

**KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DARI PERSPEKTIF
KEADILAN GENDER DAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN
(STUDI KASUS PEKERJA PEREMPUAN PT X DI KABUPATEN JEPARA)**

Shinta Milania Rohmany*), Laila Kholid Alfirdaus**), Fitriyah***)

Email: shintamilania5@gmail.com

Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Sudarto No.13, Tembalang, Kec. Tembalang, Kota Semarang, Jawa Tengah 50275

Telepon (024) 7460036 Fax (024) 7460027

Laman: <https://fisip.undip.ac.id> Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Memiliki hak untuk bekerja tidak membuat perempuan terbebas dari belenggu patriarki dan merasakan keadilan. Pekerja perempuan masih harus menghadapi diskriminasi baik dari pemberi kerja maupun pekerja laki-laki. Untuk itu, penulis meneliti terkait Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan dengan studi kasus pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara. PT X dipilih karena mayoritas pekerja adalah perempuan dengan hubungan patron-klien antara perusahaan dan pekerja perempuan yang masih gagal mencegah adanya diskriminasi gender.

Menggunakan teori gender, diskriminasi gender, keadilan gender, hak-hak pekerja perempuan, dan kebijakan perlindungan pekerja perempuan, penulis menyelidik terkait permasalahan yang dihadapi pekerja perempuan serta bagaimana kebijakan perlindungan pekerja perempuan dari perusahaan dan pemerintah dapat melindungi hak-hak pekerja perempuan. Dengan metode penelitian kualitatif deskriptif, penulis mencoba menggali informasi dengan melakukan wawancara mendalam kepada pekerja perempuan, pihak perusahaan, dan satuan pengawas ketenagakerjaan.

Hasilnya, masih didapati praktik-praktik diskriminasi, seperti pelecehan seksual berupa siulan; beban kerja yang tidak setara; pemberian upah pekerja borongan yang tidak adil; dan tidak adanya perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja di atas pukul sebelas malam. Adapun kebijakan perusahaan untuk melindungi pekerja perempuan berupa: teguran untuk pelaku pelecehan seksual; upah yang dibayarkan dua kali dalam sebulan; cuti haid, hamil, dan melahirkan; serta fasilitas dan jaminan kecelakaan kerja. Sementara itu, langkah yang diambil pengawas ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja perempuan adalah dengan: memberikan pengarahan; membuka akses pengaduan dan melakukan pemeriksaan; pemberian nota represif non-yudisial; dan pemberian nota represif yudisial kepada perusahaan.

Diskriminasi gender dalam bentuk marginalisasi, subordinasi, stereotip, dan beban ganda yang diperparah dengan anggapan perempuan sebagai *the second sex* atau makhluk kedua, *kanca wingking* atau teman di belakang dalam budaya Jawa, serta relasi kuasa dan patron-klien antara pekerja dan pemberi kerja menjadi alasan utama diskriminasi gender di pabrik masih terjadi. Namun, *status quo* menunjukkan perkembangan melalui perlindungan baik dari perusahaan maupun pengawas ketenagakerjaan. Untuk itu, demi mencegah terjadinya diskriminasi gender kepada pekerja perempuan di masa depan, diperlukan kesadaran terkait keadilan gender di mana kesetaraan tidak hanya dicapai dari aspek regulasi, tetapi juga pada aspek sosial budaya di masyarakat.

Kata kunci: pekerja perempuan, diskriminasi gender, keadilan gender, kebijakan perlindungan pekerja perempuan, hak-hak pekerja perempuan.

ABSTRACT

Having the right to work does not necessarily make women free from the shackles of patriarchy and enjoy justice. In fact, many female workers still must face discrimination from both employer and male workers. Therefore, in this study, the author examined Regulation on Labor Protection for Female Workers from Perspectives of Gender Equity and Women's Rights at Work with the study case at X Inc. located in Jepara Regency. X Inc. was chosen because most workers are women with a patron-client relationship between the company and female workers which still failed to prevent gender discrimination to occur.

Using the theories of gender, gender discrimination, gender equity, women's rights at work, and regulation on labor protection for female workers, the author examines the problems faced by women workers and how regulation on labor protection for female workers coming from both company and the government can protect the rights of women at work. By applying descriptive qualitative research method, the author tried to get the data through conducting in-depth interview with female workers, employer, and labor inspectors.

As a result, discriminatory employment practices are still found, such as sexual harassment in the form of whistling; unequal workload; the provision of wages that are not fully adequate for piecework workers; and there is no protection for female workers who work after 11 pm. Meanwhile, the steps taken by labor inspectors in protecting female workers are through providing guidance; open access to complaints and conducting inspections; providing non-judicial repressive notes; and providing a judicial repressive note to the company.

Gender discrimination in the forms of marginalization, subordination, stereotype, and double-burden which worsen with the portrayal of women as the second sex, Javanese women as 'kanca wingking' or friends behind their backs, power relations and patron-client relations between workers and employers are the main reasons why gender discrimination still occurs in the factory. However, the status quo is progressing through protections coming from both the company and labor inspectors. Thus, in order to prevent gender discrimination against female workers in the future, awareness regarding gender equity is needed not only through equal regulation, but also more accepting and equal society.

Keywords: *female workers, gender discrimination, gender equity, regulation on labor protection for female workers, women's rights at work.*

*Mahasiswa

*Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

PENDAHULUAN

Munculnya sektor industri manufaktur menciptakan adanya dua tipe pekerjaan, yaitu pekerjaan fisik yang intensif (*physically intensive task*) dan pekerjaan intensif secara mental (*mentally intensive task*) di mana *mentally intensive task* memiliki pengaruh yang besar dalam pendapatan yang diperoleh perusahaan

manufaktur. Dalam hal ini, perempuan memiliki keunggulan komparatif yang besar pada *mentally intensive task* dibanding laki-laki yang cenderung unggul dalam *physically intensive task* (Garol & Weil dalam Jayachandran, 2015). Adanya fenomena ini menjadi salah satu faktor bertambahnya keterlibatan

perempuan dalam dunia kerja. Sayangnya, progresivitas ini masih diikuti oleh budaya patriarki yang menyebabkan banyaknya pekerja perempuan mengalami diskriminasi gender. Diskriminasi gender ini dipertontonkan di lingkungan masyarakat melalui berbagai bentuk, dari ketidakseimbangan akses dalam ranah politik dan dunia kerja sampai melanggengnya praktik-praktik kekerasan fisik, psikis, seksual, dan ekonomi (Mufidah, 2010).

Diskriminasi gender dalam dunia kerja masih masif terlihat dalam proses perekrutan hingga proses kerja berlangsung yang secara tidak langsung menyudutkan posisi pekerja perempuan. Bahkan, dewasa ini, budaya patriarki mendukung praktik diskriminasi gender terhadap kaum perempuan di dunia kerja lebih dicerminkan dan ditingkatkan melalui tindakan-tindakan pelecehan seksual (Sunarto, 2009).

Rahmahani dan Wardhani (2021) dalam penelitiannya terkait diskriminasi gender dalam hal pelecehan seksual di ekosistem kerja TVRI menyimpulkan bahwa pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan dapat terjadi karena adanya kesempatan dan tidak adanya keberanian dari para korban untuk melakukan perlawanan. Terdapat lubang permasalahan besar yang penulis temukan di sini karena simpulan tersebut

memunculkan pertanyaan baru terkait alasan mengapa para korban urung untuk melaporkan kasus yang dialami. Munculnya reaksi bernuansa diskriminatif yang mengkerdikan seperti anggapan terlalu sensitif dan jual mahal atau bahkan kurangnya pendekatan dari perusahaan akan perlindungan hak-hak perempuan bisa jadi menjadi alasan mengapa perempuan memilih untuk bungkam. Tidak hanya itu, munculnya keberanian menggunakan kesempatan yang ada untuk melakukan pelecehan seksual juga bisa jadi datang dari perasaan superior yang berasal dari budaya patriarki yang melanggengkan berbagai macam diskriminasi dapat terus terjadi. Pada akhirnya, masih banyak lapisan-lapisan masalah yang perlu diteliti dan dianalisis guna mengungkap alasan-alasan di balik kasus-kasus diskriminasi dan pelecehan seksual yang dihadapi oleh para pekerja perempuan.

Penelitian serupa terkait perlindungan pekerja perempuan juga dilakukan oleh banyak peneliti lain dengan studi kasus yang berbeda seperti pada pabrik rokok Sorgum di Malang dan pabrik tempe di Ogan Ilir. Pada pabrik rokok Sorgum ditemukan fakta bahwa para pekerja perempuan masih banyak yang mendapatkan upah jauh dari UMR serta mendapatkan banyak praktik-praktik diskriminasi. Mereka ditempatkan di

posisi yang rendah, yakni pada aspek produksi, penggilingan, dan pengepakan. Penghasilan perusahaan yang terus berkurang juga membuat mereka menjadi korban PHK dan tidak mendapatkan pesangon yang layak (Fuaidah, 2018). Diskriminasi yang masif dan terstruktur juga terjadi pada pekerja perempuan di pabrik tempe di Kabupaten Ogan Ilir di mana ditemukan tiga jenis diskriminasi, yaitu: 1) diskriminasi upah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki; 2) tidak adanya cuti hamil dan cuti melahirkan; serta 3) penambahan beban kerja oleh pemilik pabrik kepada para pekerja perempuan. Diskriminasi-diskriminasi tersebut dilatarbelakangi alasan bias gender dan unsur kekeluargaan sehingga pabrik memberikan upah yang lebih tinggi kepada pekerja laki-laki. Kurangnya edukasi dan kesadaran akan kesetaraan gender juga membuat pabrik tidak sadar terhadap kebutuhan biologis perempuan terkait cuti haid, cuti hamil, dan melahirkan sehingga hak-hak tersebut tidak diberikan. Selain itu, perempuan yang dianggap lebih telaten dalam pekerjaan domestik pun pada akhirnya harus dibebani pekerjaan tambahan untuk membersihkan alat-alat produksi tempe yang mana ini merupakan pekerjaan di luar kontrak dan pekerja pun tidak menerima upah tambahan atas jasa yang dikerjakan (Gunawansyah, 2021).

Kabupaten Jepara sendiri memiliki 788 perusahaan dengan total tenaga kerja 121.148 pekerja yang terdiri dari 33.853 pekerja laki-laki dan 87.295 pekerja perempuan (kemnaker.go.id). Fakta bahwa tenaga kerja 72% didominasi oleh perempuan ini tentu menjadi hal menarik untuk diteliti. Ini juga sejalan dengan informasi yang penulis peroleh bahwa dari total 200 pekerja yang bekerja di PT X, 115 pekerja merupakan pekerja perempuan. Selain itu, PT X sendiri juga memiliki kondisi yang unik di mana meskipun perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar, tetapi hubungan antar pekerja maupun perusahaan dengan para pekerja memiliki kedekatan sosial yang cukup tinggi. Perusahaan dikenal lebih memprioritaskan untuk menerima pekerja dari lingkungan sekitar sehingga dapat membuka lowongan pekerjaan bagi warga setempat. Perusahaan juga cenderung lebih fleksibel dalam memberikan perizinan bagi pekerja yang hendak menggunakan cuti hamil, haid, maupun melahirkan. Begitu pula apabila pekerja ingin kembali bekerja di perusahaan setelah keluar karena kendala hamil dan melahirkan. Pekerja dapat kembali bekerja di perusahaan kapan pun mereka mau. Namun, hal tersebut tentu tidak luput akan masalah. Sistem pengupahan yang seringkali tidak proporsional dengan pemberian izin cuti tanpa gaji membuat penulis tergerak untuk

meneliti lebih lanjut terkait diskriminasi-diskriminasi lain yang terjadi di PT X. Tidak hanya itu, penulis juga berusaha melihat dari kacamata perusahaan terkait bagaimana perusahaan mengupayakan perlindungan bagi para pekerja perempuan.

Berdasarkan pertimbangan di atas, penulis memilih perusahaan ini untuk diteliti lebih lanjut terkait bagaimana diskriminasi gender terjadi dan bagaimana kebijakan perlindungan perempuan efektif untuk mengakomodasi upaya keadilan gender. Agar penelitian dapat menjadi lebih komprehensif, penulis juga ingin meneliti lebih dalam terkait pemahaman dan kesadaran perempuan akan diskriminasi gender serta kebijakan perlindungan perempuan yang ada.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis permasalahan keadilan dan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan serta menganalisis bagaimana kebijakan perlindungan pekerja perempuan melindungi pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara.

KERANGKA TEORI

Konsep Gender

Puspitawati (2013) memaknai gender sebagai perbedaan peran, fungsi, status, serta tugas yang diemban oleh laki-laki dan perempuan serta buah dari adanya

konstruksi sosial dan budaya yang dibentuk melalui dinamika sosialisasi yang lama secara turun temurun. Para peneliti sosial memperkenalkan konsep gender untuk membedakan pemaknaan sifat kodrati dan sifat budaya laki-laki dan perempuan. Sifat kodrati laki-laki dan perempuan lahir secara bawaan sebagai ciptaan Tuhan, sedangkan sifat budaya laki-laki dan perempuan terbentuk karena dipelajari, diajarkan, serta ditanamkan sejak kecil oleh masyarakat. Masyarakat seringkali keliru untuk membedakan antara jenis kelamin (*sex*) yang bersifat kodrati dan tidak dapat diubah dengan gender sebagai pengelompokan yang bersifat kebudayaan dan sangat dapat diubah (Mosso dalam Pratami, 2018). Ini menyebabkan adanya stereotip gender di mana laki-laki lebih dikenal dengan bentuk dan karakteristik yang maskulin dan perempuan identik pada bentuk dan karakteristik yang cenderung feminim (Fakih, 2001).

Konstruksi sosial yang didorong oleh budaya patriarki dan memberikan makna pada perbedaan biologis menjadi indikator laki-laki dan perempuan dalam bersikap. Hal ini bermuara pada adanya limitasi hak, akses, dan partisipasi di lingkungan masyarakat. Muncul tuntutan peran, posisi, dan tanggung jawab yang dibebankan kepada laki-laki atau perempuan dan sangat beragam di tiap-

tiap masyarakat. Sebagian masyarakat memaknainya dengan dalam ketika membahas pembatasan peran yang layak dilaksanakan oleh laki-laki dan perempuan, seperti bekerja dan mengurus rumah tangga (Puspitawati, 2013). Adanya keterlibatan kebudayaan yang mengkotakkan pemaknaan gender dan berujung pada budaya patriarkis ini akhirnya memunculkan fenomena ketidaksetaraan dan diskriminasi gender.

Diskriminasi Gender

Berdasarkan pasal 1 UU Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Kekerasan terhadap Wanita, diskriminasi gender, khususnya terhadap wanita, didefinisikan sebagai pembedaan, pengucilan atau pembatasan yang diciptakan berdasarkan jenis kelamin dan bertujuan untuk mengurangi atau menghapuskan manfaat HAM dan kebebasan di bidang politik, ekonomi, sosial budaya, sipil atau apapun. Faqih (2001) dalam bukunya mengenai Analisis Gender dan Transformasi Sosial mengklasifikasikan diskriminasi gender dalam lima bentuk yang sering ditemui di tengah-tengah masyarakat. Kelima bentuk tersebut adalah sebagai berikut.

1. Marginalisasi

Marginalisasi dipahami sebagai suatu upaya peminggiran akibat adanya

perbedaan gender yang mengakibatkan kemiskinan. Perempuan yang secara fisik dianggap lemah akhirnya juga dianggap tidak layak untuk mengemban tanggung jawab dalam mencari penghasilan. Anggapan ini memosisikan perempuan yang bekerja hanya sebagai pencari penghasilan tambahan. Alhasil, seringkali ini menjadi justifikasi bagi perusahaan untuk memberikan upah pekerja perempuan lebih sedikit dari pekerja laki-laki.

2. Subordinasi

Hampir sama seperti marginalisasi, subordinasi didefinisikan sebagai pandangan bahwa peran yang dilakukan oleh suatu gender merupakan peran yang levelnya di bawah gender yang lain. Dalam hal ini, perempuan seringkali diekspektasikan untuk berperan mengurus tugas domestik atau reproduksi, sedangkan laki-laki lebih berperan dalam tugas publik atau produksi. Ini tentu terlihat sebagai pembagian yang adil. Hanya saja, terjadi perbedaan penghargaan sosial di mana pekerjaan domestik dan reproduksi memiliki derajat yang berbeda dibanding urusan publik dan produksi. Ini mengakibatkan perempuan menjadi berdiri pada posisi yang dirugikan di mana perempuan tersubordinasi karena perannya dianggap lebih rendah dan tidak terlalu penting dibanding laki-laki.

3. Stereotip

Stereotip dipahami sebagai pelabelan negatif yang memberikan gambaran terhadap suatu individu atau golongan yang mana biasanya pelabelan ini datang dari penggambaran yang keliru. Pelabelan ini mengakar dalam pola pikir masyarakat sehingga dimanfaatkan sebagai alasan untuk menjustifikasi perilaku dari satu golongan dengan golongan yang lain. Pelabelan memperlihatkan tendensi ketidakseimbangan pada relasi kekuasaan dan bermaksud untuk mendominasi atau mengontrol pihak lain. Pelabelan negatif seringkali menimpa perempuan dengan munculnya berbagai anggapan seperti perempuan dianggap lebih cengeng, senang untuk digoda, lebih emosional dibanding rasional, juga dianggap tidak memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan penting.

4. Kekerasan (*Violence*)

Kekerasan dimaknai sebagai sebuah tindakan menyakiti baik fisik maupun non fisik serta verbal dan non verbal yang diprakarsai oleh suatu jenis kelamin, lembaga, keluarga, lingkungan sosial, atau negara terhadap jenis kelamin yang lain. Anggapan bahwa perempuan cenderung lebih feminim diwujudkan dengan sikap lembut, lemah, dan penurut sedangkan laki-laki cenderung lebih maskulin diwujudkan dengan sikap yang perkasa, pemberani, dan layak berkuasa

dimanfaatkan untuk melakukan upaya-upaya tindakan kekerasan.

UN Women mengklasifikasikan tipe-tipe kekerasan terhadap perempuan menjadi tujuh, yaitu:

1) Kekerasan Domestik

Kekerasan domestik merupakan segala bentuk pola atau sikap yang digunakan untuk menambah atau mempertahankan kekuasaan dan kontrol terhadap pasangan, seperti:

- a. Kekerasan ekonomi dengan berusaha membuat seseorang bergantung secara finansial;
- b. Kekerasan psikologis yang termasuk dalam menyebabkan rasa takut seperti intimidasi;
- c. Kekerasan emosional yang termasuk tindakan berpotensi mengurangi harga diri;
- d. Kekerasan fisik seperti menyakiti pasangan dengan memukul, menendang, membakar, meremas, mencubit, menampar, menjambak, dan menggigit;
- e. Kekerasan seksual yang terkait dengan pemaksaan pasangan agar terlibat dalam aksi seksual di luar persetujuan yang bersangkutan.

2) Pembunuhan Manusia (*Femicide*)

Femicide merupakan aksi pembunuhan perempuan yang disengaja karena jenis kelamin korban perempuan. Salah satu penyebab maraknya kasus *femicide* ini

adalah karena adanya fenomena *honor killing* di beberapa kebudayaan di mana anggota keluarga akan dibunuh karena telah merusak harkat dan martabat keluarga. Biasanya menyangkut kesucian diri (keperawanan) serta orientasi seksual yang dianggap memalukan nama baik keluarga.

3) Kekerasan Seksual

Berikut merupakan bentuk-bentuk kekerasan seksual.

- a. Pelecehan seksual yang termasuk kontak fisik seperti memegang, mencubit, menampar, atau meraba orang lain secara seksual. Ini juga termasuk hal-hal dalam bentuk non-fisik seperti *catcalling* (aksi menggoda).
- b. Pemerkosaan. Mencakup berbagai macam bentuk hubungan seksual baik vaginal, anal, maupun oral yang dilakukan terhadap orang lain menggunakan objek apa pun baik tubuh maupun benda lain. Ini dapat dilakukan oleh siapa pun baik diketahui atau tidak diketahui oleh penyintas atau di luar maupun di dalam sebuah hubungan, termasuk hubungan pernikahan.
- c. Pemerkosaan korektif yang dilandasi pandangan seksual atau label gender seseorang dengan tujuan memaksa korban untuk menyesuaikan orientasi seksual mereka menjadi hetero dan identitas gender mereka dengan identitas gender yang normatif.

d. *Rape culture* di mana lingkungan sosial memperbolehkan adanya kekerasan seksual untuk dinormalisasikan dan dibenarkan.

4) Perdagangan Manusia

Ini merupakan upaya mengakuisisi dan mengeksploitasi seseorang melalui berbagai bentuk seperti pemaksaan dan penipuan. Gender yang kerap menjadi korban perdagangan manusia adalah perempuan sebagai korban eksploitasi seksual.

5) Sunat Perempuan (*Female Genital Mutilation*)

Ini merupakan prosedur melukai atau memotong bagian tubuh genital perempuan demi landasan di luar ketentuan medis. FGM merupakan bentuk norma sosial yang dianggap diperlukan sebagai langkah menyiapkan anak perempuan untuk menghadapi usia dewasa dan pernikahan. Praktik ini didorong oleh adanya kepercayaan bahwa FGM dapat mengurangi tingkat nafsu seksual perempuan dan hubungannya dengan toleransi pengekspresian syahwat antara laki-laki dan perempuan yang timpang.

6) Pernikahan Dini

Pernikahan dini merupakan sebutan bagi pernikahan yang dilakukan oleh salah satu maupun kedua pasangan di bawah umur. Pernikahan ini digolongkan sebagai salah satu bentuk kekerasan dan merupakan praktik pernikahan yang ilegal dan

melanggar HAM. Ini karena sebuah pernikahan sudah seharusnya berdasarkan atas persetujuan dari kedua belah pihak dan mempelai yang berusia di bawah umur digolongkan sebagai anak-anak sehingga belum bisa memberikan persetujuan. Tidak hanya itu, praktik pernikahan dini biasanya menasar pada perempuan usia dini yang mengharuskan mereka untuk berhenti dari sekolah dan menyebabkan terjadinya berbagai macam kekerasan domestik.

7) Kekerasan Online/Digital

Kekerasan digital mengarah pada berbagai macam kekerasan yang terjadi melalui media teknologi informasi dan komunikasi, seperti *smartphone*, internet, media sosial, online game, aplikasi pesan elektronik, dan lain sebagainya.

5. Beban Ganda (*Double Burden*)

Bentuk diskriminasi gender ini diartikan sebagai banyaknya tugas yang dibebankan kepada salah satu jenis kelamin dan tidak sebanding dengan jenis kelamin yang lain. Pada diskriminasi gender, tugas reproduksi perempuan seringkali dipandang sebagai tugas yang stagnan dan permanen. Akibatnya, walaupun kuantitas perempuan yang mencari penghasilan di wilayah publik meningkat, namun hal tersebut tidak mengurangi tugas mereka di ranah domestik. Alhasil, perempuan yang bekerja di wilayah publik pun seringkali

harus menanggung beban domestik yang sama sehingga diskriminasi gender di era modern ini juga memunculkan beban ganda bagi perempuan.

Keadilan Gender

Anjani (2008) mendefinisikan konsep tersebut sebagai adanya upaya untuk memberikan keadilan yang setara bagi kedua gender. Guna memastikan bahwa upaya tersebut adil, maka diperlukan penghapusan tindakan-tindakan yang secara sosial dan berdasarkan historis dapat menghalangi perempuan dan laki-laki untuk berperan dan merasakan output dari peran yang dilakukan.

Fraser (2007) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa untuk memahami keadilan gender, diperlukan pemahaman terkait gender yang dapat dilihat melalui dua perspektif, yaitu distribusi dan pengakuan. Dalam perspektif distributif, gender muncul sebagai diferensiasi kelas yang berakar dari struktur ekonomi masyarakat. Terdapat pembagian kerja antara pekerjaan yang secara produktif dibayar, tidak dibayar, dan pekerjaan domestik. Masyarakat biasanya meletakkan perempuan pada pekerjaan domestik. Pekerjaan dibayar sendiri juga dibedakan menjadi dua, yaitu *higher-paid* yang didominasi oleh pria sedangkan *lower-paid* didominasi oleh perempuan.

Ini menghasilkan ketidakadilan distribusi pekerjaan di dalam struktur ekonomi didasarkan pada adanya perbedaan gender. Sementara itu, dalam perspektif pengakuan, gender muncul sebagai status pembeda yang berakar pada status hierarki di masyarakat. Masyarakat pada dasarnya memberikan nilai lebih bagi hal-hal berbau maskulinitas yang cenderung diasosiasikan pada laki-laki serta meremehkan hal-hal berbau feminin yang cenderung diasosiasikan pada perempuan.

Untuk memastikan bahwa keadilan gender dapat tercapai, maka Fraser (2007) memperkenalkan konsep dua dimensi keadilan yang berpusat pada prinsip paritas partisipasi. Berdasarkan prinsip ini, keadilan membutuhkan susunan sosial yang mengizinkan semua anggota masyarakat untuk berinteraksi dengan satu sama lain secara setara sebagai rekan. Dalam aspek distribusi, paritas partisipasi ini dapat dicapai melalui terjaminnya kemerdekaan dan suara dari tiap-tiap gender. Sementara itu, aspek pengakuan dapat dicapai melalui kepastian adanya penghargaan dan kesempatan yang setara untuk mencapai penghargaan sosial bagi tiap gender. Dengan menafsirkan distribusi dan pengakuan sebagai dimensi keadilan yang saling berkaitan dan tidak dapat direduksi, maka hal tersebut dapat memperlebar pemahaman akan keadilan yang tidak hanya pada aspek kelas dalam

struktur ekonomi, tetapi juga aspek status dalam masyarakat.

Hak-Hak Pekerja Perempuan

Prints (2000) mengartikan hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seorang individu karena kedudukan atau status orang tersebut. Kaitannya dengan pekerja wanita, pekerja perempuan harus dilindungi dengan hak-hak khusus yang terkait dengan kodratnya, terutama selama masa kehamilan, persalinan dan membesarkan anak (Banjarani, 2019). Hak-hak pekerja di atas dimaksudkan untuk melindungi perempuan dari risiko disfungsi reproduksi (Darwin dan Wijaya dalam Widyaningrum, 2018). Sejalan dengan Darwin dkk, (Suratman dalam Fachtony, 2021) juga berpendapat bahwa hak-hak khusus di atas dimaksudkan untuk melindungi pekerja perempuan dari adanya pelanggaran norma-norma kesusilaan maupun upaya menjaga fisik yang secara kodrati umumnya tidak lebih kuat dari pria, terutama berkaitan dengan banyaknya diskriminasi dan ketidakadilan gender yang terjadi.

Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan

Anderson dalam Islamy (2000) mendefinisikan kebijakan sebagai suatu rangkaian peraturan yang memiliki tujuan tertentu dan diikuti serta dilaksanakan oleh

seseorang atau kelompok guna menyelesaikan suatu masalah tertentu. Kebijakan perlindungan merupakan bentuk perlindungan yang berisi peraturan-peraturan di mana setiap masyarakat harus menaati dan apabila melanggar akan dikenakan sanksi (Puspa, 1977).

Irianto (2006) menjelaskan bahwa pada dasarnya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan berpijak pada 3 (tiga) hal, antara lain:

- 1) Protektif. Sistem perlindungan yang ada hendaknya ditujukan untuk melindungi fungsi reproduksi tenaga kerja perempuan yang meliputi istirahat haid, cuti melahirkan, atau gugur kandungan.
- 2) Korektif. Sistem perlindungan yang ada ditujukan sebagai peringatan sekaligus perlindungan atas kedudukan tenaga kerja perempuan yang setara dengan laki-laki, seperti larangan PHK bagi buruh perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan. Selain itu, aspek korektif ini juga harus menjamin buruh perempuan agar dapat dilibatkan dalam penyusunan peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja.
- 3) Non-diskriminatif. Ini berarti sistem perlindungan yang ada harus berupaya untuk menghilangkan adanya tindakan yang bersifat

diskriminatif terhadap buruh perempuan di tempat kerja.

Di Indonesia sendiri, kebijakan perlindungan bagi pekerja perempuan secara rinci diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun perlindungan yang diatur adalah terkait dalam dua aspek, yaitu perlindungan pada aspek kodrati dan perlindungan dari aspek diskriminasi. Perlindungan dari aspek kodrati meliputi pemberian cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan, hingga cuti keguguran bagi pekerja perempuan. Perlindungan-perindungan lain yang terkait dengan aspek kodrati juga termasuk penyediaan fasilitas atau lokasi untuk menyusui dan memeras susu bagi pekerja perempuan yang baru saja melahirkan. Pada saat hamil, pekerja juga berhak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan mendapatkan bantuan biaya persalinan dari perusahaan melalui BPJS Kesehatan. Sementara itu, pada aspek diskriminasi, perempuan dilindungi dengan peraturan tambahan terkait pemberlakuan jam malam bagi pekerja perempuan serta larangan untuk melakukan PHK bagi pekerja perempuan yang menikah, hamil, ataupun melahirkan. Selain itu, kesetaraan juga diwujudkan dengan larangan akan adanya diskriminasi upah dan kesempatan kerja bagi pekerja perempuan (Susiana, 2017).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan yang penulis gunakan yaitu pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif penulis gunakan untuk meneliti proses diskriminasi gender yang terjadi dan pendekatan diskriptif digunakan untuk menjabarkan jenis-jenis diskriminasi yang dihadapi pekerja perempuan dan hubungan timbal balik antara kebijakan dan penerapannya. Metode ini dilakukan sebagai prosedur penelitian pada pekerja perempuan PT X di Kabupaten Jepara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Permasalahan Keadilan yang Dialami Pekerja Perempuan

Terdapat empat permasalahan terkait diskriminasi gender yang dialami oleh para pekerja perempuan PT X sebagai berikut.

1. Permasalahan terkait Kurangnya Rasa Aman dan Nyaman

Pekerja perempuan masih seringkali menjadi target pelecehan seksual non-verbal dari para pekerja laki-laki pada saat melakukan pekerjaan di pabrik berupa siulan. Siulan ini termasuk fenomena *catcalling* yang sering berlangsung hingga akhirnya pekerja perempuan menganggap hal tersebut merupakan hal yang wajar.

Apabila mengacu pada Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja yang diterbitkan berdasarkan Surat

Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, kejadian yang dialami oleh para pekerja perempuan di PT X ini tergolong sebagai bentuk pelecehan isyarat yang dicirikan dengan adanya bahasa tubuh atau sikap tubuh yang berkonotasi seksual.

Munculnya pelecehan di atas tentu bukan tanpa alasan. Walkins dalam Israpil (2017) menegaskan bahwa sistem patriarki menjadi penyebab dari adanya penindasan perempuan, tak terkecuali dalam bentuk pelecehan seksual berbasis gender. Berdasarkan klasifikasi diskriminasi gender menurut Faqih (2001), fenomena ini termasuk stereotip atau pelabelan. Perempuan dilabelkan sebagai sosok yang lemah, senang digoda, dan objek pemuas syahwat sehingga laki-laki dengan tanpa bersalah melayangkan sapaan berkonotasi seksual kepada pekerja perempuan.

Sayangnya, respon perusahaan pun yang hanya berupa teguran sehingga rentan melanggengkan terjadinya kasus serupa. Haspels dalam Aslamiah dan Pinem (2020) juga menyatakan bahwa kasus pelecehan semakin marak terjadi karena tidak adanya intervensi dari perusahaan yang seharusnya dapat memberikan sanksi kepada pelaku.

2. Permasalahan terkait Beban Kerja yang tidak Setara

Setiap pekerja sebenarnya wajib membersihkan tempat kerja mereka sendiri sesuai menyelesaikan pekerjaannya. Namun, berdasarkan keterangan pekerja perempuan, terdapat beberapa sampah tim yang harus disapu dan dibersihkan. Sampah tim ini lah yang seringkali ditinggalkan begitu saja oleh para pekerja laki-laki dan menyerahkannya pada pekerja perempuan.

Pada dasarnya, perusahaan telah berusaha untuk mewujudkan lingkungan kerja yang seimbang bagi pekerja laki-laki dan perempuan, dibuktikan dengan pengaplikasian kebijakan gaji dan beban kerja yang setara bagi kedua gender. Sayangnya, upaya penyetaraan beban kerja oleh perusahaan tidak diikuti dengan pengawasan yang ketat terkait proses pembersihan sampah-sampah produksi sesuai para pekerja menyelesaikan tugas mereka.

Dalam proses menghadapi beban kerja yang tidak setara ini, para pekerja perempuan pun telah berusaha untuk menegur dan mengingatkan para pekerja laki-laki. Hanya saja, tidak ada perubahan sikap yang ditunjukkan oleh para pekerja laki-laki, kecuali bagi para pekerja laki-laki yang memang sadar akan kewajibannya untuk membersihkan tempat. Oleh karena itu, langkah terakhir para pekerja perempuan adalah mengalah dan membersihkan sendiri sampah produksi dalam tim.

Fenomena ini berkaitan erat dengan teori subordinasi, beban ganda, dan penempatan perempuan sebagai *the second sex*. Pada teori subordinasi, perempuan diposisikan pada derajat yang lebih rendah sehingga perempuan diekspektasikan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga. Subordinasi ini pun bermula pada adanya beban ganda bagi pekerja perempuan. Beban ganda ini tidak hanya dialami pekerja perempuan ketika mereka harus bekerja sekaligus mengurus rumah tangga di rumah, tetapi mereka juga harus melakukan pekerjaan domestik seperti menyapu di tempat kerja. Ini pun diperparah dengan stigma perempuan sebagai *the second sex*, di mana dalam Buku *Le Deuxième Sexe* oleh Simone de Beauvoir, perempuan sengaja ‘dibentuk’ untuk berada di pinggiran sejarah dan kehadirannya ada karena ‘pemaksaan’ dari laki-laki (Beauvoir dalam Zuhry, 2019). Dalam budaya Jawa, perempuan juga diposisikan sebagai *kanca wingking* atau sebagai teman balakang dari laki-laki. Oleh karena itu, mengerjakan pekerjaan domestik di tempat kerja yang mana merupakan di luar dari beban kerja yang diberikan seakan menjadi ‘konsekuensi’ pekerja perempuan sebagai makhluk yang kehadirannya tidak diperhitungkan.

Apabila ditelisik dasar hukumnya, maka perbuatan yang dilakukan oleh pekerja laki-laki ini telah melanggar pasal 28D ayat 2

Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Selain itu, perbuatan ini juga melanggar UU No. 21 tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 tahun 1957 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan di mana perbuatan tersebut tergolong diskriminasi karena faktor jenis kelamin.

3. Permasalahan terkait Upah Pekerja Borongan

Menurut keterangan pekerja perempuan di bagian pengamplasan, pekerja merasa dirugikan ketika produk yang diampelas memiliki bahan kayu yang keras dan detail yang rumit dengan tingkat kesulitan yang tinggi dibanding produk-produk yang lain. Hal ini menyebabkan proses penyelesaian pengamplasan setiap produk membutuhkan waktu yang lebih lama, sedangkan upah yang diberikan per produk disamaratakan dengan produk-produklain dengan tingkat kesulitan yang lebih rendah. Berhubung pekerja hanya dapat menyelesaikan lebih sedikit barang, pekerja hanya bisa membawa pulang upah setengah dari upah yang mereka dapatkan di produk-produk dengan tingkat kesulitan di bawahnya.

Apabila ditelisik lebih lanjut, fenomena ini erat kaitannya dengan peletakan perempuan sebagai pemupuk modal. Dalam kerangka kapitalisme, perempuan diasosiasikan sebagai tenaga kerja yang

cukup murah, sehingga usaha pengumpulan modal dengan menekan anggaran upah perusahaan diletakan pada punggung perempuan (Sofiani, 2017). Pada teori diskriminasi gender, fenomena ini juga erat kaitannya dengan marginalisasi perempuan. Perempuan tidak dianggap sebagai pelaku utama fungsi ekonomi sehingga melanggengkan justifikasi pemberian upah rendah bagi pekerja perempuan.

4. Permasalahan terkait Perlindungan Bekerja di atas Pukul 23.00

Perusahaan juga belum mengaplikasikan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk menyediakan sarana antar jemput bagi pekerja yang bekerja pada pukul 23.00 hingga 05.00 dan tempat istirahat serta makanan yang bergizi bagi pekerja yang bekerja pada pukul 23.00 hingga 07.00.

Berdasarkan keterangan pekerja, pekerja yang bekerja lembur di atas pukul sebelas malam harus pulang sendiri. Sama halnya dengan permasalahan sebelumnya, adanya marginalisasi perempuan dan relasi kuasa yang timpang membuat perusahaan dapat dengan semena-mena mengabaikan perlindungan-perlindungan yang sudah semestinya didapatkan oleh pekerja perempuan. Fenomena di atas tentu cukup memprihatinkan mengingat bahaya yang akan dihadapi oleh pekerja karena rentan

akan terjadinya tindak kekerasan dari penyamun, pelecehan seksual, atau pekerja juga bisa mengantuk dan membahayakan dirinya sendiri saat berkendara.

Kebijakan Perlindungan Perempuan oleh Perusahaan dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Perempuan

1. Teguran dan Pemberian Arahan secara Berkala

Menanggapi adanya laporan tindakan pelecehan isyarat yang dilakukan oleh para pekerja laki-laki, pemimpin perusahaan langsung bertindak dengan menegur para pekerja laki-laki. Aksi perusahaan untuk menindaklanjuti kasus pelecehan isyarat yang dilaporkan oleh pekerja perempuan merupakan bentuk perlindungan korektif dan non-diskriminatif, sesuai dengan unsur wajib yang harus ada dalam kebijakan perlindungan pekerja perempuan menurut Irianto (2006). Usaha perusahaan untuk menegur merupakan bentuk peringatan bahwa baik pekerja laki-laki maupun perempuan merupakan satu entitas yang setara dan tidak seharusnya dilecehkan. Selain itu, bentuk pemberian arahan secara berkala melalui apel pagi merupakan upaya non-diskriminatif yang dilakukan perusahaan agar hal tersebut tidak terjadi di kemudian hari.

2. Upah yang Dibayarkan Dua Kali dalam Sebulan

Pada umumnya, meskipun sebagian besar pekerja tergolong sebagai pekerja harian tetap, tetapi upah para pekerja

diakumulasikan dan dibayarkan setiap bulannya ke rekening pekerja. Namun, mengetahui bahwa upah para pekerja sangat terbatas dan pekerja seringkali memiliki keperluan mendesak, maka perusahaan memberikan kebijakan pemberian upah selama dua kali dalam satu bulan.

Sistem ini efektif untuk membantu pekerja perempuan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan upah mereka yang sesuai UMR. Dengan upah yang dibayarkan dua kali dalam sebulan, kebutuhan-kebutuhan mendesak dalam jumlah yang banyak dapat segera dibayarkan oleh para pekerja perempuan tanpa menunggu pengupahan di akhir bulan. Dalam teori kebijakan perlindungan pekerja perempuan, upaya ini merupakan unsur korektif di mana pendapat pekerja perempuan didengarkan dan perusahaan berusaha untuk membuat kebijakan dari kacamata pekerja perempuan.

3. Perlindungan terkait Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan

Sesuai dengan pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PT X juga memberikan izin cuti bagi para pekerja yang mengalami sakit haid untuk hari pertama dan hari kedua. Kemudian, sesuai dengan pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan juga

memberikan cuti hamil dan melahirkan bagi para pekerja perempuan.

Kebijakan untuk membebaskan pekerja dalam mengajukan cuti haid, hamil, dan melahirkan sayangnya masih dihantui fakta bahwa sistem pengupahan di PT X masih dinodai banyak kecurangan. Ini berkaitan dengan status pekerja sebagai PKWTT (Pekerja Kontrak Waktu Tidak Tertentu) yang seharusnya sudah diberi upah secara bulanan, bukan harian. Kebijakan ini diatur secara rinci pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pelanggaran yang terjadi dari segi pengupahan ini akhirnya merugikan pekerja karena mereka tidak bisa mendapatkan upah selama cuti.

Apabila ditelisik lebih lanjut, fenomena ini dapat terjadi salah satunya karena adanya hubungan Patron-Klien antara perusahaan dan pekerja perempuan. Hubungan timbal balik di mana pemberi kerja sebagai patron dan pekerja sebagai klien seharusnya menjadi relasi yang saling menguntungkan, terutama di pedesaan di mana hubungan antar manusia masih didasari aspek persahabatan dan persaudaraan (Wibawa & Santosa, 2015). Sayangnya, posisi pemberi kerja dan pencari kerja tetap timpang, sehingga pemberi kerja memanfaatkan hubungan

patron-klien ini untuk tidak memberi upah pekerja selama melakukan cuti.

Namun, melihat *status quo* yang ada di mana kesempatan bekerja para pekerja perempuan masih rendah dengan banyaknya diskriminasi yang ada, pemberian izin *maternity leave* tanpa pekerja harus mengalami PHK merupakan sedikit progresivitas yang harus dicatat. Bagaimanapun, ini tentu membuktikan bahwa upaya kebijakan perlindungan pekerja perempuan melalui pemenuhan unsur protektif dan non-diskriminatif untuk melindungi fungsi reproduksi perempuan menjadi upaya yang tidak sempurna.

4. Perlindungan terkait Penyediaan Fasilitas Kesehatan dan Kecelakaan Kerja

Aturan terkait penyediaan fasilitas dan jaminan kecelakaan kerja telah tercantum dalam pasal 87 UU dan pasal 99-101 No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan keterangan perusahaan, perusahaan rutin memberikan arahan agar para pekerja selalu disiplin dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, pekerja juga harus dipastikan dalam keadaan sehat dan mengikuti segala SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah diterapkan oleh perusahaan, salah satunya adalah terkait pemakaian alat pelindung diri.

Selain mekanisme di atas, perusahaan juga menyediakan fasilitas tempat istirahat dan obat-obatan P3K (Pertolongan Pertama pada Kecelakaan). Apabila terjadi kecelakaan kerja, pekerja langsung dilarikan ke rumah sakit atau klinik terdekat. Adapun terkait dengan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan dan kecelakaan kerja, perusahaan mengaku telah melakukan kewajibannya untuk mendaftarkan para pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan.

Tindakan perusahaan untuk mengupayakan adanya perlindungan secara fisik berupa APD (Alat Pelindung Diri) bagi semua pekerja merupakan suatu hal yang patut diapresiasi. Selain itu, pendaftaran pekerja ke dalam BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan juga menguntungkan para pekerja untuk dapat memiliki perlindungan apabila terjadi kecelakaan kerja. Para pekerja perempuan yang hamil dan melahirkan juga dapat menggunakan BPJS yang mereka punya sebagai fasilitas kesehatan yang mendukung proses hamil dan melahirkan mereka. Ini merupakan bentuk kebijakan dengan unsur protektif non-diskriminatif yang dilakukan untuk melindungi fungsi-fungsi produksi pekerja perempuan.

Kebijakan Perlindungan Perempuan oleh Pemerintah dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Perempuan

Pengawas ketenagakerjaan memiliki beberapa tahapan pengawasan untuk memastikan para pekerja perempuan mendapat perlindungan yang cukup. Tahapan tersebut adalah sebagai berikut.

Pembinaan

Sebagai tahapan pertama, pengawas bertugas untuk memberikan penyuluhan atau sosialisasi terkait UU Ketenagakerjaan serta mekanisme pengaduan apabila pekerja ingin melapor kepada para pengawas. Selain menjelaskan mengenai hak-hak pekerja, para pengawas juga menjelaskan terkait norma kerja dan norma keselamatan kerja yang harus ditaati baik oleh pekerja maupun perusahaan untuk menjaga suasana kerja yang aman dan menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Pemeriksaan

Pada tahapan ini, para pengawas memastikan apakah segala hak dan kewajiban baik dari pekerja maupun perusahaan sudah terlaksana dengan baik. Ini meliputi pemenuhan gaji berdasarkan UMK, upah lembur, waktu kerja dan istirahat, dan aspek-aspek lain yang seringkali dalam banyak kasus lalai untuk diperhatikan. Pemeriksaan ini dilakukan melalui kanal pengaduan dari pekerja dan sidak secara berkala.

Apabila dalam tahap pemeriksaan ditemukan terdapat pemenuhan hak dan kewajiban yang tidak sesuai, maka

pengawas akan mengeluarkan nota pemeriksaan yang bersifat represif non-yudisial atau pemeriksaan di luar lembaga pengadilan. Nota pemeriksaan ini berlaku selama tiga puluh hari dan jika dalam tiga puluh hari tersebut tidak ada perubahan dari pekerja maupun perusahaan, maka akan dikeluarkan nota pemeriksaan represif non-yudisial kedua. Batas maksimal dari pemberian nota pemeriksaan yang bersifat represif non-yudisial adalah dua kali. Apabila masih tidak ada tindakan perubahan, maka pengawas akan melakukan tahapan represif yudisial di mana tahap pemeriksaan akan dilanjutkan ke pengadilan.

Kebijakan perlindungan dari pengawas ketenagakerjaan untuk membentuk lembaga kerja sama bipartit yang terdiri dari perusahaan dan buruh serta pelaksanaan sidak secara berkala menjadi ikhtiar yang perlu diapresiasi mengingat banyaknya perusahaan dan polemik yang muncul. Meskipun demikian, unsur protektif ini pun masih dihantui banyak diskriminasi yang tidak muncul ke permukaan. Ini salah satunya karena sidak yang belum efektif dilakukan. Meskipun sudah menjadwalkan sidak minimal ke enam perusahaan dalam satu bulan, tetapi jumlah tersebut tentu masih terlampau sedikit apabila dibandingkan dengan 788 perusahaan yang ada di Kabupaten Jepara.

Ini berarti tidak semua perusahaan akan dikunjungi setiap tahunnya oleh pengawas ketenagakerjaan. Alhasil, ikhtiar untuk membasmi diskriminasi gender pada pekerja perempuan pun masih terbatas pada kesadaran dan keberanian pekerja itu sendiri untuk mengikuti alur pengaduan.

KESIMPULAN

Diskriminasi terhadap pekerja perempuan masih terjadi akibat dari adanya budaya patriarki yang mengakar. Persepsi masyarakat yang melihat perempuan sebagai *the second sex* ditambah budaya jawa yang meletakkan perempuan sebagai *kanca wingking* membuat keadilan gender masih menjadi 'PR' besar. Akibatnya, di tengah gempuran dunia industri yang membuka peluang perempuan untuk bekerja, pekerja perempuan masih harus menghadapi praktik-praktik diskriminasi dalam bentuk marginalisasi, subordinasi, pelabelan, serta mengemban beban ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

Mengupayakan adanya perlindungan penuh terhadap pekerja perempuan merupakan perjuangan yang panjang. Bagaimanapun, *status quo* sudah menunjukkan kemajuan yang sangat pesat terhadap dunia yang lebih setara meskipun belum sempurna. Ini dibuktikan dengan banyaknya macam-macam mekanisme perlindungan yang telah ada baik dari pihak

perusahaan maupun pengawas ketenagakerjaan.

SARAN

Saran penulis bagi perusahaan, pengawas, dan pekerja perempuan yaitu:

Perusahaan

Perusahaan perlu memulai komunikasi dua arah dengan para pekerja sehingga pekerja dapat mengadu tanpa harus takut kehilangan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga harus bisa lebih mempertimbangkan kesejahteraan pekerja dengan memberikan upah yang layak dan semestinya agar pekerja dapat bekerja dengan lebih maksimal.

Pengawas Ketenagakerjaan

Melihat banyaknya jumlah perusahaan yang ada di Jepara dan banyaknya pekerja yang harus dijamin perlindungannya, maka sidak dan pengawasan yang lebih intens diperlukan agar para pekerja merasa bahwa pengawas hadir di tengah-tengah mereka.

Pekerja Perempuan

Para pekerja perlu untuk mengetahui lebih lanjut terkait hak-haknya berikut dengan cara pengaduannya agar apabila terjadi diskriminasi, pekerja dapat membela diri dengan baik. Selain itu, aktif dalam serikat buruh juga dapat menjadi solusi agar pekerja perempuan tidak merasa sendiri dan memiliki kekuatan untuk memperjuangkan hak-haknya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bacchi, Carol Lee. (1999). *Women, Policy, and Politics: The Construction of Policy Problems*. LN: Sage Publications Ltd
- Fakih, Mansour. (2001). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka
- Irianto, Sulistyowati. (2006). *Perempuan dan Hukum, Menuju Hukum Yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Islamy, M Irfan. (2000). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika
- Mufidah. (2010). *Bingkai Sosial Gender: Islam, Strukturasi, dan Konstruksi Sosial*. Malang: UIN-Maliki Press
- Puspa, Yan Pramadya. (1977). *Kamus Hukum*. Semarang: Aneka Ilmu
- Prints, Darwin. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Sunarto. (2009). *Televisi, Kekerasan & Perempuan*. Jakarta: PT Kompas
- ### **Jurnal**
- Aslamiah, R., & Pinem, M. L. (2020). Kejahatan Sunyi: Potret Pelecehan Seksual Buruh Perempuan. *Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi)*, 14(1), 5.
- Banjarani, D. R., & Andreas, R. (2019). Perlindungan dan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO. *Jurnal HAM*, 10(1), 115-126.
- Fachtony, M. A. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Berdasarkan Undang

- Undan Nomor 13 Tahun 2003. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 27(17), 2570-2580
- Fraser, N. (2007). Feminist Politics in the Age of Recognition: A Two-Dimensional Approach to Gender Justice. *Studies in Social Justice*, 1(1), 23-35.
- Gunawansyah, G., Yunindyawati, Y., & Sununianti, V. V. (2021). Diskriminasi Buruh Perempuan: Studi tentang Identifikasi Jenis dan Faktor Penyebabnya di Pabrik Tempe Kelurahan Timbangan Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Empirika*, 5(1), 13-24.
- Israpil, I. (2017). Budaya Patriarki dan Kekerasan terhadap Perempuan (Sejarah dan Perkembangannya). *Pusaka*, 5(2), 141-150.
- Jayachandran, S. (2015). The Roots of Gender Inequality in Developing Countries. *Economics*, 7(1), 70.
- Maimunah, M. A., & Fauziyah, B. (2010). Studi Kebijakan Perlindungan Kesehatan Reproduksi bagi Pekerja Perempuan (Analisa terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003). *Egalita*.
- Pitaloka, E. P. T. R., & Putri, A. K. (2021). Pemaknaan Kekerasan Simbolik dalam Pelecehan Seksual secara Verbal (Catcalling). *Journal of Development and Social Change*, 4(1), 93.
- Pratami, D. R., & Astuti, P. (2018). Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan: Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja Perempuan Pada Industri Garmen Di Kabupaten Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 8(01), 71-80.
- Prajnaparamita, K. (2019). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law & Governance Journal*, 2, 40.
- Puspitawati, H. (2013). Konsep, Teori dan Analisis Gender. *Bogor: Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian*.
- Qila, S. Z., Rahmadina, R. N., & Azizah, F. (2021). Catcalling sebagai Bentuk Pelecehan Seksual Traumatik. *Jurnal Mahasiswa Komunikasi Cantrik*, 1(2)
- Susiana, S. (2019). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 8(2), 207-221.
- Wardhani, S., & Prabawati, A. (2020). Peranan Serikat Pekerja dalam Perlindungan Hukum terhadap Pencegahan Pelecehan Seksual untuk Pekerja Perempuan di Tempat Kerja. *Lex Journalica*, 18 (1).
- Widyaningrum, H. (2018). Pencegahan terhadap Pelanggaran Hak Perempuan sebagai Pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Kertha Bhayangkara*, 12(2), 229-240.

Sumber lain

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

UU No. 21 tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 111 tahun 1957 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE.03/MEN/IV/2011 tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja