menimbulkan rasa tidak terikat terhadap pekerjaannya dan tempat mereka bekerja.

Kebijakan atau prosedur kerja yang sudah diciptakan dan terus berkembang menjadi budaya organisasi menyebabkan tenaga kerja merasakan adanya ketidakadilan, seperti dalam pembagian upah yang terdapat perbedaan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki kemudian ketidakadilan dalam pengambilan keputusan dan memberikan reward atau bonus kepada tenaga kerja. Hal ini juga membawa dampak buruk terhadap perusahaan dikarenakan timbulnya perasaan tidak terikat dan berkurangnya kepuasan kerja terhadap perusahaan yang dalam jangka panjang akan menimbulkan berkurangnya SDM perusahaan.

Permasalahan paling umum adalah mengenai pemenuhan hak maternitas. Pegawai perempuan merasa banyak hak tenaga kerja perempuan yang masih minim menjadi perhatian perusahaan dan tidak dipenuhi. Meskipun ada undang-undang yang mengatur hak-hak buruh perempuan, implementasinya seringkali tidak efektif. Hal ini menyebabkan banyak pekerja perempuan tidak mendapatkan hak-haknya seperti, hak cuti haid, hak cuti melahirkan, dan perlindungan kesehatan yang memadai. Selain bekerja di perusahaan, banyak tenaga kerja perempuan yang juga harus mengurus rumah tangga, sehingga mereka harus menanggung beban ganda. Permasalahan lainnya adalah pegawai perempuan merasa dalam mengambil keputusan lebih banyak diambil alih oleh pegawai laki-laki hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang didominasi laki-laki, sehingga menyebabkan pegawai perempuan merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan tidak diperlakukan dengan setara.

Ketidakadilan yang dirasakan oleh pegawai perempuan inilah yang akhirnya menimbulkan perasaan tidak terikat pada perusahaan dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Pekerja perempuan merasa tidak ada kepuasan dan semangat yang tinggi dalam bekerja, persepsi pekerja perempuan terhadap perusahaan juga sangat berbeda dengan pekerja laki-laki. Dalam beberapa pekerjaan ketekunan pekerja juga sangat berkurang, rasa antusias dan inisiatif yang tinggi dalam bekerja sudah sulit dirasakan.

Menurut penelitian yang dilakukan (Al & Nihriawan, 2023) keadilan organisasi terbukti sebagai faktor yang berkaitan dengan keterikatan kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari ambang batas 0,05 ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel keterikatan kerja dan variabel keadilan organisasi.

Hasil tersebut juga didukung dengan penelitian oleh (Dwitya et al., 2015) yang menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi serta keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan PT Mekar Armada Jaya Magelang, ditandai oleh nilai koefisien = 0,604. Penelitian ini juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja dengan nilai korelasi 0,389 serta antara keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja dengan nilai korelasi 0,167.

Setiap pekerja selalu mengharapkan adilnya perlakuan di tempat kerjanya. Prinsip keadilan organisasi ini sangat berpengaruh besar terhadap efisiensi perusahaan. Karena keputusan yang diambil organisasi berpengaruh besar dan dapat dirasakan oleh pekerja dapat mempengaruhi perilaku kerjanya. Dalam beberapa situasi, pekerja juga bahkan mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi sebagai tanggapan atas ketidakadilan yang mereka alami (Astika, 2019).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Penerapan Prinsip Keadilan Organisasi Dalam Menciptakan Keterikatan Kerja Tenaga Kerja Perempuan.

B. Relevansi dan Signifikansi Penelitian

Keadilan adalah persepsi tentang pemberian yang sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Dengan bekerja secara optimal, karyawan dapat menjadi kontributor utama bagi pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk memberikan perlakuan yang adil kepada karyawan agar mereka merasa terikat secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Dengan keterikatan yang tinggi dari karyawan organisasi dapat mencapai efektivitas yang lebih tinggi. Keadilan organisasi dan keterikatan kerja juga berdampak pada perilaku kerja, kepercayaan, kinerja, dan kesejahteraan karyawan.

