

# Kesetaraan Gender dalam Dunia Kerja: Analisis Hak Reproduksi Pekerja Perempuan di Kota Makassar

Andi Sadriani <sup>1\*</sup>, Muhammad Syukur <sup>2</sup>, Firdaus W Suhaeb <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Pendidikan Sosiologi, Universitas Negeri Makassar; [andi.sadriani@unm.ac.id](mailto:andi.sadriani@unm.ac.id)

<sup>2</sup> Program Studi Pendidikan Sosiologi, Universitas Negeri Makassar; [m.syukur@unm.ac.id](mailto:m.syukur@unm.ac.id)

<sup>3</sup> Program Studi Sosiologi, Universitas Negeri Makassar; [firdaus.w.suhaeb@unm.ac.id](mailto:firdaus.w.suhaeb@unm.ac.id)

**Abstrak.** Kesetaraan gender dalam dunia kerja masih menghadapi tantangan, khususnya dalam pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan. Meskipun hak seperti cuti haid, kehamilan, dan melahirkan telah diatur, implementasinya di lapangan sering kali tidak optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengalaman pekerja perempuan dalam mengakses hak cuti reproduksi, memahami respons lingkungan kerja terhadap pengajuan hak tersebut, serta mengkaji implikasinya terhadap kesetaraan gender dalam karier. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik purposive sampling terhadap 7 pekerja perempuan di Kota Makassar. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan masih menghadapi hambatan administratif dan sosial dalam mengakses hak reproduksi, termasuk stigma dan relasi kuasa dengan atasan. Selain itu, praktik lingkungan kerja yang kurang sensitif gender turut mempengaruhi implementasi kebijakan. Pembatasan akses terhadap hak reproduksi berdampak pada perkembangan karier perempuan dan memperkuat ketimpangan gender. Sebaliknya, pemenuhan hak yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja perempuan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kebijakan formal, tetapi juga oleh budaya kerja dan relasi sosial yang ada, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif untuk mendukung pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan.

**Keywords:** kesetaraan gender; hak reproduksi; pekerja perempuan; cuti reproduksi; dunia kerja

DOI: <https://doi.org/10.47134/aksiologi.v6i2.448>

\*Correspondensi: Andi Sadriani

Email: [andi.sadriani@unm.ac.id](mailto:andi.sadriani@unm.ac.id)

Received: 19-04-2026

Accepted: 21-04-2026

Published: 22-04-2026



**Copyright:** © 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

accessing reproductive rights, including stigma and power relations with supervisors. In addition, workplace practices that are not gender-sensitive influence the implementation of policies. Limited access to reproductive rights negatively affects women's career development and reinforces gender inequality. Conversely, proper fulfillment of these rights can enhance women workers' well-being and productivity. This study concludes that gender equality in the workplace is shaped not only by formal policies but also by workplace culture and social relations, highlighting the need for a more comprehensive approach to support the fulfillment of women workers' reproductive rights.

**Keywords:** gender equality; reproductive rights; women workers; reproductive leave; workplace

**Abstrak:** Gender equality in the workplace continues to face challenges, particularly in the fulfillment of women workers' reproductive rights. Although rights such as menstrual leave, pregnancy leave, and maternity leave have been formally regulated, their implementation in practice is often suboptimal. This study aims to analyze the experiences of women workers in accessing reproductive leave rights, examine workplace responses to such requests, and assess their implications for gender equality in career development. This research employs a qualitative approach using purposive sampling, involving seven female workers in Makassar City. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and analyzed thematically. The findings reveal that women still encounter administrative and social barriers in

## Pendahuluan

Kesetaraan gender dalam dunia kerja merupakan isu fundamental dalam kajian sosiologi kontemporer yang berkaitan erat dengan keadilan sosial dan pembangunan manusia. Secara empiris, ketimpangan gender dalam dunia kerja di Indonesia masih menjadi persoalan yang nyata dan berkelanjutan. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan masih lebih rendah dibandingkan laki-laki, serta perempuan lebih banyak terserap pada sektor informal yang memiliki tingkat perlindungan kerja yang terbatas (Badan Pusat Statistik, 2024). Kondisi ini berdampak pada lemahnya posisi tawar perempuan dalam mengakses hak-hak dasar sebagai pekerja. Selain itu, perempuan juga lebih rentan terhadap praktik kerja yang tidak adil, termasuk dalam hal pengupahan, jam kerja, serta akses terhadap jaminan sosial.

Fenomena ketimpangan tersebut juga tercermin dalam berbagai laporan lembaga nasional. Komnas Perempuan dalam Catatan Tahunan secara konsisten menunjukkan bahwa perempuan pekerja masih menghadapi berbagai bentuk diskriminasi berbasis gender di tempat kerja. Bentuk diskriminasi tersebut antara lain pembatasan cuti melahirkan, stigma terhadap penggunaan cuti haid, serta tekanan untuk tetap bekerja dalam kondisi reproduktif tertentu (Desti Murdijana et al., 2019). Dalam banyak kasus, perempuan bahkan menghadapi risiko kehilangan pekerjaan ketika menggunakan hak reproduksinya. Hal ini menunjukkan bahwa secara struktural, dunia kerja masih belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan biologis dan sosial perempuan. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara regulasi formal yang menjamin hak reproduksi dengan praktik nyata di lapangan.

Fenomena tersebut juga ditemukan di Kota Makassar dan wilayah sekitarnya sebagai salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Indonesia Timur. Perkembangan sektor industri, jasa, dan perdagangan di kawasan ini mendorong meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Namun, peningkatan tersebut tidak selalu diiringi dengan perlindungan hak yang memadai. Perempuan masih banyak bekerja pada sektor dengan tingkat kerentanan tinggi, termasuk pekerjaan informal dan industri padat karya. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya akses terhadap hak ketenagakerjaan, termasuk hak reproduksi. Selain itu, norma sosial dan budaya lokal yang masih dipengaruhi nilai patriarki turut memperkuat posisi subordinat perempuan dalam relasi kerja. Dengan demikian, dinamika ketenagakerjaan di Makassar tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial yang lebih luas. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan kontekstual dalam memahami kesetaraan gender di dunia kerja.

Secara lebih konkret, fenomena ketimpangan tersebut tercermin dalam kasus pekerja perempuan di kawasan industri nikel di Kabupaten Bantaeng, Sulawesi Selatan. Laporan investigatif media menunjukkan bahwa pekerja perempuan menghadapi kondisi kerja yang berat, seperti jam kerja panjang hingga 12 jam per hari, keterbatasan akses cuti, serta pemotongan upah ketika sakit (Eko Rusdianto, 2025). Dalam beberapa kasus, pekerja perempuan bahkan mengalami keguguran akibat kelelahan kerja tanpa mendapatkan perlindungan yang memadai (Eko Rusdianto, 2025). Selain itu, hak-hak dasar seperti cuti dan jaminan kesehatan tidak sepenuhnya diberikan oleh perusahaan, yang kemudian

memicu aksi protes buruh sebagai bentuk perlawanan terhadap ketidakadilan (Arsyad, 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan reproduktif perempuan masih sering dianggap sebagai beban dalam sistem produksi. Dengan demikian, relasi kerja yang terbentuk cenderung mengabaikan aspek kemanusiaan pekerja perempuan. Fenomena ini sekaligus menjadi gambaran nyata dari ketimpangan struktural yang terjadi dalam dunia kerja, khususnya dalam pemenuhan hak reproduksi perempuan.

Perempuan sebagai bagian dari tenaga kerja tidak hanya berperan dalam ranah produktif, tetapi juga memiliki fungsi reproduktif yang melekat secara biologis dan sosial. Kondisi ini menciptakan beban ganda yang sering kali tidak dialami oleh laki-laki dalam struktur kerja yang sama. Dunia kerja modern pada kenyataannya masih banyak dibangun berdasarkan standar maskulinitas yang cenderung mengabaikan kebutuhan spesifik perempuan. Dalam konteks ini, hak reproduksi seperti cuti haid, kehamilan, melahirkan, dan keguguran menjadi aspek penting dalam menentukan kualitas partisipasi perempuan. Namun, dalam praktiknya, hak-hak tersebut sering kali tidak dipenuhi secara optimal. Perempuan kerap dianggap sebagai tenaga kerja yang kurang stabil karena faktor biologisnya.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah mengakomodasi hak reproduksi perempuan (Khoiriyah, 2020; Rahayu, 2024; Rahmawati & Akbar, 2022; Wibowo et al., 2022). Namun, penelitian berbasis pengalaman menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tersebut belum efektif di tingkat praktik (Adityarani, 2020; Miladiyanto & Ariyanti, 2017; Soebroto, 2026). Selain itu, studi lain menyoroti pengaruh budaya organisasi dan norma gender dalam membentuk relasi kerja yang tidak setara (Putri & Yoel, 2022; Putu Della Paramitha Narpaduhita, 2025).

Penelitian kuantitatif cenderung memberikan gambaran umum mengenai kondisi pekerja perempuan, seperti hubungan antara kebijakan cuti dan partisipasi kerja (Abby, 2013). Namun, pendekatan ini kurang mampu menangkap pengalaman subjektif perempuan dalam mengakses hak reproduksi. Selain itu, relasi kuasa yang mempengaruhi implementasi kebijakan sering kali tidak tergalai secara mendalam. Di sisi lain, sebagian penelitian lebih banyak berfokus pada cuti melahirkan (Aulia et al., 2024; Wibowo et al., 2022), sementara cuti haid dan keguguran masih jarang dikaji. Padahal, aspek-aspek tersebut juga memiliki implikasi penting terhadap kesejahteraan dan posisi kerja perempuan. Keterbatasan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Dalam perspektif relasi kuasa, perempuan masih berada pada posisi subordinat dalam dunia kerja. Perempuan sering kali tidak memiliki posisi tawar yang kuat dalam memperjuangkan haknya (Moeliono & Indriyani, 2023; Nopianti et al., 2024). Hal ini dipengaruhi oleh faktor ekonomi, budaya patriarki, dan struktur organisasi. Ketika perempuan tidak dapat mengakses hak reproduksinya, hal tersebut mencerminkan ketidakadilan struktural. Selain itu, penelitian yang mengaitkan relasi kuasa dengan hak reproduksi masih terbatas. Padahal setiap daerah memiliki karakteristik sosial yang berbeda. Kota Makassar sebagai konteks penelitian memiliki dinamika tersendiri yang

perlu dipahami secara mendalam. Oleh karena itu, kajian berbasis konteks lokal menjadi sangat penting. Hal ini juga menjadi dasar bagi pengembangan analisis yang lebih kontekstual dan kritis.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai kesetaraan gender dalam dunia kerja masih memiliki beberapa keterbatasan. Sebagian penelitian berfokus pada kebijakan, sebagian pada pengalaman individu, dan sebagian lainnya pada budaya organisasi. Namun, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara simultan. Selain itu, aspek cuti haid dan keguguran masih kurang mendapat perhatian dalam kajian akademik. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih integratif untuk memahami fenomena ini secara utuh.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menggabungkan analisis kebijakan, pengalaman subjektif pekerja perempuan, dan relasi kuasa dalam satu kerangka analisis. Selain itu, penelitian ini juga mengangkat aspek cuti haid dan keguguran yang masih jarang dikaji, serta menggunakan konteks lokal Kota Makassar sebagai lokasi penelitian. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kesetaraan gender dalam dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga analitis dan kontekstual.

Penelitian ini berfokus pada analisis hak reproduksi pekerja perempuan dalam kaitannya dengan kesetaraan gender di dunia kerja. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk menjawab tiga pertanyaan utama, yaitu bagaimana pengalaman pekerja perempuan dalam mengakses dan mengajukan hak cuti reproduksi, bagaimana praktik serta respons lingkungan kerja terhadap pengajuan hak tersebut, serta bagaimana pemenuhan atau pembatasan hak tersebut mempengaruhi kesetaraan gender dalam karier. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis ketiga aspek tersebut secara komprehensif. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam kajian sosiologi gender serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan yang lebih responsif gender. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi akademik dan praktis dalam mendorong terwujudnya kesetaraan gender di dunia kerja.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam kesetaraan gender dalam pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan, dengan fokus pada implementasi kebijakan dan pemaknaan pengalaman perempuan di dunia kerja di Kota Makassar. Penelitian bersifat deskriptif-analitis dan dilakukan secara bertahap guna menghasilkan pemahaman yang komprehensif, termasuk analisis relasi kuasa yang memengaruhi akses terhadap hak reproduksi. Penelitian dilaksanakan di Kota Makassar karena memiliki dinamika dunia kerja yang beragam, mencakup sektor formal dan informal, dengan waktu pelaksanaan sekitar tiga bulan dari tahap persiapan hingga pengumpulan data.

