

## KEADILAN KOMPENSASI DALAM PERSEPSI PEKERJA WANITA HAMIL DAN MELAHIRKAN

**Sanny Fortunata Susanto, Lieli Suharti, Hani Sirine**  
**Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana**  
**Email: Lieli.suharti@staff.uksw.edu**

### *Abstract*

*Workers is are the most important factors of production within an enterprise to achieve goals and to determine the progress of a company. The company should establish regulations regarding workers compensation especially for pregnant and giving birth workers. The company must ensure the safety, security and comfort of the workforce. Therefore, the company shall establish regulations that comply with National labor Regulations. The objectives of this research was to find out whether the pregnant female workers are treated fairly regarding their compensations in terms of financial and non financial compensations. About 101 femake workers from plywood industry in Central Java were chosen as respondents of this study. The results of this study showed that respondents perceived the implementation of regulation of wages, social security, the availability of leave, and the protection of health and safety from the company they worked are good enough in accordance with the company regulationas and National labor regulations.*

**Keywords:** *pregnant woman workers, compensation, justice, discrimination*

### **Abstrak**

*Pekerja merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan menentukan kemajuan perusahaan. Perusahaan juga harus menetapkan peraturan-peraturan mengenai kompensasi para pekerja khususnya pekerja wanita hamil dan melahirkan. Peraturan Perusahaan perlu memperhatikan dan sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian pemberian kompensasi kepada pekerja wanita hamil dan melahirkan dikaitkan dengan peraturan perusahaan dan UU ke tenaga kerjaan. Penelitian ini dilakukan terhadap 101 pekerja wanita yang bekerja di perusahaan Kayu Lapis di Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian pekerja wanita hamil dan melahirkan tentang pelaksanaan peraturan upah, jaminan sosial, masa cuti, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja perusahaan termasuk dalam kategori baik dan sesuai dengan peraturan perusahaan. Manfaat yang diterima oleh pekerja pun dapat dirasakan secara adil.*

**Kata Kunci:** *pekerja wanita hamil dan melahirkan, kompensasi, keadilan, diskriminasi*

### **PENDAHULUAN**

Di negara berkembang seperti Indonesia, wanita memiliki peran tersendiri sebagai salah satu instrumen pengentasan kemiskinan. Jumlah pekerja wanita di Indonesia pada tahun 2013 mencapai sekitar 39,95 juta jiwa, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal [1]. Meningkatnya partisipasi wanita dalam dunia kerja dan bidang ekonomi, memunculkan isu diskriminasi gender dalam dunia kerja. Hal ini menjadi sorotan Hitt & Zikrud [2] dalam jurnal *Discrimination in Industrial* yang menyatakan bahwa diskriminasi gender masih banyak terjadi di dunia kerja. Demikian juga Walker & Diane [3] serta Drake & Burke [4] dalam penelitiannya melaporkan masih adanya diskriminasi gender di tempat kerja yang membuat karyawan berhenti kerja.

Terdapat sejumlah laporan yang menunjukkan terjadinya diskriminasi terhadap pekerja wanita di Indonesia dalam hal mendapatkan hak dan lainnya. Selama 14 tahun setelah reformasi, setidaknya ada 2.398 kasus kekerasan dan diskriminasi yang terjadi di Indonesia [5]. Yayasan Denny JA dalam artikel Kompas tersebut mencatat, dari jumlah data tersebut diatas, paling banyak kasus diskriminasi terjadi dengan latar belakang perbedaan agama/paham agama sebanyak (65 %). Sisanya, secara berturut-turut adalah diskriminasi etnis (20%), kekerasan gender (15%), dan kekerasan orientasi seksual (5%).

Berkaitan dengan diskriminasi gender, bentuk diskriminasi yang umum dihadapi para pekerja wanita adalah tidak mendapatkan kompensasi yang sama dengan pria. Yang memprihatinkan adalah perlakuan diskriminasi bagi pekerja wanita yang sedang hamil [6]. Kasus diskriminasi terhadap pekerja wanita hamil

dan melahirkan di Indonesia umumnya terjadi dalam mendapatkan kompensasi langsung maupun tidak langsung seperti pemotongan gaji, cuti, tidak memperoleh tunjangan kesehatan, dan perbedaan perlakuan dalam kerja, yang sudah selayaknya didapat oleh pekerja menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang pemberian kompensasi berupa cuti hamil/melahirkan [7].

