

REALISASI HAK PEKERJA WANITA DI INDONESIA: TELAHAH UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ATAS KONVENSI ILO

Adrian Luthfy Wicaksono Nugroho
Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
adrianluthfy73@gmail.com

Abstrak

Meskipun Indonesia meratifikasi konvensi International Labor Organization (ILO) tentang kesetaraan gender, masih banyak pelanggaran yang terjadi. tahun 2016 yang menyatakan bahwa pekerja perempuan masih mengalami diskriminasi di berbagai daerah di Indonesia. Ada berbagai macam diskriminasi, mulai dari diskriminasi terhadap hak kerja hingga pelecehan seksual. Peneliti akan membahas bagaimana Konvensi ILO dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterapkan dan melindungi hak pekerja wanita. Penelitian hukum normatif dilakukan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak-hak pekerja wanita sebagaimana disebutkan dalam Konvensi ILO pada dasarnya terdiri dari kesetaraan upah, diskriminasi pekerjaan dan jabatan, perlindungan kehamilan dan pekerja dengan tanggung jawab keluarga. Selain itu, UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak tersebut. Namun, dalam kenyataannya, beberapa hak pekerja wanita masih belum dipenuhi di banyak perusahaan di Indonesia. Ini termasuk hak reproduktif, cuti melahirkan, hak perlindungan dari kekerasan seksual, serta diskriminasi terhadap upah, jabatan, dan tunjangan. Jadi, pemerintah Indonesia melakukan berbagai tindakan nyata untuk memenuhi hak-hak pekerja wanita.

Kata Kunci: Pekerja Wanita; Konvensi ILO; Perlindungan.

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan sebuah upaya suatu negara untuk mengubah keadaan tertentu menuju kondisi yang lebih baik untuk kesejahteraan masyarakat.¹ Perubahan itu harus disertai adanya berbagai peningkatan dalam berbagai bidang dan aspek kehidupan. Pembangunan di Indonesia sendiri dilakukan dalam berbagai aspek baik infrastruktur maupun teknologi. Seperti pada tahun 2017 ini pemerintah Indonesia memiliki target untuk menjaga stabilitas pembangunan nasional secara konsisten. Salah satu caranya adalah dengan menghindari pembangunan yang mengandalkan sumber daya alam (SDA). Dengan demikian, jika SDA sudah tidak

¹ Jakob Oetama, *Pers Indonesia: Berkomunikasi Dengan Masyarakat Tidak Lulus*, (Jakarta: Media Kompas Nusantara, 2004), 283

diandalkan dalam pembangunan maka bukan tidak mungkin sumber daya manusia (SDM) yang akan diandalkan bagi pembangunan Indonesia.

Salahsatu bentukpembangunan dalambidang SDM adalah tenaga kerja. Tercatat pasar tenaga kerja di Indonesia terus mengalami perkembangan selama tahun 2014 dan 2015, di mana pekerjaan mengalami pertumbuhan sedangkan pengangguran terbuka mengalami penurunan.² Namun, dalam pertumbuhan itu terdapat permasalahan yang berpotensi menggagalkan pembangunan SDM. Permasalahan itu adalah adanya diskriminasi gender tenaga kerja, dimana banyak perempuan yang bekerja dengan diberi upah yang rendah dan prospek pengembangan karir yang lebih terbatas. Hal tersebut membuat tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih sangat rendah jika dibandingkan dengan laki-laki. Sebagaimana diketahui, setiap orang dari lapisan manapun berhak memperoleh manfaat dari pembangunan. Bila salah salah satu mengalami keteringgalan, maka pembangunan dianggap tidak sukses.³

Berdasarkan hasil sensus penduduk Badan Pusat Statistik atau BPS tahun 2018 jumlah penduduk perempuan diIndonesia 131,9 Juta Jiwa sedangkan jumlah penduduk laki-laki 134 juta jiwa, jumlah yang hampir sama antara penduduk laki-laki dan perempuan ini mengindikasikan bahwa perempuan sebagai salah satu penyumbang kemajuan negara, terkhusus di bidang ketenagakerjaan. Cukup besar serta berimbangny jumlah tenaga kerja perempuan ini mengharuskan pihak pemerintah negara Indonesia untukmengadakan aturan-aturan berupa perundang-undangan untuk meminimalisir terjadinya diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja. Dalam rangka memenuhi kebutuhan peraturan tentang tenaga kerja, pemerintah Indonesia sendiri sudah bergabung menjadi anggota ILO yaitu Organisasi Buruh Internasional.

ILO (International Labor Organization) sebagai organisasi buruh yang berskala internasional di bawah naungan PBB yang memiliki 183 anggota, berusaha membuat aturanaturan dalam bentuk konvensi sebagai instrument sah yang mengatur aspek-aspek administrasi perburuhan, kesejahteraan sosial atau hak asasi manusia.⁴ Bagi negara anggota yang meratifikasi konvensi mengemban dua tugas sekaligus, yakni komitmen resmi untuk menerapkan aturanaturan konvensi, dan kemauan untuk menerima ukuran-ukuran penerapan yang diawasi secara internasional. Indonesia pun sebagai anggota ILO juga turut meratifikasi 17 konvensi ILO diantaranya adalah konvensi-konvensi tentang kesetaraan gender dan perlindungan bagi wanita yaitu Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang telah

² ILO Indonesia, *Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014 – 2015 Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*, (Jakarta: ILO, 2015)

³ “Wanita Bekerja dan Implikasi Sosial”, Ratna P Tjaja, Naskah No. 20, Juni-Juli 2000, accessed September 23, 2017, www.bappenas.go.id

⁴ International Labour Organization, “About ILO”, accessed September 23, 2017, <http://www.ilo.org/global/about-theilo/lang--en/index.htm>

diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 21 Tahun 1999, dan Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 80 Tahun 1957. Meskipun Indonesia sudah meratifikasi konvensi-konvensi ILO yang mengatur tentang kesetaraan pekerja baik laki-laki maupun perempuan, namun faktanya masih banyak adanya berbagai pelanggaran-pelanggaran yang berkaitan dengan konvensi tersebut.

Seperti yang dilansir dalam media elektronik Indonesia tahun 2016 yang menyebutkan bahwa buruh perempuan di berbagai daerah di Indonesia masih mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bentuk diskriminasi itu beragam, mulai dari kesenjangan hak kerja hingga pelecehan seksual. Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) mencatat, pelecehan seksual banyak terjadi di pabrik garmen. Peralnya 99 persen pekerja di pabrik garmen adalah perempuan. Pelecehan tersebut terjadi karena situasi yang tidak setara antara buruh perempuan dengan pekerja laki-laki. Tak hanya dilakukan sesama rekan buruh laki-laki, pelecehan juga dilakukan mekanik dan supervisor. Kalau buruh perempuan menolak, ancamannya diputus kontrak atau beban pekerjaan ditambah.⁵ Kasus lainnya terjadi pada buruh wanita yang bekerja di perusahaan teknologi Kliner Perkins Caufield & Byers. Beberapa buruh wanita tersebut membawa kasus ini hingga pengadilan karena mereka mengalami pelecehan dan diskriminasi gender.

Beberapa kasus tersebut hanyalah sebagian kecil dari kasus lainnya yang menimpa buruh wanita di Indonesia. Masih banyak tindak kejahatan seksual yang kerap diterima oleh para buruh wanita. Di Jakarta, terdapat sekitar 80.000 orang buruh. Sebanyak 90 persen dari angka tersebut merupakan buruh wanita dan 75 persen buruh wanita yang ada di Jakarta telah mengalami kekerasan seksual. Dari catatan tahunan yang dikeluarkan oleh Komnas Perempuan, terdapat 216.156 kasus kekerasan seksual. Di antaranya diterima oleh buruh wanita sebanyak 2.521. Angka itu berdasar kepada buruh wanita yang melaporkan kejadian yang dialaminya. Diawali dari ketidaksetaraan gender, seringkali kekerasan terhadap perempuan dapat bermula. Kekerasan dalam bentuk apapun yang terjadi pada perempuan merupakan bentuk pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperlukan adanya analisis tentang "Perlindungan Bagi Pekerja Wanita". Permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti adalah bagaimana pelaksanaan dan perlindungan akses hak pekerja wanita berdasarkan Konvensi ILO dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk menulis penelitian pada artikel ini, bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan

⁵ Priska Sari Pratiwi, "Buruh Pabrik Garmen Sering Alami Kekerasan Seksual", accessed September 23, 2017

cara meneliti bahan pustaka yang terdiri dari bahan hukum primer, tersier, dan bahan hukum sekunder.⁶

Dengan melakukan pendekatan mengenai perundang-undangan, pendekatan konseptual dan contoh kasus. Metode penelitian hukum normatif lebih berfokus pada teknik pendekatan studi literatur review untuk mengkaji konsep-konsep hukum, teori-teori hukum dan pendekatan kasus-kasus yang ada, serta menggunakan berbagai referensi yang relevan sebagai sumber data.⁷

PEMBAHASAN

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja. ILO adalah badan global yang bertanggungjawab untuk menyusun dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional. Bekerjasama dengan 181 negara anggotanya, ILO berupaya memastikan bahwa standar-standar ketenagakerjaan ini dihormati baik secara prinsip maupun praktiknya.⁸ Sejak didirikan tahun 1919, sebagai bagian dari Perjanjian Versailles yang mengakhiri Perang Dunia Pertama, ILO telah banyak menghasilkan perjanjian internasional.⁹

Perjanjian internasional yang dihasilkan ILO merupakan kerangka susunan sistem ketenagakerjaan internasional yang diwujudkan dalam bentuk konvensi, rekomendasi dan kaidah. Sistem standar ketenagakerjaan internasional bertujuan untuk mempromosikan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif, dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan bermartabat. Sistem standar ketenagakerjaan internasional tersebut disusun pada saat pertemuan Konferensi Perburuhan Internasional (International Labour Conference) bersama dengan negara anggota ILO yang diadakan setiap tahun. Hingga saat ini, ILO

telah mengadopsi lebih dari 180 Konvensi dan 190 Rekomendasi yang mencakup semua aspek dunia kerja. Untuk mencapai tujuan dari sistem standar ketenagakerjaan tersebut, maka ILO membentuk beberapa konvensi tentang kesetaraan gender anti diskriminasi pria dan wanita, dan beberapa ketentuan dikhususkan untuk melindungi wanita.

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmuji. *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hlm. 14.

⁷ Johnny Ibrahim, (Malang: *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia 2006), hlm.46.

⁸ ILO Indonesia, *Sekilas tentang ILO*, (Jakarta: ILO Publishers, 2007), 1

⁹ *Ibid.*, hlm. 3

Hak Pekerja Wanita Menurut Konvensi ILO

Sebagaimana telah disebutkan bahwa sistem ketenagakerjaan internasional bertujuan untuk menerapkan kesetaraan bagi laki-laki dan perempuan, sistem tersebut tertuang dalam sebagian konvensi ILO. Namun demikian beberapa Konvensi secara khusus memberi perhatian pada masalah yang dialami oleh pekerja perempuan. Terdapat beberapa acuan standar ILO bagi norma hukum yang berdampak kepada pekerja perempuan yakni sebagai berikut:¹⁰

- a. Kesetaraan upah;
- b. Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan;
- c. Perlindungan kehamilan;
- d. Pekerja dengan tanggung jawab keluarga;

Aturan-aturan tertentu terkait dengan kerja malam, bawah tanah dan paruh waktu serta isu-isu kesehatan lainnya. Empat Konvensi utama ILO yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan promosi kesetaraan adalah: Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100), Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111), Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156) dan Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183).

1. Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100)

- a. Upah yang setara untuk jenis pekerjaan yang memiliki nilai yang setara berarti suatu standar upah yang baku tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.
- b. Memberikan upah sebagai imbalan dan honorarium baik dalam bentuk tunai maupun natura.
- c. Melakukan penilaian terhadap pekerjaan secara obyektif berdasarkan isi dari pekerjaan tersebut.

2. Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111)

- a. Mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.
- b. Melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (artinya, setiap pembedaan, pengabaian atau preferensi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, pencabutan kewarganegaraan atau asal muasal yang mengakibatkan lemahnya atau batalnya untuk memperoleh kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pelatihan, akses ke pekerjaan dan atau jabatan tertentu, keamanan dan kondisi terkait dengan pekerjaan.
- c. Persyaratanyang melekat pada pekerjaan bukan merupakan diskriminasi.
- d. Perlunya adopsi suatu kebijakan nasional tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.

¹⁰ ILO Indonesia, Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Indonesia, (Jakarta: ILO Publishers, 2006), 10

- e. Perlunya mencabut atau merevisi peraturan perundangan dan merubah segala instruksi-instruksi administrasi atau praktik-praktik, yang tidak sesuai dengan kebijakan tersebut.
- f. Pemberian konsultasi oleh pemerintah kepada perwakilan pengusaha dan pekerja untuk mempromosikan tujuan konvensi

3. Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156)

- a. Semua upaya yang mungkin dilakukan untuk membantu pekerja-pekerja dalam menggunakan haknya untuk bebas memilih pekerjaan dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan terkait dengan kondisi kerja dan keamanan sosial serta membangun pelayanan masyarakat seperti tempat penitipan anak dan pelayanan keluarga serta fasilitas-fasilitas.
- b. Pendidikan dan informasi hendaknya diberikan untuk memastikan pemahaman yang lebih luas tentang prinsip-prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga. Tindakan khusus juga harusnya diambil di bidang pelatihan dan panduan kejuruan.
- c. Tanggung jawab keluarga tidak dapat menjadi suatu alasan pemecatan

4. Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183) (Direvisi)

- a. Mencakup empat elemen utama dari perlindungan kehamilan:
 - 1) Cuti melahirkan;
 - 2) Tunjangan finansial dan kesehatan;
 - 3) Perlindungan kesehatan;
 - 4) Menyusui
- b. Memperpanjang jangka waktu cuti dari 12 minggu menjadi 14 minggu, dengan cuti wajib enam minggu setelah kelahiran anak, selama itu si ibu tidak diijinkan untuk bekerja.
- c. Mengeluarkan kebijakan adanya suatu hak untuk cuti tambahan jika menalami sakit, komplikasi atau resiko dari komplikasi tersebut yang membahayakan kehamilan.
- d. Pemberian tunjangan finansial pada tingkat dimana perempuan dapat menjaga dirinya dan anaknya dalam kondisi sehat dan dengan suatu standar kehidupan yang layak. Tunjangan finansial tersebut hendaknya seperti yang diterima oleh kebanyakan perempuan yang bekerja.
- e. Memberikan tunjangan kesehatan termasuk sebelum kelahiran, pada saat kelahiran dan setelah kelahiran serta perawatan di rumah sakit jika diperlukan.
- f. Mengakui hak atas perlindungan kesehatan untuk memastikan bahwa tidak ada kewajiban bekerja karena sedang hamil atau menjalani perawatan kewanitaan karena akan merugikan kesehatan ibu dan anaknya atau telah diketahui sebelumnya bahwa pekerjaan tersebut akan beresiko terhadap kesehatan ibu atau anaknya.

- g. Memberikan perempuan satu jam atau lebih istirahat sehari-hari untuk menyusui atau mengurangi jam kerjanya.

Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, yang tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota. Indonesia merupakan negara pertama di Asia dan kelima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi pokok ILO. Sejak menjadi anggota tahun 1950, Indonesia telah meratifikasi 17 konvensi. Diantaranya konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia adalah konvensi tentang kesetaraan gender yaitu Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 21 Tahun 1999, dan Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 80 Tahun 1957. Peraturan-peraturan tersebut mengatur tentang hak dan kewajiban dari buruh atau pekerja wanita serta bagaimana seharusnya pekerja wanita diperlakukan oleh pihak pengusaha. Namun dapat terlihat dari berbagai Konvensi ILO tersebut, masih banyak konvensi yang belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak wanita sebut saja Konvensi tentang Perlindungan Kehamilan dan Konvensi ILO tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Setelah meratifikasi konvensi ILO untuk melindungi pekerja wanita, langkah selanjutnya pemerintah Indonesia membuat peraturan hukum lainnya untuk melindungi pekerja wanita yaitu UU No 13 tahun 2003 yang mengatur tentang perlindungan pekerja wanita khususnya pada Pasal 81 hingga Pasal 83. Namun terdapat beberapa ketentuan tersirat lainnya yang mengatur perlindungan bagi buruh wanita sesuai dengan Konvensi ILO terlihat bahwa secara umum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memenuhi norma hukum yang dibutuhkan pekerja wanita di Indonesia sebagaimana yang diatur dalam Konvensi ILO. Hak-hak yang dibutuhkan pekerja wanita memang telah terlindungi secara hukum, namun akan kembali memunculkan pertanyaan terkait bagaimana implementasi dan aplikasi hak-hak tersebut dilapangan, apakah hak-hak pekerja wanita tersebut benar-benar terpenuhi?

Hak-Hak Pekerja Wanita yang Tidak Terpenuhi

Pekerja wanita harus mendapatkan perlindungan khusus terkait dengan kodrat yang melekat pada dirinya yaitu ketika masa kehamilan, melahirkan dan menyusui anak. Hamil, melahirkan serta menyusui anak merupakan hak asasi manusia sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia "Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah". Dengan didasarkan kepada Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Negara Indonesia telah menghormati dan melindungi pekerja wanita terkait dengan hak reproduktif. Sehingga terhadap hal tersebut, perusahaan-

perusahaan yang memperkerjakan pekerja harus memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita terkait hak reproduktif. Walaupun sudah diatur dalam beberapa instrumen hukum, namun masih banyak pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja wanita.¹¹

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 82 UU No 13 tahun 2003 bahwa Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, dan Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Ketentuan ini dianggap kurang efisien karena menurut Konvensi ILO tentang Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183) memberikan hak cuti melahirkan pekerja perempuan minimal 14 pekan. Bandingkan, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memberi cuti melahirkan selama 12 pekan. Sehingga dalam rangka memberikan perlindungan pada buruh wanita di Indonesia maka diperlukan agar Indonesia meratifikasi Konvensi tentang Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183).

Selain itu atas terjadinya kekerasan seksual yang sering terjadi pada buruh wanita maka diperlukan adanya dukungan atas advokasi stop kekerasan di dunia kerja dari pemerintah dan tidak melakukan pembiaran atas kekerasan di dunia kerja. Karena bagaimanapun perlindungan adalah hal utama yang harus diberikan pada wanita, mengingatnya banyaknya wanita yang menjadi korban dalam setiap kasus kekerasan.

Adapun pekerja wanita juga mengalami diskriminasi, seperti diskriminasi terhadap upah. Alasan terjadinya diskriminasi ini adalah adanya asumsi yang mengatakan bahwa wanita selalu dianggap lajang karena upah yang diterima oleh buruh/pekerja wanita hanya sebagai pelengkap dari upah yang diterima oleh suaminya. Namun menurut ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian dalam ketentuan Pasal 1 huruf b Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah sebagaimana telah diratifikasi dengan UU No. 80 Tahun 1957 mengatur bahwa istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan keterangan dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPP-PA) pelanggaran hak pekerja perempuan didominasi terkait

¹¹ Ni Putu Pranasari Tanjung dan Ni Luh Gede Astariyani, "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Terhadap Hak Reproduksi", (Jurnal Kertha Semaya 3, no.3, 2015): 2

tidak dipenuhinya kebutuhan dasar perempuan. Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Yohana Susana Yembise, mengungkapkan sejumlah pelanggaran terhadap pekerja perempuan tersebut seperti hak cuti haid, waktu pemberian ASI, hingga diberhentikan karena hamil.

Ada beberapa hal yang menyebabkan partisipasi perempuan dalam ketenagakerjaan masih tertinggal dibandingkan laki-laki, antara lain adanya stereotype yang menempatkan perempuan sebagai pekerja domestik dan laki-laki sebagai pekerja publik. Selain itu, masih ada diskriminasi dalam ketenagakerjaan, baik pada masa sebelum kerja, pada saat kerja dan pada saat purna kerja.

Hasil pendataan Survei Pengalaman Hidup Perempuan Nasional (SPHPN) 2016, menunjukkan 1 dari 3 perempuan usia 15–64 tahun mengalami kekerasan fisik dan/atau seksual oleh pasangan dan selain pasangan selama hidupnya, dan sekitar 1 dari 10 perempuan usia 15–64 tahun mengalaminya dalam 12 bulan terakhir. Kekerasan fisik dan/atau seksual cenderung lebih tinggi dialami perempuan yang tinggal di daerah perkotaan (36,3%) dibandingkan yang tinggal di daerah pedesaan (29,8%). dalam Pokja Buruh Perempuan mendapatkan fakta bahwa buruh perempuan semakin dihadapkan pada situasi dan kondisi kerja yang tidak aman, banyak pelanggaran hak-hak maternitas, rentan diskriminasi dan pelecehan seksual di tempat kerja. Hal-hal tersebut dipengaruhi oleh, pertama yaitu karena adanya kebijakan upah rendah bagi buruh. Jam kerja yang panjang, tekanan dan beban kerja yang sangat tinggi menyebabkan buruh perempuan yang sedang hamil sangat rentan mengalami keguguran.

Di sisi lain, buruh perempuan juga rentan mengalami pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh pandangan patriarkis yang menempatkan perempuan sebagai objek seksual. Di Industri Garmen beberapa bentuk yang ditemukan adalah seperti adanya sms mesum dan merendahkan, pura-pura menawari dan mengajak kencan akan tetapi dengan ancaman putus kontrak jika ditolak, dengan alasan membetulkan mesin, buruh perempuan dicolek, diraba-raba. Dengan alasan cek body, tubuh digerayangi namun seringkali berkilah dengan alasan bercanda.¹² Berdasarkan data Kementerian Kesehatan (Kemenkes), belum semua perusahaan memberikan fasilitas dan hak bagi pekerja perempuan secara lengkap. Padahal, ini tertuang dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Data Kemenkes menyebutkan bahwa di Indonesia ada 3.041 perusahaan. Namun pada 2017, baru sebanyak 152 perusahaan yang memberikan pelayanan terbaik pada pekerja perempuan

Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Pekerja Wanita Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Konvensi ILO di Indonesia

¹² Luvi Ana, Catatan Hitam Buruh Perempuan 2017, (Komite Aksi Perempuan (KAP), 2017), 5

Implementasi Konvensi ILO sebagai bentuk pelaksanaan dan perlindungan akses pekerja wanita diwujudkan dengan diadakannya pemberdayaan wanita, perwujudan keadilan gender dan penghapusan diskriminasi diberbagai bidang dilakukan pemerintah melalui bidang hukum. Sudah menjadi tanggung jawab Pemerintah, dalam hal ini pihak Kementerian Tenaga Kerja, untuk memperhatikan nasib tenaga kerja pekerja perempuan. Perhatian tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan secara langsung pada pekerja perempuan Segala upaya ini dilaksanakan demi terselenggaranya pelaksanaan Pasal 81 hingga Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 secara baik dan efektif, sehingga tidak terjadi masalah mengenai hak istimewa tenaga kerja perempuan tersebut yang tidak pernah dimiliki oleh kaum pria.

Meskipun pemerintah telah membuat aturan-aturan untuk melindungi pekerja wanita namun pada kenyataannya masih banyak kasus penyimpangan-penyimpangan yang terjadi terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang diatur di dalam peraturan-peraturan tersebut. Penyimpangan tersebut mulai dari kesetaraan gender, diskriminasi perempuan di tempat kerja dan diskriminasi upah pekerja perempuan. Hal tersebut di dasarkan pada laporan Komnas Perempuan yang mencatat kasus kekerasan seksual 90% dialami oleh buruh wanita. Dalam hal ini bukan hanya peran pemerintah yang dibutuhkan, karena berdasarkan fakta yang ada peraturan yang dibentuk oleh pemerintah tidak ditaati sepenuhnya. Sehingga di butuhkan kerjasama oleh beberapa pihak untuk menegakkan peraturan-peraturan tersebut baik itu oleh ILO, pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi organisasi pekerja lainnya..

Setelah dibentuknya beberapa peraturan untuk melindungi pekerja wanita, langkah selanjutnya sebagai bentuk implementasi dari peraturan tersebut adalah pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dan ILO. ILO di Indonesia memiliki tugas untuk membantu pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi organisasi pekerja lainnya (dalam hal ini disebut Tripartit) untuk melaksanakan konvensi-konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia. Pelaksanaan konvensi termasuk didalamnya promosi dan pembangunan kesadaran dari Tripartit mengenai isi dan substansi konvensi, memastikan hukum nasional sejalan dengan konvensi, penerapan yang efektif dari hukum nasional dan konvensi ILO, termasuk pengawannya. ILO juga membantu membangun kapasitas Tripartit melalui pelatihan-pelatihan maupun riset dan penelitian. Indonesia dalam hal ini juga wajib untuk mengirimkan laporan pelaksanaan dari konvensi-konvensi tersebut kepada ILO.

Adapun pemerintah Indonesia juga melakukan pengawasan dalam penerapan konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia, yakni sebagai berikut:¹³

¹³ Shafira Khairunnisa, Agus Pramono, dan Sonhaji, "Analisis Hukum dan Ratifikasi dan Implementasi Konvensi Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia", (Diponegoro Law Review 5, no. 2, 2016): 12

1. Pemerintah diminta melaporkan pelaksanaan konvensi dan rekomendasi ILO secara berkala berdasarkan konstitusi ILO dan standar ILO Reporting Obligation;
2. Konvensi dan rekomendasi ILO yang dilaporkan pelaksanaannya berdasarkan waktu tahunan, dua tahunan dan lima tahunan;
3. Pelaporan yang disampaikan kepada ILO di konsultasikan atau dikomunikasikan terlebih dahulu kepada perwakilan Tripartit Indonesia.

Selain dari pemerintah dan ILO, upaya perlindungan pekerja wanita juga dilakukan oleh organisasi-organisasi buruh lainnya. Dengan dukungan dari pemerintah Indonesia, organisasi-organisasi tersebut melakukan berbagai kegiatan dan terobosan sebagai langkah untuk melindungi pekerja wanita. Salah satu terobosan tersebut yakni didirikannya Sekolah Buruh Perempuan oleh organisasi Federasi Buruh Lintas Pabrik. Tujuan dibangunnya sekolah ini adalah untuk memunculkan para pimpinan-pimpinan dari kalangan perempuan. Selain itu, dalam sekolah ini para buruh perempuan akan diajarkan berbagai macam hal seperti metode belajar, metode bertutur dan metode bermain. Dengan metode seperti itu, diharapkan para buruh dapat menyampaikan pengalaman mereka bekerja di pabrik.

KESIMPULAN

Pada dasarnya, hak-hak pekerja wanita yang tercantum dalam Konvensi ILO termasuk kesetaraan upah, menghindari diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, memberikan perlindungan kehamilan, dan memberikan tanggung jawab keluarga kepada pekerja. Selain itu, UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak tersebut. Namun, dalam kenyataannya, banyak perusahaan di Indonesia belum memenuhi hak pekerja wanita, seperti hak reproduktif, cuti melahirkan, hak perlindungan dari kekerasan seksual, dan risiko diskriminasi karena upah, jabatan, dan tunjangan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelanggaran hak pekerja wanita paling sering terjadi karena kebutuhan dasar wanita tidak dipenuhi. Oleh karena itu, untuk memenuhi hak-hak pekerja wanita, pemerintah Indonesia menerapkan Konvensi ILO di Indonesia dengan memberikan penyuluhan langsung bagi pekerja wanita, menetapkan peraturan yang melindungi pekerja wanita, dan mengawasi dan bekerja sama dengan perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Astariyani, N. P. (2015). Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Terhadap Hak Reproduksi. *urnal Kertha Semaya 3, no.3*.
- Ibrahim, J. (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia.
- ILO Indonesia. (2015). *Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014 – 2015 . Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak.*
- International Labour Organization. (2017, September 23). Retrieved from <http://www.ilo.org/global/about-theilo/lang--en/index.htm>
- Mahmuji, S. S. (2007). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Oetama, J. (2004). *Pers Indonesia: Berkomunikasi Dengan Masyarakat Tidak Lulus*. Jakarta: Media Kompas Nusantara.
- Priska Sari Pratiwi. (2013, 09 23). "Buruh Pabrik Garmen Sering Alami Kekerasan Seksual".
- Ratna P Tjaja, N. N.-J. (2017, september 23). "Wanita Bekerja dan Implikasi Sosial". Retrieved from www.bappenas.go.id