Pemilihan keterikatan kerja dengan pertimbangan karena pentingnya keterikatan individu, yang dapat membuat karyawan merasa terlibat langsung dengan organisasi dan merasakan tanggung jawab terhadap aktivitas perusahaan. Hal ini dapat menciptakan ketergantungan terhadap pekerjaan yang dilakukan organisasi, sehingga jika karyawan pindah dapat berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Keterikatan pada karyawan wanita menjadi topik menarik dalam konteks sumber daya manusia di era modern ini, terutama mengingat perbedaan peran gender yang dipersepsikan dalam masyarakat Indonesia.

Penelitian atau riset tentang keadilan organisasi dan keterikatan kerja penting dilakukan karena jika dibiarkan akan memberikan dampak negatif baik itu terhadap perusahaan seperti berkurangnya SDM yang ada pada perusahaan tersebut maupun terhadap individu yaitu kurangnya rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat kerjanya.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*). Yang dilakukan dengan cara menelusuri dan menelaah berbagai literatur yang fokus pada sumber-sumber pustaka. Data pada penelitian ini didapat dari artikel maupun jurnal penelitian ilmiah yang membahas isu yang diteliti, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitik, dimana data kajian diolah dan dijelaskan agar lebih mudah dipahami.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis gender untuk memahami kondisi sosial. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara mencari informasi tentang variabel yang diteliti dari berbagai dokumen. Analisis data menggunakan analisis konten yang mencakup pemilahan informasi terkait topik yang dibahas serta mendeskripsikan, membahas, dan mengkritik gagasan yang muncul. Selanjutnya, data yang sejenis dikelompokkan dan dianalisis secara kritis untuk menghasilkan konsep yang jelas dan memadai sehingga pengambilan kesimpulan dapat diambil sebagai jawaban atas rumusan masalah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Keterikatan Kerja

Menurut Bakker dan Schaufeli (sebagaimana dikutip dalam D. A. Handayani, 2016) menyatakan bahwa keterikatan kerja meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam pekerjaan dan ditandai oleh tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pekerja yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang sangat baik karena mereka menikmati pekerjaan mereka. Saat ini perusahaan bersaing untuk merekrut pekerja yang paling memiliki potensi yang tinggi, karena mereka dianggap dapat membantu Perusahaan berkembang secara optimal.

Keterikatan kerja adalah keseluruhan upaya kognitif, emosional, dan perilaku yang terkait dengan kinerja peran individu. Karyawan akan terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan mereka secara kognitif, emosional, dan perilaku. Keterikatan kerja memiliki dua komponen utama yaitu ketekunan, yang meliputi energi tinggi dalam menjalani kehidupan kerja dan perasaan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta adopsi, yang mencerminkan kesediaan dan kebahagiaan saat melakukan pekerjaan (Palabiyik et al., 2023)

Menurut Schaufeli & Bakker (sebagaimana dikutip dalam Yudiani, 2017) Terdapat tiga aspek dari keterikatan kerja, yaitu :

a. Kekuatan (*Vigor*)

Vigor adalah tingkat energi yang tinggi, keinginan untuk memberikan usaha yang signifikan, serta ketekunan dalam menghadapi tantangan. Contoh dari vigor adalah semangat, daya tahan saat bekerja dan stamina dalam bekerja

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication adalah tingkat antusiasme, inspirasi, dan rasa bangga yang kuat terhadap pekerjaan. Contoh dedication adalah terikat dengan pekerjaan mereka, merasa pekerjaan akan menjadi pengalaman berharga, merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

c. Absorpsi (*Absorption*)

Absorpsi adalah keadaan di mana seseorang memberikan perhatian dan fokus sepenuhnya pada pekerjaan. Contohnya adalah ketika karyawan terlibat sepenuhnya dalam tugas mereka, menikmati pekerjaan tersebut, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Menurut Hewitt (sebagaimana dikutip dalam Endah & Ika, 2020) karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan secara konsisten menunjukkan tiga perilaku umum, yaitu:

a. Say, secara rutin memberikan umpan balik positif tentang organisasi kepada rekan kerja dan calon anggota yang berpotensi.

b. Stay, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dibandingkan dengan mencari peluang di tempat lain

c. Strive, berkomitmen untuk mengalokasikan waktu, tenaga, dan inisiatif tambahan demi mendukung keberhasilan organisasi

B. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi pertama kali dikemukakan oleh Adams (sebagaimana dikutip dalam Mukti Patriam, 2022) yang berfokus pada persepsi keadilan di antara karyawan. Karyawan cenderung membandingkan kesesuaian antara hasil yang mereka peroleh dengan apa yang telah mereka kerjakan untuk tempat kerja, seperti imbalan, pengembangan karir dan promosi, kemudian membandingkannya dengan apa yang didapatkan oleh orang lain. Secara umum, karyawan akan membandingkan tingkat kesesuaian antara hasil yang mereka terima dengan usaha yang telah mereka lakukan, dan kemudian membandingkan hasil tersebut dengan yang diterima oleh orang lain.

