
DISKRIMINASI HAK-HAK PEREMPUAN DALAM KETENAGAKERJAAN PROFESI BURUH PABRIK DI INDONESIA

Oleh:

Ahmad Farhan Choirullah⁹³

Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Aqidah Al-Hasyimiyyah Jakarta

Email: afchoirullah@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explain the discrimination of women's rights in the professional employment of factory workers in Indonesia. The methodology used in this study is descriptive analysis to explain legal arguments relating to discriminatory practices experienced by women, especially the factory worker profession. The findings in this study explain that the existence of Law Number 13 of 2003 concerning Employment has not been able to become a legal umbrella for women workers, because discriminatory practices still occur and the deprivation of their rights and welfare is neglected. In addition, this study also revealed that entrepreneurs have not fully complied with the rules in force in the provisions of the law. This is evident in their attitude when making a decision or policy for women workers without considering it from various aspects and only prioritizing the level of profit from production and ignoring the fate of women workers.

Keywords: *Legal Discourse, Factory Worker, Women's Rights, Employment.*

A. PENDAHULUAN

Secara ideal, kalangan perempuan menginginkan keadilan hukum, persamaan hak dan peran pada segala dimensi dalam kesehariannya, seperti keadilan dalam bidang politik, ekonomi dan sosial. Bentuk keadilan hukum mempunyai sarat akan nilai yang dikandungnya, karenanya ia diharapkan mampu untuk menjaga dan menaungi mereka serta persamaan hak maupun peran antara laki-laki dengan perempuan baik dalam pemberian upah, jaminan perlindungan dan dalam segala bentuk kegiatan untuk memajukan produksi pabrik tanpa ada pembeda antara kedua jenis tersebut. Keinginan yang mereka tuntut itu dijadikan sebagai modal awal dalam berkarya dan berbuat dalam segala hal. Akan tetapi semua harapan itu ternyata hanyalah sebatas mimpi bagi mereka yang pada kenyataannya sangat sulit untuk diimplementasikan.

⁹³ Dosen Tetap Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Aqidah Al-Hasyimiyyah.

Dalam hal ketenagakerjaan sering kali terjadi pembedaan hak dan peran antara laki-laki dan perempuan. Dimana peran kaum laki-laki lebih dominan atau diutamakan ketimbang kaum perempuan. Hal ini terbukti bahwa kaum laki-laki lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk berkiprah dalam memajukan produksi pabrik dan hak-haknya pun lebih diperhatikan. Sedangkan kaum perempuan sangat jauh berbeda, mereka malah sering dijadikan sebagai obyek penindasan, bahkan hak-haknya pun diabaikan tanpa ada perasaan belas kasih dan terkadang kesejahteraannya dirampas dengan semena-mena. Perilaku semacam ini jelas sangat tidak adil dan mengindikasikan sebagai bentuk pelemahan terhadap kaum perempuan khususnya profesi buruh pabrik.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian tersebut di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam kajian ini adalah:

- 1) Apakah keberadaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mampu melindungi hak-hak perempuan yang berprofesi sebagai pekerja buruh pabrik?
- 2) Bagaimana bentuk diskriminasi yang dialami oleh perempuan yang berprofesi sebagai pekerja buruh pabrik?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui keberadaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam melindungi hak-hak perempuan yang berprofesi sebagai pekerja buruh pabrik.
- 2) Untuk menjelaskan bentuk diskriminasi yang dialami oleh perempuan yang berprofesi sebagai pekerja buruh pabrik.

D. METODE PENELITIAN

Dalam penulisan artikel penulis menggunakan penelitian hukum normatif. Jenis penelitian dalam kajian ini ialah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan memanfaatkan literatur-literatur dan mengumpulkan informasi-

informasi.⁹⁴ Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam kajian ini bersifat deskriptif, yaitu untuk menggambarkan secara rinci fenomena-fenomena sosial, kemudian menganalisisnya serta menginterpretasikannya melalui data-data yang terkumpul.⁹⁵ Sedangkan sumber yang digunakan dalam kajian ini terdiri dari sumber primer berupa UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan sekunder berupa buku-buku, artikel-artikel, dokumen-dokumen yang terkait dengan topik kajian dalam penelitian ini. Dan teknik analisis data yang digunakan ialah analisis yuridis, yaitu analisis yang mendasar pada konseptual, teori-teori dan peraturan perundangan.⁹⁶

E. PEMBAHASAN DAN KAJIAN HASIL PENELITIAN

1. Pengertian Umum Buruh, Tenaga Kerja Dan Diskriminasi

Kata "*pekerja/buruh*" diartikan dengan keadaan dimana seorang buruh/tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada orang lain (pengusaha) dengan menerima upah.⁹⁷ Sedangkan kata "*ketenagakerjaan*" berasal dari kata dasar "*tenaga kerja*" yang artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Kata "*diskriminasi*" dalam kamus ilmiah populer mengandung arti perbedaan perlakuan terhadap sesama warga Negara.⁹⁸ Sedangkan kata "*hak*" dalam kamus ilmiah populer mengandung arti kepunyaan sah (kepemilikan).⁹⁹

2. Konteks Teoritis Pekerja Buruh Pabrik Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara kedua belah pihak yakni pengusaha dengan pekerja/buruh dengan suatu perjanjian dimana satu pihak (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Hal ini sebagaimana

⁹⁴ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017, hlm, 90

⁹⁵ N. Qamar, M. Syarif, *Metode Penelitian Hukum* (Legal Research Methods), Bandung: CV. Social Politic Genius, 2017, hlm, 56

⁹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016, hlm, 124

⁹⁷ Harry Alexander, *Kamus Keuangan Daerah dan Negara*, Jakarta: PT. XSYS Solusindo, 2004, hlm, 234

⁹⁸ Burhani MS dan Hasbi Lawrens, *Kamus Ilmiah Populer*, Jombang: Lintas Media, hlm, 97

⁹⁹ *Ibid*, hlm, 176

termuat dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa hubungan kerja adalah hubungan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Sedangkan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang diadakan oleh pekerja/buruh dan pengusaha, dimana seorang pekerja/buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Hal ini juga sebagaimana termuat dalam Pasal 1 huruf 14 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁰⁰

Terkait dengan hak dan kewajiban para pihak disini, yakni *Pertama*, kewajiban pengusaha untuk memberikan upah bagi pekerja/buruh, memberikan perlindungan kesehatan kerja bagi pekerja/buruh, memberikan keselamatan kerja bagi pekerja/buruh, memberikan jaminan sosial. Sedangkan hak pengusaha yakni mendapatkan hasil produksi yang berkualitas baik. *Kedua*, kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan dengan sebaik-baiknya, melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya, membayar ganti rugi jika terjadi kesalahan dalam bekerja karena sengaja atau lalai. Sedangkan hak pekerja/buruh yakni mendapat upah.¹⁰¹

Selain itu dalam hubungan kerja, pihak pengusaha juga tidak boleh bersikap diskriminatif terhadap pekerja/buruh perempuan, karena pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan kerjaan, kelayakan bekerja dan mendapatkan kesamaan hak. Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan 6 menyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan di pasar kerja. Kesamaan hak disini meliputi mendapat

¹⁰⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm, 44-49

¹⁰¹ *Ibid*, hlm, 60

imbangan yang sama, mendapat hak untuk bekerja, mendapat persamaan peran dalam memajukan hasil produksi, persamaan mendapat perlindungan dan keadilan hukum.

Hal ini sebagaimana yang telah dinyatakan dalam UU No. 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi PBB Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Dalam UU No. 7 Tahun 1984 Pasal 11 ini mengatur secara khusus tentang: a). Hak untuk mendapat Pekerjaan, b). Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerapan kriteria seleksi, c). Hak untuk memilih profesi dan pekerjaan, d). Hak untuk promosi jabatan dalam pekerjaan, e). Hak menerima upah yang sama dengan tenaga kerja laki-laki atas pekerjaan yang sama nilainya, f). Hak atas jaminan sosial.¹⁰²

3. Realitas Empirik Profesi Sebagai Pekerja Buruh Pabrik Di Indonesia

Pada dasarnya setiap individu maupun kelompok menginginkan hidup dalam keadilan, kedamaian dan ketenangan tanpa harus merasa tertekan oleh apapun. Keinginan yang dimaksud tersebut dalam profesi sebagai pekerja/buruh pabrik yang meliputi adanya kesejahteraan bagi para buruh, pemenuhan hak bagi para buruh dan perlakuan yang lazim dari pihak atasan. Akan tetapi semua keinginan tersebut hanyalah sebuah ilustrasi belaka yang sangat sulit untuk diwujudkan dalam realitasnya.¹⁰³

Dalam tenaga kerja yang dimaksud disini ialah sebagai (*pekerja/buruh*), sering kali terjadi pemisahan hak maupun posisi (*peran*) antara laki-laki dengan perempuan. Dimana posisi laki-laki lebih diunggulkan ketimbang posisi perempuan. Adanya pemisahan tersebut dikarenakan adanya sebuah anggapan bahwa perempuan itu lemah dan kurang cekatan dalam bertindak maupun berbuat. Anggapan ini seakan menyudutkan kalangan perempuan dan mengekang mereka untuk berbuat yang akhirnya posisi mereka selalu berada di bawah dan bisa dikatakan sering tertindas.¹⁰⁴

¹⁰² Sulistyowati Irianto, *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006, hlm, 451

¹⁰³ Najlah Naqiyah, *Otonomi Perempuan*, Malang: Bayumedia Publishing, 2005, hlm, 1

¹⁰⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, hlm, 88

Berbeda dengan pekerja/buruh laki-laki, dimana posisi laki-laki lebih diberikan banyak kesempatan untuk bertindak dan mereka dapat mengembangkan potensi serta dapat berkreasi. Posisi laki-laki nampak terlihat mempunyai kekuatan yang selalu mendorongnya untuk dapat lebih diunggulkan. Padahal, dalam kenyataannya tidak semua laki-laki mampu dan terampil dalam bekerja jika dibandingkan dengan perempuan, tetapi memang laki-laki lah yang selalu lebih diutamakan atau diunggulkan.

Perlakuan semacam ini nampak sekali pada kalangan perempuan yang berprofesi sebagai pekerja/buruh pabrik. Banyak kalangan perempuan yang berprofesi sebagai pekerja/buruh pabrik yang merasakan sering terjadi ketimpangan-ketimpangan yang tidak wajar. Misalnya terdapat perusahaan yang memecat tenaga kerja perempuan karena hamil, ada juga yang menolak eksistensi tenaga kerja perempuan karena mereka menikah (*pihak perusahaan hanya mau menerima tenaga kerja perempuan yang belum menikah*), pemberian upah yang minimum, adanya perlakuan yang tidak lazim dari pihak atasan, adanya jenis peraturan perusahaan yang mengekang pekerja/buruh perempuan.¹⁰⁵

Secara umum perlakuan ketidakseimbangan antara laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut:

1) Pemberian Imbalan Kerja

Masih terjadi pembedaan dalam hal pemberian imbalan kerja. Tenaga kerja perempuan menerima upah relatif lebih kecil dibandingkan dengan pemberian imbalan kerja bagi tenaga kerja laki-laki, meskipun tenaga kerja perempuan dan laki-laki bekerja pada okupasi dengan nilai kerja yang sama.

2) Diskriminasi

Diskriminasi masih sering terjadi terutama dalam hal penerimaan tenaga kerja di perusahaan, dimana tenaga kerja laki-laki lebih diutamakan dari pada tenaga kerja perempuan.

¹⁰⁵ Sulistyowati Irianto, *Perempuan dan Hukum*, hlm, 454

3) Perlindungan Kehamilan

Seringkali perlindungan terhadap kehamilan diabaikan terutama bila dikaitkan dengan motivasi ekonomis dari para pelaku di pasar kerja.

Hal tersebut di atas pernah dialami oleh Kartika seorang pekerja/buruh pabrik konveksi yang merasakan bahwa upah yang diterimanya sangat minimum dan adanya bentuk peraturan di pabrik tempat dia bekerja yang selalu menekan para pekerja/buruh perempuan, padahal para karyawan selalu bekerja tepat waktu (berdisiplin).¹⁰⁶ Pengalaman serupa juga pernah dialami oleh Iis seorang pekerja/buruh pabrik sepatu yang merasakan adanya ketidak seimbangan dalam pemberian upah antara buruh laki-laki dengan buruh perempuan.¹⁰⁷ Bentuk diskriminasi hak ini juga pernah dialami oleh usi salah seorang karyawan pada sebuah perusahaan yang merasakan adanya penutupan akses bagi perempuan dalam pekerjaan/ akses bekerja bagi perempuan sangat dibatasi yakni dengan pekerjaan yang bersifat domestic hal ini membuat para karyawan di perusahaan tersebut merasa resah akan rentannya PHK.¹⁰⁸

Hasil dari data yang ada menunjukkan, buruh perempuan di Indonesia menerima upah lebih rendah dari pada buruh laki-laki. Secara rata-rata keseluruhan buruh perempuan hanya menerima 74 persen dari upah yang diterima buruh laki-laki. Pada tingkat pendidikan, jam kerja, umur dan daerah yang sama, secara statistik terbukti buruh perempuan menerima upah lebih rendah dari pada laki-laki. Setelah dikontrol dengan berbagai variabel tersebut, perbedaan upah mencapai Rp 216.000 sebulan.¹⁰⁹

4. Refleksi Akhir Praktik-Praktik Diskriminasi Hak Perempuan Pekerja Buruh Pabrik Di Indonesia

Terkait dengan diskriminasi yang masih terjadi di berbagai tempat kerja, khususnya di perusahaan maupun pabrik diperlukan suatu upaya untuk menanganinya. Berpijak dari data yang ada, kita dapat mengetahui bahwa posisi

¹⁰⁶ Wawancara dengan Kartika, Jakarta 17 Desember 2022

¹⁰⁷ Wawancara dengan Iis, Jakarta 20 Desember 2022

¹⁰⁸ Wawancara dengan Usi, Jakarta 25 Desember 2022

¹⁰⁹ Edi Priyono, *Diskriminasi Upah Buruh Perempuan*, Peneliti Pada Pusat Kajian Kebijakan Publik Akademika, diakses melalui internet pada tanggal 30 Desember 2022.

wanita memang tidak setara dengan pria. Di sana juga menunjukkan adanya ketimpangan distribusi nilai-nilai kepada wanita yang menyebabkan wanita menjadi *ter-subordinated* dari pria. Hal ini dapat kita lihat sebagai sebuah konstruksi atau ciptaan dari lingkungan sosial yang ada. Sistem patriarki adalah contohnya. Sistem patriarki merupakan suatu sistem (yang tentunya juga sebuah konstruksi) yang menempatkan pria pada posisi dominan atau puncak, dan otomatis posisi wanita diabaikan, dan karenanya posisi dan peran wanita terbatas atau termarginalkan.¹¹⁰

Pekerja yang hamil seharusnya mendapat cuti dengan bayaran atau tunjangan sosial sebanding tanpa kehilangan pekerjaannya. Tempat penitipan anak di tempat kerja pun menjadi sesuatu yang harus diadakan oleh perusahaan, dan memberi perlindungan khusus kepada perempuan selama hamil pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka. Perempuan memiliki hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria untuk ikut serta sepenuhnya dalam segala kegiatan pembangunan. Sebenarnya Indonesia sudah meratifikasi konvensi PBB mengenai penghapusan semua bentuk diskriminasi terhadap perempuan melalui (CEDAW) sejak 28 tahun lalu. Sayang aturan tersebut belum diterjemahkan ke dalam praktek pada semua aspek perundangan terutama yang berlaku untuk sektor perburuhan.

Oleh karena itu untuk menanggulangi hal-hal yang bersifat diskriminatif dalam ketenagakerjaan diperlukan suatu upaya yang tegas dan sungguh-sungguh. Khususnya bagi pemerintah untuk ikut berperanserta dalam menindak lanjuti berbagai perlakuan diskriminasi yang ada. Selain itu pihak pengusaha harus membuat kebijakan dengan seadil-adilnya, tanpa memberatkan salah satu pihak laki-laki atau perempuan (pekerja/buruh).

F. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari uraian pokok pembahasan tersebut di atas, dapatlah diambil beberapa kesimpulan penting yakni sebagai berikut:

¹¹⁰ Noryamin Aini, *Jurnal Ilmu Hukum: Gender Dalam Proses Peradilan (Ideologisasi Wacana dan Interaksi di Ruang Pengadilan)*, Vol. 8, No. 1, 2008, hlm, 16

-
- 1) Keberadaan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ternyata belum mampu menjadi payung hukum bagi para perempuan yang berprofesi sebagai pekerja buruh pabrik, hal ini dikarenakan masih banyak hak-hak dan kesejahteraan mereka yang tidak dipenuhi sebagaimana lazimnya. Selain itu, terdapatnya para pengusaha yang belum sadar tentang hukum, sehingga banyak dari mereka yang tidak mau mematuhi aturan yang berlaku. Para pemilik perusahaan maupun pabrik dalam mengambil kebijakan terhadap pekerja buruh perempuan seringkali bersifat diskriminatif dan tidak mempertimbangkannya dengan baik. Mereka hanya mementingkan keuntungan dari hasil produksi semata, dan tidak memikirkan kesejahteraan para pekerjanya dengan maksimal. Pekerja/ buruh dituntut untuk bekerja dengan optimal dan menunjukkan loyalitas yang tinggi, namun hak-hak serta kesejahteraan mereka diabaikan oleh para pemilik perusahaan maupun pabrik.
 - 2) Bentuk diskriminasi yang diperoleh oleh perempuan yang berprofesi sebagai buruh pabrik antara lain: besaran honor/upah seringkali tidak sesuai kontrak, sulitnya akses untuk naik tingkat karir, pemecatan sepihak, perlindungan cuti hamil yang relatif singkat hingga terjadinya perlakuan kasar.

2. Saran

- 1) Pemerintah harus melakukan kajian dan evaluasi terhadap praktik-praktik diskriminasi yang dialami oleh perempuan sebagai pekerja buruh pabrik. Jikalau perlu harus pula mengambil tindakan tegas dan memberikan sanksi kepada para pelaku diskriminasi agar menjadi efek jera.
- 2) Pemilik pabrik sudah sepatutnya mentaati aturan hukum yang berlaku dan tidak melakukan diskriminasi kepada perempuan yang bekerja di pabriknya. Seyogyanya kesejahteraan para buruh diperhatikan dan hak-haknya ditunaikan sebagaimana lazimnya.
- 3) Kesuksesan itu terletak pada kebersamaan yang melekat antar para pegawai/buruh dan pemilik pabrik. Pemilik pabrik bisa eksis hingga saat ini karena kerja keras para buruh dan tingginya loyalitas mereka dalam memajukan hasil produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- MS, Burhani dan Lawrens, Hasbi, *Kamus Ilmiah Populer*, Jombang: Lintas Media;
- Alexander, Harry, *Kamus Keuangan Daerah dan Negara: Menurut Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia*, Jakarta: PT. XSYS Solusindo, 2004;
- Aini, Noryamin, *Jurnal Ilmu Hukum: Gender Dalam Proses Peradilan (Ideologisasi Wacana dan Interaksi di Ruang Pengadilan)*, Vol. 8, No. 1, 2008;
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007;
- Irianto, Sulistyowati, *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006;
- Naqiyah, Najlah, *Otonomi Perempuan*, Cet. 1, Malang: Bayumedia Publishing, 2005;
- Priyono, Edi, *Diskriminasi Upah Buruh Perempuan*, Peneliti Pada Pusat Kajian Kebijakan Publik Akademika, diakses melalui internet pada tanggal 30 Desember 2009;
- Widodo, Hartono dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Cet. 1, Jakarta: CV. Rajawali, 1989;
- Nazir, Moh., *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017;
- Qamar, N., Syarif, M., *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*, Bandung: CV. Social Politic Genius, 2017;
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016;
- Wawancara dengan Kartika seorang pekerja/buruh pada sebuah konveksi sepatu yang beralamat di pedurenan (Jak-Sel), wawancara diadakan pada tanggal 17 Desember 2022 pukul 20.30;
- Wawancara dengan Iis seorang pekerja/buruh pada sebuah konveksi sepatu yang beralamat di pedurenan (Jak-Sel), wawancara diadakan pada tanggal 20 Desember 2022 pukul 19.00;
- Wawancara dengan Usi seorang pekerja/buruh pada sebuah perusahaan yang beralamat di pulo kambing (Jak-Tim), wawancara diadakan pada tanggal 25 Desember 2022 pukul 21.10;