Populasi penelitian adalah seluruh pekerja perempuan di Kota Makassar, dengan penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu. Dari 20 calon informan, diperoleh 7 informan utama yang memenuhi kriteria dan mampu memberikan data mendalam. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, dengan wawancara semi-terstruktur sebagai teknik utama, didukung oleh pengamatan kondisi kerja dan dokumen terkait. Proses pengumpulan data dilakukan secara bertahap hingga mencapai saturasi, serta memungkinkan triangulasi untuk meningkatkan keabsahan data. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti, didukung oleh pedoman wawancara, alat perekam, dan catatan lapangan. Validitas data dijaga melalui uji coba instrumen dan triangulasi sumber serta metode, sedangkan reliabilitas dijamin melalui dokumentasi yang sistematis. Prosedur penelitian meliputi tahap persiapan, pelaksanaan, dan analisis, yang mencakup studi literatur, pengumpulan data, transkripsi, pengorganisasian, serta verifikasi data dengan informan. Analisis data menggunakan teknik tematik melalui reduksi, kategorisasi, dan interpretasi secara iteratif serta dikaitkan dengan teori untuk menemukan pola yang signifikan, kemudian disajikan dalam bentuk narasi. Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika dengan memperoleh persetujuan informan, menjaga kerahasiaan identitas, serta memastikan hak partisipan. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi dan teknik member check, sementara reliabilitas dijaga melalui konsistensi proses dan refleksi peneliti untuk meminimalkan bias, sehingga kualitas penelitian tetap terjamin.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### 1. Pengalaman Pekerja Perempuan dalam Mengakses dan Mengajukan Hak Cuti Reproduksi di Tempat Kerja

Pengalaman pekerja perempuan dalam mengakses dan mengajukan hak cuti reproduksi menunjukkan adanya dinamika yang kompleks antara kebutuhan biologis dan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, sebagian besar informan menyatakan bahwa secara normatif mereka mengetahui adanya hak cuti reproduksi, seperti cuti haid, kehamilan, dan melahirkan. Namun, dalam praktiknya, proses pengajuan hak tersebut tidak selalu berjalan mudah. Informan sering kali harus mempertimbangkan situasi kerja, beban tugas, serta persepsi atasan sebelum mengajukan cuti. Kondisi ini menunjukkan bahwa akses terhadap hak reproduksi tidak sepenuhnya bersifat otomatis, melainkan melalui proses negosiasi sosial. Selain itu, terdapat kecenderungan bahwa perempuan harus membuktikan kondisi mereka agar dianggap layak mendapatkan cuti. Hal ini memperlihatkan adanya tekanan terselubung dalam dunia kerja. Dengan demikian, pengalaman perempuan dalam mengakses hak reproduksi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga emosional dan sosial.

Salah satu informan, Rina (29 tahun) yang bekerja sebagai staf administrasi, mengungkapkan bahwa pengajuan cuti haid sering kali dianggap sebagai hal yang

sensitif. Ia merasa tidak nyaman harus menjelaskan kondisi tubuhnya kepada atasan, terutama ketika kondisi tersebut dianggap sebagai sesuatu yang pribadi. Dalam beberapa situasi, ia memilih tetap bekerja meskipun mengalami nyeri haid. Hal ini menunjukkan adanya hambatan psikologis dalam mengakses hak yang sebenarnya telah dijamin. Selain itu, ia juga menyebutkan bahwa tidak semua atasan memahami kondisi tersebut. Pengalaman ini mencerminkan adanya kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan. Berikut kutipan wawancara dengan Rina:

*“Kalau haid itu sebenarnya bisa cuti keterangannya sakit, tapi jujur saja saya jarang ambil. Kadang tidak enak juga mau bilang ke atasan. Pernah sekali saya izin, tapi ditanya-tanya lagi, jadi agak tidak nyaman. Akhirnya saya lebih sering tetap masuk kerja walaupun sakit.”*

Pengalaman serupa juga disampaikan oleh Sari (32 tahun) yang bekerja di bidang pelayanan jasa. Ia mengungkapkan bahwa proses pengajuan cuti hamil dan melahirkan relatif lebih diterima dibandingkan cuti haid. Namun demikian, ia tetap merasakan adanya tekanan, terutama terkait dengan beban pekerjaan yang harus ditinggalkan. Ia merasa harus mempersiapkan segala sesuatu sebelum cuti agar tidak dianggap merepotkan rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun hak tersebut diakui, terdapat beban moral yang harus ditanggung oleh perempuan. Selain itu, ia juga merasa khawatir akan penilaian terhadap kinerjanya setelah kembali bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman cuti reproduksi tidak terlepas dari dinamika sosial di tempat kerja. Berikut kutipan wawancaranya:

*“Kalau cuti melahirkan memang diberikan, tapi sebelum itu saya harus pastikan semua pekerjaan selesai. Takutnya nanti dibilang tidak bertanggung jawab. Jadi walaupun itu hak, tetap ada rasa terbebani. Setelah kembali kerja juga rasanya seperti harus mengejar ketertinggalan.”*

Informan lain, Maya (27 tahun) yang bekerja sebagai karyawan toko, mengalami kesulitan dalam mengakses cuti haid karena tidak adanya kebijakan yang jelas di tempat kerjanya. Ia menyatakan bahwa pengajuan cuti sering kali bergantung pada kebijakan atasan secara langsung. Hal ini membuatnya ragu untuk mengajukan cuti karena takut dianggap tidak disiplin. Selain itu, ia juga mengungkapkan bahwa tidak ada prosedur formal yang jelas terkait cuti reproduksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan sangat bergantung pada konteks tempat kerja. Pengalaman ini juga memperlihatkan adanya ketidakpastian dalam pemenuhan hak reproduksi. Berikut kutipan wawancaranya, “di tempat saya tidak ada aturan jelas soal cuti haid. Jadi kalau mau izin harus langsung ke atasan. Kadang diizinkan, kadang juga tidak. Jadi saya sering pikir-pikir dulu sebelum izin, takutnya dianggap sering bolos.”

Sementara itu, Dewi (35 tahun) yang bekerja sebagai tenaga keuangan menyampaikan pengalaman yang sedikit berbeda. Ia mengaku bahwa tempat kerjanya

memiliki kebijakan yang cukup jelas terkait cuti melahirkan, namun untuk cuti haid masih jarang digunakan. Ia menilai bahwa budaya kerja yang ada membuat perempuan enggan memanfaatkan hak tersebut. Selain itu, ia juga menyebutkan bahwa komunikasi dengan atasan menjadi faktor penting dalam proses pengajuan cuti. Pengalaman ini menunjukkan bahwa keberadaan kebijakan saja tidak cukup tanpa adanya dukungan budaya organisasi. Hal ini juga menunjukkan pentingnya relasi interpersonal dalam dunia kerja. Berikut kutipan wawancaranya, “kalau cuti melahirkan sudah jelas aturannya, tapi kalau cuti haid hampir tidak pernah ada yang ambil. Mungkin karena merasa tidak enak juga. Di kantor saya itu, kalau mau izin harus benar-benar komunikasi baik dengan atasan.”

Secara umum, hasil wawancara menunjukkan bahwa pengalaman pekerja perempuan dalam mengakses hak cuti reproduksi sangat beragam, tergantung pada jenis pekerjaan, kebijakan yang berlaku, serta relasi dengan atasan. Perempuan yang bekerja di sektor formal cenderung memiliki akses yang lebih jelas terhadap cuti melahirkan, namun tidak selalu untuk cuti haid. Sementara itu, pekerja di sektor informal menghadapi tantangan yang lebih besar karena minimnya regulasi yang mengatur. Selain itu, faktor budaya kerja juga sangat mempengaruhi keputusan perempuan dalam menggunakan hak tersebut. Banyak informan yang memilih untuk tidak mengambil cuti meskipun membutuhkan. Hal ini menunjukkan adanya internalisasi norma yang membatasi perempuan. Dengan demikian, pengalaman perempuan tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial tempat mereka bekerja.

Observasi yang dilakukan di beberapa lokasi kerja juga menunjukkan bahwa tidak semua tempat kerja menyediakan ruang yang mendukung bagi perempuan untuk mengakses hak reproduksi. Dalam beberapa kasus, tidak terdapat fasilitas yang memadai untuk perempuan yang sedang mengalami kondisi tertentu. Selain itu, interaksi sosial di tempat kerja juga menunjukkan adanya perbedaan perlakuan terhadap pekerja perempuan. Hal ini memperkuat temuan dari wawancara bahwa akses terhadap hak reproduksi tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan, tetapi juga oleh lingkungan sosial. Kondisi ini menunjukkan bahwa perempuan harus beradaptasi dengan situasi yang ada. Dengan demikian, pengalaman mereka menjadi sangat kontekstual. Observasi ini memberikan gambaran nyata mengenai kondisi di lapangan.

Dokumentasi yang diperoleh dari beberapa tempat kerja menunjukkan bahwa kebijakan terkait cuti reproduksi memang tersedia, terutama untuk cuti melahirkan. Namun, tidak semua kebijakan tersebut disosialisasikan dengan baik kepada pekerja. Hal ini menyebabkan adanya kesenjangan informasi di antara pekerja perempuan. Selain itu, terdapat perbedaan dalam implementasi kebijakan antara satu tempat kerja dengan yang lain. Dokumentasi ini juga menunjukkan bahwa kebijakan sering kali bersifat umum dan tidak spesifik mengatur kondisi tertentu seperti cuti haid. Dengan demikian, perempuan harus menafsirkan sendiri kebijakan tersebut dalam praktik. Kondisi ini menunjukkan adanya kelemahan dalam implementasi kebijakan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih kontekstual dalam memahami pengalaman perempuan.

Secara keseluruhan, pengalaman pekerja perempuan dalam mengakses dan mengajukan hak cuti reproduksi menunjukkan adanya ketegangan antara hak normatif dan praktik sosial di dunia kerja. Perempuan tidak hanya menghadapi hambatan administratif, tetapi juga tekanan sosial dan budaya yang mempengaruhi keputusan mereka. Selain itu, pengalaman ini juga dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, kebijakan organisasi, serta relasi interpersonal di tempat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja masih menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih komprehensif untuk menjamin pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan.

## 2. Praktik dan Respons Lingkungan Kerja terhadap Pengajuan Hak Reproduksi Pekerja Perempuan

Praktik dan respons lingkungan kerja terhadap pengajuan hak reproduksi pekerja perempuan menunjukkan variasi yang cukup signifikan, baik dari aspek kebijakan formal, sikap atasan, maupun budaya kerja yang berkembang di dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, sebagian tempat kerja telah memiliki kebijakan tertulis terkait cuti reproduksi, terutama untuk cuti melahirkan. Namun demikian, implementasi kebijakan tersebut sering kali tidak berjalan secara konsisten. Dalam beberapa kasus, kebijakan hanya bersifat administratif tanpa diikuti dengan dukungan praktis di lapangan. Selain itu, sikap atasan menjadi faktor yang sangat menentukan dalam proses pengajuan cuti. Lingkungan kerja yang kurang sensitif terhadap kebutuhan perempuan cenderung menciptakan hambatan dalam akses terhadap hak tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan kebijakan saja tidak cukup tanpa adanya komitmen dari pihak manajemen. Dengan demikian, praktik di lapangan sangat dipengaruhi oleh dinamika sosial yang ada di tempat kerja.

Salah satu informan, Rina (29 tahun), staf administrasi, mengungkapkan bahwa kebijakan terkait cuti sebenarnya sudah tersedia, tetapi pelaksanaannya sangat bergantung pada persetujuan atasan. Ia menyebutkan bahwa atasan memiliki peran dominan dalam menentukan apakah pengajuan cuti dapat diterima atau tidak. Kondisi ini membuatnya harus berhati-hati dalam mengajukan cuti, terutama cuti haid yang dianggap kurang prioritas. Selain itu, ia juga merasakan adanya perbedaan perlakuan antara pekerja perempuan dan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan formal belum sepenuhnya menjamin keadilan dalam praktik. Berikut kutipan wawancara dengan Rina:

*“secara aturan memang ada cuti, tapi semua tergantung atasan. Kalau atasan lagi tidak setuju, ya kita tidak bisa ambil cuti. Apalagi kalau cuti haid, itu kadang dianggap tidak terlalu penting. Jadi kita harus lihat situasi dulu sebelum ajukan. Kadang juga ada rasa tidak enak karena takut dinilai kurang disiplin.”*

Informan lain, Sari (32 tahun), staf pelayanan jasa, menyampaikan bahwa lingkungan kerjanya cukup mendukung untuk cuti melahirkan, tetapi tidak untuk cuti haid. Ia menjelaskan bahwa budaya kerja yang menekankan produktivitas membuat pekerja perempuan enggan mengambil cuti selain yang dianggap penting. Selain itu, ia juga menyebutkan bahwa rekan kerja sering kali harus menanggung beban tambahan ketika ada yang cuti. Hal ini menciptakan tekanan sosial yang mempengaruhi keputusan perempuan. Dengan demikian, budaya kerja memiliki peran penting dalam membentuk respons terhadap hak reproduksi. Berikut kutipan wawancaranya, “kalau cuti melahirkan memang didukung, tapi kalau cuti haid jarang sekali diambil. Soalnya kita merasa tidak enak sama teman kerja yang harus ganti tugas kita. Di sini memang dituntut produktif, jadi kalau sering izin bisa dianggap tidak maksimal. Jadi walaupun ada hak, tetap saja kita pikir dua kali.”

