



Perlindungan Atas Hak Pekerja Perempuan Di Sektor Industrial (Studi Terhadap Negara-Negara Berkembang)

Amira Velda Narindra

Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang

E-mail: velda.amira@yahoo.com

Abstract: Women workers contribute in enhancing national development. Therefore, the proper fulfillment of the rights of women workers in industrialism sectors must receives special attention. The rights of women worker's implementation still found alot of irregularities, this literature aims to know the fulfillment of women worker's rights by the company to complete their needs. The implementation of the fulfillment on the rights of women workers is an obligation that should be endeavored to guarantee their rights.

Keywords: Human Right; Women Workers; Industrialism; Company.

Abstrak: Pekerja perempuan turut berkontribusi meningkatkan pembangunan Nasional. Maka sudah selayaknya pemenuhan hak bagi pekerja perempuan khususnya dibidang industrial mendapatkan perhatian khusus. Hak pekerja perempuan pada implementasinya masih ditemukan adanya penyimpangan, maka studi pustaka ini bertujuan untuk mengetahui pemenuhan hak pekerja perempuan oleh perusahaan dan bagaimana tingkat pemenuhan kebutuhan pekerja perempuan. Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan merupakan suatu kewajiban yang harus diusahakan demi terjaminnya hak pekerja perempuan.

Kata Kunci: HAM; Pekerja Perempuan; Industrial; Perusahaan.

A. Pendahuluan

Di era dewasa ini, wanita ikut berpartisipasi dalam meningkatkan perekonomian keluarga dengan bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Eksistensi kaum wanita di abad ke-20 ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga dapat bekerja membantu suami meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga yang semakin tinggi.

Faktanya perempuan memiliki banyak potensi yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria, baik dari segi intelektual, kemampuan, maupun keterampilan. Berbagai sebab dijadikan alasan untuk perempuan ikut serta dalam mencari pundi-pundi rupiah, mulai dari membantu suami hingga ada pula yang turut bekerja karena memang menjadi satu-satunya tulang punggung bagi keluarga. Namun demikian, pekerja perempuan yang bekerja di sektor industri di era sekarang ini mengalami situasi dilematis. Situasi dilematis ini dikarenakan para pekerja perempuan ingin turut serta dalam menyejahterakan keluarga, tetapi di sisi lain para pekerja perempuan juga menghadapi rintangan yang besar di tempat kerja.

Fenomena perempuan dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai "industrial redeployment", terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi di dalam industri manufaktur dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang. Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin, dan lingkungan kerja industrial barat ke negara-negara sedang berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industri-industri tekstil, pakaian, mebel dan elektronik. Akan tetapi, dikarenakan komoditi industri-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan di dalam pengalihan proses produksi dari negara-negara maju ke negara-negara sedang berkembang.

Para pekerja perempuan yang bekerja di sektor industrial sangat rentan terhadap pelanggaran dan diskriminasi hak-hak asasi yang dimilikinya. Dalam perkembangannya, banyak ditemukan kasus pelanggaran hak-hak pekerja perempuan yang bekerja di sektor industrial terutama di negara-negara berkembang.

Walaupun sudah dibuat berbagai peraturan baik di tingkat internasional dan di tingkat nasional, namun kenyataannya tetap ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi pelanggaran hak pekerja perempuan di sektor industrial. Sebagai contoh pelanggaran pekerja perempuan banyak ditemukan di negara-negara berkembang seperti India, Nigeria dan Indonesia. Pelanggaran-pelanggaran hak terhadap pekerja perempuan tersebut meliputi pelanggaran terhadap hak cuti hamil dan melahirkan, hak cuti haid, cuti keguguran, hak menyusui dan memerah ASI, hak mendapat fasilitas khusus, hak bebas dari penyiksaan, hak bebas dari pelecehan seksual.