Beberapa sumber menyebutkan terjadinya sejumlah kasus diskriminasi yang dialami oleh pekerja wanita hamil, seperti pemecatan yang dilakukan terhadap pekerja wanita yang sedang hamil tua, tidak diberikan cuti hamil, melahirkan atau keguguran menurut undang-undang yang ditetapkan, upah tidak di bayarkan saat cuti melahirkan [8]; [9]; [10]; tidak memperoleh upah secara penuh [5]. Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) Riau melaporkan adanya diskriminasi terhadap buruh perempuan, dalam bentuk tidak diberikan izin cuti hingga di PHK secara sepihak oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Sebelumnya pada tahun 2005, dilaporkan pernah terjadi sebanyak 30.000 wanita setiap tahunnya kehilangan pekerjaannya sebagai akibat diskriminasi kehamilan (Liputan 6.com, 2013)

Dari pemaparan diatas nampak masih banyak terjadi diskriminasi di tempat kerja terhadap pekerja wanita yang hamil dan melahirkan meskipun sudah ada peraturan yang mengaturnya. Padahal kodrat wanita adalah menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui, karena semuanya itu merupakan keadaan manusia yang tidak dapat diubah [11]. Diskriminasi dapat berakibat pada pengurangan, penyimpangan, atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan HAM dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya .

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini menelaah permasalahan mengenai “Tanggapan Pekerja Wanita tentang Penerapan UU No.13 Tahun 2003 terkait Peraturan Pengupahan, Masa Cuti, Jaminan Sosial dan Perlindungan Kesehatan & Keselamatan Kerja bagi Pekerja Wanita Hamil dan Melahirkan”. Persoalan penelitian yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan pekerja wanita hamil dan melahirkan tentang kesesuaian kompensasi yang diterima dibandingkan dengan ketentuan UU No.13 Tahun 2003?
2. Bagaimana tanggapan pekerja wanita hamil dan melahirkan mengenai manfaat kompensasi yang diterima?

## KAJIAN TEORITIS

### Diskriminasi Gender dan Dampaknya

Diskriminasi terjadi jika seseorang, atau sekelompok orang, diperlakukan tidak adil dibandingkan dengan orang atau kelompok lain karena usia, ras, warna kulit, asal etnik atau asal kebangsaan, jenis kelamin, status perkawinan, kecacatan, agama, gender atau karakteristik utama lainnya. Diskriminasi bertentangan dengan konsep *Equal Employment Opportunity*, yaitu sebuah keadaan bagi setiap orang untuk diperlakukan dengan sepatutnya tanpa memandang perbedaan faktor-faktor seperti ras, agama, gender, kewarganegaraan, umur, kekurangan kemampuan, dan keadaan fisik. Setiap orang mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam setiap aspek pekerjaan dan memiliki kesempatan yang sama dalam setiap kondisi maupun hak-hak kerja mereka [12].

Diskriminasi gender merujuk kepada setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin. Menurut *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) [13], bentuk-bentuk ketidakadilan akibat diskriminasi gender antara lain: pemarginalan posisi dan peran perempuan, subordinasi (wanita ada di bawah pria), *stereotype-stereotype*, kekerasan dalam berbagai bentuk, dan beban ganda dalam rumah tangga. Pada akhirnya akibat-akibat dari diskriminasi gender inilah yang bisa dikatakan menjadi masalah pokok dalam upaya untuk mencapai tujuan kesetaraan gender antara pria dan wanita

Dalam *Pregnancy Discrimination Act* (PDA) [14] , diskriminasi kehamilan didefinisikan sebagai memperlakukan karyawan hamil berbeda dari karyawan lain karena kehamilan mereka. Diskriminasi terhadap perempuan hamil meliputi pemecatan, cuti paksa tanpa bayaran, tak disediakan tempat untuk menyusui bayi, dilarang melakukan pekerjaan tertentu, atau penurunan jabatan saat karyawan sedang hamil.

### Kompensasi bagi Wanita Hamil dan Melahirkan dari Perspektif Legal

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi [15]. Menurut Sutrisno [16], kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni berupa *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

Undang-undang no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Pada Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal yang melindungi pekerja hamil dan menyusui dalam mendapatkan haknya tertulis sebagai berikut:

**Tabel 1. Hak Pekerja Wanita Hamil dan Melahirkan Menurut UU No. 13 Tahun 2000**

No.	Hak Pekerja Wanita Hamil dan Melahirkan	Pasal dalam UU NO. 13 Tahun 2000
<b>Upah</b>		
1.	Upah di atas UMK	Ps. 60 ayat 2,
2.	Membayar upah lembur	Ps. 78 ayat 2 dan ps. 85
3.	Memberikan upah yang sesuai	Pasal 157
<b>Cuti</b>		
4.	Memberikan cuti	Ps.79 ayat 1 dan 2
5.	Memberikan cuti hamil	Ps. 82 ayat 1 dan 2
6.	Memberi upah saat cuti	Ps. 84 dan Ps. 93
<b>Jaminan Sosial</b>		
7.	Memberikan jaminan sosial	Ps. 94 & Ps. 99
<b>Perlindungan Keselamatan Kerja dan Kesehatan</b>		
8.	Wajib memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja	Ps. 35 ayat 1 & 2, dan Ps. 86
9.	Memberikan kesempatan menyusui anak	Pasal 83
10.	Larangan memecat pekerja hamil	Ps. 153 ayat 1e, dan pasal 153 ayat 2
11.	Larangan memaksa pekerja mengundurkan diri	Pasal 154 huruf b

Kompensasi untuk wanita hamil dan melahirkan yang tecantum dalam UU No.13 Tahun 2003 dapat dirangkum sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial (*financial compensation*)
  - a) Langsung terdiri :
    - Upah
    - Upah tetap kepada pekerja cuti melahirkan
  - b) Tidak langsung terdiri :
    - Mendapatkan waktu istirahat dan cuti dan bagi pekerja hamil dan melahirkan mendapat upah penuh.
    - Pengusaha tetap memberikan upah kepada suami apabila cuti istri melahirkan dan keguguran kandungan.
2. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*)
  - Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
  - Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
  - Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
  - Pengusaha memberikan cuti kepada suami apabila istri melahirkan atau keguguran selama 2 (dua) hari.

Hak lain :

- Tidak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

#### **Dampak Ketidakadilan Kompensasi bagi Pekerja**

Diskriminasi yang diterima oleh para pekerja akan berdampak buruk bagi perusahaan. Diskriminasi membuat kinerja pekerja menurun karena terganggu dan suasana kerja menjadi kurang baik (Renirosari, 2007) [15]. Terdapat satu hasil penelitian terdahulu dengan judul jurnal 'We Like You, But We Don't Want You'—The Impact of Pregnancy in the Workplace (Masset & Kirsten, 2007) [15].

bahwa wanita hamil di tempat kerja distereotipkan sebagai penghambat dan tidak kompeten pada pengalaman kerja.

Menurut Leiter & Richaud [17], diskriminasi yang dialami karyawan dapat membawa dampak menurunnya moral karyawan, menurunnya motivasi untuk mendorong semangat kerja dan menurunnya produktivitas karyawan tersebut. Adanya diskriminasi yang terjadi di lingkungan kerja yang dilakukan pihak perusahaan maupun rekan kerja dapat menyebabkan demotivasi bagi pekerja yang mengalami perlakuan diskriminatif. Pemberian kesempatan dan hak yang tidak merata dapat saja membuat motivasi karyawan menurun.

Keadilan kompensasi harus mempunyai manfaat yang sama bagi pekerja wanita hamil dan melahirkan. Terwujudnya kesetaraan dan keadilan kompensasi ditandai dengan tidak adanya diskriminasi bagi pekerja wanita, terutama tidak adanya perbedaan mengenai pemberian kompensasi bagi pekerja hamil dan melahirkan, dan dengan demikian mereka memperoleh manfaat yang setara dan adil dari peraturan perusahaan [18]. Keadilan juga dapat memberikan motivasi kerja. Tidak adanya perbedaan dalam memberikan kompensasi membuat motivasi dan produktivitas pekerja meningkat juga *turnover* pekerja jadi menurun [19].

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu mendeskripsikan tanggapan responden mengenai keadilan kompensasi dan manfaatnya bagi pekerja wanita yang hamil dan melahirkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja wanita hamil dan melahirkan yang bekerja di perusahaan di Jawa Tengah. Responden dalam penelitian ini yaitu 101 pekerja wanita hamil dan melahirkan yang bekerja di dua Perusahaan Kayu Lapis di Jawa Tengah tersebut dengan menggunakan *Saturation sampling technique*. Namun jumlah responden yang datanya digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya hanya berjumlah 93 orang wanita, karena ada 8 buah kuesioner yang datanya tidak lengkap.

Profil umum responden yang diteliti paling muda berusia 20 tahun dan yang paling tua yaitu 50 tahun. Persentase usia responden terbanyak tersebar antara 30-39 tahun (49,5 %). Usia responden ini berarti tergolong dalam usia muda dan masih produktif. Semua responden dalam penelitian ini adalah pekerja wanita yang telah menikah, pernah hamil atau melahirkan pada saat bekerja pada perusahaan.

Dilihat dari tingkat pendidikan terakhirnya, sebagian besar responden berpendidikan terakhir SD dan SMP yaitu sebesar 56,9%, berpendidikan SMA sebesar 41,9%, sisanya 2,2 % berpendidikan Diploma. Semua responden telah bekerja > 5 tahun, paling

banyak telah bekerja 5-9 tahun (47,3%), 10-20 tahun (46%), dan di atas 20 tahun (6,5%).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada para responden. Kuesioner tersebut diberi skala likert dari 1 – 5, di mana 1=Tidak Sesuai, 2=Kurang Sesuai, 3=Cukup Sesuai, 4=Sesuai, dan 5=Sangat Sesuai. Setiap kategori pertanyaan dirata-rata sesuai dengan konsepnya masing-masing. Untuk mengetahui interpretasi jawaban menggunakan interval kategori jawaban seperti pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2. Interval Kategori Jawaban**

Tingkatan Skala	Interval	Interpretasi
1	1,00 – 1,80	Sangat tidak sesuai
2	1,81 – 2,60	Tidak sesuai
3	2,61 – 3,40	Cukup sesuai
4	3,41 – 4,20	Sesuai
5	4,21 – 5,00	Sangat Sesuai

Selain dari responden, data juga diperoleh berdasarkan wawancara kepada beberapa nara sumber di perusahaan yaitu Direktur dan HRD perusahaan dengan menggunakan teknik wawancara secara mendalam. Selanjutnya data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik diskriptif sederhana.

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Kompensasi dari Sudut Perusahaan

Perusahaan yang diteliti memiliki peraturan perusahaan yang memberlakukan kebijakan mengenai upah, masa cuti, jaminan kesehatan, dan jaminan keselamatan kerja untuk para pekerja wanita hamil dan melahirkan dengan uraian sebagai berikut :

- Upah  
Perhitungan dalam pemberian upah yang diberikan perusahaan adalah gaji pokok+ tunjangan masa kerja+ tunjangan jabatan+ premi+ tunjangan makan + tunjangan hadir, gaji pokok yang diberikan sesuai dengan UMK setempat. Selama pekerja cuti hamil dan sakit, perusahaan tidak memotong upah pokok, hanya dipotong uang hadir saja. Kenaikan upah diberikan secara berkala apabila pekerja sudah bekerja lebih dari 3 tahun.
- Masa cuti
  - Cuti haid  
Perusahaan memberikan cuti haid sebanyak 2 kali atau 2 hari dalam satu bulan, tanpa memotong gaji pokok, apabila tidak diambil, pekerja mendapatkan bonus lembur 1,5 jam dalam sehari cuti.
  - Cuti hamil  
Perusahaan memberikan cuti hamil kepada para pekerja wanita selama 3 bulan penuh, dapat diambil

Created with

ataupun setelah melahirkan penuh. Cuti juga diberikan kepada pekerja pria selama 2 hari untuk menunggui istri yang melahirkan.

3. Jaminan sosial  
Setiap pekerja pria maupun wanita mendapatkan jaminan sosial berupa jamsostek. Perusahaan juga memberikan pinjaman lunak bagi para pekerja yang akan membangun tempat tinggal, khususnya yang telah berkeluarga, pinjaman dapat dikembalikan sesuai dengan perjanjian seperti pemotongan upah untuk cicilan ataupun kontrak kerja selama beberapa tahun. Pemberian pinjaman lunak ini yang dianggap sebagai jaminan tempat tinggal oleh para pekerja.
4. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja
  - Perusahaan tidak memperbolehkan pekerja membawa anak kecil ke tempat produksi dikarenakan faktor keamanan yang harus dijaga, anak kecil boleh di bawa namun tidak di tempat produksi, tapi bolehnya di tempat istirahat dan loker. Apabila pekerja memang membawa anak ke tempat kerja, dan ingin menyusui, dapat dilakukan pada saat istirahat atau makan siang, bila mendesak, dapat dilakukan sebelum jam istirahat dengan seijin pengawas terlebih dahulu.
  - Perusahaan menyediakan tempat sebagai unit kesehatan pekerja dengan menyediakan tempat tidur dan obat-obatan P3K untuk para pekerja.
  - Perusahaan memberikan kartu kesehatan yang dapat digunakan apabila pekerja sakit, kartu digunakan untuk di Rumah Sakit Pusat Kesehatan Umum terdekat dari lokasi perusahaan. Setiap pekerja yang sakit dan tidak dapat ditangani di perusahaan, akan dirujuk ke rumah sakit dengan biaya ditanggung oleh perusahaan.
  - Perusahaan memberikan peralatan untuk keselamatan kerja bagi para pekerja wanita yaitu berupa pembagian masker dan seragam dengan standar perusahaan secara gratis dan memberikan asupan susu untuk menjaga kesehatan paru-paru para pekerja.
5. Pemberian kompensasi lain yaitu berupa memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) pada pekerja berupa uang, pemberian fasilitas koperasi sehingga karyawan dapat dengan mudah mendapatkan barang diinginkan sesuai dengan kebutuhan kerja, dan mendapatkan seragam gratis satu tahun sekali.

Dari informasi yang disampaikan pihak perusahaan, nampak bahwa peraturan perusahaan yang berlaku di kedua perusahaan mengenai kompensasi yang di berikan kepada pekerja hamil dan melahirkan sudah sesuai dengan Undang-Undang

Republik Indonesia No.13 Tahun 2003, yang mengatur hak-hak para pekerja.

### Tanggapan Pekerja Wanita Tentang Kesesuaian Kompensasi yang diterima dengan Peraturan Perusahaan

Berikut akan dibahas mengenai tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian upah yang diterima dengan peraturan perusahaan seperti pada Tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Upah yang Diterima dengan Peraturan**

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

No	Pertanyaan	Rata-rata
1.	Upah sesuai UMK	3,87
2.	Upah sesuai beban kerja	3,89
3.	Pemotongan upah saat sakit	4,13
4.	Upah lembur	4,34
5.	Upah selama cuti melahirkan	3,70
6.	Upah sama dengan pekerja lain	3,94
7.	Kenaikan upah	4,26
8.	Upah diterima sesuai waktu	3,94
		<b>4,00</b>

Dari Tabel 3 di atas terlihat bahwa rata-rata tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian upah yang diterima dengan peraturan perusahaan adalah **sesuai**, yang ditunjukkan dengan skor 4. Adapun kategori yang dinyatakan **sesuai** antara lain adalah: upah sesuai UMK, upah sesuai beban kerja, pemotongan upah saat sakit, upah selama cuti melahirkan, upah sama dengan pekerja lain, dan upah diterima sesuai waktu. Sedangkan untuk kategori yang dinyatakan **sangat sesuai** adalah: upah lembur, dan kenaikan upah.

### Tanggapan Pekerja Wanita tentang Kesesuaian Masa Cuti yang Diterima dengan Peraturan Perusahaan

Tabel 4 di bawah ini menunjukkan data mengenai tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian masa cuti yang diterima dengan peraturan perusahaan. Rata-rata tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian masa cuti yang diterima dengan peraturan perusahaan adalah **sesuai**. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,99. Adapun kategori yang dinilai **sesuai** adalah: cuti haid, cuti untuk suami. Sedangkan

kategori yang dinilai **sangat sesuai** adalah: cuti hamil, cuti hamil tiga bulan, dan kemudahan cuti.

**Tabel 4. Tanggapan Pekerja Wanita Tentang Kesesuaian Masa Cuti yang Diterima dengan Peraturan Perusahaan**

No	Pertanyaan	Rata-rata
1.	Cuti haid	3,44
2.	Cuti hamil	4,23
3.	Cuti hamil tiga bulan	4,19
4.	Cuti untuk suami	3,90
5.	Kemudahan cuti	4,19
		<b>3,99</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

**Tanggapan Pekerja Wanita tentang Kesesuaian Jaminan Sosial yang Diterima dengan Peraturan Perusahaan**

Data tentang tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian jaminan sosial yang diterima dengan peraturan perusahaan terdapat pada Tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5. Tanggapan Pekerja Wanita Tentang Kesesuaian Jaminan Sosial yang Diterima dengan Peraturan Perusahaan**

No	Pertanyaan	Rata-rata
1.	Jaminan kesehatan	4,27
2.	Jaminan hari tua	4,09
3.	Jaminan perumahan	2,35
4.	Jamsos keluarga	4,09
		<b>3,77</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diketahui bahwa rata-rata tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian jaminan sosial yang diterima dengan peraturan perusahaan adalah **sesuai**. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yaitu 3,77. Adapun kategori yang dinyatakan **kurang sesuai** adalah: jaminan perumahan. Sedangkan kategori yang dinyatakan **sesuai** adalah: jaminan hari tua dan jamsos keluarga, serta kategori yang dinilai **sangat sesuai** adalah: jaminan kesehatan.

**Tanggapan Pekerja Wanita tentang Kesesuaian Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang Diterima dengan Peraturan Perusahaan**

Tabel 6 di bawah ini adalah data mengenai tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diterima dengan peraturan perusahaan. Hasil olah data menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian upah perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diterima dengan peraturan perusahaan adalah **cukup sesuai**.

Adapun kategori yang dinilai **tidak sesuai** adalah: ada kesempatan membawa anak, tersedia fasilitas menyusui anak, dan waktu menyusui anak. Sedangkan kategori yang dinilai **sesuai** adalah: pekerjaan aman untuk wanita hamil dan kategori yang dinilai **sangat sesuai** adalah: fasilitas P3K, fasilitas poliklinik, peralatan keselamatan kerja, tidak memecat karyawan hamil, tidak memecat pada saat cuti, dan tidak memaksa mengundurkan diri.

**Tabel 6. Tanggapan Pekerja Wanita Tentang Kesesuaian Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang Diterima**

No	Pertanyaan	Rata-rata
1.	Pekerjaan aman untuk wanita hamil	4,09
2.	Ada Kesempatan membawa anak	1,61
3.	Ketersediaan Fasilitas menyusui anak	1,78
4.	Diberikan Waktu untuk menyusui anak	1,77
5.	Ketersediaan Fasilitas P3K	4,40
6.	Ketersediaan Fasilitas Poliklinik	4,44
7.	Ketersediaan Peralatan keselamatan kerja	4,45
8.	Tidak memecat karyawan hamil	4,31
9.	Tidak memecat pada saat cuti	4,26
10.	Tidak memaksa karyawan hamil mengundurkan diri	4,36
		<b>3,34</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

**Tanggapan Pekerja Wanita tentang Manfaat Kompensasi bagi Pekerja Wanita**

Tanggapan pekerja wanita mengenai tanggapan pekerja wanita tentang manfaat kompensasi bagi pekerja wanita dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

**Tabel 7. Tanggapan Pekerja Wanita tentang Manfaat Kompensasi bagi Pekerja Wanita**

No	Pertanyaan	Rata-rata
1.	Upah untuk keluarga	3,19
2.	Upah untuk diri sendiri	3,61
3.	Upah sesuai ketentuan perusahaan	4,00
4.	Upah sesuai beban kerja	3,78
5.	Mudah meminta cuti haid	3,44
6.	Mudah meminta cuti hamil	4,21
7.	Fasilitas jamsos berguna	4,20
8.	Fasilitas jamsos untuk keluarga	3,78
9.	Menggunakan fasilitas P3K	4,22
10.	Terlindungi bahaya saat hamil	4,05
11.	Terlindungi dari kecelakaan kerja	4,30
		<b>3,54</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan pekerja wanita tentang manfaat kompensasi bagi pekerja wanita adalah **bermanfaat**. Hal ini dapat ditunjukkan melalui skor rata-rata yaitu 3,54. Adapun kategori yang dinilai **bermanfaat** adalah: upah untuk keluarga, upah untuk diri sendiri, upah sesuai ketentuan perusahaan, upah sesuai beban kerja, mudah meminta cuti haid, fasilitas jamsos untuk keluarga, dan terlindungi bahaya saat hamil. Sedangkan kategori yang dinilai **sangat bermanfaat** adalah: mudah meminta cuti hamil, fasilitas jamsos berguna, menggunakan fasilitas P3K, dan terlindungi dari kecelakaan kerja.

#### Pembahasan

Tanggapan pekerja tentang kesesuaian kompensasi yang diterima dengan peraturan perusahaan dan manfaat kompensasi bagi pekerja wanita memiliki skor rata-rata 3,73, seperti yang terlihat pada Tabel 8 di bawah ini.

**Tabel 8. Tanggapan Pekerja tentang Kesesuaian Kompensasi yang Diterima dengan Peraturan Perusahaan dan Manfaat Kompensasi**

No	Keterangan	Rata-rata	kesim
1	Tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian upah yang diterima dengan peraturan perusahaan	4,00	Sesuai
2	Tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian masa cuti yang diterima dengan peraturan perusahaan	3,99	Sesuai
3	Tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian jaminan sosial yang diterima dengan peraturan perusahaan	3,77	Sesuai
4	Tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diterima dengan peraturan perusahaan	3,34	Sesuai
5	Tanggapan pekerja wanita tentang manfaat kompensasi bagi pekerja wanita	3,54	Bermanfaat
	Rata-rata	3,73	

Dari Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa para pekerja wanita hamil atau pernah melahirkan telah merasakan kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan peraturan perusahaan yang mengacu pada UU No. 13 tahun 2003 berupa pemberian kompensasi (upah, masa cuti, jaminan sosial, perlindungan dan keselamatan kerja) kepada para pekerja wanita hamil/ melahirkan. Para pekerja wanita yang hamil atau pernah melahirkan juga telah merasakan manfaat dari kompensasi yang diterima tersebut.

Berdasarkan tanggapan para pekerja wanita hamil/ melahirkan diperoleh data tentang kategori yang sesuai dan sangat sesuai serta kategori bermanfaat dan sangat bermanfaat dari kompensasi (upah, masa cuti, jaminan sosial, perlindungan dan keselamatan kerja) yang diterima, yang dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini.

**Tabel 9. Kategori yang Sesuai serta Bermanfaat dan dari Kompensasi yang Diterima Menurut Responden**

No	Tanggapan Responden tentang:	Kategori yang Sesuai serta Kategori yang Bermanfaat
1	Kesesuaian upah yang diterima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah sesuai UMK</li> <li>• Upah sesuai beban kerja</li> <li>• Pemotongan upah saat sakit</li> <li>• Upah selama cuti melahirkan</li> <li>• Upah sama dengan pekerja lain</li> <li>• Upah diterima sesuai waktu</li> <li>• Upah lembur</li> <li>• Kenaikan upah</li> </ul>
2	Kesesuaian masa cuti yang diterima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuti haid</li> <li>• Cuti untuk suami</li> <li>• Cuti hamil</li> <li>• Cuti hamil tiga bulan</li> <li>• Kemudahan cuti</li> </ul>
3	Kesesuaian jaminan sosial yang diterima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaminan hari tua</li> <li>• Jamsos keluarga</li> <li>• Jaminan kesehatan</li> </ul>
4	Kesesuaian perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diterima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan aman untuk wanita hamil</li> <li>• Fasilitas P3K</li> <li>• Fasilitas poliklinik</li> <li>• Peralatan keselamatan kerja</li> <li>• Tidak memecat karyawan hamil</li> <li>• Tidak memecat pada saat cuti</li> <li>• Tidak memaksa mengundurkan diri</li> </ul>
5	Manfaat kompensasi bagi Responden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah sesuai ketentuan perusahaan</li> <li>• Upah sesuai beban kerja</li> <li>• Mudah meminta cuti haid</li> <li>• Fasilitas Jamsos untuk keluarga</li> <li>• Terlindungi bahaya saat hamil</li> <li>• Mudah meminta cuti hamil</li> <li>• Fasilitas jamsos berguna</li> <li>• Menggunakan fasilitas P3K</li> <li>• Terlindungi dari kecelakaan kerja</li> </ul>

## KESIMPULAN

Pekerja wanita hamil dan melahirkan menilai terdapat kesesuaian kompensasi (upah, masa cuti, jaminan sosial, perlindungan dan keselamatan kerja) yang diterima dibandingkan dengan ketentuan UU No.13 Tahun 2003. Pekerja wanita hamil dan melahirkan dalam penelitian ini juga telah menerima bentuk kompensasi sesuai dengan yang telah ditentukan dalam peraturan perusahaan. Selanjutnya para pekerja wanita hamil dan melahirkan dalam penelitian ini juga berpendapat bahwa kompensasi yang mereka terima bermanfaat bagi mereka dan juga keluarga.

## Saran

Tanggapan pekerja wanita tentang kesesuaian jaminan sosial yang diterima dengan peraturan perusahaan memiliki kategori yang dinyatakan **kurang sesuai** yaitu jaminan perumahan. Hal ini memberi indikasi adanya kebutuhan akan dukungan perusahaan dalam memfasilitasi para pekerja wanita memperoleh rumah hunian. Oleh karena itu perusahaan dapat memperhatikan kebutuhan ini dengan cara menyediakan mess atau bekerjasama dengan bank dalam hal penyediaan KPR dengan cicilan yang ringan. Selain masalah perumahan, responden juga menilai perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diterima belum sesuai dengan peraturan perusahaan seperti adanya kesempatan membawa anak, ketersediaan fasilitas menyusui anak, dan waktu menyusui anak. Untuk itu perusahaan perlu memikirkan adanya fasilitas penitipan anak-anak karyawan yang lokasinya berdekatan dengan perusahaan sehingga karyawan tetap bisa menyusui anaknya pada jam-jam tertentu.

## Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik, 2012, Persentase Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin, Jakarta, Indonesia
- Hitt, M. A dan Zikmund. W. G., Discrimination in Industrial Employment, *Ebsco Host*, Vol. 9 Issue 2, p217-231. 15p, 1990
- Walker, Helen, dan Diane Grant. *Women's Experiences and Perceptions of Age Discrimination in Employment: Implications for Research and Policy*, Cambridge University Press, doi:10.1017/S1474746406003320, 2007.
- Drake, Valenti dan Burke.W. Employment Discrimination : An Empirical Study Of Individuals' Reaction to Offensive Workplace Conduct. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 125 Issue 6, p1307-1380. 74p, 2012.
- Sabrina, Astril. Lima Kasus Diskriminasi Terburuk Pascareformasi.

- <http://nasional.kompas.com/read/2012/12/23/15154962/Lima.Kasus.Diskriminasi.Terburuk.Pascareformasi.Minggu.23.Desember.2012>.
- Chester, Nefertiti dan Kleiner, Brian H., Pregnancy in the Workplace, *The International Journal of Sociology and Social Policy*, : 137-147, 2001
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, Indonesia
- Khotimah, Khusnul. Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan, *Jurnal Studi Gender & Anak*, Vol.4 No.1 Jan-Jun pp.158-180, 2009.
- Diskriminasi Intai Perempuan Hamil yang Bekerja. <http://female.kompas.com/read/2012/02/16/09531443/Diskriminasi.Intai.Perempuan.Hamil.yang.Bekerja>. Kamis, 16 Februari 2012
- Sutomo, Paguci. Wanita dan Diskriminasi di Dunia Kerja. <http://hukum.kompasiana.com/2012/04/24/wanita-dan-diskriminasi-di-dunia-kerja-457940.html>. 24 April 2012
- Suciati, dkk. *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta, Universitas Terbuka, 2003.
- Sihite, Romany. *Perempuan, Kesetaraan, Keadilan Suatu Tinjauan Berwawasan Gender*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 6, 2007.
- Laporan Komnas Perempuan atas Implementasi Konvensi Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan kepada Komite CEDAW periode 2007-2011.
- Kantor Perburuhan Internasional, 2006, Konvensi Perlindungan Kehamilan 2000, Jakarta, Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghallia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta, 2009.
- [17] Leiter, M. P & Richaud, L., Relationship of Occupational Hazard With Burn Out: An Assessment of Measures and Models, *Journal of Occupational Health Psychology*, 2007.
- Juliani, Any. Reuse of Domestic Wastewater for Irrigation (Special Reference Yogyakarta Province), *Proceeding the 1st International Conference on Sustainable Built Environment*, Yogyakarta, 2011
- Suharti, Lieli & Agustina, Debby. *Diskriminasi di Tempat Kerja (Studi Terhadap Karyawan di Sebuah MNC di Indonesia)*, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret, 2010