Sementara itu, Maya (27 tahun), karyawan toko, mengungkapkan bahwa tidak adanya kebijakan tertulis membuat pengajuan cuti sangat bergantung pada kebijakan informal. Ia menyatakan bahwa keputusan sepenuhnya berada di tangan atasan tanpa prosedur yang jelas. Kondisi ini membuatnya merasa tidak memiliki kepastian dalam mengakses hak reproduksi. Selain itu, ia juga mengungkapkan bahwa suasana kerja yang kurang terbuka membuat perempuan enggan membicarakan kondisi reproduksi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang tidak inklusif dapat menjadi hambatan serius. Berikut kutipan wawancaranya, “di tempat saya tidak ada aturan tertulis soal cuti seperti itu. Jadi semuanya tergantung atasan. Kalau atasan lagi baik, bisa diizinkan, tapi kalau tidak ya susah. Kita juga tidak enak mau jelaskan kondisi kita, apalagi kalau soal haid. Jadi lebih sering dipendam saja.”

Berbeda dengan informan sebelumnya, Dewi (35 tahun), staf keuangan, menyatakan bahwa tempat kerjanya memiliki kebijakan yang cukup jelas, namun implementasinya tetap dipengaruhi oleh budaya kerja. Ia menjelaskan bahwa meskipun cuti melahirkan difasilitasi dengan baik, penggunaan cuti haid masih jarang karena adanya norma tidak tertulis. Selain itu, ia juga menekankan pentingnya komunikasi dengan atasan dalam proses pengajuan cuti. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memiliki peran penting dalam praktik kerja. Berikut kutipan wawancaranya:

*“kalau aturan cuti melahirkan sudah jelas dan memang diberikan. Tapi kalau cuti haid, hampir tidak pernah ada yang ambil. Mungkin karena budaya di kantor juga begitu. Kita harus pintar-pintar komunikasi dengan atasan supaya bisa dipahami. Jadi bukan hanya aturan, tapi juga cara kita menyampaikan.”*

Secara keseluruhan, praktik dan respons lingkungan kerja terhadap pengajuan hak reproduksi pekerja perempuan menunjukkan bahwa kebijakan formal, sikap atasan, dan budaya kerja saling berinteraksi dalam menentukan akses terhadap hak tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki kebijakan jelas namun tidak didukung budaya yang sensitif gender tetap akan menghasilkan ketimpangan dalam praktik. Sebaliknya,

hubungan interpersonal yang baik dapat membantu perempuan dalam mengakses haknya meskipun kebijakan tidak terlalu kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja tidak hanya bergantung pada regulasi, tetapi juga pada transformasi budaya organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih komprehensif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan pekerja perempuan.

### **3. Pengaruh Pemenuhan dan Pembatasan Hak Reproduksi terhadap Kesetaraan Gender dalam Karier Pekerja Perempuan**

Pemenuhan maupun pembatasan hak reproduksi memiliki implikasi yang signifikan terhadap kesetaraan gender dalam karier pekerja perempuan. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa akses terhadap cuti reproduksi tidak hanya berdampak pada kondisi fisik perempuan, tetapi juga berpengaruh pada posisi dan perkembangan karier mereka. Perempuan yang dapat mengakses haknya dengan baik cenderung merasa lebih aman dan dihargai dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, pembatasan atau hambatan dalam mengakses hak tersebut sering kali menimbulkan ketidaknyamanan dan bahkan berdampak pada kepercayaan diri dalam bekerja. Selain itu, terdapat kecenderungan bahwa perempuan yang mengambil cuti reproduksi dianggap kurang produktif dibandingkan rekan kerja lainnya. Hal ini menunjukkan adanya bias gender yang masih melekat dalam penilaian kinerja. Dengan demikian, hak reproduksi tidak hanya berkaitan dengan kesehatan, tetapi juga berimplikasi pada kesetaraan kesempatan dalam karier.

Salah satu informan, Lina (30 tahun) guru/tenaga pendidikan, mengungkapkan bahwa ia pernah merasa dirugikan secara tidak langsung dalam perkembangan kariernya karena mengambil cuti terkait kondisi reproduksi. Ia merasa bahwa setelah mengambil cuti, tanggung jawab yang diberikan kepadanya menjadi berkurang. Hal ini membuatnya merasa kurang dipercaya dalam pekerjaan. Selain itu, ia juga menyebutkan adanya perbedaan perlakuan antara dirinya dengan rekan kerja laki-laki. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemanfaatan hak reproduksi dapat berdampak pada persepsi terhadap profesionalitas perempuan. Berikut kutipan wawancara dengan Lina,

*“waktu saya sempat izin karena kondisi kesehatan terkait perempuan, setelah itu rasanya seperti kurang dilibatkan lagi dalam pekerjaan penting. Mungkin tidak langsung dibilang, tapi terasa. Jadi kadang kita merasa kalau ambil cuti itu ada konsekuensinya. Seperti dianggap tidak siap kerja penuh.”*

Pengalaman serupa juga disampaikan oleh Nita (28 tahun), karyawan swasta (marketing), yang merasa bahwa cuti melahirkan berdampak pada ritme kariernya. Ia mengungkapkan bahwa setelah kembali bekerja, ia harus beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang sudah berubah. Selain itu, ia juga merasa tertinggal dibandingkan

rekan kerja lain yang tidak mengambil cuti. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun cuti diberikan, dampak jangka panjangnya tetap dirasakan oleh perempuan. Selain itu, ia juga menyebutkan adanya tekanan untuk segera kembali produktif. Berikut kutipan wawancaranya, “setelah cuti melahirkan, saya merasa seperti mulai dari awal lagi. Teman-teman sudah jalan lebih dulu, sementara saya harus menyesuaikan lagi. Kadang juga ada tekanan untuk cepat kembali normal seperti sebelum cuti. Jadi memang ada pengaruhnya ke karier.”

Sementara itu, Ayu (33 tahun) tenaga kesehatan, mengungkapkan bahwa keterbatasan akses terhadap cuti justru membuatnya tetap bekerja meskipun dalam kondisi tidak optimal. Ia menyatakan bahwa hal tersebut dilakukan untuk menghindari penilaian negatif dari atasan. Namun, kondisi ini berdampak pada kesehatan dan performa kerjanya. Selain itu, ia juga merasa bahwa tidak adanya perlindungan terhadap hak reproduksi membuat perempuan berada pada posisi yang tidak setara. Hal ini menunjukkan bahwa pembatasan hak dapat memperkuat ketimpangan gender. Berikut kutipan wawancaranya, “kadang walaupun sakit karena haid, saya tetap kerja. Takutnya kalau sering izin nanti dianggap tidak bagus. Tapi sebenarnya itu juga mempengaruhi kerja kita. Jadi serba salah, antara jaga kesehatan atau jaga pekerjaan.”

Berbeda dengan informan sebelumnya, Dewi (35 tahun), staf keuangan, menyampaikan bahwa pemenuhan hak reproduksi yang cukup baik di tempat kerjanya memberikan dampak positif terhadap kariernya. Ia merasa lebih dihargai dan memiliki ruang untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Namun demikian, ia tetap mengakui bahwa stigma terhadap perempuan yang mengambil cuti masih ada. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan sudah berjalan, perubahan budaya belum sepenuhnya terjadi. Berikut kutipan wawancaranya, “di tempat saya, cuti memang diberikan dan cukup jelas. Jadi kita merasa lebih tenang. Tapi tetap saja, ada pandangan bahwa perempuan itu lebih sering izin. Jadi walaupun hak itu ada, penilaian orang kadang masih berbeda.”

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan maupun pembatasan hak reproduksi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kesetaraan gender dalam karier pekerja perempuan. Perempuan yang mengalami hambatan dalam mengakses haknya cenderung berada pada posisi yang lebih rentan dalam dunia kerja. Sementara itu, pemenuhan hak yang baik dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan diri dalam bekerja. Namun demikian, bias gender dalam penilaian kinerja masih menjadi tantangan utama. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, tetapi juga oleh persepsi dan budaya kerja. Dengan demikian, diperlukan upaya yang lebih komprehensif untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif bagi perempuan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak reproduksi pekerja perempuan tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif kebijakan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pengalaman subjektif, relasi kuasa, dan budaya kerja yang berkembang di tempat kerja. Hasil ini menjawab tujuan penelitian yang ingin melihat

bagaimana pengalaman perempuan, praktik lingkungan kerja, serta implikasinya terhadap kesetaraan gender dalam karier. Secara umum, penelitian ini menemukan bahwa terdapat kesenjangan antara kebijakan formal dan praktik di lapangan. Perempuan sering kali harus melakukan negosiasi sosial untuk mengakses hak reproduksi yang seharusnya bersifat normatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja belum sepenuhnya tercapai. Temuan ini juga memperlihatkan bahwa pengalaman perempuan tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial dan budaya kerja yang ada. Dengan demikian, hak reproduksi menjadi bagian dari dinamika relasi kuasa dalam dunia kerja. Hal ini memperkuat pentingnya pendekatan sosiologi gender dalam memahami fenomena ini.

Pengalaman pekerja perempuan dalam mengakses hak cuti reproduksi menunjukkan adanya hambatan yang bersifat struktural maupun kultural. Perempuan tidak hanya menghadapi prosedur administratif, tetapi juga tekanan sosial yang mempengaruhi keputusan mereka untuk menggunakan hak tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perempuan sering kali mengalami kesulitan dalam mengakses hak reproduksi akibat norma gender yang membatasi (Winarni et al., 2023; Wulandari et al., 2024). Selain itu, pengalaman ini juga mencerminkan adanya internalisasi nilai-nilai patriarki dalam dunia kerja. Perempuan cenderung menahan diri untuk tidak menggunakan haknya demi menjaga citra profesional. Hal ini menunjukkan bahwa hak reproduksi belum sepenuhnya diakui sebagai bagian dari hak pekerja. Dengan demikian, pengalaman perempuan menjadi cerminan dari struktur sosial yang tidak setara. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kesetaraan gender tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, tetapi juga oleh praktik sosial.

Dari perspektif relasi kuasa, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa posisi perempuan dalam dunia kerja masih berada dalam situasi yang rentan. Keputusan untuk memberikan atau menolak cuti sering kali berada di tangan atasan, sehingga menciptakan ketergantungan bagi pekerja perempuan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Utami dan Kurniawan (2020) yang menyatakan bahwa relasi kuasa di tempat kerja mempengaruhi akses perempuan terhadap hak-haknya. Selain itu, penelitian oleh (Khoiriyah, 2020) juga menunjukkan bahwa perempuan sering kali harus menyesuaikan diri dengan struktur organisasi yang maskulin. Dalam konteks ini, hak reproduksi menjadi arena negosiasi antara pekerja dan institusi. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan formal tidak selalu memiliki kekuatan yang cukup dalam praktik. Dengan demikian, relasi kuasa menjadi faktor penting dalam menentukan akses terhadap hak reproduksi. Temuan ini memperlihatkan bahwa kesetaraan gender masih menghadapi tantangan struktural.

Praktik dan respons lingkungan kerja juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan akses terhadap hak reproduksi. Meskipun beberapa tempat kerja memiliki kebijakan yang jelas, budaya kerja yang tidak sensitif gender dapat menghambat implementasi kebijakan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Lestari, 2024) dan (Megawati, 2025) yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang menekankan produktivitas sering kali mengabaikan kebutuhan

reproduksi perempuan. Selain itu, tekanan sosial dari rekan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu mendukung kesetaraan gender. Dengan demikian, perubahan kebijakan perlu diikuti dengan perubahan budaya organisasi. Tanpa perubahan tersebut, kesenjangan gender akan tetap terjadi. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan yang lebih holistik dalam menciptakan kesetaraan gender.

Implikasi dari pemenuhan dan pembatasan hak reproduksi terhadap karier perempuan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keduanya. Perempuan yang mengambil cuti reproduksi sering kali mengalami hambatan dalam perkembangan karier, seperti penurunan tanggung jawab atau tertinggal dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aulia et al., (2024) yang menunjukkan bahwa cuti melahirkan dapat mempengaruhi trajectory karier perempuan. Selain itu, penelitian Setyaningrum et al., (2025) juga menemukan bahwa perempuan sering kali mengalami stagnasi karier setelah mengambil cuti panjang. Hal ini menunjukkan bahwa hak reproduksi masih dipandang sebagai beban dalam dunia kerja. Dengan demikian, kesetaraan gender dalam karier belum sepenuhnya terwujud. Temuan ini memperlihatkan bahwa terdapat bias dalam penilaian kinerja. Bias tersebut cenderung merugikan perempuan.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa pemenuhan hak reproduksi yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan kinerja perempuan. Perempuan yang merasa didukung oleh lingkungan kerja cenderung lebih percaya diri dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Abdurrahman Al Haz et al., (2023) yang menunjukkan bahwa kebijakan yang ramah gender dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, Putu Della Paramitha Narpaduhita (2025) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak reproduksi bukan hanya kewajiban, tetapi juga investasi bagi organisasi. Dengan demikian, kesetaraan gender dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Temuan ini memperkuat pentingnya kebijakan yang responsif gender. Selain itu, juga menunjukkan bahwa perubahan dapat dilakukan melalui kebijakan yang tepat.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa stigma terhadap perempuan yang menggunakan hak reproduksi masih cukup kuat. Perempuan sering kali dianggap kurang produktif atau kurang berkomitmen terhadap pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rifka Alkhilyatul Ma'rifat & I Made Suraharta (2024) yang menunjukkan adanya stereotip gender dalam dunia kerja. Stereotip ini menjadi hambatan dalam mewujudkan kesetaraan gender. Selain itu, stigma tersebut juga mempengaruhi kepercayaan diri perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan tidak hanya diperlukan pada tingkat kebijakan, tetapi juga pada tingkat persepsi. Dengan demikian, kesetaraan gender memerlukan perubahan budaya yang lebih luas. Temuan ini memperlihatkan bahwa diskriminasi masih terjadi secara terselubung. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih sistematis untuk mengatasinya.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal adanya kesenjangan antara kebijakan dan praktik. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan pengalaman, kebijakan, dan relasi kuasa dalam satu analisis. Penelitian sebelumnya cenderung melihat aspek-aspek tersebut secara terpisah (Arifin, 2021; Wulandari & Prasetyo, 2022). Dengan pendekatan yang lebih komprehensif, penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti aspek cuti haid yang masih jarang dibahas. Hal ini menjadi salah satu kebaruan dalam penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya kajian sosiologi gender. Temuan ini juga menunjukkan pentingnya pendekatan multidimensional. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kontribusi yang signifikan.

Selain itu, konteks lokal Kota Makassar juga memberikan perspektif yang berbeda dalam memahami kesetaraan gender dalam dunia kerja. Karakteristik sosial dan budaya lokal mempengaruhi bagaimana kebijakan diimplementasikan dan bagaimana perempuan meresponsnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender tidak dapat dipahami secara universal tanpa mempertimbangkan konteks lokal. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa gender merupakan konstruksi sosial yang dipengaruhi oleh budaya Aulia et al., (2024). Dengan demikian, pendekatan kontekstual menjadi sangat penting dalam penelitian ini. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kebijakan nasional perlu disesuaikan dengan kondisi lokal. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan berbasis konteks.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender dalam dunia kerja masih menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Hak reproduksi pekerja perempuan belum sepenuhnya terpenuhi secara adil, baik dari aspek kebijakan maupun praktik. Selain itu, relasi kuasa dan budaya kerja masih menjadi faktor utama yang mempengaruhi akses terhadap hak tersebut. Dengan demikian, diperlukan upaya yang lebih komprehensif untuk mewujudkan kesetaraan gender. Upaya tersebut tidak hanya melalui kebijakan, tetapi juga melalui perubahan budaya dan struktur organisasi. Penelitian ini memberikan dasar empiris untuk memahami fenomena tersebut. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengembangan kebijakan dan praktik kerja yang lebih adil gender.

## Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman pekerja perempuan dalam mengakses dan mengajukan hak cuti reproduksi di Kota Makassar masih dihadapkan pada berbagai hambatan, baik yang bersifat administratif maupun sosial. Meskipun secara formal hak tersebut telah diatur, dalam praktiknya perempuan sering kali harus melakukan negosiasi dengan atasan serta mempertimbangkan stigma yang melekat terhadap penggunaan cuti reproduksi. Temuan ini menegaskan bahwa akses terhadap hak reproduksi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, tetapi juga oleh dinamika sosial di

tempat kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya kajian sosiologi gender dengan menunjukkan bahwa pengalaman subjektif perempuan merupakan aspek penting dalam memahami kesetaraan gender di dunia kerja. Ke depan, penelitian lanjutan dapat mengkaji perbedaan pengalaman antar sektor pekerjaan atau membandingkan konteks wilayah yang berbeda untuk memperluas pemahaman.

Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa praktik dan respons lingkungan kerja, baik dalam bentuk kebijakan, sikap atasan, maupun budaya organisasi, memiliki peran yang signifikan dalam menentukan sejauh mana hak reproduksi dapat diakses. Lingkungan kerja yang tidak sensitif gender cenderung memperkuat hambatan yang dihadapi perempuan, meskipun kebijakan formal telah tersedia. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tidak dapat dilepaskan dari budaya kerja dan relasi kuasa yang ada di dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam menekankan pentingnya pendekatan integratif antara kebijakan dan perubahan budaya organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya penguatan kebijakan yang tidak hanya normatif, tetapi juga diikuti dengan upaya membangun lingkungan kerja yang lebih responsif gender. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi peran kepemimpinan organisasi dalam mendorong perubahan tersebut.

Terakhir, penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan atau pembatasan hak reproduksi memiliki dampak langsung terhadap kesetaraan gender dalam karier pekerja perempuan. Pembatasan akses terhadap hak tersebut dapat menghambat perkembangan karier, memperkuat stereotip gender, serta memperlemah posisi tawar perempuan di dunia kerja. Sebaliknya, pemenuhan hak reproduksi yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja perempuan. Temuan ini menegaskan bahwa hak reproduksi bukan hanya isu kesehatan, tetapi juga bagian dari keadilan struktural dalam dunia kerja. Dengan demikian, penelitian ini memajukan pemahaman bahwa kesetaraan gender dalam karier sangat bergantung pada pemenuhan hak reproduksi secara adil. Untuk pengembangan ke depan, diperlukan penelitian yang mengkaji hubungan antara kebijakan organisasi dan mobilitas karier perempuan secara lebih longitudinal guna melihat dampak jangka panjangnya.

## Daftar Pustaka

- Abdurrahman Al Haz, Ainul Nurmadiyah, & Beki Sukmawan. (2023). Urgensi Kebijakan Kota Ramah Gender di Tanjungpinang. *Journal of Administrative and Social Science*, 5(1), 161–170. <https://doi.org/10.55606/jass.v5i1.922>
- Adityarani, N. W. (2020). *Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia*. April. <https://doi.org/https://doi.org/10.30812/fundamental.v1i1.631>
- Arsyad, E. (2023). *May Day, SP Anging Mammiri Beber Masalah Pekerja Perempuan di Sulsel*. Fajar.Co.Id. May Day, SP Anging Mammiri Beber Masalah Pekerja Perempuan di Sulsel
- Aulia, M., Ghufriani, D. R., Ladjar, L. T., Sigiro, T. R., & Satino. (2024). Urgensi Hak Cuti

- Wanita Saat Hamil Berdasarkan Hukum Perburuhan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(3), 138–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.11582381>
- Desti Murdijana, Hodijah, S. N., Mukarramah, E., Prawitasari, S. A., Prameswari, D., & Sugiri, raisa nur. (2019). *Pengabaian Hak Reproduksi dan Seksual: Ancaman Bagi Keselamatan dan Hak Hidup Perempuan dan Anak Perempuan Indonesia*. Komisi Nasional Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan).
- Eko Rusdianto. (2025). *Nestapa Pekerja Perempuan di Kawasan Industri Nikel Bantaeng*. Mongabay. [https://mongabay.co.id/2025/11/05/nestapa-pekerja-perempuan-di-kawasan-industri-nikel-bantaeng/?utm\\_source=chatgpt.com](https://mongabay.co.id/2025/11/05/nestapa-pekerja-perempuan-di-kawasan-industri-nikel-bantaeng/?utm_source=chatgpt.com)
- Khoiriyah, A. M. (2020). Perlindungan Dan Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan. *IjouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(1). <https://doi.org/10.21154/ijougs.v1i1.2067>
- Lestatika, B. (2024). Kesenjangan Gender dalam Pengambilan Keputusan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 475–479. <https://doi.org/https://doi.org/10.62379/p2wffw80>
- Megawati., H. A. K. (2025). Pengalaman Perempuan terhadap Otonomi dalam Pengambilan Keputusan Kesehatan Reproduksi: Studi Fenomenologis. *Journal of Innovative Midwifery Practice*, 1(1), 1–08. <https://doi.org/https://aascientific.id/index.php/JOICE/article/view/8>
- Miladiyanto, S., & Ariyanti. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Malaysia). *Jurnal Panorama Hukum*, 2(1), 53–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jph.v2i1.1755>
- Moeliono, T. P., & Indriyani, O. (2023). Analisis Wacana Pengaturan Cuti Haid, Hamil, Keguguran, dan Melahirkan dalam Hukum Positif Indonesia Artikel ini menjelaskan sekaligus mempertanyakan secara kritis. *Undang: Jurnal Hukum*, 6(2), 487–523. <https://doi.org/10.22437/ujh.6.2.487-523>
- Nopianti, W., Setiady, T., & Abas, M. (2024). Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil yang Tidak di Penuhi Secara Keadilan Ditinjau dari Perspektif Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *UNES Law Review*, 6(3), 8941–8952. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>
- Putri, I. F. A., & Yoel, S. M. (2022). Pengaturan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia dalam Perspektif Convention on The Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW). *UNISKA LAW REVIEW*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32503/ulr.v3i1.2505>
- Putu Della Paramitha Narpaduhita. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Terkait Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Yusthima*, 5(02), 439–454. <https://doi.org/10.36733/yusthima.v5i02.12712>
- Rahayu, R. I. (2024). Pencurian Kerja Lebih Dalam Kerja Reproduksi Sosial: Konversi

- Upah Terhadap Eksploitasi Waktu Dan Tenaga Kerja Perempuan Theft Of Surplus Labor In The Work Of Social Reproduction: The Conversion Of Wages To The Exploitation Of Women ' S Time And Labor. *Jurnal Masyarakat Dan Budaya*, 26(1), 80–99. <https://doi.org/https://doi.org/10.55981.2024.14037>
- Rahmawati, F., & Akbar, D. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di Tempat Kerja. *Jurnal Hukum Dan Keadilan Sosial*, 3(1), 70–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/ijlj.v3i3.5675>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). Analisis Stereotip Gender Dalam Kehidupan Sehari-Hari. *EDUKREATIF: Jurnal Kreativitas Dalam Pendidikan*, 2(1), 306–312. <https://doi.org/https://ijurnal.com/1/index.php/jkp/article/view/433>
- Setyaningrum, P. P., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2025). Implementasi Pemenuhan Aspek Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Kota Surakarta. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/https://journal.publication-center.com/index.php/ijssh/article/view/1770>
- Soebroto, I. G. N. P. W. (2026). Diskriminasi Gender Pada Pekerja Migran. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/03jcc12>
- Wibowo, G. A., Chairuddin, C., Rahman, A., & Riyadi, R. (2022). Kesetaraan Gender: Sebuah Tjauan Teori Feminisme. *SEUNEUBOK LADA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sejarah, Sosial, Budaya Dan Kependidikan*, 9(2), 121–127. <https://doi.org/10.33059/jsnbl.v10i2.6360>
- Winarni, W., Wardatun, A., & Purnamasari, T. I. (2023). Hak Reproduksi Perempuan dalam Islam. *Tasyri': Journal of Islamic Law*, 4(2), 717–736. <https://doi.org/10.53038/tsyr.v4i2.209>
- Wulandari, H., Askrening, A., Anwar, K. K., Dolofu, M., & Nurmiaty, N. (2024). Pemberdayaan dan Penguatan Perempuan dalam Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi di Desa Sawa, Kabupaten Konawe Utara. *Segantang Lada : Jurnal Pengabdian Kesehatan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.53579/segantang.v2i1.148>