Berdasarkan pembahasan di atas, jurnal ini akan menguraikan mengenai pelanggaran-pelanggaran hak pekerja perempuan di sektor industrial dengan studi kasus terhadap pekerja perempuan di negara-negara berkembang (India, Nigeria, Indonesia) yang mana perlindungan terhadap hak pekerja perempuan masih sering terabaikan dan dilanggar, serta akan dijelaskan lebih lanjut mengenai instrumen-instrumen yang mewadahi perlindungan hak pekerja perempuan. Diharapkan dari penelitian ini akan ditemukan penyebab-penyebab dari ketidak sinkronan antara

peraturan-peraturan yang sudah mengakomodir hak-hak pekerja perempuan dengan implementasinya di kehidupan sehari-hari.

B. Permasalahan

Berdasar latar belakang tersebut diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Mengetahui apa saja pelanggaran-pelanggaran hak pekerja perempuan di negara-negara berkembang.
2. Mengetahui apa saja pelanggaran-pelanggaran hak pekerja perempuan di Indonesia.
3. Mengetahui pengaturan atas Hak Pekerja Perempuan di Tempat Kerja

C. Metode Pendekatan

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis-Normatif. Penelitian normatif ini adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka (studi kepustakaan) atau data sekunder terhadap asas-asas hukum serta studi kasus, dengan kata lain sering disebut juga sebagai penelitian hukum kepustakaan.

D. Pembahasan

1. Prinsip Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Keuangan Negara

Dewasa ini, negara-negara berkembang cenderung untuk berlomba-lomba mengejar kepentingan ekonomi, sehingga di era pasar bebas seperti sekarang negara-negara berkembang saling meningkatkan produksinya melalui sektor industrialisasi supaya tidak tertinggal dengan negara lain. Namun kenyataan yang terjadi di banyak negara berkembang, perlindungan hak-hak para pekerja yang bekerja di sektor industrial ini masih sering terabaikan, terutama hak-hak yang dimiliki oleh kaum perempuan yang semestinya dijamin oleh pemerintah selaku penanggung jawab. Berikut ini adalah contoh-contoh pelanggaran hak-hak pekerja perempuan yang bekerja di sektor industrial negara berkembang.

a) India

Kesetaraan gender memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi. Hal ini sudah lama dipahami dalam berbagai literatur. Berbagai penelitian menyoroti bagaimana rendahnya partisipasi pekerja perempuan di sektor formal, para perempuan lebih banyak berpartisipasi dalam sektor-sektor informal di India. Padahal pemberdayaan perempuan memiliki manfaat ekonomi yang signifikan disamping untuk mempromosikan kesetaraan gender.

Pendapatan ekspor terbesar di India berasal dari sektor Ready Made Garment (RMG) yang terdapat di 4.825 pabrik garmen yang. RMG mempekerjakan lebih dari tiga juta orang pekerja, yang didominasi sebanyak 85% pekerja adalah kaum perempuan. Industri RMG dianggap sebagai tulang belakang ekonomi negara yang memainkan peran besar bagi kesejahteraan sosial ekonomi di India. Para pekerja perempuan RMG bekerja rata-rata 11 hingga 12 jam per hari di pabrik garmen, namun para pekerja menerima gaji lebih rendah dari rata-rata (7000 per bulan). Selain menerima gaji di bawah rata-rata, kondisi pekerja garmen perempuan juga menghadapi lingkungan

kerja buruk, fasilitas tempat kerja yang terbatas, kurangnya fasilitas medis yang memadai, serta tingkat insentif rendah.

Hal yang paling penting dicatat, para pekerja RMG tetap mempertahankan pekerjaan ini dikarenakan kehidupan mereka yang sangat kritis. Para perempuan dituntut untuk mengelola hampir semua pengeluaran dan biaya keluarga mereka, jadi pemerintah harus segera menetapkan upah minimum bagi para pekerja karena mereka bahkan telah melakukan pekerjaan melebihi batas maksimal jam kerja harian, serta meningkatkan fasilitas-fasilitas yang memadai demi terlindunginya hak-hak para pekerja.

b) Nigeria

Pelecehan Seksual secara global dianggap sebagai tindakan ofensif yang melanggar hak asasi manusia yang mendasar pada perempuan dan melanggar harkat martabat mereka. Tren negatif ini sangat merugikan bila terjadi dalam lingkungan perusahaan. Selain akan menimbulkan trauma fisik dan psikologis yang dialami para korban, produktivitas mereka pun akan sangat terpengaruh.

Konfederasi Serikat Pekerja Internasional (2008) mencatat bahwa mereka yang memeriksa tindakan pelecehan di lingkungan kerja banyak dilakukan oleh rekan kerja, supervisor, manajemen. Juga dicatat bahwa mengingat tingkat pengangguran yang tinggi di Nigeria, pelecehan seksual lebih banyak terjadi pada para perempuan pencari kerja, sehingga hal ini membuat para korban menjadi tidak berdaya dan mengalami frustrasi yang berdampak pada kinerja korban.

Kemiskinan juga merupakan salah satu penyebab dari meluasnya pelecehan seksual, hal ini dikarenakan kebanyakan korban sangat membutuhkan dari segi finansial dan material dari atasan mereka sehingga membuat mereka akhirnya terpaksa hanya diam ketika mendapat perlakuan pelecehan. Mereka juga harus terima dilecehkan demi kemajuan karir dan penempatan kerja yang lebih baik.

Di Indonesia, banyak diberitakan di media massa atau elektronik tentang pekerja perempuan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dalam hal kesejahteraan atau diperlakukan di bawah pekerja laki-laki. Pekerja perempuan juga banyak di PHK secara semena-mena perusahaan. Keadaan tersebut membuat pekerja wanita melakukan aksi demonstrasi yang menuntut kebijaksanaan perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan memberikan perlindungan kepada pekerja wanita.

Silaban memberikan fakta yang terjadi di perusahaan Roti Marie Regal adalah sebuah produk roti yang sudah terkenal dimana-mana. Ketika konsumen memakan roti ini mungkin konsumen belum tahu bahwa roti ini dihasilkan dari tetesan keringat dan penderitaan kaum pekerja perempuan yang gajinya minim dan juga hak-hak kerja mereka yang sangat tidak layak serta tidak manusiawi. Pekerja-pekerja di pabrik roti Marie Regal ini 90% adalah perempuan. Mereka sudah bekerja dan mengabdikan rata-rata 20 tahun. Tetapi sampai sekarang status kerja mereka tidak pernah jelas. Upah mereka sangat minim dan tidak boleh berserikat. Dengan semena-mena, pekerja pabrik roti Marie Regal ini sudah hampir 2 minggu di PHK sepihak oleh perusahaan. Tindakan perampasan hak hidup dan bekerja ini tentu saja mendapat perlawanan kaum pekerja yang

tergabung dalam Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ). Perlawanan ini dimulai dengan cara menyanjikan langsung ke pabrik sampai aksi demonstrasi ternyata tidak mendapat tanggapan sama sekali. Tidak ada tindakan apapun yang dilakukan Disnakertrans Jakarta Utara. Fakta bahwa Disnakertrans diseluruh Indonesia tidak pernah berpihak kepada pekerja semakin jelas. Pelanggaran yang jelas dapat dilihat di perusahaan terhadap kaum pekerja ternyata terus berulang-ulang dimana-mana.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur'aini Kus Indrati pada PT Dan Liris, Sukoharjo. PT Dan Liris melakukan PHK karena perusahaan mengalami kesulitan keuangan, kondisi perusahaan terus merugi dan masih terus mengalami kesulitan, sehingga kedua pihak (pihak perusahaan dan pihak pekerja) sepakat untuk melakukan PHK melalui prosedur pensiun dini yang diatur tersendiri dalam satu kesepakatan bersama. Kedua, prosedur PHK yang dilaksanakan oleh PT Dan Liris antara lain dengan melaksanakan upaya pencegahan dan perundingan baik dengan Serikat Pekerja Nasional PT Dan Liris maupun dengan masing-masing pekerja yang terkena PHK. Kesepakatan sebagai hasil perundingan antara perusahaan dengan Serikat Pekerja Nasional maupun dengan masing-masing pekerja yang terkena PHK tersebut dibuat dengan klausul baku sehingga pihak pekerja tidak mempunyai kesempatan untuk mempelajari kedua kesepakatan tersebut. Kewajiban pengusaha yang tercantum dalam kesepakatan bersama tersebut lebih memihak kepada perusahaan PT Dan Liris (pengusaha) dan dirasa tidak adil bagi pekerja.

