

PELINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF FEMINISME

Protection of Women Work Rights in Feminism Perspective

Sali Susiana

*Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI
Jl. Gatot Subroto Senayan Jakarta*

Naskah diterima: 31 Oktober 2017
Naskah dikoreksi: 25 November 2017
Naskah diterbitkan: Desember 2017

Abstract: *The rights of women workers have been guaranteed in the constitution, several laws, and some of its implementing regulations. In the constitution, the equal rights of women to work and receive appropriate treatment are provided in Article 27 and Article 33. Some of the laws and regulations governing the rights of women workers, among others, are Law Number 13 of 2003 on Manpower, Law Number 8 of 1981 on Wage Protection, Regulation of the Minister of Manpower No. 8 Per-04 / Men / 1989 on the Terms of Night Work and Procedures of Hiring Women Workers at Night, and Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No. Kep. 224 / Men / 2003 on Obligations of Employers Employing Female Workers between 23:00 to 07.00. The rights of female workers to include: protection of working hours, protection during menstruation, protection during pregnancy and childbirth, including when female workers experience miscarriage (maternity leave and delivery), provision of breastfeeding sites (breastfeeding rights and / or milking), work competence rights, as well as medical rights during pregnancy and post-natal period. The rights guaranteed are in line with the international conventions regulating the rights of women workers required by the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) which has been ratified by Law Number 7 of 1984 and several other relevant conventions. Exercising feminism perspective, this study concludes that not all women workers' rights can be met, whether caused by internal factors or external factors. Internal factors contributed within the women workers themselves. Their lack of knowledge and understanding about their own rights. Whereas, influencing external factors are the existence of patriarchal culture, the marginalization in work, the stereotype of women, and lack of socialization.*

Keywords: *employment, protection, women workers, women workers rights.*

Abstrak: Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Dalam konstitusi, persamaan hak perempuan untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang layak terdapat dalam Pasal 27 dan Pasal 33. Beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja perempuan antara lain: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Hak pekerja perempuan tersebut antara lain: pelindungan jam kerja, pelindungan dalam masa haid (cuti haid), pelindungan selama hamil dan melahirkan, termasuk ketika pekerja perempuan mengalami keguguran (cuti hamil dan melahirkan), pemberian lokasi menyusui (hak menyusui dan/atau memerah ASI), hak kompetensi kerja, hak pemeriksaan selama masa kehamilan dan pasca-melahirkan. Jaminan hak tersebut sejalan dengan konvensi internasional yang mengatur tentang hak pekerja perempuan yang terdapat dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 dan beberapa konvensi terkait lainnya. Dengan perspektif feminisme, studi ini menyimpulkan bahwa sampai saat ini belum semua hak pekerja perempuan tersebut dapat dipenuhi, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal tampak pada masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak yang dimilikinya. Sementara faktor eksternal tampak pada: adanya budaya patriarki, marginalisasi dalam pekerjaan, adanya *stereotype* kepada perempuan, dan kurangnya sosialisasi.

Kata kunci: *ketenagakerjaan, pelindungan, pekerja perempuan, hak pekerja perempuan.*

Pendahuluan

Persamaan hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dijamin dalam konstitusi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah.

Meskipun secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih jauh dari harapan, baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas. Masih terjadi ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki. Ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan tersebut dapat diketahui dengan melihat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan laki-laki. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan, masih ada kesenjangan yang tinggi antara TPAK berdasarkan jenis kelamin pada Februari 2017. TPAK laki-laki pada Februari 2017 sebesar 83,05%, turun dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 83,46%. TPAK perempuan hanya 55,04%, tetapi meningkat dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 52,71%. Namun dibandingkan periode yang sama tahun lalu, TPAK perempuan mengalami kenaikan sebesar 2,33% poin, sementara TPAK laki-laki justru mengalami penurunan sebesar 0,41% poin.

Data BPS juga menunjukkan bahwa jumlah penduduk bekerja meningkat 6,13 juta dibandingkan dengan per Agustus 2016. Jumlah angkatan kerja Indonesia pada Februari 2017 sebanyak 131,55 juta orang. Ada pun per Februari 2017 terdapat 124,54 juta yang bekerja, naik 6,13 juta orang dibandingkan keadaan semester lalu, dan bertambah 3,89 juta orang dibanding Februari 2017. Sementara itu terdapat 7,01 juta penduduk yang menganggur.

Dibandingkan dengan TPAK perempuan tahun 2011, TPAK perempuan pada tahun 2017 tersebut relatif tidak mengalami peningkatan. Pada tahun 2011, TPAK laki-laki sebesar 84,9%, sementara TPAK perempuan 55,1%. Dengan demikian, selama kurang lebih 6 tahun, TPAK perempuan hanya bertambah sekitar 0,06%. Data BPS pada tahun yang sama mencatat bahwa 39% penduduk berusia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan, dan sepertiganya merupakan pekerja keluarga yang secara ekonomi tidak mendapatkan imbalan jasa. Angka ini lebih besar dibandingkan dengan pekerja keluarga laki-laki yang hanya

8,7%. Karyawan perempuan juga menerima upah yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki, yaitu hanya sekitar 77,8% dari upah yang diterima karyawan laki-laki.

Data lain juga menunjukkan bahwa jumlah pekerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahun. Persentase jumlah pekerja perempuan mencapai 50% lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki. Pada sektor tertentu seperti jasa kemasyarakatan, jumlah pekerja perempuan hampir menyamai jumlah pekerja laki-laki. Data dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) juga menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah pekerja perempuan meningkat setiap tahunnya, di mana pada tahun 2015, sebanyak 38% dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah perempuan.

Apabila secara yuridis formal jaminan terhadap hak pekerja perempuan telah diatur dalam konstitusi, menjadi pertanyaan kemudian bagaimana pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan tersebut dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya? Apakah substansi berbagai ketentuan tersebut telah mengakomodasi kebutuhan dan kepentingan pekerja perempuan yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja laki-laki? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, tulisan ini berusaha untuk menganalisis pengaturan mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan yang terdapat dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yang memuat substansi mengenai hak pekerja perempuan yang telah diatur dalam konstitusi. Pengaturan tersebut terdapat pula dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (Konvensi CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 dan konvensi terkait lainnya. Konvensi tersebut, antara lain: Konvensi Nomor 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957), Konvensi Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999), dan Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 tentang *Maternity Protection* (Konvensi ILO mengenai Perlindungan Maternitas).

Tulisan ini diawali dengan paparan tentang konsep perlindungan tenaga kerja secara umum, pengaturan perlindungan pekerja perempuan yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk konvensi internasional tentang hak pekerja perempuan, dan ditutup dengan implementasi perlindungan hak pekerja perempuan. Perspektif feminisme dalam tulisan ini tidak

dipaparkan dalam subbab tersendiri, melainkan digunakan secara langsung pada saat menganalisis implementasi perlindungan hak pekerja perempuan.

Pelindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo, pelindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

- a. Pelindungan ekonomis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Pelindungan sosial, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan pelindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Pelindungan teknis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Pelindungan Ekonomis atau Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu pelindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Terdapat beberapa jenis jaminan sosial tenaga kerja, antara lain:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

2. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh kepada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga, baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

3. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja, terutama bagi mereka yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang

dibayarkan sekaligus dan/atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Ini merupakan upaya kesehatan yang bersifat penyembuhan (kuratif). Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, sehingga sudah selayaknya diupayakan penggalangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).

Pelindungan Sosial atau Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja termasuk jenis pelindungan sosial karena ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja/buruh "semanya" tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja/buruh sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja/buruh dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja/buruh melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan "dalam suatu hubungan kerja" menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan pelindungan sosial.

Pelindungan Teknis Atau Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja termasuk ke dalam pelindungan teknis, yaitu pelindungan terhadap pekerja/buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Dengan demikian, sebagai tenaga kerja, pekerja perempuan memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki untuk memperoleh tiga jenis pelindungan tersebut, baik pelindungan ekonomis, pelindungan sosial, maupun pelindungan teknis. Dalam Konvensi CEDAW, pelindungan yang seharusnya diperoleh pekerja perempuan antara lain diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d, huruf e, dan huruf f, yaitu:

(1) Negara-negara Peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan kerja guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya:

- a.
- d. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan yang sama nilainya maupun persamaan perlakuan dan penilaian kualitas pekerjaan;
- e. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas cuti yang dibayar;
- f. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi.

Dapat dilihat bahwa Pasal 11 ayat (1) tersebut telah mengakomodasi ketiga jenis perlindungan, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Khusus untuk pekerja perempuan, perlindungan terhadap fungsi reproduksi sebagaimana diatur dalam huruf f merupakan salah satu bentuk perlindungan teknis yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelindungan Pekerja Perempuan dalam Undang-Undang dan Peraturan Lainnya

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bagaimana kemudian dengan pengaturannya dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya? Kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja seperti berikut: Pasal 5: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Pasal 6: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha".

Selanjutnya, ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan tersebut diatur secara lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PP Perlindungan Upah). Pasal 3 PP Perlindungan Upah menegaskan bahwa Pengusaha dalam menetapkan upah tidak

boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Lebih lanjut dalam penjelasan Pasal 3 tersebut, dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh mengadakan diskriminasi ialah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh pria sama besarnya dengan upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Terkait dengan jaminan upah yang sama antara pekerja perempuan dan laki-laki, selain diatur dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d Konvensi CEDAW, ketentuan tersebut juga terdapat dalam konvensi ketenagakerjaan internasional yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia, antara lain: Konvensi No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (diratifikasi dengan Undang-Undang No.80 Tahun 1957) dan Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (diratifikasi dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1999).

Beberapa isu pokok tenaga kerja perempuan selain berkaitan dengan upah dan diskriminasi yaitu tentang jaminan sosial, perlindungan kehamilan, bekerja pada malam hari, pemutusan hubungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa isu tersebut juga telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, misalnya larangan untuk bekerja pada malam hari (Pasal 76); perlindungan fungsi reproduksi (Pasal 81); dan perlindungan kehamilan [Pasal 82 ayat (1)].

Khusus tentang perlindungan untuk pekerja perempuan, terdapat beberapa ketentuan dalam undang-undang dasar, undang-undang, dan peraturan pelaksanaannya. Dalam UUD 1945 tercantum bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ini artinya pekerja perempuan juga berhak mendapatkan hak yang sama dengan kaum laki laki terkait perlakuan yang layak. UUD tersebut merupakan satu bentuk peraturan yang melindungi hak pekerja secara umum. Hal ini diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari;

- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

Berikut ini beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, dan Pasal 93; Kepmenaker No. 224 Tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan yang meliputi: perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid (cuti haid), perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, pengakuan kompetensi kerja, larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan, dan hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan.

Pelindungan Jam Kerja

Pelindungan kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00) diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi;
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pagi) wajib:

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi;
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib 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 untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari pekerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas)

jam dalam seminggu, dengan demikian pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2). Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang, padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

Pelindungan dalam Masa Haid (Cuti Haid)

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah pelindungan 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. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

Pelindungan Selama Cuti Hamil (Cuti Hamil dan Melahirkan)

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk itu, ia sebaiknya memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun secara tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran. Setelah melahirkan keluarga pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran dalam tempo enam bulan setelah melahirkan. Meskipun dalam pasal ini telah diatur bahwa selama cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan memperoleh upah penuh, tetapi dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut. Seperti saat melahirkan, seorang pekerja laki-laki juga memiliki hak cuti selama 2 hari ketika istrinya mengalami keguguran.

Pemberian Lokasi Menyusui (Hak Menyusui dan/ atau Memerah ASI)

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Hal ini juga diatur dalam hukum internasional dan nasional. Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa 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. Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 mengatur lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI. Sesuai rekomendasi WHO, masa menyusui tersebut sekurang-kurangnya selama 2 tahun. Dalam praktiknya, pemberian kesempatan kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

Waktu Istirahat

Pekerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) 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.

Pengakuan Kompetensi Kerja

Pasal 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

- 1) Seorang tenaga kerja perempuan berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja;

- 2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikat kompetensi kerja;
- 3) Sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman;
- 4) Untuk melakukan sertifikat kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikat profesi yang independen. Pembentukan badan nasional sertifikat profesi yang independen sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Larangan melakukan PHK terhadap Pekerja Perempuan

Undang-Undang No. 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.

Larangan tersebut juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1989 yang menyatakan adanya larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut:

- 1) Pekerja perempuan menikah;
- 2) Pekerja perempuan sedang hamil;
- 3) Pekerja perempuan melahirkan.

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat, dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya Konvensi ILO No. 100 dan Nomor 111 tentang Diskriminasi.

Hak atas Pemeriksaan Kesehatan, Kehamilan, dan Biaya Persalinan

Terdapat 4 dasar hukum yang memberikan perlindungan pekerja perempuan atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan, yaitu:

- 1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS);
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
- 3) Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan;

- 4) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada Jaminan Kesehatan Nasional.

Sejak beroperasinya BPJS Kesehatan, perusahaan wajib untuk mendaftarkan pekerjanya paling lambat pada tanggal 1 Januari 2015. Akan tetapi, jika perusahaan tersebut berskala usaha mikro, batas waktu pendaftarannya adalah 1 Januari 2016. Hal tersebut diatur dalam Pasal 6 ayat (3) Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Selain itu, dalam Manual Pelaksanaan JKN-BPJS Kesehatan, pada sub-bab tentang Pelayanan Kesehatan Tingkat Pertama untuk bidang Kebidanan dan Neonatal, dinyatakan bahwa pelayanan ini merupakan upaya untuk menjamin dan melindungi proses kehamilan, persalinan, pasca-persalinan, penanganan perdarahan pasca-keguguran dan pelayanan KB pasca-salin serta komplikasi yang terkait dengan kehamilan, persalinan, nifas dan KB pasca-salin.

Cakupan pelayanan kesehatan tingkat pertama untuk kebidanan dan neonatal meliputi:

- 1) Pelayanan pemeriksaan kehamilan atau *Antenatal Care* (ANC)

Tujuan *Antenatal Care* (ANC) adalah untuk menjaga agar ibu hamil dapat melalui masa kehamilannya, persalinan dan nifas dengan baik dan selamat, serta menghasilkan bayi yang sehat sehingga mengurangi angka kematian ibu dan angka kematian bayi dari suatu proses persalinan;

- 2) Persalinan;
- 3) Pemeriksaan bayi baru lahir;
- 4) Pemeriksaan pasca-persalinan atau *Postnatal Care* (PNC);

Pemeriksaan bayi baru lahir dan ibu pasca persalinan sangat penting untuk memastikan kesehatan dan keselamatan bayi dan ibu, terutama pada masa nifas awal yaitu setelah kelahiran bayi dan selama 7 (tujuh) hari pertama setelah melahirkan. Namun demikian, sepanjang periode nifas yaitu setelah melahirkan hingga 28 hari setelah kelahiran adalah masa-masa risiko tinggi. Kematian bayi lahir hidup dalam masa 28 hari sejak kelahiran yang dikenal sebagai tingkat kematian neonatal (*neonatal mortality rate*) dilaporkan terjadi di seluruh dunia. Begitu juga dengan kematian ibu karena komplikasi pasca persalinan cukup tinggi'

- 5) Pelayanan KB.

Dengan demikian, kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya sesuai peraturan perundang-

undangan sudah tuntas ketika mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan kesehatan di BPJS Kesehatan dan membayarkan iurannya tiap bulan. Ada pun besaran iuran jaminan kesehatan yang wajib dibayar adalah 4,5 persen dari gaji pekerja dengan ketentuan 4 persen dibayar oleh perusahaan dan 0,5 persen oleh pekerja. Namun besaran iuran ini akan berubah pada 1 Juli 2015 mendatang menjadi 5 persen dengan komposisi 4 persen dibayar perusahaan dan 1 persen oleh pekerja. Hal ini terdapat di dalam Pasal 16C Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013.

Sanksi bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan adalah sanksi administratif. Hal itu diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Sanksi administratif itu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu itu meliputi perizinan terkait usaha; izin untuk mengikuti suatu tender; izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing; izin perusahaan penyedia jasa/buruh (*outsourcing*); atau izin mendirikan bangunan. Hal ini terdapat dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Pelayanan kesehatan yang ditanggung oleh BPJS Kesehatan termasuk di dalamnya pemeriksaan kehamilan dan persalinan. Salah satu manfaat yang diterima adalah pertolongan persalinan pervaginam atau lazim disebut dengan persalinan normal seperti diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada Jaminan Kesehatan Nasional.

Jika perusahaan ternyata belum mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Kesehatan, maka berdasarkan Pasal 11 ayat (2b) Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013, perusahaan wajib bertanggung jawab pada saat pekerjanya membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS Kesehatan. Perusahaan harus menanggung pelayanan kesehatan pekerjanya sesuai manfaat yang diberikan BPJS Kesehatan. Selain tentunya, ada sanksi administratif lain yang siap mengancam perusahaan.

Konvensi Internasional tentang Hak Pekerja Perempuan

Hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa konvensi internasional, antara lain Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No.100 dan Undang-Undang Nomor 80 Tahun

1957 tentang Upah yang Setara dan Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Disebutkan dalam konvensi itu, “Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apa pun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubung dengan pekerjaan buruh”.

Dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 1984, diatur beberapa aspek yang terkait dengan hak perempuan untuk bekerja dan kewajiban negara untuk menjamin hak tersebut. Hal itu terdapat dalam Pasal 11 yang menyatakan bahwa:

- 1) Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya:
 - a. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
 - b. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
 - c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan, dan pelatihan ulang lanjutan;
 - d. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama;
 - e. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;
 - f. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;
 - g. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

- 2) Untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:
 - a. Untuk melarang, dengan dikenakan sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;
 - b. Untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;
 - c. Untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat-tempat penitipan anak;
 - d. Untuk memberi perlindungan khusus kepada kaum perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.
- 3) Perundang-undangan yang bersifat melindungi sehubungan dengan hal-hal yang tercakup dalam pasal ini wajib ditinjau kembali secara berkala berdasar ilmu pengetahuan dan teknologi, serta direvisi, dicabut, atau diperluas menurut keperluan.

Ada pun yang terkait dengan hak reproduksi pekerja perempuan diatur dalam Pasal 12 Konvensi CEDAW, yaitu:

- 1) Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di bidang pemeliharaan kesehatan dan supaya menjamin diperolehnya pelayanan kesehatan termasuk pelayanan yang berhubungan dengan keluarga berencana, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.
- 2) Sekalipun terdapat ketentuan pada ayat (1) ini, negara-negara peserta wajib menjamin kepada perempuan pelayanan yang layak berkaitan dengan kehamilan, persalinan dan masa sesudah persalinan, dengan memberikan pelayanan cuma-cuma di mana perlu, serta pemberian makanan bergizi yang cukup selama kehamilan dan masa menyusui.

Selain itu, terdapat Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 tentang *Maternity Protection*

(Konvensi ILO mengenai Perlindungan Maternitas dan Rekomendasi No. 191 Tahun 2000 yang merupakan pelengkap untuk mencegah terjadinya diskriminasi terhadap pekerja perempuan seperti yang ditegaskan dalam Pasal 11 (f) CEDAW. Pelindungan maternitas juga dibutuhkan untuk melindungi kesehatan perempuan dan janin yang dikandungnya dan/atau bayi yang dilahirkan dan disusunya dari kondisi kerja yang tidak aman (berbahaya) dan tidak sehat. Pemberian kesempatan yang sama untuk pekerja dengan tanggung jawab keluarga yakni tugas-tugas reproduktif di masyarakat ini sangat perlu mengingat banyak masyarakat termasuk Indonesia hampir semua tugas rumah tangga dan pengasuhan dibebankan kepada perempuan dan anak perempuan. Dalam Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 diatur tentang hal-hal berikut:

- a. Fase Kehamilan (Sebelum Melahirkan)
Pasal 3 mengatur tentang pelindungan kesehatan, perempuan hamil dan menyusui tidak harus melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh penguasa berwenang yang merugikan kesehatan ibu dan anak, atau di mana penilaian telah ditetapkan risiko signifikan bagi kesehatan ibu dan anaknya. Periode cuti melahirkan adalah selama 14 minggu atau 3,5 bulan.
- b. Larangan Diskriminasi
Pasal 8 mencantumkan larangan terhadap terjadinya diskriminasi terhadap buruh perempuan yang bekerja kembali setelah cuti melahirkan. Buruh perempuan yang bekerja kembali setelah cuti melahirkan berhak menduduki kembali posisinya dan mendapatkan upah yang sama dengan upah ketika sebelum cuti melahirkan.

- c. Waktu Menyusui
Pasal 10 mengatur bahwa pekerja atau buruh perempuan yang sedang menyusui berhak menggunakan jam kerjanya untuk menyusui minimal satu jam sehari dengan tetap mendapat upah.
- d. Pelindungan Kesehatan
Pasal 3 juga mengatur tentang pelindungan kesehatan bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil dan menyusui.
- e. Pelindungan terhadap Pekerjaan Jenis Tertentu
Pasal 3 juga mengatur tentang jenis pekerjaan yang tidak wajib dilakukan oleh buruh perempuan yang sedang hamil dan menyusui.
- f. Pelindungan bagi Pekerja Perempuan yang mengalami Keguguran
Diatur dalam Pasal 10, pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak untuk memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selama menjalankan istirahat/cuti tersebut pekerja tetap berhak menerima upah atau gaji penuh.

Menurut Setyowati (2014) sebagaimana dikutip oleh Rosalina (2015:23), hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi empat bagian, yaitu: (1) hak-hak pekerja perempuan di bidang reproduksi; (2) hak-hak pekerja perempuan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja; (3) hak-hak pekerja perempuan di bidang kehormatan perempuan; (4) hak-hak pekerja perempuan di bidang sistem pengupahan. Secara lebih rinci, berbagai jenis hak pekerja perempuan tersebut dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori sebagaimana terlihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Penggolongan Hak Pekerja Perempuan

Penggolongan Hak Pekerja Perempuan	Rincian Hak Pekerja Perempuan
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Reproduksi	<ul style="list-style-type: none"> • Hak atas cuti haid • Hak atas cuti hamil dan keguguran • Hak atas pemberian kesempatan menyusui
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pencegahan kecelakaan kerja • Penetapan waktu kerja sesuai peraturan • Pemberian istirahat yang cukup
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Kehormatan Perempuan	<ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan petugas keamanan. • Penyediaan WC yang layak dengan penerangan yang memadai dan dipisah antara laki-laki dan perempuan.
Hak-Hak Pekerja Perempuan di bidang Sistem Pengupahan	<ul style="list-style-type: none"> • Upah setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang sama • Cuti yang dibayar

Sumber: Meliani Rosalina, *Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian*, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, 2015, hlm. 22.

Implementasi Pelindungan Hak Pekerja Perempuan

Meskipun secara normatif hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun konvensi internasional, tetapi sampai saat ini implementasinya masih belum sesuai dengan harapan. Syamsuddin (2004) sebagaimana dikutip oleh Uli (2005:90) menyatakan bahwa perlakuan diskriminatif terhadap pekerja perempuan telah terjadi sejak proses rekrutmen. Hal ini dapat dilihat dari pengumuman penerimaan kerja atau lowongan pekerjaan yang memberikan syarat tertentu, seperti mencari tenaga kerja perempuan yang belum menikah, berparas menarik, dan bersedia tidak menikah dalam satu waktu tertentu. Bentuk pengumuman seperti itu, menurut penulis, tentu akan membatasi peluang perempuan yang membutuhkan pekerjaan untuk melamar atau mengisi lowongan pekerjaan.

Diskriminasi juga bisa dalam bentuk adanya pembatasan persyaratan jabatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin. Persyaratan dalam lowongan pekerjaan misalnya, masih banyak sekali yang mempersyaratkan jenis kelamin tertentu, walaupun jika dikaji lebih lanjut, karakter pekerjaan atau jabatan tersebut tidak khas untuk mempersyaratkan jenis kelamin tertentu (Syamsuddin (2004) sebagaimana dikutip oleh Uli (2005:90). Artinya, bahwa pekerjaan atau jabatan tersebut tidak mempunyai karakter yang khas sebagai syarat diperbolehkannya dilakukan pengecualian atau pengalaman mengenai pekerjaan tertentu yang didasari persyaratan khas dari pekerjaan itu, sehingga tidak dianggap sebagai diskriminasi, misalnya pekerjaan sebagai artis di mana pemeran utama pria tentu harus seorang laki-laki.

Selanjutnya diskriminasi ini akan berlanjut dalam penempatan posisi pegawai atau promosi. Banyak ditemukan peluang jabatan strategis yang terdapat di pasar kerja cenderung diperuntukkan bagi pekerja laki-laki. Jabatan bagi pekerja perempuan biasanya tersegmentasi pada jenis-jenis jabatan yang berkaitan dengan administrasi, keuangan dan hubungan masyarakat. Sedangkan jabatan yang berkarakter teknis dan operasional selalu diperuntukkan bagi pekerja laki-laki. Pekerja perempuan selalu diposisikan pada jenis-jenis jabatan yang tidak memberikan keputusan final.

Menurut Khotimah (2009), diskriminasi yang dialami oleh pekerja perempuan ini dapat terjadi karena beberapa hal, yaitu: marginalisasi dalam pekerjaan, kedudukan perempuan yang subordinat dalam sosial dan budaya, *stereotype* terhadap perempuan, tingkat pendidikan perempuan rendah.

Marginalisasi dalam Pekerjaan

Marginalisasi secara umum dapat diartikan sebagai proses penyingkiran perempuan dalam pekerjaan. Sebagaimana dikutip oleh Saptari menurut Alison Scott, marginalisasi dalam dilihat empat bentuk yaitu: (1) Proses pengucilan, perempuan dikucilkan dari kerja upahan atau jenis kerja tertentu; (2) Proses pergeseran perempuan ke pinggiran (margin) dari pasar tenaga kerja, berupa kecenderungan bekerja pada jenis pekerjaan yang memiliki hidup yang tidak stabil, upahnya rendah, dinilai tidak atau kurang terampil; (3) Proses feminisasi atau segregasi, pemusatan perempuan pada jenis pekerjaan tertentu (feminisasi pekerjaan), atau pemisahan yang semata-mata dilakukan oleh perempuan saja atau laki-laki saja; (4) Proses ketimpangan ekonomi yang mulai meningkat yang merujuk di antaranya perbedaan upah.

Marginalisasi ini merupakan proses pemiskinan perempuan terutama pada masyarakat lapisan bawah yang kesejahteraan keluarga mereka sangat memprihatinkan. Marginalisasi perempuan tidak saja terjadi di tempat pekerjaan akan tetapi juga dapat terjadi dalam rumah tangga, masyarakat, kultur, dan bahkan negara. Marginalisasi terhadap perempuan sudah terjadi dalam rumah tangga dalam bentuk diskriminasi atas anggota keluarga yang laki-laki dan perempuan.

Kedudukan Perempuan yang Subordinat dalam Sosial dan Budaya

Peran gender dalam masyarakat ternyata juga dapat menyebabkan subordinasi terhadap perempuan terutama dalam pekerjaan. Anggapan bahwa perempuan itu irrasional atau emosional menjadikan perempuan tidak bisa tampil sebagai pemimpin, dan ini berakibat pada munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang kurang penting. Subordinat dapat terjadi dalam segala bentuk yang berbeda dari tempat ke tempat dan dari waktu ke waktu. Berkaitan dengan pekerjaan, tempat-tempat kerja tertutup untuk perempuan dalam angkatan bersenjata atau kepolisian. Potensi perempuan sering dinilai secara tidak *fair*. Hal ini mengakibatkan perempuan sulit untuk menembus posisi strategis dalam komunitas yang berhubungan dengan pengambilan keputusan. Perempuan di sektor pertanian pedesaan, mayoritas di tingkat buruh tani. Perempuan di sektor industri perkotaan terutama terlibat sebagai buruh di industri tekstil, garmen, sepatu, kebutuhan rumah tangga, dan elektronik.

Di sektor publik, masalah umum yang dihadapi perempuan dalam pekerjaan adalah kecenderungan perempuan terpinggirkan pada jenis-jenis pekerjaan

yang upahnya rendah, kondisi kerja buruk, dan tidak memiliki keamanan kerja. Hal ini berlaku khusus bagi perempuan berpendidikan menengah ke bawah. Pekerjaan di kota adalah sebagai buruh pabrik, sedangkan di pedesaan adalah sebagai buruh tani. Kecenderungan perempuan terpinggirkan pada pekerjaan marginal tersebut tidak semata-mata disebabkan faktor pendidikan. Dari kalangan pengusaha sendiri, terdapat preferensi untuk mempekerjakan perempuan pada sektor tertentu dan jenis pekerjaan tertentu karena upah perempuan lebih rendah dari laki-laki. Kenyataan lain juga dapat diperlihatkan pada buruh perempuan di sektor informal yang merupakan tempat kerja tidak teratur dan terorganisasi. Dalam keadaan ini, buruh perempuan miskin lebih sering mengalami eksploitasi daripada buruh laki-laki.

Stereotype terhadap Perempuan

Stereotype secara umum diartikan sebagai pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Pada kenyataannya *stereotype* selalu merugikan dan menimbulkan diskriminasi. Salah satu jenis *stereotype* itu adalah yang bersumber dari pandangan gender. Banyak sekali ketidakadilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan, yang bersumber dari penandaan (*stereotype*) yang dilekatkan pada mereka. Masyarakat memiliki anggapan bahwa tugas utama kaum perempuan adalah melayani suami. *Stereotype* ini berakibat wajar sekali jika pendidikan kaum perempuan dinomorduakan.

Demikian pula perempuan adalah jenis manusia yang lemah fisik maupun intelektualnya sehingga tidak layak untuk menjadi pemimpin. Perempuan sarat dengan keterbatasan, tidak sebagaimana laki-laki. Aktivitas laki-laki lebih leluasa, bebas, lebih berkualitas, dan produktif. Misalnya laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama, perempuan hanya dinilai sebagai suplemen, karena itu perempuan dalam sistem penggajian atau upah boleh dibayar lebih rendah dari laki-laki. Keterpurukan ini semakin parah dengan mencari legitimasi agama yang disalahtafsirkan.

Diskriminasi upah yang terjadi secara eksplisit maupun implisit, seringkali memanipulasi ideologi gender sebagai pembenaran. Ideologi gender merupakan aturan, nilai, *stereotype* yang mengatur hubungan antara perempuan dan laki-laki terlebih dahulu melalui pembentukan identitas feminin dan maskulin. Karena tugas utama perempuan adalah di sektor domestik, maka pada saat ia masuk ke sektor publik sah-sah saja untuk memberikan upah lebih rendah karena pekerjaan di sektor publik hanya sebagai sampingan untuk membantu suami.

Tingkat Pendidikan Perempuan Rendah

Analisis Gender dalam Pembangunan Pendidikan di Tingkat Nasional (BPS 2004) menemukan adanya kesenjangan gender dalam pelaksanaan pendidikan terutama di tingkat SMU/MA, SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) dan PT (Perguruan Tinggi). Jumlah perempuan lebih rendah dibandingkan dengan jumlah laki-laki, tetapi lebih seimbang pada tingkat SD dan SMP. Kecenderungannya adalah semakin tinggi jenjang pendidikan, maka makin meningkat kesenjangan gendernya, proporsi laki-laki yang bersekolah semakin lebih besar dibandingkan dengan proporsi perempuan yang bersekolah. Kesenjangan ini disebabkan oleh berbagai hal, antara lain pertimbangan prioritas berdasarkan nilai ekonomi anak, bahwa nilai ekonomi anak laki-laki lebih mahal dibandingkan dengan nilai ekonomi anak perempuan. Gejala pemisahan gender (*gender segregation*) masih banyak tampak dalam pemilahan jurusan (SMK-Ekonomi untuk perempuan dan SMK-Teknik Industri untuk laki-laki) yang berakibat pada diskriminasi gender pada institusi-institusi pekerjaan. Di beberapa tempat di Indonesia, sebagai akibat dari rendahnya pendidikan mereka, banyak mempekerjakan perempuan sebagai tenaga kerja di luar negeri.

Pendidikan yang rendah merupakan faktor yang turut menyebabkan diskriminasi dalam pekerjaan. Rendahnya pendidikan dan keterampilan mempersulit perempuan yang masih gadis untuk mencari pekerjaan lain agar dapat menghidupi dirinya dan keluarganya. Banyak dari pekerja-pekerja yang hanya membutuhkan sedikit keterampilan ini menuntut migrasi ke kota besar atau ke luar negeri. Dengan rendahnya tingkat pendidikan serta kurangnya keterampilan kerja yang memadai, para perempuan yang masih gadis hanya mencari pekerjaan di sektor informal. Pekerjaan di sektor informal bagi perempuan yang tidak berpendidikan biasanya seperti pramuwisma, atau penjual minuman di kaki lima, pembantu rumah tangga, penjaja makanan di terminal dan stasiun, yang tidak memperoleh perlindungan dari pemerintah dan tenaga kerja melalui serikat buruh atau majikan.

Pendidikan yang minim dan tingkat melek huruf yang rendah semakin menyulitkan perempuan untuk mencari pekerjaan. Jika akhirnya mendapat pekerjaan, diposisikan pada bagian yang tidak memerlukan keterampilan misalnya buruh, tenaga suruhan, yang memiliki pengupahan yang sangat rendah, tidak mendapat perlindungan hukum dan juga kesehatan. Mereka tidak tahu bagaimana mengakses sumber daya yang tersedia, karena tidak

dapat membaca dan menulis untuk mencari bantuan hukum ataupun rumah singgah jika majikan mereka bertindak eksploitatif atau melakukan kekerasan, baik fisik, psikis, maupun seksual.

Masalah selanjutnya adalah yang berkaitan dengan upah. Upah pekerja perempuan juga masih belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan dan masih menghadapi permasalahan. Hasil penelitian ILO menunjukkan adanya kesenjangan upah antar-gender (Koni Padaka, tanpa tahun). Kesenjangan upah antar-gender didefinisikan sebagai perbedaan rata-rata penghasilan kotor antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Perbedaan ini terjadi ketika pekerja laki-laki dan pekerja perempuan menerima gaji dalam jumlah yang berbeda. Kesenjangan upah antar-gender sebanyak 17-22% berarti bahwa pekerja perempuan berpenghasilan lebih rendah daripada kolega pekerja laki-laki mereka. Secara sederhana, kesenjangan upah antar-gender adalah kesenjangan antara apa yang didapatkan oleh pekerja laki-laki dan apa yang didapatkan oleh pekerja perempuan.

ILO menemukan masih ada kesenjangan upah antargender di Indonesia dengan selisih hingga 19%. Pada tahun 2012, perempuan memperoleh upah rata-rata 81% dari upah laki-laki, meskipun memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman yang sama. Di Indonesia, perempuan mewakili sekitar 38% layanan sipil, tetapi lebih dari sepertiganya melakukan pekerjaan “tradisional”, seperti mengajar dan mengasuh, yang cenderung memperoleh upah kurang dari pekerjaan yang didominasi laki-laki. Padahal upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan/dikerahkan (*activities or efforts*) tanpa perlu dibeda-bedakan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan (G. Kartasapoetra 1986:94). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Rusli (2011:75) bahwa setiap pekerja/buruh terutama perempuan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar dengan memperhatikan prinsip kesetaraan.

Demikian pula dengan tunjangan penghasilan. Uli (2005: 90) mengutip Syamsuddin (2004) menyatakan bahwa pekerja perempuan yang seharusnya mendapatkan tunjangan kesejahteraan dalam kenyataannya tidak mendapatkan hal tersebut. Pekerja perempuan dianggap lajang, sehingga tidak mendapatkan tunjangan suami dan anak. Oleh karena itu, kesejahteraan suami dan anak tidak ditanggung oleh perusahaan. Dalam perspektif feminisme, perlakuan diskriminatif ini

menunjukkan bahwa perempuan hanya dianggap sebagai pencari nafkah kedua. Sebaliknya, laki-laki dianggap sebagai *breadwinner* (pencari nafkah utama). Dikaitkan dengan kondisi riil di lapangan, anggapan ini tidak sepenuhnya tepat, mengingat banyak perempuan yang menjadi pencari nafkah utama dengan berbagai alasan, seperti suami sakit atau sudah meninggal atau karena bercerai dengan suaminya. Bahkan banyak perempuan yang berperan menjadi kepala keluarga. Data Susenas 2014 yang dikeluarkan BPS menunjukkan 14,84% rumah tangga dikepalai oleh perempuan. Data BPS juga menunjukkan bahwa sejak tahun 1985 terlihat konsistensi kenaikan rumah tangga yang dikepalai perempuan rata-rata 0,1% setiap tahunnya. Survei Sistem Pemantauan Kesejahteraan Berbasis Komunitas (SPKKB) yang dilaksanakan Sekretariat Nasional PEKKA di 111 desa di 17 propinsi wilayah kerja PEKKA menunjukkan bahwa dalam setiap empat keluarga, terdapat satu keluarga yang dikepalai oleh perempuan. Perempuan menjadi kepala keluarga karena berbagai sebab, termasuk suami meninggal dunia, bercerai, ditinggal, tidak atau belum menikah, suami berpoligami, suami merantau, suami sakit permanen, atau suami tidak bekerja.

Berkaitan dengan penerapan pengupahan yang diskriminatif terhadap pekerja perempuan dan laki-laki, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya hal tersebut (Koni Padaka, tanpa tahun), yaitu: budaya patriarki, penyalahgunaan kodrat perempuan, ketidakseimbangan posisi tawar kerja pekerja perempuan, kepentingan penguasa, dan ketidaktahuan berlakunya suatu hukum.

Budaya Patriarki

Apabila dicermati lebih lanjut dapat dikemukakan bahwa alasan utama yang dikemukakan oleh pengusaha dalam menentukan perbedaan kebijakan pengupahan antara pekerja perempuan yang sudah menikah dibandingkan pekerja laki-laki sebenarnya terpengaruh oleh budaya patriarki yang dianut oleh sebagian besar daerah dan masyarakat Indonesia. Budaya patriarki ini dikonsepsikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan sistem sosial di mana pria/ayah menguasai seluruh anggota keluarganya, harta milik, segala sumber ekonomi serta pembuat semua keputusan penting dan sejalan dengan sistem sosial tersebut adalah pria diposisikan lebih tinggi dari perempuan.

Budaya ini tidak jarang bersumber dari nilai-nilai sakral keagamaan dan budaya komunitas, dan berkembang dan disosialisasikan melalui pendidikan dalam keluarga di rumah. Adanya struktur komunitas yang seperti itu, perempuan seakan ditempatkan

pada posisi subordinat dibandingkan dengan laki-laki, sehingga menyebabkan perempuan semakin dilemahkan kesetaraannya. Perempuan hanya dianggap sebagai makhluk pelengkap kehidupan laki-laki dan hanya cocok bekerja di ranah domestik dalam keluarga.

Budaya ini berdampak pada anggapan terhadap status laki-laki yang memikul tanggung jawab besar dalam keluarga dan karenanya harus diberi kedudukan lebih tinggi atau istimewa dibandingkan perempuan dalam hal ini adalah pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, sehingga memunculkan berbagai bentuk perbedaan/diskriminasi.

Penyalahgunaan Kodrat Perempuan

Alasan lain yang sering dijadikan alasan dasar pendiskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan adalah terutama perempuan yang sudah menikah dan berprofesi sebagai pekerja akan lebih banyak mengambil cuti dibandingkan pekerja laki-laki. Rasionalnya karena perempuan yang sudah menikah seketika akan hamil, melahirkan, dan menyusui. Hal ini akan menyebabkan pekerja perempuan lebih banyak mengambil cuti dari pada pekerja laki-laki.

Kondisi demikian menurut kacamata pengusaha dipandang tidak efisien dan cenderung merugikan perusahaan dalam menjalankan proses produksi. Selain itu kodrat yang telah disandang perempuan untuk hamil, melahirkan, dan menyusui tersebut kadang dianggap sebagai bukti otentik untuk mengukuhkan pandangan bahwa tugas perempuan adalah mengurus masalah domestik rumah tangga.

Ketidakseimbangan Posisi Tawar Kerja Pekerja Perempuan

Antara pengusaha dan pekerja biasanya terjadi ketidakseimbangan posisi ekonomi. Pengusaha biasanya berada pada posisi ekonomi kuat sementara pekerja berada pada posisi sebaliknya. Kondisi ini menyebabkan ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dengan pekerjanya, karena di satu sisi pekerja memerlukan biaya untuk hidupnya dan keluarganya, sementara pengusaha merupakan pihak yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan tersebut melalui upah yang diberikan pada pekerja.

Situasi ini diperparah dengan besarnya jumlah angkatan kerja, terutama perempuan, yang membutuhkan pekerjaan di Indonesia tetapi belum tersalurkan. Selain itu juga faktor pendidikan pekerja perempuan juga berpengaruh terhadap posisi tawar perempuan. Masih terdapat kesenjangan tingkat pendidikan formal bagi laki-laki dan perempuan. Akibatnya posisi tawar seorang pekerja perempuan menjadi lebih rendah dibanding pekerja laki-laki.

Hal ini diperparah dengan anggapan pengusaha bahwa pekerja perempuan lebih banyak mengambil cuti sehubungan dengan kodratnya sebagai perempuan dan anggapan bahwa perempuan bukan sebagai kepala rumah tangga. Hal ini menyebabkan pekerja perempuan menjadi semakin lemah kedudukannya.

Kepentingan Penguasa

Logikanya jika suatu ketentuan telah mendapatkan suatu pengaturan secara tegas serta di dalamnya telah dimuat sanksi maka pihak yang melakukan pelanggaran mendapat sanksi. Namun dalam hal ini seolah-olah penguasa mengalami dilema untuk menegakkan berbagai ketentuan ketenagakerjaan, terutama bidang pengupahan yang berkeadilan gender. Pengusaha yang melanggar ketentuan tidak pernah mendapat sanksi dari pejabat berwenang.

Hal ini dapat dipahami karena dalam pelaksanaannya masih banyak oknum dari pihak yang berwenang berperan sebagai pelindung. Berkaitan dengan pemberian upah undang-undang telah mengatur tentang sanksi bagi pengusaha yang melakukan diskriminasi upah. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 31 PP No 8 Tahun 1981 yang mengatur bahwa pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 3 PP No 8 Tahun 1981 tentang larangan diskriminasi upah terhadap pekerja laki-laki dan perempuan dapat dikenai sanksi pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah). Demikian pula Pasal 190 UU No 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa bagi pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 5 dan 6 tentang adanya larangan diskriminasi bagi pekerja dapat dikenai sanksi administratif berupa: teguran; peringatan tertulis; pembatasan kegiatan usaha; pembekuan kegiatan usaha; pembatalan persetujuan; pembatalan pendaftaran; penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau pencabutan ijin.

Namun adanya kepentingan penguasa menyebabkan sanksi-sanksi tersebut seolah hanya berfungsi sebagai hiasan dalam undang-undang, karena tidak pernah dilaksanakan.

Ketidaktahuan Berlakunya suatu Hukum

Meskipun ada suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang dianggap tahu akan hukumnya, tetapi hal ini biasanya hanya merupakan suatu asas saja. Sesuai dengan sifatnya yang dapat ditimpangi maka berkaitan dengan asas tersebut di atas lebih banyak orang yang tidak mengetahui hukum yang mengaturnya.

Di Indonesia asas ini hanya berlaku bagi para pelaku hukum saja. Selain itu, masyarakat kurang memperdulikannya, sehingga ketika hak dan kewajibannya tidak terpenuhi mereka tidak tahu bagaimana prosedur yang tepat untuk memperolehnya. Seharusnya, ketentuan hukum sebagai dasar pemberian upah terutama yang berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan terhadap diskriminasi upah perlu diketahui oleh pengusaha maupun para pekerja, sehingga benar-benar dipahami sistem pengupahan yang berbasiskan pada keadilan gender.

Hak pekerja perempuan lainnya yang perlu mendapat perhatian adalah yang terkait dengan hak reproduksinya. Menurut Kartika (2010) sebagaimana dikutip Rosalina (2015:21), hak pekerja perempuan yang paling penting untuk dipenuhi terkait dengan jenis kelaminnya adalah yang berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan. Perusahaan harus memenuhi hak cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti keguguran. Hal tersebut juga diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan. Terkait dengan hak reproduksi ini, sampai saat ini belum semua perusahaan mampu dan mau memenuhi hak tersebut, terutama hak cuti haid. Hasil penelitian yang dilakukan penulis tahun 2017 menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja perempuan memilih untuk tidak mengambil hak cuti haid karena berbagai alasan, antara lain tetap memilih bekerja ketika haid karena jika tidak masuk kerja karena alasan cuti haid maka gajinya akan dipotong. Selain itu, ada perusahaan yang mewajibkan pekerja perempuan yang mengajukan cuti haid untuk diperiksa oleh dokter perusahaan terlebih dulu untuk membuktikan bahwa yang bersangkutan memang sedang haid, karena memang ada kasus di mana cuti haid dijadikan alasan untuk tidak masuk kerja padahal dia tidak sedang haid.

Menurut Rosalina (2015: 24), tidak dipenuhinya hak-hak pekerja perempuan oleh perusahaan maupun pengusaha salah satunya disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah, sehingga mereka memiliki pengetahuan yang minim tentang hak-hak pekerja perempuan yang seharusnya mereka peroleh. Faktor lainnya adalah masih kurangnya sosialisasi, baik dari pihak perusahaan maupun pemerintah mengenai hak-hak pekerja perempuan. Penulis sependapat dengan Rosalina, tingkat pendidikan yang rendah ini dapat dikategorikan menjadi faktor internal yang menghambat terpenuhinya hak pekerja perempuan. Sementara,

kurangnya sosialisasi kepada pekerja perempuan, baik dari pemerintah maupun pihak perusahaan dapat digolongkan ke dalam faktor eksternal.

Penutup

Simpulan

Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Jaminan hak tersebut sejalan dengan berbagai konvensi internasional yang mengatur tentang hak pekerja perempuan. Dalam konstitusi, persamaan hak perempuan untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang layak terdapat dalam Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja perempuan antara lain: (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 18, Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 84, Pasal 93, dan Pasal 153 Ayat 1 huruf e); (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah; (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari; (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Hak pekerja perempuan juga dijamin dalam berbagai konvensi internasional, termasuk Konvensi CEDAW.

Hak pekerja perempuan tersebut antara lain: (1) perlindungan jam kerja; (2) perlindungan dalam masa haid (cuti haid); (3) perlindungan selama hamil dan melahirkan, termasuk ketika pekerja perempuan mengalami keguguran (cuti hamil dan melahirkan); (4) pemberian lokasi menyusui (hak menyusui dan/atau memerah ASI); (5) hak kompetensi kerja; (6) hak pemeriksaan selama masa kehamilan dan pasca-melahirkan.

Meskipun telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan maupun konvensi internasional, tetapi sampai saat ini belum semua hak pekerja perempuan tersebut dapat dipenuhi, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal tersebut adalah masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak yang dimilikinya. Ada pun faktor eksternal yaitu: (1) adanya budaya patriarki; (2) marginalisasi dalam pekerjaan; (3) adanya *stereotype* kepada perempuan; dan (4) kurangnya sosialisasi.

Saran

Meskipun secara yuridis normatif hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan, tetapi implementasi berbagai peraturan tersebut perlu mendapat perhatian. Dari sisi pengupahan saja hingga saat ini masih terdapat kesenjangan upah antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki sebagaimana temuan ILO yang telah disampaikan dalam tulisan ini. Selain upah, berbagai bentuk perlindungan hak pekerja perempuan yang terkait dengan waktu kerja dan hak reproduksi perempuan juga perlu diperhatikan implementasinya, mengingat pekerja perempuan memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja laki-laki.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan upaya pemenuhan hak pekerja perempuan, disarankan beberapa hal berikut. **Pertama**, melakukan sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan, baik oleh pemerintah maupun pihak perusahaan. **Kedua**, meningkatkan pengawasan kepada perusahaan terkait implementasi berbagai ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan. Dan **ketiga**, memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Khotimah, Khusnul. 2009. Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan. *Jurnal Studi Jender dan Anak*, Vol.4, No.1 Jan-Jun 2009, hlm. 158-180.
- Uli, Sinta. 2005. Pekerja Wanita di Perusahaan dalam Perspektif Hukum dan Gender, *Jurnal Equality*, Vol. 10 No. 2 Agustus 2005.

Buku

- Kartasapoetra, G. 1986. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Pelindungan Anak. Tanpa tahun. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2012*, kerja sama dengan Badan Pusat Statistik.
- Kustandi, Abas. 1995. *Penghapusan Diskriminasi terhadap Wanita*. Bandung: Alumnus.
- Rahardjo, Satjipto. 2009. *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Rusli, Hardijan. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soedijana. 2012. *Ekonomi Pembangunan Indonesia*, Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.S

Soepomo, Iman. 1976. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sulistyaningsih, Endang dan Rumondang, Haiyani. 2006. "Perempuan di Dunia Kerja", dalam *Perempuan dan Hukum, Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Sulistyowati Irianto (ed.), Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Makalah /Hasil Penelitian

Dewi W, Ima Indra. 2002. Implikasi Pasal 31 ayat (1) dan (3) jo Pasal 34 UU Nomor 1 Tahun 1974 terhadap Penerapan Kebijakan di Bidang Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Perempuan pada Perusahaan Percetakan.

Ernawati, Eci. Laporan Penelitian Pelanggaran Hak Buruh Perempuan Dan Upaya Advokasi Buruh, TURC, https://www.academia.edu/7954670/Hak_Pekerja_Perempuan_dan_Hukum_yang_Mengatur_Perlindungannya?auto=download, diakses 12 September 2017.

Rosalina, Meliani. 2015. "Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian", Departemen Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Kesetaraan Upah bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah.

Surat Edaran Menakertrans No SE-01/MEN/1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah.

Surat Kabar

Ciptakan Lapangan Kerja untuk Masyarakat, *Kompas*, 18 Oktober 2017, hlm. 19.

Internet

BPS: Pekerja Masih Didominasi Laki-laki, <https://bisnis.tempo.co/read/872608/bps-pekerja-masih-didominasi-laki-laki>, diakses 20 Oktober 2017.

Jumlah Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia, <http://independen.id/read/data/429/jumlah-tenaga-kerja-perempuan-di-indonesia/>, diakses 30 Oktober 2017.

Pertumbuhan Jumlah Pekerja Perempuan Meningkat, <http://kupang.tribunnews.com/2016/01/07/pertumbuhan-jumlah-pekerja-perempuan-meningkat>, diakses 30 Oktober 2017.

Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga-PEKKA, <https://www.pekka.or.id/index.php/id/tentang-kami/276-pemberdayaan-perempuan-kepala-keluarga-pekka.html>, diakses 22 Oktober 2017.