

# PENGHAPUSAN DISKRIMINASI TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF GENDER

Oleh : Karningsih [karningsih3224@gmail.com](mailto:karningsih3224@gmail.com)<sup>1)</sup>

1). Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

## ABSTRAK

Gender saat ini menjadi isu lintas bidang yang diintegrasikan dalam semua aspek pembangunan. Gender merupakan konsep yang mengacu pada perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat, implementasi kebijakan pemerintah yang responsif gender, selalu memperhatikan perbedaan kebutuhan, pengalaman serta aspirasi laki-laki dan perempuan, disamping itu juga kesamaan kondisi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya, sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan keamanan dan menikmati hasil pembangunan. Salah satu kebijakan yang responsif gender adalah Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang disingkat UUK 13, dan peraturan pelaksanaannya, di dalamnya mengatur hak-hak/perlindungan kepada tenaga kerja, didalamnya juga diatur hak-hak dari tenaga kerja perempuan dan diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan.

Kata kunci : Penghapusan diskriminasi, tenaga kerja, perempuan, pembangunan

## ABSTRACT

*Gender is currently a cross-cutting issue that is integrated into all aspects of development. Gender is a concept that refers to the different roles, functions, and responsibilities of men and women, which occur as a result of and can change by social and cultural conditions of society, implementation of gender responsive government policies, always paying attention to differences in the needs, experiences and aspirations of men -men and women, besides that, men and women have the same conditions to obtain opportunities and their rights, as human beings so that they are able to play a role and participate in political, economic, socio-cultural, defense and security activities and enjoy the results of development. One of the gender-responsive policies is Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, which is abbreviated as UUK 13, and its implementing regulations, which regulate the rights/protection of workers in which the rights of female workers and discrimination against workers are also regulated. women's work.*

*Keywords: Elimination of discrimination, labor, women, development*

## A. PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia sudah meratifikasi konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa yaitu *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CDEW)* yang secara resmi di Indonesia disebut Konvensi Penghapusan Segala Bentuk

Diskriminasi terhadap Wanita. Dalam Undang \_ Undang Ketenagakerjaan (UUK ) nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada hakekatnya adalah suatu undang-undang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja bukan pada pekerja . Hal ini dapat diketahui pada dasar filosofi

terbentuknya Undang – Undang Ketenagakerjaan (UUK ) nomor 13 tahun 2003 pada konsiderans huruf a-c UU No 13 Tahun 2003 : (a) bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; (b) bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan; (c). bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. ( Asri Wijayanti, 2011)

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi dasar filosofi yang ditetapkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, itu ternyata tidak konsisten. Hal ini dapat dilihat dalam konsideran huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Konsideran huruf d Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang membatasi pengertian tenaga kerja hanya mencakup pekerja saja bukan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan adanya pertentangan, karena dasar filosofi yang ada pada konsideran a-c tidak diterapkan dalam pasal-pasal

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya hanya membatasi pekerja yang bekerja pada pengusaha saja , bukan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja, seperti pada pekerja perempuan yang bekerja di sektor informal .Adanya perlindungan hukum diharapkan hak - hak tenaga kerja /pekerja laki-laki dan perempuan mendapatkan kepastian tentang ketentuan normatif/minimal yang wajib diberikan oleh pengusaha / majikan kepada pekerja. Sebenarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dan beberapa peraturan pelaksanaannya sudah mengatur hak-hak atau perlindungan kepada tenaga kerja perempuan, walaupun diakui regulasi itu belum sempurna

Didalam Undang\_undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kemudian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja. Berkaitan dengan perbedaan penafsiran batasan tentang arti pekerja, dengan tenaga kerja di dalam Undang-Undang tersebut , seharusnya makna pekerja diartikan sebagai tenaga kerja bukan disektor formal saja tetapi juga mencakup tenaga kerja perempuan di sektor informal, yang berhak atas jaminan hak asasi manusia. Berdasarkan fenomena ini maka dalam tulisan ini menarik untuk dibahas bagaimana penghapusan diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan dalam perspektif gender.

## **B. KONDISI TENAGA KERJA PEREMPUAN**

Jumlah tenaga kerja perempuan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, yang bekerja diberbagai macam jenis pekerjaan baik di sektor formal dan informal, rata-rata umur 15 tahun ke atas sudah mulai bekerja, hal

ini bisa diduga rata-rata berpendidikan SD/SMP/ SLTA . Melihat kondisi tenaga kerja perempuan ini pertanyaannya adalah berapa banyak tenaga kerja perempuan yang mengerti akan hak-hak dasarnya sebagai pekerja, seperti perlindungan akan kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan, hak-hak untuk mendapatkan cuti melahirkan/ keguguran kandungan dan hak-hak lainnya. Seberapa banyak juga tenaga kerja yang tahu bahwa ada Undang-Undang dan peraturan-peraturan lainnya yang melindungi hak-hak mereka ?. Akibat kurangnya informasi dan pengetahuan akan hal tersebut dan belum seriusnya penegakan hukum, maka timbul persoalan yang jelas-jelas merugikan tenaga kerja perempuan, seperti tidak banyak tenaga kerja perempuan yang menduduki jabatan yang strategis, rentan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), upah yang murah, jam kerja yang panjang, tidak tersentuh pendidikan, pelatihan dan promosi, rentan pelecehan seksual, tidak mendapat atau dipersulit mendapat hak-hak reproduksi, cuti haid dan melahirkan, mengalami diskriminasi upah., tunjangan keluarga dan kesehatan. Hak-hak lain yang disebut dengan "kepentingan" seperti tunjangan-tunjangan, bonus, insentif, dan lain-lain di luar hak-hak normatif. Undang-Undang ini mengamanatkan kepada pengusaha dan tenaga kerja untuk bernegosiasi mencapai kesepakatan, dan hal ini dituangkan dalam perjanjian kerja. setiap terjadi perubahan atau salah satu pihak menginginkan adanya perubahan dalam kesepakatan harus ditempuh melalui perundingan, dan prinsipnya nilai-nilai dalam kesepakatan tersebut tidak boleh bertentangan atau dibawah ketentuan Undang-Undang.

Kalau ada sesuatu yang sifat dan nilainya lebih baik dari ketentuan Undang-Undang maka kesepakatan itu yang di pakai. Dalam praktek sistem *outsourcing* tenaga kerja terpaksa menandatangani perjanjian kerja yang

muatan atau isinya lebih rendah daripada pengaturan perlindungan pekerja yang diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana upah yang diterima pekerja dengan sistem *outsourcing* setelah dipotong uang jasa bagi pihak PT penerah tenaga kerja hasilnya lebih kecil dari upah minimum. Hal ini juga dialami oleh tenaga kerja perempuan. Dalam Konvensi Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang telah diratifikasi dalam Undang\_undang Nomor 7 Tahun 1984, secara khusus memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja perempuan. Salah satu implementasinya untuk jenis pekerjaan yang sama, pengusaha tidak boleh membeda-bedakan kompensasi yang diberikan kepada setiap pekerja laki-laki maupun perempuan.

Filosofi di balik peraturan perundang-undangan tersebut untuk menguatkan kesadaran bahwa sesungguhnya manusia laki-laki dan perempuan, sama derajat dan martabatnya. Begitu juga setiap bentuk diskriminasi dan ketidakadilan dalam relasi gender yaitu antara pekerja/tenaga kerja dan pengusaha / majikan, maupun antara laki-laki dan perempuan harus dicegah/ dihapus.

Perbedaan gender sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender , namun yang menjadi persoalan , ternyata perbendaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan , baik bagi kaum laki-laki dan terutama terhadap kaum perempuan. Ketidakadilan gender merupakan system dan struktur dimana baik laki-laki dan perempuan menjadi korban dari system tersebut ( Mansour Fakih, 2016).