Menurut Robbins & Judge (sebagaimana dikutip dalam Wirandika & Siswati, 2022) *organizational justice* merupakan persepsi tentang kesetaraan di tempat kerja. Ini mencakup bagaimana pegawai menganggap bahwa pihak berwenang dan pengambil keputusan di tempat kerja memperlakukan mereka dengan adil, meliputi keadilan distribusi, keadilan prosedural, dan keadilan interpersonal. Ketika pekerja merasa mereka diperlakukan secara adil, maka mereka cenderung memberikan respons yang positif.

Terdapat tiga prinsip dari keadilan organisasi menurut Robbins & Judge (sebagaimana dikutip dalam Astika, 2019), yaitu:

a. Keadilan Distributif (*Distributive Justice*)

Distributive Justice adalah pandangan karyawan tentang bagaimana jumlah dan sejauh mana imbalan dialokasikan secara adil oleh organisasi. Hal ini mencerminkan realitas bahwa tidak semua pekerja diperlakukan sama dan terdapat variasi dalam pembagian hasil di lingkungan kerja. Contoh dari *distributive Justice* meliputi pemberian gaji berdasarkan kinerja, pengakuan atas prestasi kerja, pemberian bonus, reward, dan hal lainnya.

b. Keadilan Prosedural (*Procedural Justice*)

Procedural Justice didefinisikan sebagai pandangan karyawan tentang keadilan dalam proses untuk menetapkan pembagian penghargaan. Dalam konsep ini, pentingnya kontrol atas proses dan penjelasan yang diberikan oleh pimpinan menjadi kunci. Karyawan menganggap bahwa keputusan alokasi yang dibuat telah sesuai dengan metode dan panduan yang adil. Contoh dari *procedural Justice* mencakup proses evaluasi kinerja, proses promosi, proses pemutusan hubungan kerja, dan lainnya.

c. Keadilan Interaksional (*Interactional Justice*)

Interactional justice didefinisikan sebagai, tingkat dimana karyawan diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat oleh organisasi. Ini melibatkan persepsi karyawan tentang keadilan dalam perlakuan mereka, yang mencakup penerimaan martabat dan perhatian dari atasan. *Interactional justice* ini mencakup keadilan interpersonal dan informasional. Contoh dari *interactional justice* termasuk cara organisasi memperlakukan karyawan dengan hormat, perhatian atasan terhadap hak-hak karyawan dalam pengambilan keputusan, serta kejelasan dan logika dalam penyampaian keputusan.

Sementara itu menurut Lambert dan Hogan (sebagaimana dikutip dalam Sutono et al., 2021) membagi keadilan organisasi kepada empat prinsip, yaitu:

a. Sikap pimpinan yang adil

Ini mengacu pada perilaku pimpinan yang memperlakukan semua anggota tim atau bawahan dengan cara yang sama, tanpa memihak atau diskriminasi. Pimpinan yang adil akan membuat keputusan berdasarkan fakta dan keadilan, memastikan bahwa setiap orang diperlakukan dengan hormat dan keadilan.

b. Meratanya kesempatan untuk promosi

Ini berarti bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang setara untuk naik jabatan atau mendapatkan promosi dalam organisasi. Hal ini penting agar tidak ada diskriminasi atau preferensi yang tidak adil dalam memberikan kesempatan karir kepada karyawan.

c. Kerja keras yang diakui

Ini mencerminkan penghargaan terhadap usaha dan dedikasi yang diberikan seseorang dalam pekerjaannya. Ketika kerja keras diakui, ini tidak hanya mencakup hasil yang dicapai tetapi juga upaya dan komitmen yang ditunjukkan oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan.

d. Adilnya prosedur penilaian

Ini berarti bahwa sistem atau prosedur yang digunakan untuk menilai kinerja atau pencapaian seseorang didasarkan pada kriteria yang objektif dan relevan. Penilaian harus transparan, tidak memihak, dan memastikan bahwa setiap orang dinilai dengan cara yang sama, tanpa adanya diskriminasi atau preferensi yang tidak adil. Dengan adanya prosedur penilaian yang adil, orang dapat merasa bahwa evaluasi mereka berdasarkan pada kualitas kerja dan kontribusi mereka secara obyektif.

Menurut Dyna dan Graham (sebagaimana dikutip dalam Sutono et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi sebagai berikut:

1. Keadilan yang berhubungan dengan kesesuaian penghargaan terhadap sumber daya.

Organisasi dianggap adil oleh karyawannya jika imbalan yang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketidakadilan terjadi ketika imbalan yang diterima oleh karyawan tidak sebanding dengan tingkat kontribusi yang mereka berikan dalam pekerjaan.

2. Keadilan pada proses pengambilan keputusan.

Karyawan akan merasakan keadilan dalam organisasi jika mereka diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta menyampaikan pendapat dan saran kepada organisasi. Selain itu, setelah keputusan dibuat, jika pelaksanaannya dirasakan adil tanpa adanya ketimpangan, karyawan akan menganggap bahwa keadilan telah terwujud dalam organisasi.

3. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas penanganan hubungan antar individu.

Karyawan akan merasa bahwa organisasi bersikap adil jika hubungan mereka dengan atasan terjalin dengan baik, seperti mendapatkan penanganan keluhan yang wajar dan tepat. Selain itu, informasi yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan haruslah jujur dan akurat agar tercipta rasa keadilan dalam organisasi bagi bawahan.

C. Tenaga Kerja Perempuan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat 3, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian tenaga kerja perempuan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2, yaitu setiap perempuan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam bekerja, pekerja/buruh perempuan mempunyai hak-hak khusus yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Hak-hak Tenaga Kerja Perempuan

Kesetaraan hak tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan dijamin dalam konstitusi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memberikan hak-hak tertentu bagi pekerja perempuan yakni :

a. Hak Untuk Tidak Didiskriminasi

Tindak diskriminatif berbasis gender dalam bentuk apapun tidak dibenarkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 6 tahun 2003 yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Di dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa terdapat perlindungan hukum atas tindakan diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Perusahaan harus memperlakukan seluruh pekerjanya dengan objektif karena UU ini juga mengatur larangan diskriminasi dalam aspek memperoleh pekerjaan, upah, dan jabatan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Artinya, harus ada kesetaraan dalam upah, benefit, dan promosi di tempat kerja tanpa membedakan gender pekerja.

b. Hak Tentang Jam Kerja

Dalam bekerja dengan system shift, terdapat syarat-syarat dan tata cara kerja malam untuk perempuan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 tahun 2003 yang berbunyi :

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi; dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00

c. Hak Untuk Cuti Haid

Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan

sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”

d. Hak Untuk Cuti Hamil dan Melahirkan

Pekerja perempuan masih diperbolehkan bekerja produktif di usia kehamilan muda tetapi, setelah usia kehamilannya sudah melewati 8 bulan, mereka berhak untuk mendapatkan cuti selama 3 bulan. Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”

Kemudian, dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya”

e. Hak Perlindungan Selama Hamil

Dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.”

Pekerja dalam masa kehamilan dilarang dipekerjakan jika membahayakan kandungannya dan dirinya sendiri, seperti aktivitas fisik yang berlebihan, bekerja di shift malam,

f. Hak Cuti Keguguran

Hak cuti keguguran diatur dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

g. Hak Menyusui Saat Jam Kerja

Pekerja perempuan yang sudah melahirkan berhak untuk memberikan bayinya ASI walaupun masih dalam jam kerja. Pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hak-hak tenaga kerja perempuan adalah hak untuk tidak didiskriminasi, hak tentang jam kerja, hak untuk cuti haid, hak untuk cuti hamil dan melahirkan, hak perlindungan selama hamil, hak cuti keguguran, hak menyusui saat jam kerja.

2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan

Adapun bentuk bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

a. Perlindungan Untuk Tidak Didiskriminasi

Perlindungan untuk tidak di diskriminasi diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 5 dan 6 yaitu “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi”.

b. Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan kerja malam bagi tenaga kerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 76 dengan ketentuan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pagi) wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja dan menyediakan antar jemput. Pengusaha juga dilarang mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2), yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu.

c. Perlindungan dalam Masa Haid (Cuti Haid)

Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah perlindungan dalam masa haid. Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan.

d. Perlindungan Selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan)

Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil bagi tenaga kerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Selama cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan dapat memperoleh upah penuh.

Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Seorang pekerja laki-laki juga memiliki hak cuti selama 2 hari ketika istrinya mengalami keguguran. Hal ini diatur dalam pasal 82 (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

e. Pemberian Lokasi Menyusui (Hak Menyusui dan Memerah ASI)

Pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI

f. Perlindungan Waktu Istirahat

Pekerja perempuan berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang meliputi waktu istirahat untuk:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu

3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus

4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.

g. Larangan Melakukan PHK Terhadap Pekerja Perempuan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, maupun menyusui seperti yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e. Ketentuan yang terdapat pada Pasal 153 ayat (2) pada undang-undang tersebut juga mengatur jika PHK dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakannya kembali.

h. Perlindungan Pengupahan

Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan adalah perlindungan untuk tidak di diskriminasi, perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid (cuti haid), perlindungan selama cuti hamil (cuti hamil dan melahirkan), pemberian lokasi menyusui (hak menyusui dan pemerah asi), perlindungan waktu istirahat, larangan melakukan phk terhadap pekerja perempuan, perlindungan pengupahan

3. Permasalahan Tenaga Kerja Perempuan

Meskipun hak-hak tenaga kerja perempuan secara normatif sudah dijamin oleh negara dalam berbagai peraturan maupun konvensi internasional, namun implementasinya hingga kini masih belum sesuai harapan. Menurut (Susiana, 2019) diskriminasi dan permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja/buruh perempuan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Marginalisasi dalam Pekerjaan

Marginalisasi umumnya dapat dipahami sebagai proses penyingkiran perempuan dalam pekerjaan. Dalam konteks pekerjaan, marginalisasi terlihat ketika perempuan dianggap lemah dan dianggap tidak layak untuk mengambil tanggung jawab dalam mencari nafkah. Akibatnya menyebabkan perusahaan cenderung memberikan upah yang lebih rendah kepada pekerja perempuan dibandingkan pekerja laki-laki.

b. Subordinasi

Gender menjadi peran dalam masyarakat yang dapat menyebabkan adanya subordinasi terhadap tenaga kerja perempuan, terutama dalam konteks pekerjaan. Pandangan yang menyatakan bahwa perempuan bertanggung jawab atas tugas domestik atau reproduksi, sementara laki-laki bertanggung jawab dalam tugas publik atau produksi menghambat perempuan untuk mengambil peran sebagai pemimpin. Akibatnya muncul sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang kurang penting.

c. *Stereotype* terhadap Perempuan

Stereotype umumnya diartikan sebagai pelabelan atau penandaan terhadap kelompok tertentu. Salah satu jenis *stereotype* berasal dari pandangan gender, dimana perempuan dianggap lemah baik secara fisik maupun intelektualnya sehingga dianggap tidak layak untuk memimpin. Akibatnya perempuan dalam sistem penggajian sering menerima upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki.

d. Beban Ganda

Bentuk diskriminasi ini merujuk pada pembebanan tugas yang tidak seimbang antara satu jenis kelamin dan jenis kelamin yang lainnya. Tugas reproduksi perempuan seringkali dipandang sebagai tanggung jawab yang tetap dan permanen. Meskipun jumlah perempuan yang mencari penghasilan di sektor publik meningkat, hal ini tidak mengurangi beban mereka di ranah domestik. Akibatnya, perempuan yang bekerja di sektor publik sering kali harus menghadapi tanggung jawab domestik yang sama. Sehingga diskriminasi gender di era modern ini menciptakan beban ganda bagi perempuan.

e. Budaya Patriarki

Perusahaan menetapkan perbedaan dalam kebijakan pembagian upah antara tenaga kerja perempuan yang sudah menikah dan tenaga kerja laki-laki. Hal ini dipengaruhi oleh adanya budaya patriarki, budaya patriarki masih banyak terjadi di daerah-daerah dan di lingkungan masyarakat Indonesia. Budaya patriarki diartikan sebagai sistem sosial dimana laki-laki atau ayah berkuasa atas anggota keluarga, harta dan sumber daya ekonomi, serta memiliki wewenang dalam membuat semua keputusan penting. Dalam konteks ini, laki-laki ditempatkan pada posisi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan.

f. Penyalahgunaan Kodrat Perempuan

Alasan atas terjadinya pendiskriminasikan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan adalah bahwa perempuan yang sudah menikah cenderung mengambil cuti lebih banyak daripada tenaga kerja laki-laki. Ini disebabkan oleh proses hamil, melahirkan, dan menyusui yang dialami perempuan. Sebagai hasilnya, pekerja perempuan lebih sering mengambil cuti dibandingkan laki-laki. Dalam pandangan pengusaha, situasi ini dianggap tidak efisien dan dapat menimbulkan kerugian perusahaan dalam proses produksi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja, khususnya bagi tenaga kerja perempuan. Kebijakan yang berkaitan dengan keadilan organisasi berpotensi untuk menyeimbangkan peran dan tanggung jawab tenaga kerja perempuan. Prinsip-prinsip keadilan organisasi, seperti kompensasi, kesempatan promosi, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, serta pengakuan hak-hak pekerja, berkontribusi dalam menciptakan keadilan yang dapat memperkuat keterikatan kerja.

Untuk mewujudkan prinsip keadilan organisasi, diperlukan kesepakatan bersama dalam merumuskan kebijakan yang saling menguntungkan antara manajemen dan tenaga kerja perempuan. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung lebih bersemangat dan bersedia menjalankan tugas mereka. Perasaan bahagia ini juga berpengaruh positif terhadap keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, sehingga meningkatkan keterikatan kerja.

Selain itu, pekerja yang merasa nyaman dan terikat pada perusahaannya tidak akan menunjukkan perilaku negatif yang dapat merugikan perusahaan, serta mengurangi niat untuk berpindah tempat kerja.

atau mengalami kelelahan kerja. Beberapa kebijakan yang dapat diimplementasikan untuk mendukung keterikatan kerja tenaga kerja perempuan antara lain meningkatkan keadilan organisasi melalui pemenuhan hak-hak maternitas dan melibatkan tenaga kerja perempuan dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan kerja mereka.

REFERENSI

- [1] Al, K., & Nihriawan, I. (2023). Hubungan Antara *Organizational Justice* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Pt . X Jombang *Correlation Between Organizational Justice With Work Engagement At Employees Of Pt X Jombang Abstrak*. 10(03), 44–56.
- [2] Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan *Work Engagement*. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- [3] Astika, W. (2019). Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Pt. X Cabang Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*., 1–8. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/27776>
- [4] Dwitya, M. S., Wicaksono, B., & Karyanta, N. A. (2015). Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Mekar Armada Jaya Magelang. *Jurnal Empati*, 1–12.
- [5] Endah, M., & Ika, R. Z. (2020). Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2353–2353.
- [6] Handayani, D. A. (2016). Hubungan Antara *Work Engagement* *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 58–68.
- [7] Hastuti, A. P. (2018). Peran *Work-Life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Citra Ilmu*, IV(27), 27–40.
- [8] Mukti Patriam, W. E. (2022). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Royal Korindah Purbalingga. *Jurnal Psikohumanika*, XIV(2), 143–154.
- [9] Palabiyik, N., Yikilmaz, İ., & Sürücü, L. (2023). *Ways to Promote Employee Work Engagement in Healthcare Organizations: Servant Leadership and Organizational Justice*. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8, 153–166. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1339209>
- [10] Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan *Work Engagement* pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- [11] Rizza Akbar, M. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- [12] Susiana, S. (2019). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–221. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v8i2.1266>
- [13] Sutono, S., Handayani, R., & Siregar, L. M. (2021). Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 5(2), 520. <https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v5i2.14354>
- [14] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003).

-
- [15] Wirandika, I. D., & Siswati, S. (2022). Hubungan Antara Organizational Justice Dengan *organizational citizenship Behavior* (Ocb) Pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (Dpd Ri. *Jurnal EMPATI*, 11(1), 61–66.
<https://doi.org/10.14710/empati.2022.33362>
- [16] Yudiani, E. (2017). *Work Engagement* Karyawan Pt. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>