

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA PEMBANTU RUMAH TANGGA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA-KERJAAN¹

Oleh : Marceril Betrix Wangke²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita terhadap perlakuan yang diskriminasi dan bagaimana Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-Kerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normative disimpulkan: 1. Perlindungan hukum perlakuan diskriminasi terjadi terhadap tenaga kerja wanita dapat saja terjadi yaitu dalam hal: mendapatkan hak atas kesempatan kerja yang sama dengan pria, kebebasan memilih profesi, pekerjaan, promosi, dan pelatihan; upah yang sama terhadap pekerjaan yang sama nilai; jaminan sosial; kesehatan dan keselamatan kerja; diberhentikan dari pekerjaan dan tidak mendapatkan tunjangan karena kawin dan melahirkan, hak cuti haid, cuti hamil dan melahirkan. 2. Larangan perlakuan diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita sebagai Tenaga kerja wanita yaitu dikenakannya sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti dan pemberhentian atas dasar status perkawinan membuat peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula; memberikan dorongan disediakannya pelayanan sosial yang perlu untuk memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat penitipan anak; memberi perlindungan khusus kepada wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Henry R. Ch. Memah, SH. MH; Dr. Ralfie Pinasang, SH. MH; Josephus J. Pinori, SH. MH.

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 090711559

Kata kunci: Perlindungan hukum, tenaga kerja wanita, pembantu rumah tangga.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan sesuai dengan harkat, martabat, dan asasnya sebagai manusia sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dan dalam melakukan pekerjaan rumah tangga berhak mendapatkan pengakuan dan perlakuan sebagai pekerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk mencegah terjadinya diskriminasi dan kekerasan terhadap Tenaga Kerja Rumah Tangga diperlukan sistem yang menjamin dan melindungi Tenaga Kerja Rumah Tangga. Olehnya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Rumah Tangga ditujukan untuk menjamin pemenuhan hak-hak dasar Tenaga Kerja Rumah Tangga dan kesejahteraan Tenaga Kerja Rumah Tangga beserta keluarganya;

Ketenaga-kerjaan di Indonesia dalam perkembangannya lebih memperhatikan akan hak-hak manusia dan menciptakan kesempatan kerja serta mengurangi pengangguran dan menampung pertambahan tenagakerja, pembinaan dan penyediaan tenagakerja, jaminan kecelakaan kerja serta peningkatan perbaikan hubungan perburuhan dan jaminan sosial. Hal tersebut di atas merupakan upaya pemerintah dalam perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³

Di bidang perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja wanita diperlukan semua bentuk upaya untuk menjaga terciptanya kehidupan yang layak bagi tenaga kerja wanita sebagai manusia sesuai dengan harkat dan martabatnya. Perlindungan hak asasi manusia bagi tenaga kerja wanita dimaksudkan agar wanita dapat secara bebas mengembangkan kreativitas sesuai potensi yang dimilikinya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupannya yang layak sebagai manusia.

³RachmatTrijono, *PengantarHukumKetenagakerjaan*, Pappas SinarSinanti Jakarta 2014, hal 24.

Adanya pandangan yang keliru dalam membedakan antara wanita dan pria secara biologis dan fisiologis akan sangat mempengaruhi pengembangan potensi tenaga kerja wanita untuk mengembangkan karirnya secara profesional. Kenyataan dan harus diakui bahwa tenaga kerja wanita sebagaimana wanita pada umumnya memiliki kemampuan fungsi reproduksi, yang seringkali dianggap dapat menghambat produktivitas kerja dan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi bagi pihak yang mempekerjakan tenaga kerja wanita. Perspektif perlindungan hak asasi manusia, seharusnya hak kodrati wanita perlu dijaga dan dilindungi agar fungsi reproduksi tersebut dapat berlangsung aman dan sehat, karena itulah keistimewaan wanita yang memiliki kemampuan untuk mengandung, melahirkan, menyusui dan bahkan memelihara anak-anaknya. Kelebihan ini tentunya dapat membantu pria dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala rumah tangga.

Perlindungan terhadap ketenagakerjaan khususnya hak-hak tenaga kerja wanita harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja wanita. Apabila hal ini tercapai maka akan dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan kepentingan tenaga kerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Maka diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan dan pembinaan hubungan industrial.

Kenyataan yang ada sering terungkap melalui media cetak maupun elektronik tentang perlakuan diskriminatif terhadap tenaga kerja wanita baik di dalam negeri maupun yang bekerja di luar negeri, bahkan ada banyak wanita yang mengalami bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan seksual. Hal ini telah menimbulkan pertanyaan sejauhmana jaminan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, karena dalam

kenyataan yang ada di lapangan, diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita tetap saja terjadi.

Kenyataan di lapangan pekerjaan, ketentuan-ketentuan yang mengatur perlindungan perempuan didasarkan pada definisi sosial tentang perempuan dan laki-laki. Kaum perempuan masih dilihat sebagai makhluk yang lemah. Karena itu harus dilindungi terutama untuk menjaga fungsinya sebagai isteri atau ibu. Tahun 1984 Indonesia telah meratifikasi Konvensi tentang Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan 1979 dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, namun karena kebijakan umum serta berbagai peraturan yang ada saat ini masih mencerminkan kuatnya nilai-nilai patriarkhi, sehingga dalam pelaksanaannya pun banyak terjadi diskriminasi dan eksploitasi.⁴

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita terhadap perlakuan yang diskriminasi?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Terhadap Perlakuan Diskriminasi.

1. Diskriminasi Terhadap Tenaga kerja wanita.

Diskriminasi dapat saja terjadi terhadap tenaga kerja wanita yaitu dalam hal:

- a. Mendapatkan hak atas kesempatan kerja yang sama dengan pria, kebebasan memilih profesi, pekerjaan, promosi, dan pelatihan;
- b. Mendapatkan upah yang sama terhadap pekerjaan yang sama nilai;
- c. Menikmati hak terhadap jaminan sosial;
- d. Hak terhadap kesehatan dan keselamatan kerja;
- e. Hak untuk tidak diberhentikan dari pekerjaan dan tetap mendapatkan tunjangan karena kawin dan melahirkan, hak cuti haid, cuti hamil dan melahirkan.

Perbedaan gender ternyata bisa menimbulkan subordinasi terhadap

⁴*Ibid.* hal. 85.

perempuan, karena ada anggapan bahwa perempuan itu lebih emosional dan kurang rasional sehingga perempuan tidak bisa tampil untuk memimpin dan membawa akibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting.⁵ Adanya anggapan bahwa wanita tidak dapat menduduki jabatan-jabatan vital dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan negara diakibatkan oleh adanya budaya patriarkhi di mana kedudukan pria harus lebih dominan dari wanita dalam strata sosial masyarakat. Istilah hak perempuan dapat diarahkan menjadi hak keibuan belaka, yakni hak untuk mengasuh dan membesarkan anak. Padahal kita tahu tidak semua perempuan yang menjadi ibu dan perempuan tidak harus menjadi seorang ibu terlebih dahulu agar hak-hak asasinya terlindungi.⁶ Adanya keistimewaan yang seharusnya diakui bahwa wanita memiliki kemampuan reproduksi seperti mengandung, melahirkan dan menyusui, namun seringkali dianggap sebagai halangan apabila wanita tersebut bekerja di luar rumah.

Marginalisasi kaum perempuan tidak saja terjadi di tempat pekerjaan tetapi di dalam rumah tangga, masyarakat dan bahkan negara. Marginalisasi di rumah tangga dalam bentuk diskriminasi atas anggota keluarga perempuan diperkuat oleh adat istiadat maupun tafsir keagamaan. Konvensi tentang Hak Perempuan 1979 telah mendapatkan standar-standar yang dapat diterima secara internasional guna mencapai kesetaraan hak mereka dengan lelaki. Negara-negara yang meratifikasi konvensi perempuan mengakui bahwa diskriminasi terhadap perempuan adalah masalah sosial yang memerlukan penyelesaian.⁷

