

DISKRIMINASI PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA
Oleh : RATIH WULANDARI¹

ABSTRACT

The labor development is clear in Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution which states that every citizen has the right to work and a decent living for humanity. The legal problem that is emerging at the moment is the low awareness of the legal community. As a result, many violations of the law occur, one of which is in the field of employment, namely discrimination against women in the workplace. This type of research used in this study is normative juridical research. Discrimination against women in the workplace is caused by the low level of education of workers and the lack of socialization from both the company and the government regarding the protection of women workers. Prevention of discrimination in women in the workplace starts from companies that are parties directly related to workers by not considering emotional, sensitive, or authoritative reasons when assessing female workers. Prevention can also be done by increasing the supervision of companies in implementing regulations on the rights of women workers and the application of strict sanctions for companies that do not implement them.

Keywords: Discrimination, woman, worker

ABSTRAK

Arah pembangunan ketenagakerjaan telah jelas dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Masalah hukum yang tengah mengemuka saat ini adalah masih rendahnya kesadaran hukum masyarakat. Akibatnya, pelanggaran hukum banyak terjadi, salah satunya adalah di bidang ketenagakerjaan yaitu masih adanya diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian yuridis normatif. Diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja disebabkan oleh tingkat pendidikan pekerja yang rendah dan kurangnya sosialisasi baik dari pihak perusahaan maupun pemerintah mengenai perlindungan terhadap pekerja perempuan. Pencegahan diskriminasi perempuan di tempat kerja dimulai dari perusahaan yang merupakan pihak yang berkaitan langsung dengan pekerja dengan tidak mempertimbangkan alasan – alasan emosional, sensitif, atau tidak berwibawa ketika menilai pekerja perempuan. Pencegahan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan dalam pelaksanaan peraturan mengenai hak pekerja perempuan dan penerapan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang tidak melaksanakan.

Kata Kunci : Diskriminasi, Perempuan, Tenaga Kerja

¹ **Instansi:** Satuan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah Banyumas, Email : ratihsmile29@gmail.com, HP. 081548870892

A. PENDAHULUAN

Setiap tindakan individu maupun kelompok dalam kehidupan bermasyarakat diatur oleh berbagai norma, baik norma sosial maupun norma hukum, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hukum harus bisa merepresentasikan keadilan masyarakat. Hukum harus memberikan nilai kemanfaatan sosial bagi masyarakat.² Pada dasarnya hukum dibuat dengan berbagai tujuan, salah satunya adalah memberikan kemanfaatan bagi masyarakat dalam melaksanakan hak dan kewajibannya sebagai warga negara. Untuk mengetahui apakah hukum berjalan sesuai dengan tujuannya atau tidak adalah dengan melihat dari penerapan hukum itu apakah sudah memberikan rasa manfaat bagi masyarakat atau menimbulkan keresahan dalam kehidupan masyarakat.

Hukum dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam kehidupan bermasyarakat karena tujuan dibentuknya hukum adalah memberikan rasa nyaman dan menciptakan keadilan bagi masyarakat. Akan tetapi dalam

pelaksanaannya, sering kali hukum tersebut dilanggar bahkan dimanipulasi oleh pihak yang memiliki kepentingan atau pihak yang menganggap hukum yang ada dalam masyarakat tidak bermakna. Pihak-pihak tersebut merupakan pihak yang tidak sadar dan tidak patuh terhadap hukum.

Pola-pola perilaku yang dikehendaki oleh hukum dalam kehidupan bermasyarakat sering kali berbeda dengan pola-pola perilaku atau tata kelakuan yang berlaku dalam masyarakat. Hal tersebut menimbulkan permasalahan berupa kesenjangan sosial yang bisa memunculkan konflik dan ketegangan – ketegangan dalam masyarakat yang menjadi faktor penghambat tercapainya tujuan dalam rangka perubahan masyarakat. Keadaan tersebut terjadi karena kurangnya kesadaran hukum dan ketatan hukum dalam masyarakat terhadap hukum yang berlaku, baik itu hukum tertulis maupun hukum tidak tertulis yang tumbuh dan berkembang serta diakui keberadaannya dalam masyarakat.

Kurangnya kesadaran hukum masyarakat menjadi masalah hukum yang terjadi saat ini. Banyak terjadi pelanggaran hukum salah satunya di bidang ketenagakerjaan yaitu masih adanya diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja. Arah

² Umar Sholahudin, 2017, *Hukum dan Keadilan Masyarakat : Perspektif Kajian Sosiologi Hukum*, Setara Press, Malang, hlm. 171.

pembangunan ketenagakerjaan dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal lebih terperinci adalah Pasal 28D ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dari kedua pasal tersebut dapat dilihat bahwa pekerjaan adalah merupakan hak dasar setiap orang, setiap orang bekerja tidak hanya untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk menunjukkan eksistensi dirinya, dari aktivitas bekerja tersebut harkat dan martabat seseorang akan terlihat.

Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/ buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan – kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/ buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk

meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.³

Dalam penjelasan umum Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perlindungan pekerja/ buruh, termasuk perlindungan atas hak – hak dasar pekerja/ buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/ buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) kelompok, meliputi perlindungan yang bersifat protektif, perlindungan yang bersifat non diskriminatif dan perlindungan yang bersifat korektif. Perlindungan yang bersifat protektif merupakan perlindungan fungsi reproduksi bagi pekerja perempuan yang ditujukan agar pekerja perempuan tetap dapat melaksanakan fungsi reproduksinya secara baik sesuai kodratnya dalam rangka melanjutkan keturunan ditengah – tengah perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, anggota masyarakat sekaligus juga sebagai pekerja. Perlindungan non

³ Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT Rajawali, Jakarta, hlm. 2.

diskriminatif bagi pekerja perempuan dimaksudkan untuk memberikan hak dan kesempatan yang sama kepada pekerja laki – laki dan pekerja perempuan untuk memasuki dan meniti karir di dunia kerja. Sedangkan perlindungan yang bersifat korektif dimaksudkan mengurangi atau menghilangkan berbagai hambatan dan kendala yang dialami oleh pekerja perempuan di dunia kerja yang dilatar belakangi oleh perbedaan jenis kelamin atau bias gender.

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.⁴ Hal tersebut mendasari disusunnya peraturan-peraturan khusus tentang tenaga kerja perempuan yang memerlukan perlindungan sesuai dengan kodratnya sebagai perempuan tanpa melihat tempat mereka bekerja atau tanpa melihat jenis kelamin dan atau jenis pekerjaannya dan melakukan

hubungan kerja dengan pemberi kerja. Kebijakan perlindungan yang bersifat khusus terhadap tenaga kerja perempuan selain ditujukan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan terkait dengan fungsi reproduksi yang melekat pada diri pekerja perempuan juga untuk menjamin kesamaan kesempatan kerja dan kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi ditempat kerja.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pendahuluan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penulisan jurnal ini adalah:

1. Bagaimana bentuk – bentuk diskriminasi perempuan di tempat kerja?
2. Peraturan – peraturan apa yang melarang diskriminasi perempuan di tempat kerja?
3. Apakah faktor – faktor yang mempengaruhi kurangnya kesadaran hukum dan ketaatan hukum masyarakat terhadap larangan diskriminasi perempuan di tempat kerja?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang – undangan. Sumber data yang dipergunakan

⁴ Sali Susiana, 2017, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8 No. 2, Desember 2017, hlm. 208.

berupa data sekunder yaitu peraturan perundang – undangan, buku dan sumber lain diinventarisir dan dipelajari, kemudian dicatat berdasarkan relevansinya dengan obyek permasalahan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif.

D. PEMBAHASAN

1. Bentuk – Bentuk Diskriminasi Perempuan Di Tempat Kerja

Dalam Pasal 1 Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 1979 mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, dinyatakan bahwa yang dimaksudkan dengan diskriminasi terhadap perempuan berarti perbedaan, pengeucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang berakibat atau bertujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial budaya, sipil atau apapun lainnya oleh kaum perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.

Ruang lingkup bentuk-bentuk diskriminasi perempuan di tempat kerja dalam hubungan kerja atau hubungan industrial sangat luas, hal tersebut bisa terjadi sejak seseorang belum bekerja sampai dengan purna kerja. Perlakuan diskriminatif dalam pekerjaan dapat terjadi sejak penerimaan atau rekrutmen. Penerimaan pekerja dalam suatu perusahaan untuk dapat bekerja dapat dilihat dari persyaratan yang diajukan oleh perusahaan dalam bentuk pengumuman lowongan kerja. Apabila dalam lowongan kerja tersebut dipersyaratkan jenis kelamin tertentu untuk menduduki suatu jabatan tertentu, sementara jabatan yang disediakan sebetulnya dapat dijabat oleh semua orang tanpa membedakan jenis kelamin, maka hal tersebut bias gender. Mempersyaratkan jenis kelamin tertentu untuk jabatan tertentu diperbolehkan, apabila jabatan tertentu tersebut memang hanya dapat dilakukan oleh pekerja dengan jenis kelamin tertentu.

Persyaratan dalam lowongan kerja dengan ketentuan perempuan belum menikah, kesediaan tidak menikah selama dalam kontrak atau pada waktu tertentu, penampilan menarik dan sebagainya merupakan bentuk

diskriminatif yang dialami perempuan calon pekerja. Hal tersebut merupakan wujud lain dari eksploitasi terhadap perempuan, bahwa penilaian kinerja dari perempuan dilihat dari penampilan (tubuh) bukan pada hasil kerjanya. Ketika pemberi kerja mempersyaratkan bersedia tidak menikah atau tidak hamil selama dalam waktu tertentu, terdapat pelanggaran hak asasi manusia dalam rekrutmen pekerja tersebut. Seharusnya perusahaan ketika mencari pekerja lebih memfokuskan pada keterampilan dan dedikasinya, bukan jenis kelamin dan kecantikan.

Setelah diterima bekerja, perempuan kembali rentan dengan diskriminasi. Untuk menduduki suatu jabatan, baik pada awal penempatan maupun dalam rangka promosi, seorang pekerja harus memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya. Dalam rangka menambah dan meningkatkan kompetensi pekerja dibutuhkan pelatihan-pelatihan yang menunjang jabatan yang akan diduduki dan untuk menuju karir yang lebih tinggi. Seringkali kesempatan pekerja perempuan untuk mengikuti pelatihan lebih

kecil jika dibandingkan dengan kesempatan pekerja laki-laki. Hal tersebut disebabkan anggapan bahwa kaum laki-laki dianggap lebih berhak meniti karir di sektor publik dibandingkan kaum perempuan. Atau dengan kata lain kaum perempuan tidak perlu berambisi untuk mencari nafkah dan meniti karir di sektor publik. Oleh karena itu pekerja perempuan tidak diprioritaskan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan promosi untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Segi kecakapan dan profesionalitas pekerja perempuan juga sering kali dipandang sebelah mata. Kesempatan untuk menduduki jabatan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan terdapat perbedaan, pekerja laki-laki memiliki kesempatan lebih besar daripada pekerja perempuan. Karena itu sangat jarang seorang pekerja perempuan yang menempati posisi sebagai pengambil keputusan dalam suatu perusahaan.

Dalam hal pemberian upah, pekerja perempuan juga sering mendapat diskriminasi. Seperti tunjangan keluarga hanya didapatkan oleh pekerja laki-laki, sedangkan pekerja perempuan

tidak mendapatkan tunjangan keluarga karena dianggap lajang, sehingga akumulasi pendapatan antara pekerja laki – laki dan pekerja perempuan berbeda. Alasan terjadinya diskriminasi ini adalah adanya asumsi yang mengatakan bahwa perempuan yang telah menikah selalu dianggap lajang karena upah yang diterima oleh buruh/pekerja perempuan hanya sebagai pelengkap dari upah yang diterima oleh suaminya. Bukan hanya terhadap diskriminasi upah, adapun diskriminasi lainnya juga terdapat pada tunjangan kesejahteraan. Pada umumnya pada pekerja pria akan mendapatkan tunjangan kesejahteraan untuk anak dan isteri, namun pada pekerja perempuan tidak mendapatkan tunjangan kesejahteraan untuk suami dan anak. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa perempuan bekerja dalam rangka menambah penghasilan keluarga, bukan sebagai pencari nafkah utama. Antara pekerja laki – laki dan perempuan tidak boleh dibedakan upahnya, mereka mempunyai hak untuk memperoleh upah yang sama atas pekerjaan yang mereka lakukan yang sama nilainya. Pekerjaan yang sama nilainya

dapat dilihat dari beberapa faktor, misalnya tanggung jawab, tingkat kesulitan, resiko pekerjaan dan andil terhadap perusahaan.

Dalam proses berakhir atau setelah selesai berada dalam hubungan kerja, perempuan juga lazim mendapatkan diskriminasi. Pada sektor usaha tertentu, khususnya pada jenis pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan kepada konsumen atau masyarakat secara langsung, dapat dijumpai pengusaha yang mencantumkan klausula dalam perjanjian kerja yang menyatakan bahwa pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja jika pekerja perempuan menikah, hamil, atau melahirkan. Dalam hal ini perjanjian kerja menjadi jalan terbukanya diskriminasi bagi perempuan di tempat kerja. Pada prakteknya perjanjian kerja telah terlebih dahulu disiapkan dan telah dibakukan formatnya oleh pemberi kerja sehingga hanya ada dua pilihan ketika pekerja perempuan akan bekerja, yaitu menerima klausula perjanjian tersebut atau tidak mendapatkan pekerjaan.

2. Peraturan – Peraturan Yang Melarang Diskriminasi Perempuan Di Tempat Kerja

Perlindungan diskriminasi di tempat kerja ditujukan agar pekerja/buruh perempuan dapat meningkatkan kedudukan serta peran sertanya di sektor publik. Perlindungan ini ditempuh dengan memperkecil atau menghilangkan berbagai hambatan dan kendala yang dihadapi tenaga kerja perempuan, dalam rangka membuka atau memperbesar akses dan peluang tenaga kerja perempuan di dunia kerja.

Kebijakan perlindungan diskriminasi juga yang diarahkan untuk mewujudkan kesetaraan hak dan kewajiban antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Dengan kebijakan perlindungan ini diharapkan tenaga kerja perempuan dan laki-laki dapat menikmati status dan memiliki kondisi yang sama, serta terhapusnya bias gender di tempat kerja.

Penghapusan diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan telah ditegaskan dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi PBB mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Penghapusan diskriminasi dimaksudkan untuk memberikan

jaminan akan hak dan kewajiban yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam hal:

- a. Hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai hak azasi;
- b. Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
- c. Hak untuk memilih profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi jabatan dalam pekerjaan dan hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan;
- d. Hak untuk menerima upah yang sama dengan pekerja/buruh laki-laki atas pekerjaan yang sama nilainya;
- e. Hak atas jaminan sosial.

Dalam upaya penghapusan diskriminasi terhadap perempuan terutama yang berhubungan dengan pekerjaan pemerintah telah meratifikasi konvensi – konvensi ILO dan juga penyusunan peraturan perundang - undangan yang tidak menimbulkan diskriminasi, antara lain adalah :

a. Larangan Diskriminasi dalam Pengupahan

Secara historis di Indonesia azas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama telah dijamin oleh pasal 28 ayat (3) UUD 1945. Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 dengan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang

Persetujuan Konvensi
Organisasi Perburuhan
Internasional No. 100
Mengenai Pengupahan Yang
Sama Bagi Buruh Laki-Laki
Dan Wanita Untuk Pekerjaan
Yang Sama Nilainya.

Dalam pasal 1 ayat (a)
Konvensi ini disebutkan bahwa
istilah pengupahan meliputi
upah/gaji pokok atau minimum
dan pendapatan tambahan
apapun juga yang harus
dibayar secara langsung atau
tidak maupun secara tunai
atau dengan barang oleh
majikan kepada pekerja/buruh
berhubungan dengan
perjanjian pekerja/buruh.

Melihat pasal tersebut
menunjukkan bahwa upah yang
dimaksud adalah tidak hanya
upah pokok saja namun juga
termasuk tunjangan-tunjangan
untuk kesejahteraan lainnya
yang diberikan pengusaha
kepada pekerja/buruh.

Dengan ratifikasi Konvensi ILO
Nomor 100 berarti Pemerintah
Indonesia telah menunjukkan
komitmennya untuk sanggup
memajukan dan menjamin
pelaksanaan asas
pengupahan yang sama bagi
pekerja/buruh laki-laki dan
perempuan untuk pekerjaan
yang sama nilainya, merujuk

kepada nilai pengupahan yang
diadakan tanpa diskriminasi
berdasarkan jenis kelamin.
Pokok-pokok Konvensi ILO
Nomor 100 tersebut adalah:

- a) Negara harus menjamin
pengupahan yang sama
bagi pekerja/buruh laki-laki
dan perempuan untuk
pekerjaan yang sama
nilainya.
- b) Jaminan ini dapat dilakukan
dengan Undang-Undang
atau Perjanjian
Perburuhan.
- c) Tindakan harus diambil
untuk mengadakan
penilaian pekerjaan yang
obyektif berdasarkan
pekerjaan yang akan
dijalankan.
- d) Nilai pengupahan yang
berlainan antara
pekerja/buruh tanpa
memandang jenis
kelamin, didasarkan atas
penilaian pekerjaan yang
obyektif berdasarkan
pekerjaan yang akan
dijalankan, tidak akan
dianggap melanggar azas-
azas konvensi ini.

b. Larangan Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

Negara Republik Indonesia
yang berdasarkan Pancasila
dan UUD 1945 adalah Negara
hukum yang menjunjung tinggi
harkat dan martabat manusia
serta menjamin semua warga
Negara sama kedudukannya
di depan hukum. Sehingga
segala bentuk diskriminasi
dalam pekerjaan dan jabatan

berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, ras, agama, pandangan politik, kebangsaan dan asal usul keturunan harus dihapuskan.

Komitmen bangsa Indonesia tersebut selaras dengan Deklarasi Universal Hak-hak Azasi Manusia yang disetujui PBB tahun 1948 dan Deklarasi ILO di Philadelphia tahun 1944. Salah satu bentuk hak azasi adalah kesamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Kesamaan tersebut sesuai dengan nilai Pancasila dan Pasal 27 Undang-undang Dasar 1945.

Selain itu komitmen bangsa Indonesia untuk menghapuskan diskriminasi terdapat pada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan. Konvensi ini mengatur lebih luas mengenai larangan bentuk-bentuk diskriminasi, yaitu segala bentuk tindakan diskriminatif di dalam suatu hubungan kerja. Setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin,

agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul sosial yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan harus dilarang. Namun perbedaan, pengecualian atau pengutamaan mengenai pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan tertentu atau khusus dari pekerjaan itu tidak dianggap sebagai diskriminasi.

Dalam pengertian istilah pekerjaan dan jabatan dalam konvensi ini juga meliputi kesempatan dalam mengikuti pelatihan, ketrampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu dan syarat-syarat serta kondisi kerja. Ketentuan ini berlaku untuk semua badan usaha yang dimiliki swasta maupun pemerintah serta harus diberlakukan pula pada pegawai negeri. Negara yang meratifikasi Konvensi ini harus melakukan promosi pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama melalui kebijakan nasional yang bertujuan untuk mengakhiri segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan.

Tindakan tersebut dapat dilakukan melalui:

- a) Pencabutan peraturan perundang-undangan yang diskriminatif
- b) Penyebarluasan peraturan perundang-undangan yang berlaku melalui program pendidikan dan penyuluhan
- c) Kebijakan yang berhubungan dengan upaya penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dimulai dari tempat kerja yang langsung berada dalam kewenangan pemerintah.

Pengesahan Konvensi ILO Nomor 111 menunjukkan kesungguhan Pemerintah Indonesia dalam memajukan dan melindungi hak-hak dasar pekerja khususnya hak mendapatkan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam konvensi ini istilah diskriminasi yang dimaksud, meliputi :

- a) Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi

persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.

- b) Setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan lainnya yang akibatnya menghilangkan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan.

Dengan meratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 berarti Pemerintah Indonesia menunjukkan upaya sungguh-sungguh untuk menghapus diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan dengan membuat kebijakan nasional guna mewujudkan persamaan kesempatan dan perlakuan di dalam pekerjaan dan jabatan dengan tujuan menghilangkan setiap diskriminasi di dalam pekerjaan dan jabatan.

Ratifikasi Konvensi ILO tersebut lebih merupakan upaya mendorong Pemerintah Indonesia untuk menangani masalah ketenagakerjaan secara lebih mendasar dengan mempertimbangkan standar-standar yang berlaku secara internasional. Ratifikasi Konvensi ILO belum bersifat implementatif, oleh karena itu standar internasional dibidang ketenagakerjaan tersebut perlu dituangkan dalam peraturan perundang-undangan nasional

dibidang ketenagakerjaan, sehingga substansi Konvensi ILO yang telah ditafikasi tersebut dapat diterapkan dan ditegakan di Indonesia. Sebagai tindak lanjut dari ratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111, maka Pemerintah Indonesia mengadopsi substansi kedua Konvensi ILO tersebut ke dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa pekerja/buruh harus mendapatkan perlakuan yang sama dan tidak boleh ada diskriminasi oleh pengusaha. Bagi pengusaha yang melanggar ketentuan ini akan mendapatkan sanksi. Pemerintah mempunyai peranan yang sangat besar dalam melakukan pengawasan, menetapkan kebijakan dan melakukan pengendalian baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pelaksanaan ketentuan ini. Pengaturan larangan diskriminasi telah tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Pasal 5 :

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan Penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan

aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Pasal 6 :

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

Perlindungan yang bersifat non diskriminatif yang diperuntukan untuk pekerja/buruh perempuan tidak dimaksudkan untuk menyamakan pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh laki-laki dalam segala hal. Perlindungan non diskriminatif tersebut diberikan agar pekerja/buruh perempuan yang memasuki dunia kerja tetap dapat menjalankan fungsinya sebagai ibu rumah tangga dan anggota masyarakat sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta dapat memberikan peran sertanya dalam segala kegiatan pembangunan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kurangnya Kesadaran Hukum Dan Ketaatan Hukum Masyarakat Terhadap Larangan Diskriminasi Perempuan Di Tempat Kerja

Kepatuhan warga negara kepada perintah hukum undang-undang nyata sekali kalau tidak selamanya dapat dijamin secara pasti apabila kepatuhan itu hanya diupayakan berdasarkan kekuatan sanksi-sanksi semata.⁵ Dalam kehidupan masyarakat nasional yang demokratik, sudah waktunya kalo orang diyakinkan bahwa terwujudnya tertib hukum itu tidak hanya bersebab dari kesadaran warga akan kewajiban mematuhi undang-undang, akan tetapi juga kesadaran akan hak – haknya sebagaimana dijamin undang-undang.⁶

Kesadaran hukum pada masyarakat bukanlah merupakan proses yang sekali jadi, melainkan merupakan suatu rangkaian proses yang terjadi tahap demi tahap sebagai berikut :⁷

a. Tahap pengetahuan hukum
Dalam hal ini, merupakan pengetahuan seseorang berkenaan dengan perilaku tertentu yang diatur oleh hukum tertulis, yakni tentang apa yang dilarang atau apa yang dibolehkan.

b. Tahap pemahaman hukum
Yang dimaksud adalah bahwa sejumlah informasi yang dimiliki seseorang mengenai isi dari aturan hukum (tertulis), yakni mengenai isi, tujuan, dan manfaat dari peraturan tersebut.

c. Tahap sikap hukum (*legal attitude*)
Merupakan suatu kecenderungan untuk menerima atau menolak hukum karena adanya penghargaan atau keinsyafan bahwa hukum tersebut bermanfaat atau tidak bermanfaat bagi kehidupan manusia. Dalam hal ini sudah ada elemen apresiasi terhadap aturan hukum.

d. Tahap Pola Perilaku Hukum
Yang dimaksud adalah tentang berlaku atau tidaknya suatu aturan hukum dalam masyarakat. Jika berlaku suatu aturan hukum, sejauh mana berlakunya dan sejauh mana masyarakat mematuhi.

Diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja salah satunya disebabkan oleh tingkat pendidikan pekerja yang rendah, sehingga mereka memiliki pengetahuan yang minim tentang hak-hak dan perlindungan pekerja perempuan yang seharusnya

⁵ Soetandyo Wignjosoebroto, 2013, *Hukum Dalam Masyarakat*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 101.

⁶ *Ibid.*, hlm. 109.

⁷ Munir Fuady, 2007, *Sosiologi Hukum Kontemporer, Interaksi Kekeuasaan, Hukum, dan Masyarakat*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 80.

mereka peroleh. Kurangnya pemahaman serikat pekerja/ serikat buruh mengenai perlindungan dan pembelaan terhadap pekerja perempuan juga menjadi faktor masih terjadinya diskriminasi terhadap pekerja perempuan. Pendidikan dan pengetahuan yang luas akan mendorong para pekerja untuk lebih menyadari akan hak dan kewajibannya dan berani menyuarakan aspirasinya sehingga dapat meminimalkan perlakuan-perlakuan diskriminatif khususnya terhadap pekerja perempuan.

Faktor lainnya adalah masih kurangnya sosialisasi, baik dari pihak perusahaan maupun pemerintah mengenai perlindungan terhadap pekerja perempuan. Pekerja perempuan dan pengusaha kurang memahami hak dan kewajibannya. 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, sebagian besar masyarakat kurang memperdulikannya, sehingga

ketika hak dan kewajibannya tidak terpenuhi mereka tidak tahu bagaimana prosedur yang tepat untuk memperolehnya.⁸

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 pemerintah mengalami dilema untuk menegakkan berbagai ketentuan ketenagakerjaan. Pengusaha yang melanggar ketentuan mengenai diskriminasi perempuan di tempat kerja belum mendapat sanksi dari pejabat berwenang.

E. KESIMPULAN

Bentuk ketidakadilan terhadap pekerja perempuan di tempat kerja dapat terjadi pada saat penerimaan pekerja (lowongan kerja). Pada saat telah diterima bekerja, diskriminasi dapat berupa kesempatan mengikuti pelatihan dan promosi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, perbedaan upah dan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja perempuan yang menikah dan hamil.

Kesenjangan tingkat pendidikan, wawasan dan keterampilan tenaga kerja perempuan mengakibatkan relatif rendahnya partisipasi, akses,

⁸ Sali Susiana, *op.cit.*, hlm. 219.

kontrol serta manfaat yang dinikmati pekerja perempuan dalam pembangunan. Dalam implementasinya dilapangan, kualitas perlindungan, pemberdayaan serta penghapusan diskriminasi terhadap pekerja perempuan merupakan sesuatu yang masih harus diupayakan dan diperjuangkan oleh berbagai pihak.

Kesempatan dan perlakuan kerja yang setara antara perempuan dan laki – laki merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh hukum nasional maupun hukum internasional. Penghapusan diskriminasi terhadap pekerja perempuan merupakan suatu kewajiban yang harus dijalani oleh setiap pihak. Agar diskriminasi terhadap perempuan tidak terus tumbuh di dunia kerja, diperlukan upaya dari berbagai pihak untuk mengikisnya. Dimulai dari elemen terdekat dengan pekerja: perusahaan. Mereka seyogyanya tidak mempertimbangkan alasan emosional, sensitif, atau tidak berwibawa ketika menilai pekerja perempuan. Sebab prasangka tersebut dengan mudah dipatahkan dengan berbagai survei yang menyebutkan bahwa perempuan memiliki kemampuan memimpin lebih unggul, bertindak adil, dan lain-lain.

Peran serta pemerintah tidak kalah penting. Tanpanya pemberangusan tindakan diskriminatif tidak akan tercapai secara maksimal. Pencegahan dapat dilakukan dengan konsisten terhadap produk hukum yang telah dibuat. Begitu pula ketika diskriminasi kembali menjangkit. Tindakan inkonsistitusal wajib diganjar sanksi. Tidak ada pengampunan bagi segala bentuk diskriminasi. Penyadaran mengenai kesetaraan gender dan pandangan mengenai kedudukan yang setara dalam kerja juga perlu ditanamkan sejak dini pada semua lapisan dan kalangan.

Segala upaya ini tidak akan sempurna tanpa adanya keberanian para pekerja perempuan sendiri. Semangat mereka untuk menentang segala bentuk diskriminasi dan menunjukkan eksistensi dirinya serta keinginannya untuk diperlakukan selayaknya manusia. Untuk menghapus segala bentuk diskriminasi di tempat kerja dibutuhkan semangat dari pekerja perempuan untuk berjuang dan melawan .

Dengan demikian bahwa untuk membangun kesadaran hukum dan hak-hak hukum tenaga kerja/pekerja perempuan dalam bidang ketenagakerjaan, harus dimaknai bahwa kesadaran hukum bukan

hanya para tenaga kerja/pekerja sadar akan hak-hak hukum (hak-hak normatifnya) menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pekerja, akan tetapi, pengusaha dan pemerintah secara bersama-sama membangun kesadaran akan masing-masing tugas dan kewajibannya yang dilandasi dengan hubungan yang harmonis sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang – Undang Dasar tahun 1945.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan upaya pemenuhan hak pekerja perempuan, disarankan beberapa hal berikut. Pertama, memberdayakan pekerja perempuan. Kedua, meningkatkan sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan, baik yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun oleh perusahaan. Ketiga, meningkatkan peran serikat pekerja/ serikat buruh dalam rangka perlindungan dan pembelaan terhadap pekerja perempuan. Keempat, mengoptimalkan pengawasan terhadap penerapan norma kerja perempuan di perusahaan. Dan kelima, penerapan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang melanggar ketentuan mengenai hak pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni., 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, PT Rajawali, Jakarta.
- Fuady, Munir., 2007, *Sosiologi Hukum Kontemporer Interaksi Kekeuasaan Hukum dan Masyarakat*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Susiana, Sali., 2017, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", *Jurnal Aspirasi*, Vol. 8 No. 2, Desember 2017,
- Umar, Sholahudin., 2017, *Hukum dan Keadilan Masyarakat : Perspektif Kajian Sosiologi Hukum*, Setara Press, Malang.
- Wignjosoebroto, Soetandyo., 2013, *Hukum Dalam Masyarakat*, Graha Ilmu, Yogyakarta.