

Kesetaraan Gender dan Hukum Ketenagakerjaan

Oleh : Erwina W. Hindarti

I. Pendahuluan

Permasalahan gender muncul ketika peran laki-laki dan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan ekonomi sosial dan budaya mengalami sebuah kondisi yang disebut dengan ketidakadilan gender. Ketidakseimbangan dalam pemenuhan hak-hak yang dimilikinya menimbulkan apa yang disebut dengan diskriminasi. Hal ini menyebabkan peran laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan hak ekonomi sosial dan budaya terhambat.

Sebagai upaya untuk memberikan perlindungan kepada perempuan, maka pada tahun 1984, Pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on Elimination of Discrimination Against Women/CEDAW*) dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Konvensi ini memberikan perlindungan terhadap perempuan dari segala bentuk diskriminasi di bidang ekonomi, sosial dan budaya. Dalam perjalanan waktu, perlindungan terhadap kesetaraan perempuan semakin digaungkan melalui kebijakan pengarusutamaan gender yang diperkuat dengan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000.

Dalam Inpres tersebut, istilah gender didefinisikan sebagai perbedaan peran, atribut, sikap tindak atau perilaku yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat atau yang dianggap pantas oleh masyarakat. Dengan demikian secara umum konsep gender mengacu pada peran dan tanggung jawab sebagai perempuan dan sebagai laki-laki yang diciptakan dan terinternalisasi dalam kehidupan masyarakat. Melalui Inpres tersebut, Pemerintah diharapkan dapat mengatur peran dan strategi dalam upaya pengarusutamaan gender.

Pengarusutamaan gender atau disingkat PUG adalah strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam sejumlah aspek kehidupan manusia (rumah tangga, masyarakat dan negara), melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Instruksi Presiden tersebut merupakan upaya pemerintah untuk melakukan pemberdayaan terhadap perempuan dalam pemenuhan hak

ekonomi, sosial, dan budaya dan hak sipil dan politik. Selain pemenuhan hak-hak tersebut, pemberdayaan tersebut sekaligus menunjukkan eksistensi perempuan dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara kodrati maupun eksistensinya sebagai manusia.

Berkaitan dengan peran tersebut, maka laki-laki dan perempuan mempunyai peran dan tanggung jawab yang sama sebagai warganegara. Konstitusi Negara menjamin bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan hak ekonomi, sosial dan budaya. Dalam rangka pemenuhan hak ekonomi, maka ketentuan Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa : "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Selain Konstitusi Negara yang menjamin hak setiap warganegara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, beberapa peraturan perundangan nasional juga memberikan perlindungan bagi warganegara untuk bekerja, yaitu:

- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, yang diterima dan diumumkan Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948, ketentuan Pasal 23:

(1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran;

(2) Setiap orang dengan tidak ada perbedaan, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;

(3) Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik.

- Konsideran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa "perlindungan terhadap 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 kemajuan dunia usaha.

Berdasarkan peraturan perundangan nasional tersebut, maka setiap laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang dijamin oleh negara untuk memperoleh pekerjaan. Setiap orang membutuhkan pekerjaan dan tujuannya selain untuk memperoleh penghasilan juga sekaligus memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya. Oleh karena itu bekerja juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya.

II. Prinsip Kesetaraan Gender

Kata "*gender*" berasal dari *gen* yang berarti jenis kelamin. Saat ini jenis kelamin/*sex* yang dapat berarti laki-laki dan perempuan tidak dapat digunakan untuk melakukan penelitian yang berperspektif perempuan. Konsep gender muncul sebagai upaya untuk memahami kondisi dan kedudukan perempuan, sedangkan *sex* hanya menunjukkan sosok biologis dan karenanya tidak memadai untuk melukiskan pelbagai ragam arti laki-laki dan perempuan dalam berbagai kebudayaan. Sedangkan bila menggunakan konsep gender maka gender akan menyiratkan bahwa kategori laki-laki dan perempuan adalah konstruksi sosial yang membentuk identitas laki-laki dan perempuan serta pola-pola perilaku dan kegiatan laki-laki dan perempuan (Sita van Bemmelen, 1995)

Kesetaraan gender tidak terlepas dari suatu usaha untuk memberi kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan untuk memperoleh hak-haknya serta untuk menikmati hasil dari penataan sistem hukum, baik materi hukum, sarana dan prasarana hukum maupun budaya hukum.

Menikmati hasil dari penataan sistem hukum nasional dapat terwujud bila laki-laki dan perempuan sebagai warga negara berada dalam kondisi yang setara, tanpa diskriminasi. Apabila kondisi tersebut dapat diterima maka warga negara tersebut menuju kepada suatu keadaan yang disebut dengan keadilan gender. Oleh karenanya kesetaraan dan keadilan gender mempunyai aspek dalam sistem hukum nasional yang ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses, memperoleh kesempatan, manfaat dan mengontrol hasil-hasil yang telah dilaksanakan dalam sistem hukum nasional.

Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) dengan UU Nomor 7 Tahun 1984. Dalam perjanjian internasional tersebut diatur mengenai hak asasi perempuan dengan menggunakan pendekatan kesetaraan substantif, non diskriminasi dan kewajiban negara. Ketentuan kesetaraan substantif dalam CEDAW tercermin dalam Pasal 6 sampai dengan Pasal 16, yaitu :

- a. Penghapusan perdagangan orang dan eksploitasi perempuan;
- b. Kesetaraan dalam kehidupan publik dan politik

- c. Keterwakilan perempuan di ranah internasional
- d. Kewarganegaraan
- e. Pendidikan
- f. Ketenagakerjaan
- g. Kesehatan
- h. Kehidupan ekonomi dan sosial
- i. Hak perempuan pedesaan
- j. Persamaan di depan hukum
- k. Persamaan dalam perkawinan dan keluarga

III. Pembangunan Ketenagakerjaan

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. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan keikutsertaannya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Untuk itulah perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Oleh karena itulah dalam rangka pembangunan kesetaraan serta menuju kemajuan dunia usaha, Pemerintah Indonesia berupaya melakukan ratifikasi berbagai perjanjian internasional bidang perburuhan dengan tujuan utama perlindungan terhadap hak asasi manusia

Pengesahan berbagai konvensi internasional bidang perburuhan membawa konsekuensi terhadap pembentukan hukum baru. Demikian pula dengan hukum ketenagakerjaan, beberapa ketentuan pasalnya merupakan penjabaran dari konvensi perburuhan internasional. Indonesia merupakan negara pertama di wilayah Asean yang telah meratifikasi 8 konvensi dasar ILO. Konvensi Dasar ILO tersebut merupakan hak asasi pekerja yang harus dihormati, dan dikelompokkan dalam 4 yaitu :

- a. kelompok penghapusan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Konvensi ILO Nomor 105);
- b. kelompok kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Konvensi ILO Nomor 98);

c. kelompok larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Konvensi ILO 111);

d. kelompok pekerja anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Konvensi ILO 182).

Selain konvensi dasar ILO, Pemerintah Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi Umum dan Konvensi Prioritas. Secara keseluruhan jumlah ratifikasi tersebut sebanyak 18 konvensi.

Beberapa substansi konvensi-konvensi tersebut menjiwai dalam penyusunan hukum ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan agar aturan yang dibuat memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi para pelaku industri.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Secara yuridis, hukum ketenagakerjaan diatur untuk memberikan sebuah kepastian hukum dalam rangka pemenuhan hak ekonomi, sedangkan secara filosofi, bagaimana negara memberikan kesempatan kepada warganegara untuk dapat memperoleh kehidupan yang layak melalui lapangan pekerjaan.

Di dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah tenaga kerja, dan pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pengertian tersebut, menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan telah memberikan peluang yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan hak yang sama sebagai warganegara. Hukum ketenagakerjaanlah satu-satunya hukum nasional yang menyebutkan pekerja perempuan di dalam substansi undang-undang. Hal ini menunjukkan pengakuan terhadap pekerja perempuan.

Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO yang berkaitan dengan larangan diskriminasi yaitu Konvensi ILO Nomor 100 mengenai Pengupahan Yang Sama untuk Jenis Pekerjaan Yang Sama Nilainya dan Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Kedua substansi konvensi tersebut telah dijabarkan dalam ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, sedangkan bagi pekerja/buruh baik perempuan dan laki-laki berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Demikian pula dalam rangka penempatan tenaga kerja, maka setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Dalam hal pengupahan, sebagaimana diamanatkan dalam substansi Konvensi ILO 100 mengenai Pengupahan Yang Sama untuk Jenis Pekerjaan Yang Sama Nilainya, maka setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

IV. Pekerja Wanita

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa hukum ketenagakerjaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, namun dalam kondisi tertentu hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan karena kodratnya dan kerentanan. Hal ini bukan merupakan sebuah diskriminasi. Beberapa ketentuan di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan. Ketentuan tersebut antara lain :

▪ Ketentuan Pasal 76 :

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00;
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00;
Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi serta menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
- (3) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

▪ Ketentuan Pasal 81 :

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid;

▪ Ketentuan Pasal 82 :

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan;
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak untuk memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan;

▪ Ketentuan Pasal 83 :

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja; Mencermati substansi tersebut di atas, nampak bagaimana hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan karena kodrat dan kerentanannya.

Namun apabila mencermati ketentuan yang berkaitan dengan penyediaan antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 05.00, serta penyediaan makanan yang bergizi, tidak bisa dihindari bahwa substansi yang diatur dalam ketentuan ini sangat mungkin untuk dikatakan mengarah kepada diskriminasi.

Mengapa? Sebagaimana diketahui bahwa bekerja malam hari antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00 bagi pekerja perempuan menimbulkan resiko yang sangat besar karena mereka akan berangkat pada malam hari yang sangat mengganggu keselamatan pribadi mereka selama keberangkatan ke tempat kerja demikian pula jika mereka pulang di saat mereka telah lelah bekerja. Untuk itu diperlukan transportasi yang aman untuk sampai di tempat tujuan (baik ke tempat kerja maupun pulang ke rumah. Namun demikian, bagaimana dengan pekerja laki-laki, apakah tidak mungkin, mereka juga akan mengalami resiko yang sama dengan pekerja perempuan. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengakomodir kepentingan kedua belah pihak, maka di dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, penyediaan transportasi berlaku juga untuk pekerja laki-laki.

Demikian pula dengan penyediaan makanan yang bergizi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada pukul 23.00 s.d 07.00, maka ketentuan tersebut juga dapat mengarah pada diskriminasi, karena sesungguhnya pemberian makanan bergizi juga harus diberikan tidak hanya kepada pekerja perempuan tetapi juga pekerja laki-laki.

Untuk menghindari diskriminasi, baik pekerja maupun pengusaha harus bersama-sama memahami makna diskriminasi, sehingga pada saat penyusunan perjanjian kerja bersama dapat disepakati apa yang boleh dilakukan perempuan sesuai kodrat dan manusiawi.

V. Kesimpulan

Berdasarkan UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundangan, maka dalam pembentukan hukum baru materi muatan peraturan perundangan salah satunya harus mencerminkan “asas keadilan”. Yang dimaksud dengan asas keadilan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warganegara.

Mencermati substansi penyediaan makanan yang bergizi serta antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00, maka secara tidak langsung menunjukkan bahwa materi substansi tersebut belum mencerminkan asas keadilan, karena kebutuhan makanan yang bergizi dan penyediaan transportasi juga dibutuhkan oleh pekerja laki-laki selain juga pekerja perempuan.

Setiap orang memerlukan gizi yang cukup untuk dapat melakukan aktivitas bagi pribadinya, baik sebagai manusia maupun sebagai pekerja. Gizi yang cukup dapat memberikan tubuh dan pikiran yang sehat untuk dapat melakukan aktivitas yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Apabila hal tersebut disadari oleh semua pihak yang melakukan proses produksi maka perusahaan akan mendapatkan pekerja yang sehat secara fisik dan psikis, yang secara tidak langsung berdampak pada produktivitas perusahaan. Demikian pula dengan penyediaan transportasi antar jemput di malam hari, apabila pekerja bekerja dalam kondisi yang aman secara fisik dan psikis maka ketenangan dan kenyamanan bekerja dapat berdampak pada produktivitas.

Referensi :

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, Sinar Grafika, 2009.

Sumijati Sahala, Perspektif Gender dalam Sistem Hukum Nasional, Nomor 1, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia, 2004

UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Parameter Gender, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Desember 2011

-----OOOO-----