Selain itu, pelanggaran hak pekerja perempuan di Indonesia juga terjadi pada pekerja hamil, penelitian oleh Ketua Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP), menjadi saksi hidup perjuangan para ibu dan calon ibu yang terpaksa menjadi pekerja karena tuntutan ekonomi. Di beberapa pabrik terdapat banyak kasus pekerja perempuan yang keguguran akibat tidak ada pengurangan beban pekerjaan, bahkan pekerja perempuan hamil yang bekerja di pabrik garmen tidak diberikan pengurangan target produksi besar, dipaksa lembur, hingga pulang malam.

Masa setelah melahirkan juga tetap tidak menguntungkan bagi pekerja perempuan. Tidak adanya ruang laktasi membuat beberapa pekerja perempuan harus berjuang bolak-balik ke rumah di waktu istirahat, untuk memberikan ASI untuk anaknya. Sebagian lagi memilih memberikan susu formula yang harganya tidak murah. Kesadaran perusahaan menyediakan ruang laktasi tidak ada sama sekali. Padahal pemerintah sudah memberikan aturan tertulis yang meminta perusahaan untuk memberikan ruang laktasi.

Pekerja perempuan yang bekerja di sektor industri dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang membuat pekerja perempuan tetap berada di perusahaan adalah 24% karena kebutuhan ekonomi keluarga, kemudian sebanyak 38% karena mereka tidak mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan sebanyak 7% menunggu untuk di PHK sehingga mereka menerima uang pesangon yang lebih besar jika mengundurkan diri.

Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain. Permasalahan pekerja wanita menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh

ahli hukum. Seperti pendapat yang diutarakan oleh Mulyana W. Kusuma, yang menyatakan bahwa perspektif perlindungan hak-hak asasi pekerja atau tenaga kerja Indonesia perlu dibuatkan undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja yang sejalan dengan Konvensi Internasional tahun 1990, di mana Undang-undang itu nantinya menempatkan pekerja sebagai subjek. Hak-hak tenaga kerja yang harus dilindungi dalam undang-undang nantinya dapat menjamin adanya hak-hak sipil dan politik, ekonomi, sosial, dan budaya, dipenuhi hak memperoleh informasi, dan jaminan keselamatan kerja.

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women yang telah diratifikasi dengan UU No. 7 Tahun 1984 menyatakan bahwa Pasal 11 : Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya:

- o Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia: Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai
- o Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan: hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan dan pelatihan ulang lanjutan.
- o Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;

Untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:

- a. Untuk melarang, dengan dikenakan sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;
- b. Untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau denda tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula.
- c. Untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggungjawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan tempat-tempat penitipan anak;
- d. Untuk memberi perlindungan khusus kepada kaum perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka;

ILO Convention No. 183 Year 2000 on Maternity Protection menyatakan Perlindungan maternitas perempuan pekerja yang diterbitkan ILO dalam bentuk Konvensi No. 183 / 2000 dan Rekomendasi No. 191 / 2000 dibutuhkan untuk mencegah terjadinya diskriminasi terhadap pekerja perempuan, seperti

yang ditegaskan dalam pasal 11 (f) CEDAW. Perlindungan maternitas juga dibutuhkan untuk melindungi kesehatan para pekerja perempuan serta janin yang dikandungnya, bayi yang dilahirkan, bayi yang disusunya dari kondisi kerja yang tidak aman (berbahaya) dan tidak sehat.

Pada tahun 2003 pemerintah menetapkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja, dengan pertimbangan bahwa beberapa undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang lama dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan.

Dengan demikian, Pasal 88 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan melalui pengupahan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Ketentuan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya.

Kemudian dalam Pasal 76 diatur hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerja wanita yang berusia dibawah 18 tahun berhak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 s.d 07.00.
- b. Pekerja wanita yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagikeselamatan dan kesehatan kandungan maupun dirinya berhak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 s.d 07.00.
- c. Pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 berhak:
 - Mendapatkan makanan dan minuman bergizi,
 - Terjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

E. Penutup

Pengaturan Hak Pekerja perempuan sebenarnya sudah diatur dalam instrumen hukum internasional maupun hukum nasional Indonesia, namun dalam pelaksanaannya masih sering ditemukan kasus pelanggaran-pelanggaran terhadap pekerja perempuan di sektor industrial. Pemenuhan hak pekerja perempuan dapat tidak terlaksana dengan baik karena ada faktor-faktor yang berpengaruh. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa minimnya pengetahuan pekerja perempuan akan hak yang dimilikinya, kemiskinan serta kurangnya sosialisasi dari pihak yang perusahaan atas hak pekerja perempuan membuat pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan tidak terlaksana dengan baik. Terpenuhi atau tidaknya hak pekerja perempuan, berpengaruh terhadap tingkat pemenuhan kebutuhan pekerja perempuan.

Padahal jika dikaji lebih lanjut, pelanggaran-pelanggaran ini berdampak tidak hanya pada kejiwaan para pekerja perempuan, namun juga berdampak pada kualitas kinerja pada perusahaan. Untuk itu, seharusnya perusahaan juga memiliki peran penting dalam upaya mengurangi pelanggaran terhadap pekerjanya, perlu adanya suatu peraturan yang mawadahi hak-hak pekerja perempuan karena hak-hak mereka berbeda dengan hak-hak pekerja pria. Selain perusahaan, pemerintah juga memegang tanggung

jawab besar dalam melindungi warganya, pemerintah harus memberikan pelatihan-pelatihan dan seminar hukum supaya para pekerja perempuan sadar akan haknya dan memiliki keberanian untuk melawan jika memang hak-hak yang sudah dijamin dalam undang-undang dilanggar.

DAFTAR PUSTAKA

- Idha Rahayuningsih, 2016, *Analysis on Psychological Impacts due to Violation of the Rights of Women Workers*, Canadian Center of Science and Education.
- Idris Haruna., Adaja Joseph., Audu Samson., Aye Gabriel A, 2016, *Analysis Of The Causes And Effects Of Sexual Harasment On The Performance Of Female Employee In Some Selected Organization In Kogi State, Nigeria*, *International Journal of Democratic and Development Studies (IJDDS)*, Vol. 2, No 2.
- John Silaban, 2008, *Mari Dukung Perjuangan Buruh CV Jaya Abadi*, *Federasi Perjuangan Buruh Jabotabek*.
- Mehedi Hasan Sikdar., Sujahangir Kabir Sarkar., Sumaiya Sadeka, 2014, *Socio-Economic Conditions of the Female Garment Workers in the Capital City of Bangladesh*, *International Journal of Humanities and Social Science*.
- Nur'aini Kus Indrati, 2004, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Pemberian Pesangon Secara Angsuran di PT Dan Liris Sukoharjo*, Surabaya: Universitas Airlangga.
- Sonali Das., Sonali Jain-Chandra., Kalpana Kochhar., Naresh Kumar, 2015, *Women Workers in India: Why so Few Among so Many?*, IMF Working Paper.
- Taufan Bayu Aji, 2010, *Studi Tentang Perlindungan Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Adetex Boyolali*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.