Diskriminasi terhadap perempuan telah diabadikan oleh kekekalan konsep-konsep klise mengenai laki-laki maupun perempuan dalam budaya tradisional serta keyakinan yang merusak terhadap perempuan.⁸ Walaupun

secara yuridis formal hak-hak asasi tersebut sesungguhnya telah dijamin, namun pada tingkat implementasi, hak-hak ini ternyata belum sepenuhnya dioperasionalkan dan disosialisasikan. Penindasan dan perlakuan sewenang-wenang terhadap wanita merupakan suatu kenyataan yang memperlihatkan bahwa hak-hak tersebut belum dimiliki oleh mereka. Banyak tenaga kerja wanita dan tenaga kerja wanita Indonesia sering dijadikan sapi perahan oleh pihak-pihak tertentu.⁹ Selain itu adanya kecenderungan yang sering terjadi dalam perdagangan perempuan dan anak yakni; tindakan kekerasan, pelecehan eksploitasi seks, praktek-praktek perbudakan serta memperlakukan perempuan untuk kepentingan dan keuntungan pihak berwenang atau majikan serta tidak adanya perlindungan di tempat kerja bagi para korban. Hal ini terjadi karena wanita berada dalam kondisi yang rentan sehingga tidak berdaya. Hak-hak yang melekat dalam diri wanita merupakan hak asasi manusia, karena wanita adalah manusia juga yang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat yang sama dengan pria. Oleh karena itu diskriminasi terhadap wanita tidak dapat dibenarkan.¹⁰

Walaupun secara yuridis formal hak-hak asasi tersebut sesungguhnya telah dijamin, namun pada tingkat implementasi, hak-hak ini ternyata belum sepenuhnya dioperasionalkan dan disosialisasikan. Penindasan dan perlakuan sewenang-wenang terhadap wanita merupakan suatu kenyataan yang memperlihatkan bahwa hak-hak tersebut belum dimiliki oleh mereka. Banyak tenaga kerja wanita dan tenaga kerja wanita Indonesia sering dijadikan sapi perahan oleh pihak-pihak tertentu.¹¹

2. Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

Sejak diundangkan pada tanggal 24 Juli 1984 yaitu Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984

⁵M. Fakhri, 2001, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2001, hal. 15.

⁶S. Kartika, dan I, Rosdalina, *Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan*, Lembaga Studi Pers dan Pembangunan, (LSPP), Jakarta, 1999, hal. 6.

⁷ *Ibid*, hal. 5

⁸C. De Rover, *To Serve & To Protect Acuan Universal Penegakan HAM*, (Penterjemah) Spardan Mansyur, Ed. I., Cet I. Diterjemahkan dari Buku Asli : *To Serve and to*

Protect: Human Rights and Humanitarian Law for Police and Security Forces, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 338.

⁹H. A. W. Widjaja, *Penerapan Nilai-Nilai Pancasila & HAM DI Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2000, hal. 92.

¹⁰T. O. I. Ihromi, Sulistyowati I, dan S.L., Achie, 2000, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung, 2000, hal. xxi.

¹¹H. A. W., Widjaja, *Penerapan Nilai-Nilai Pancasila & HAM DI Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta. 2000, hal. 92.

tentang Pengesahan mengenai Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, 1979).¹² Maka Hak-hak wanita diatur secara rinci dalam Pasal 11 Konvensi Hak Wanita 1979, dimana masalah diskriminasi terhadap wanita menjadi perhatian negara-negara yang menjadi anggota PBB dengan meratifikasi Konvensi di atas.

Mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif wanita untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk :

- 1) Melarang dikenakan sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti dan pemberhentian atas dasar status perkawinan;
- 2) Mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;
- 3) Memberikan dorongan disediakannya pelayanan sosial yang perlu untuk memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat penitipan anak;
- 4) Memberi perlindungan khusus kepada wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.¹³

B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹² Undang-undang R.I no 23 tentang Penhapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga (KDRT). Penyusun Nanda Yunisa. hal. 37

¹³<https://books.google.co.id/books?id=WPaJuTWI5gwC&pg=PA243&lpg=PA243&dq=mencegah+diskriminasi+terhadap+wanita+atas+dasar+perkawinan+dan+kehamilan+dan+untuk+jaminan+hak+efektif+wanita+untuk+bekerja&source=bl&ots=TwLaf1H1V&sig=0OONpOxXE2WOYDhjmGIQBEDMJ70&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwj9hMmepovMAhVDo5QKHAcKcYQ6AEIIDA#v=onepage&q=mencegah%20diskriminasi%20terhadap%20wanitaatas%20dasar%20perkawinan%20dan%20kehamilan%20dan%20untuk%20jaminan%20hak%20efektif%20wanita%20untuk%20bekerja&f=false>

Konsepsi mengenai kerja di atas secara tegas dan jelas telah dituangkan ke dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual.

Salah satu upaya pencapaiannya dilakukan dengan menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan kepada pekerja merupakan bentuk nyata pemberian jaminan dan kesempatan terhadap pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan sekeluarga.

Tujuan perlindungan terhadap tenaga kerja antara lain dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan bekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selain itu, perlindungan dimaksud ditujukan pula untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja, guna mewujudkan masyarakat sejahtera lahir dan bathin. Dengan terpenuhinya hak-hak dan perlindungan dasar bagi semua tenaga kerja pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Masalah ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, antara kepentingan tenaga kerja dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan kepentingan masyarakat. Oleh karena itu untuk menyelaraskan berbagai kepentingan yang adakalanya berbeda itu, diperlukan pengaturan melalui undang-undang yang menyeluruh dan komperhensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan

pembinaan hubungan industrial. Pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan terus-menerus diupayakan perwujudannya, karena merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja dimaksud, dapat mendorong partisipasi yang optimal dari tenaga kerja dalam mencapai pembangunan yang dicita-citakan. Melalui pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan, diarahkan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang masih menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan, terus-menerus diperbaharui.

Undang-undang dan peraturan perundangan yang ada, telah disesuaikan dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa depan. Demi menegakkan hak asasi manusia tentunya diperlukan upaya-upaya untuk menjalankan semua peraturan perundang-undangan secara efektif. Hal ini memerlukan dukungan secara kelembagaan yang mampu di fungsikan secara optimal. Fungsi Komisi Nasional Hak Asasi Manusia antara lain penyuluhan, pengkajian dan pemantauan.

Bentuk-bentuk perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja di tempat bekerja perlu ditunjang oleh berbagai faktor seperti; perundang-undangan yang memadai, peran aparat hukum dan sarana prasarana penunjang yang efektif. Ketiga faktor ini saling terkait untuk memberikan jaminan kepastian hukum, pencegahan, pengawasan dan penegakan hukum yang efektif apabila terjadi pelanggaran hak asasi manusia terhadap tenaga kerja.

Selain itu peningkatan kemampuan sumberdaya manusia bagi tenaga kerja memerlukan dukungan kelembagaan dan fasilitas penunjang yang cukup memadai agar wanita dapat mengembangkan karirnya secara profesional dalam jenis-jenis pekerjaan yang sama. Negara wajib memberikan dukungan fasilitas yang dituangkan dalam program-

program peningkatan kualitas tenaga kerja wanita di Indonesia.

Di Indonesia pelaksanaan hak untuk diperlakukan sama di muka hukum dan pemerintahan diatur dalam UUD 1945 dan TAP MPR Nomor: XVII/MPR/1998 yang menegaskan tentang pandangan dan sikap bangsa Indonesia terhadap hak asasi manusia sesuai dengan Piagam Hak Asasi Manusia. Menurut Pasal 3 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dinyatakan bahwa: "setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum". Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita 1979, dalam Pasal 11 menyatakan bahwa: "Negara peserta dapat menjamin hak yang sama antara pria dan wanita dalam memperoleh pekerjaan, jenis pekerjaan, pelatihan, menerima upah dan tunjangan serta fasilitas kerja, hak atas jaminan sosial, hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.

Dengan demikian dengan adanya persamaan kedudukan antara pria dan wanita sebagai manusia, maka hak tenaga kerja wanita adalah hak asasi manusia yang perlu dilindungi oleh negara. Hak wanita adalah hak-hak yang melekat pada diri wanita yang dikodratkan sebagai manusia terutama hak untuk mendapatkan kesempatan dan tanggung jawab yang sama dengan pria di segala bidang kehidupan, termasuk hak untuk memperoleh kedudukan dan perlakuan dalam pengertian hak-hak asasi manusia yang termasuk di dalamnya hak ekonomi, sosial dan budaya serta hak-hak sipil dan politik.¹⁴ Persamaan adalah hal yang mendasar bagi setiap masyarakat demokratis yang bertekad kuat melaksanakan keadilan dan hak asasi manusia. Di dalam semua masyarakat dan semua lingkungan kegiatan, seringkali perempuan dijadikan subjek ketidaksamaan di dalam hukum dan kenyataan. Kondisi ini lebih diperburuk karena adanya diskriminasi di dalam keluarga, masyarakat dan tempat bekerja.

¹⁴I.S. Karo Karo, *Hak Wanita Adalah Hak Asasi Manusia*, dalam dalam Ihromi, T. O., Sulistyowati I, dan Achie, S.L., 2000, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung. 2000, hal. 238.

Diskriminasi terhadap perempuan telah diabadikan oleh kekekalan konsep-konsep klise mengenai laki-laki maupun perempuan dalam budaya tradisional serta keyakinan yang merusak terhadap perempuan.¹⁵ Baik Konvensi Internasional Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (*Committee on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*) CERD, 1965, maupun Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) CEDAW, 1979 merujuk juga kepada ketentuan perlakuan yang sama atas hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya dengan hak-hak sipil dan politik.¹⁶

Pelaksanaan konvensi-konvensi tentang hak-hak wanita telah dilakukan Pemerintah Republik Indonesia. Melalui Undang-undang Nomor 68 Tahun 1958 Indonesia telah meratifikasi Konvensi tentang Hak-hak Politik Wanita Tahun 1952 dan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Tahun 1979, melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984. Telah dilakukan berbagai bentuk kegiatan seperti advokasi dan memobilisasi serta penegakan hukum yang efektif termasuk penyusunan program nasional tentang Penghapusan Tindak Kekerasan Terhadap Wanita dan berbagai langkah administrasi, serta kewajiban melakukan pemantauan dan pelaporan.¹⁷

Bidang Ketenagakerjaan, masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan wanita diatur secara rinci dalam Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Tahun 1979. Pasal 11 menyatakan bahwa negara peserta dapat menjamin hak yang sama antara pria dan wanita dalam memperoleh pekerjaan, jenis pekerjaan, memperoleh pelatihan, menerima

upah dan tunjangan serta fasilitas kerja, hak atas jaminan sosial dan juga hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.

Pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja wanita, termasuk pelanggaran hak asasi manusia karena hak-hak tersebut dilindungi oleh hukum yang berlaku baik di tingkat internasional maupun nasional. Perbedaan jender ternyata bisa menimbulkan subordinasi terhadap perempuan, karena ada anggapan bahwa perempuan itu lebih emosional dan kurang rasional sehingga perempuan tidak bisa tampil untuk memimpin dan membawa akibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting.¹⁸

Adanya anggapan bahwa wanita tidak dapat menduduki jabatan-jabatan vital dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan negara diakibatkan oleh adanya budaya patriarki di mana kedudukan pria harus lebih dominan dari wanita dalam strata sosial masyarakat. Istilah hak perempuan dapat diarahkan menjadi hak keibuan belaka, yakni hak untuk mengasuh dan membesarkan anak. Padahal kita tahu tidak semua perempuan yang menjadi ibu. Padahal kita tahu tidak semua perempuan yang menjadi ibu, karena perempuan tidak harus menjadi seorang ibu terlebih dahulu agar hak-hak dasarnya terlindungi.¹⁹ Adanya keistimewaan yang seharusnya diakui bahwa wanita memiliki kemampuan reproduksi seperti mengandung, melahirkan dan menyusui, namun seringkali dianggap sebagai halangan apabila wanita tersebut bekerja di luar rumah.

Marginalisasi kaum perempuan tidak saja terjadi di tempat pekerjaan tetapi di dalam rumah tangga, masyarakat dan bahkan negara. Marginalisasi di rumah tangga dalam bentuk diskriminasi atas anggota keluarga perempuan diperkuat oleh adat istiadat maupun tafsir keagamaan. Konvensi tentang Hak Perempuan 1979 telah mendapatkan standar-standar yang dapat diterima secara internasional guna mencapai kesetaraan hak mereka dengan lelaki. Negara-negara yang meratifikasi konvensi perempuan mengakui bahwa diskriminasi

¹⁵C, De, Rover, *To Serve & To Protect Acuan Universal Penegakan HAM*, (Penerjemah) Spardan Mansyur, Ed. I., Cet I. Diterjemahkan dari Buku Asli : *To Serve and to Protect: Human Rights and Humanitarian Law for Police and Security Forces*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.2000, hal. 338.

¹⁶I. Kasim dan J da M, Arus, 2001, *Hak Ekonomi, Sosial, Budaya*, Buku 2, Penerbit Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat, Jakarta, 2001, hal. 9-10.

¹⁷Boer Mauna, *Hukum Internasional Pengertian Peranan Dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global*, PT Alumni, Bandung, 2001, hal. 262.

¹⁸M. Fakhri, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta. M, 2001, hal.15.

¹⁹S. Kartika, dan I, Rosdalina, 1999, *Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan*, Lembaga Studi Pers dan Pembangunan, (LSPP), Jakarta.1999, hal.6.

terhadap perempuan adalah masalah sosial yang memerlukan penyelesaian.²⁰

Persamaan adalah hal yang mendasar bagi setiap masyarakat demokratis yang bertekad kuat melaksanakan keadilan dan hak asasi manusia. Di dalam semua masyarakat dan semua lingkungan kegiatan, seringkali perempuan dijadikan subjek ketidaksamaan di dalam hukum dan kenyataan. Kondisi ini lebih diperburuk karena adanya diskriminasi di dalam keluarga, masyarakat dan tempat bekerja. Diskriminasi terhadap perempuan telah diabadikan oleh kekekalan konsep-konsep klise mengenai laki-laki maupun perempuan dalam budaya tradisional serta keyakinan yang merusak terhadap perempuan.²¹

Harus diakui bahwa keluarga sebagai organisasi terkecil dalam suatu negara seharusnya menjadi sarana awal untuk mendidik anggotanya agar mampu menciptakan suasana demokratis di mana setiap anggota keluarga memiliki hak dan perlakuan yang sama dalam semua aktivitas tanpa pembedaan atas dasar jenis kelamin. Apabila keluarga tidak mampu menciptakan iklim demokrasi yang sehat, maka diskriminasi terhadap wanita tetap akan terjadi, karena anggota keluarga, khususnya pria dapat meneruskan budaya tersebut pada keturunan selanjutnya. Pasal 1 dan 2 Deklarasi Universal tentang Hak-hak Asasi Manusia 1948 menegaskan bahwa semua orang dilahirkan memiliki martabat dan hak-hak yang sama atas semua hak dan kebebasan sebagaimana ditetapkan oleh deklarasi tanpa membedakan baik dari segi ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal-usul kebangsaan atau sosial, hak milik, kelahiran, atau kedudukan lain.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum perlakuan diskriminasi terjadi terhadap tenaga kerja wanita dapat saja terjadi yaitu dalam hal: mendapatkan hak atas kesempatan kerja

²⁰ *Ibid.* hal. 5.

²¹ De Rover, C, , *To Serve & To Protect Acuan Universal Penegakan HAM*, (Penterjemah) Spardan Mansyur, Ed. I., Cet I. Diterjemahkan dari Buku Asli : *To Serve and to Protect: Human Rights and Humanitarian Law for Police and Security Forces*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2000, hal. 338.

yang sama dengan pria, kebebasan memilih profesi, pekerjaan, promosi, dan pelatihan; upah yang sama terhadap pekerjaan yang sama nilai; jaminan sosial; kesehatan dan keselamatan kerja; diberhentikan dari pekerjaan dan tidak mendapatkan tunjangan karena kawin dan melahirkan, hak cuti haid, cuti hamil dan melahirkan.

2. Larangan perlakuan diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita sebagai Tenaga kerja wanita yaitu dikenakannya sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti dan pemberhentian atas dasar status perkawinan membuat peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula; memberikan dorongan disediakannya pelayanan sosial yang perlu untuk memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat penitipan anak; memberi perlindungan khusus kepada wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

B. SARAN

1. Untuk perlindungan hukum dalam mencegah perlakuan diskriminasi terjadi terhadap tenaga kerja wanita sebagai Tenaga kerja wanita, maka diperlukan penegakan hukum yang efektif melalui system pengawasan oleh instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan termasuk melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan terhadap bentuk-bentuk diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita di tempat bekerja. Pemerintah daerah wajib menyusun dan menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Hukum terhadap tenaga Kerja Wanita sebagai Tenaga kerja wanita yang menjadi payung hukum perlindungan tenaga kerja dimana dalam substansi peraturan daerah memasukkan unsur-unsur peningkatan kesejahteraan social ekonomi dan perlindungan tenaga kerja, khususnya Tenaga kerja wanita.

2. Sebagai Perlindungan Hukum terhadap Tenaga kerja wanita maka larangan perlakuan diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita, perlu juga dimasukkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan kontrak kerja yang dibuat oleh pihak pemberi kerja dengan tenaga kerja. Larangan perlakuan diskriminasi akan berlangsung dengan efektif dan di taati apabila pemerintah bekerja sama dengan lembaga non pemerintah dan pihak asosiasi pengusaha serta serikat pekerja untuk menyusun kesepakatan dalam rangka menghapuskan diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita. Apabila terjadi perlakuan diskriminasi yang mengarah pada perbuatan tindak pidana maka diperlukan mekanisme peradilan khusus terhadap pelaku serta pemberlakuan sanksi sesuai perbuatannya untuk memberikan efek seraterha dan pemberi kerja.

Oleh karena itu berdasarkan Saran di atas maka perlu ada peraturan Perundang-undangan atau Peraturan Daerah yang khusus mengatur tentang Tenaga Kerja Wanita sebagai Pembantu Rumah Tangga (TK-WPRT) untuk menghindari terjadinya diskriminasi serta jaminan Hak dan Kewajiban sebagai Tenaga Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Baehr P., V.D, Piter, A, B., Nasution dan Z. Leo., 2001, *Instrumen Internasional Pokok Hak-Hak Asasi Manusia, (Mayor International Human Rights Unstrumen, Copy Rights 1995)* Ed. II. Penerjemah Burhan Tsany dan S. Maimoen, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta. 2001, hal.279.
- Bagun R.dan S. Pandur, 1997, *Hak Asasi Dalam Tajuk*, Institut Ecata Bekerjasama dengan INPI-Pact, Jakarta. 1997
- Cassese A., *Hak Asasi Manusia Di Dunia Yang Berubah, (Human Rights in a Changing World)* (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin, Ed.1, Cet, 1,Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Davies, P, 1994, *Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai*, (Penerjemah) A, Rahman Zainuddin, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Davidson S., *Human Rights, (Hak Asasi Manusia: Sejarah Teori dan Praktek Dalam Pergaulan Internasional)*, Buckingham:Open University Press, 1993, Penerjemah, A, Hadyana Pudjaatmaka, Pustaka Utama Grafiti. 1994.
- De Rover C., *To Serve & To Protect Acuan Universal Penegakan HAM*, (Penerjemah) Spardan Mansyur, Ed. I., Cet I. Diterjemahkan dari Buku Asli : To Serve and to Protect: Human Rights and Humanitarian Law for Police and Security Forces, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Fakih M., 2001, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2001.
- Ihromi T, O., I., Sulistyowati I, dan S.L., *Achie, Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung. 2000, hal. xvi
- Kartika S., dan I, Rosdalina, *Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan*, Lembaga Studi Pers dan Pembangunan, (LSPP), Jakarta, 1999.
- Katjasungkana N., *Hukum dan Perempuan di Indonesia*, dalam Ihromi, T, O., Sulistyowati I, dan Achie, S.L., 2000, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung. 2000.
- Karo Karo, I.S, *Hak Wanita Adalah Hak Asasi Manusia*, dalam dalam Ihromi, T, O.I., Sulistyowati I, dan Achie, S.L., 2000, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung, 2000.
- Kasim I. dan J da M, Arus, 2001, *Hak Ekonomi, Sosial, Budaya*, Buku 2, Penerbit Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat, Jakarta, 2001.
- Mauna Boer, *Hukum Internasional Pengertian Peranan Dan Fungsi Dalam Era Dinamika Global*, PT Alumni, Bandung, 2001.
- Poerwandari Kristi, *Menghapus Diskriminasi: Memberikan Perhatian pada Kesehatan dan Hak-hak Reproduksi Perempuan*, Dalam Ihromi, T, O., I, Sulistyowati I, dan S.L., Achie, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung.
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketegakerjaa*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta , 2014.

- Rahayu, *Kepedulian Hukum Internasional Terhadap Perlindungan Hak Asasi Wanita*, dalam dalam Ihromi, T. O., Sulistyowati I, dan Achie, S.L., *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Alumni, Bandung, 20
- Sunyoto, Dadang, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2013.
- Suseno Franz Magnis, *Kuasa & Moral*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Syamsuddin M.S., *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta. 2004.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Widjaja H. A. W., *Penerapan Nilai-Nilai Pancasila & HAM DI Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2000,