Laki-laki dan perempuan adalah makhluk ciptaan Tuhan, perbedaannya hanya terletak pada jenis kelamin dan reproduksi. Disini kesetaraan gender adalah kesetaraan peran sehingga dalam setiap aktivitas tugas, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan

sama. Dalam konteks kenegaraan perempuan dan laki-laki adalah subyek dan obyek pembangunan sehingga mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama. Marjinalisasi peran perempuan dan memposisikan perempuan sebagai subordinat adalah tidak terlepas dari pengaruh budaya bangsa. Semakin meningkatnya perkembangan industrialisasi dan teknologi semakin canggih membawa perempuan pada posisi yang sejajar dengan laki-laki. Namun masih ada bentuk diskriminasi yang menyangkut kodrat perempuan. Kodrat perempuan dan laki-laki adalah makhluk ciptaan Tuhan dan sifatnya mutlak. Kodrat adalah suatu keadaan dan wilayah yang tidak bisa dijangkau oleh manusia. Diskriminasi atas dasar kodrat adalah suatu yang mustahil. Sebagai contoh : perusahaan memutuskan hubungan kerja kepada pekerja perempuan hanya karena perempuan itu menikah lalu hamil dan melahirkan.

Bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan bukan hanya pada aspek peran saja yaitu yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab, melainkan juga pada apresiasi hasil kerja. Walaupun pekerja perempuan itu mampu dari pada pekerja laki-laki tidak ditempatkan pada decision maker. Hal ini berpengaruh pada system pengupahan berupa struktur dan skala upah.

Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- 2) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja
- 3) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang

diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan tempat kerja.

- 4) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 buruh termasuk buruh perempuan harus tetap mendapatkan jaminan perlindungan yaitu :

- 1) Berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
- 2) Berhak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86)
- 3) Berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1)
- 4) Berhak untuk memperoleh jaminan social tenaga kerja (pasal 99 ayat 1)
- 5) Berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1)
- 6) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja atau buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137)

Kesemua hak itu harus secara keseluruhan melekat pada setiap tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan, yang bekerja dalam mencapai kesejahteraan. Tenaga kerja adalah pihak yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan penguasa (pemberi kerja), sehingga perlu mendapat perlindungan hukum. Dari uraian di atas dapat diketahui, bahwa Konsep subyek hukum yang tidak tepat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 mengakibatkan jaminan perlindungan hukum tidak terwujud. Hak-hak pekerja yang tertuang dalam undang-undang tersebut tidak dapat dinikmati oleh sebagian besar pekerja perempuan informal dan pekerja *outsourcing*. Sudah saatnya Undang-Undang 13 Tahun 2003 untuk disempurnakan terkait dengan konsep hubungan kerja. Pengaturan hak pekerja implementasinya tertuang dalam perjanjian kerja, tetapi dalam prakteknya masih sering dijumpai adanya hak-hak tenaga kerja yang hilang, karena tidak ada kewajiban untuk diberikan hak-hak sesuai standart minimal tenaga kerja perempuan informal.

### C. PEMBANGUNAN BERBASIS KINERJA RESPONSIF GENDER

Kebijakan yang diambil berbasis kinerja resposif gender merupakan upaya untuk memberikan kesempatan kepada perempuan berpartisipasi aktif sebagai pelaku dalam pengelolaan pembangunan, merencanakan, melaksanakan, mengambil keputusan serta pengawasan terhadap sumber daya, ekonomi, social, politik dan budaya. Diharapkan dengan meningkatkan peran gender yang semakin responsive terhadap kebijakan yang diputuskan, akan meningkatkan posisi gender dalam usaha memberikan kesejahteraan keluarga khususnya masyarakat pada umumnya, dengan memberikan peran yang lebih pada perempuan akan tercapai peningkatan pendidikan, kesehatan dan ekonomi keluarga. Supaya pemberian peran yang responsive gender berhasil perlu usaha peningkatan pengetahuan, dan ketrampilan serta penguasaan teknologi dan manajerial pada perempuan dapat dilakukan melalui Keadilan gender dalam setiap kegiatan pembangunan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi.

Identifikasi secara sistematis tentang isu-isu gender yang disebabkan adanya perbedaan peran serta, dan hubungan social antara

laki-laki dan perempuan, menyebabkan adanya perbedaan diantara keduanya dalam pengalaman, kebutuhan, pengetahuan, perhatian, berimplikasi pada perbedaan antara keduanya dalam memperoleh akses dan manfaat dari hasil pembangunan, berpartisipasi dalam pembangunan, serta penguasaan terhadap sumber daya pembangunan..

Memahami kesetaraan gender dalam pembangunan yaitu kesetaraan gender laki-laki dan perempuan memiliki dan mendapatkan penghargaan yang setara sebagai manusia di dalam berbagai aspek kehidupan dan sama-sama mendapatkan akses, mampu berpartisipasi dan memiliki control, serta mendapatkan manfaat dari intervensi pembangunan.

Pekerja perempuan masa kini dari kelas apapun, dan dari cara apapun, ikut ambil bagian dalam ranah public. Namun perempuan tersebut sering diingatkan bahwa wilayah tersebut bukan miliknya. Begitu juga agar ditemani laki-laki agar lebih terlindungi. Dikotomi privat dan public berdampak pada berbagai hal bahkan dikategorikan pas untuk pekerja perempuan.

### D. KESIMPULAN

Gender menjadi isu karena membawa berbagai kesenjangan situasi laki-laki dan perempuan dalam berbagai bidang, dan gender akan menjadi masalah apabila terjadi ketidakadilan bagi laki-laki, dan perempuan antara lain salah satu jenis kelamin dirugikan, salah satu jenis kelamin dibedakan derajatnya, salah satu jenis kelamin diperlakukan lebih rendah, dan tidak cakap dibanding jenis kelamin yang lain.

Identifikasi secara sistematis tentang gender disebabkan karena adanya perbedaan peran dan hubungan social antara perempuan dan laki-laki dalam satu sistem dan struktur. Perbedaan-perbedaan ini bukan hanya menyebabkan adanya perbedaan diantara keduanya dalam pengalaman, kebutuhan, pengetahuan, perhatian, tetapi juga berimplikasi pada perbedaan antara keduanya dalam

memperoleh akses, dan manfaat dari hasil pembangunan, berpartisipasi dalam pembangunan, dan penguasaan terhadap sumber daya pembangunan.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk mewujudkan kesejahteraan umum, namun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjadi dasar untuk melindungi pekerja membawa akibat hukum yaitu kurangnya perlindungan hukum, karena pekerja laki-laki dan perempuan hanya pada pekerja formal yang bekerja pada pengusaha. Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain pengusaha tidak mendapat perlindungan hukum, yaitu pekerja laki-laki dan perempuan informal tidak mendapat hak-hak pekerja hal ini bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja, artinya perlindungan hukum bukan hanya pada pekerja formal saja tetapi juga pekerja informal laki-laki dan perempuan, dan meliputi semua orang yang bekerja baik pada Negara, maupun yang bekerja pada orang lain yaitu pengusaha dan bukan pengusaha,.

Undang-Undang ,RI, NO. 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan, Cipta Jaya,  
Jakarta

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ari, Wijayanti, 2011, Menggugat Konsep Hubungan Kerja, Lubuk Agung Bandung
- Editus, Adisu, 2006, Hak-Hak Pekerja Perempuan, Visi Media, Tangerang
- Kushartono, 2005, Hubungan Industrial, Universitas Admajaya, Yogyakarta
- Mansour, Fakhri, 2006, Analisis Gender, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugihastuti, 2010, Gender dan Inferioritas Perempuan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Siswanto, 2002, Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta