

PENGARUSUTAMAAN GENDER DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Oleh :

Hervina Puspitosari, Andina Elok Puri Maharani

Abstrak

Gender adalah suatu konstruksi budaya tentang peran fungsi dan tanggung jawab sosial antara laki-laki dan perempuan. Sejarah perbedaan gender antara manusia jenis laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang. Evaluasi dilakukan meliputi 5 aspek yakni aspek dukungan politik, aspek kebijakan, aspek kelembagaan, aspek sistem informasi, aspek sumber daya manusia. Berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembangunan ketenagakerjaan (program APBN), dinilai masih kurang memberi manfaat bagi pengembangan PUG. Kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk pengarusutamaan gender masih sangat terbatas. Belum banyak kegiatan program ketenagakerjaan yang mengarusutamakan gender. Hal ini disebabkan karena pendekatan yang digunakan dalam kegiatan pengarusutamaan gender menggunakan pendekatan proyek. Keterbatasan konsep pemahaman berwawasan gender para pelaksana di lapangan menjadikan kendala dalam pengarusutamaan gender.

Kata Kunci : Pengarusutamaan, Gender, Ketenagakerjaan

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini, gender merupakan isu utama yang menjadi sorotan publik. Gender merupakan kajian tentang tingkah laku perempuan dan hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan. Gender berbeda dari seks atau jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang bersifat biologis. Ini disebabkan yang dianggap maskulin dalam satu kebudayaan bisa dianggap sebagai feminim dalam budaya lain. Dengan kata lain, ciri maskulin atau feminim itu tergantung dari konteks sosial-budaya bukan semata-mata pada perbedaan jenis kelamin. Ketidakseimbangan berdasarkan gender (*gender inequality*) mengacu pada ketidakseimbangan akses sumber-sumber yang langka dalam masyarakat. Sumber-sumber yang penting itu meliputi kekuasaan barang-barang material, jasa yang diberikan orang lain, prestise, perawatan medis, otonomi pribadi, kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan, serta kebebasan dari paksaan atau siksaan fisik.

Sejarah perbedaan gender antara manusia jenis laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang. Oleh karena itu perbedaan-perbedaan gender dikarenakan banyak hal, diantaranya dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksi secara sosial atau kultural, melalui ajaran keagamaan maupun negara. Melalui proses panjang sosialisasi gender tersebut akhirnya dianggap menjadi ketentuan Tuhan, seolah-olah

bersifat biologis yang tidak bisa diubah lagi, sehingga perbedaan-perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan perempuan.

Dalam banyak masalah di dunia kedudukan wanita seringkali di anggap lebih rendah dari pria, pandangan yang tidak seimbang atas wanita ini menimbulkan suatu masalah klasik yang dihadapi kaum wanita yaitu ketidakadilan perbedaan gender (Sulistiyowati Irianto. 2006:489).

Ketertinggalan perempuan mencerminkan masih adanya ketidakadilan dan ketidak setaraan antara laki-laki dan perempuan di Indonesia, hal ini dapat terlihat dari gambaran kondisi perempuan di Indonesia. Sesungguhnya perbedaan gender dengan pemilihan sifat, peran, dan posisi tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan, namun pada kenyataannya perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan.

Berbagai pembedaan peran, fungsi, tugas dan tanggung jawab serta kedudukan antara laki-laki dan perempuan baik secara langsung maupun tidak langsung dan dampak suatu peraturan perundang-undangan maupun kebijakan telah menimbulkan berbagai ketidakadilan karena telah berakar dalam adat, norma, ataupun struktur masyarakat. Gender masih diartikan oleh masyarakat sebagai perbedaan jenis kelamin. Masyarakat belum memahami bahwa gender adalah suatu konstruksi budaya tentang peran fungsi dan tanggung jawab sosial antara laki-laki dan perempuan. Kondisi demikian mengakibatkan kesenjangan peran sosial dan tanggung jawab sehingga terjadi diskriminasi, terhadap laki-laki dan perempuan. Hanya saja bila dibandingkan, diskriminasi terhadap perempuan kurang menguntungkan dibandingkan laki-laki.

Mengingat berbagai pertimbangan tersebut diatas, pemerintah perlu membuat sebuah kebijakan publik yang berkaitan dengan isu gender di Indonesia. Dimana Pembuat kebijakan publik adalah para pejabat-pejabat publik, termasuk para pejabat senior pemerintah (*public bureaucrats*) yang tugasnya tidak lain adalah untuk memikirkan dan memberikan pelayanan demi kebaikan publik (*public good*). Dalam hubungan ini para ahli, fister busch (1983) membagi kebaikan publik itu dalam 5 unsur keamanan (*security*), hukum dan ketertiban umum (*law and order*), keadilan (*justice*). Kebebasan (*liberty*) dan kesejahteraan (*welfare*). Di negara-negara maju, isu-isu yang menyangkut persoalan keamanan, hukum, ketertiban sudah lama tidak lagi menjadi isu kontroversial dalam keputusan-keputusan (*policy decisions*) pemerintah (Solichin A.W, 2002:47).

Karena itu bagi para pembuat kebijakan di negara ini, isu-isu yang selalu menyedot perhatian mereka ialah yang menyangkut nilai-nilai keadilan, kebebasan.

Pelaksanaan pengarusutamaan gender (PUG) di Indonesia dimulai sejak dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Untuk mengetahui sejauhmana pelaksanaan PUG, terutama dikaitkan dengan pelaksanaan PUG dalam perencanaan pembangunan, dilakukan kegiatan evaluasi pelaksanaan PUG oleh Direktorat Kependudukan dan Pemberdayaan Perempuan, Bappenas bekerja sama dengan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan. Evaluasi pelaksanaan PUG dilakukan salah satunya di sektor

ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan karena pada sektor ketenagakerjaan, perempuan masih sering ditempatkan di posisi yang tersudut. Dalam rangka mendukung penyelenggaraan perencanaan pembangunan yang responsif gender, Direktorat Kependudukan dan Pemberdayaan Perempuan Bappenas bekerja sama dengan CIDA melalui *Women's Support Project Phase II*, telah berhasil mengembangkan suatu alat analisis yang dikenal dengan *Gender Analysis Pathway* (GAP). GAP merupakan alat analisis yang dapat digunakan terutama oleh para perencana di seluruh sektor pembangunan dalam melakukan proses perencanaan, sehingga kebijakan/program/proyek kegiatan pembangunan yang dihasilkan dapat menjadi responsif gender. Perencanaan yang responsif gender itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu perencanaan yang dilakukan dengan memasukkan perbedaan-perbedaan pengalaman, aspirasi, dan permasalahan yang dihadapi perempuan dan laki-laki sebagai target dan sasaran dari pembangunan, ke dalam proses penyusunan perencanaan, sehingga kebijakan/program/kegiatan pembangunan tersebut dapat turut menjamin terwujudnya keadilan dan kesetaraan gender di berbagai sektor pembangunan. Proses ini juga dikenal dengan istilah pengarusutamaan gender (PUG) dalam perencanaan kebijakan/program/kegiatan pembangunan.

Pelaksanaan PUG di Indonesia telah dimulai pada awal tahun 2000, yaitu dengan menggunakan GAP sebagai alat analisis perencanaan pembangunan untuk mengevaluasi dan menganalisis kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan dalam Repelita VI di sektor ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas akhirnya pemerintah mengesahkan Inpres No. 9 tahun 2000 tentang PUG dalam Pembangunan Nasional, yaitu suatu Instruksi Presiden kepada semua Menteri, Lembaga Tinggi Negara, Panglima Angkatan Bersenjata, Gubernur, Bupati, dan Walikota, untuk melakukan PUG dalam keseluruhan proses pembangunan, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan, termasuk salah satunya di bidang ketenagakerjaan.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2004-2009, yang telah diundangkan sebagai Peraturan Presiden No. 7 Tahun 2005, mengamanatkan bahwa peningkatan kualitas hidup perempuan serta kesejahteraan dan perlindungan anak merupakan salah satu dari agenda menciptakan Indonesia yang adil dan demokratis. Upaya tersebut diperkuat setiap tahunnya, melalui Rencana Kerja Pemerintah (RKP), yang merupakan penjabaran dari RPJMN. Dalam RKP 2006, pengarusutamaan gender telah ditetapkan sebagai salah satu prinsip pengarusutamaan yang harus dilakukan oleh seluruh sektor pembangunan untuk memastikan kebijakan/program/kegiatan pembangunan responsif terhadap isu-isu gender. Disebutkan di dalam RKP 2006 tersebut, bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional harus senantiasa mempertimbangkan prinsip-prinsip pengarusutamaan, yaitu tata-laksana pemerintahan yang baik (*good governance*), pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*), partisipasi masyarakat, desentralisasi, dan gender.

II. PEMBAHASAN

A. Evaluasi PUG Sektor Ketenagakerjaan

Evaluasi kebijakan publik adalah sebuah fase yang paling kritis, artinya di sini partisipasi publik sebagai hal yang paling fundamental dalam paradigma kritis dalam studi kebijakan publik menjelma menjadi sebuah bentuk keterlibatan yang sarat dengan kegiatan kritik. Fungsi dari evaluasi pada dasarnya memberikan informasi yang valid tentang kinerja kebijakan, untuk menilai kepatantasan tujuan atau target dengan masalah yang dihadapi, untuk memberi sumbangan pada kebijakan lain terutama dari segi metodologinya (Fadilah Putra. 2003: 95-96). Beberapa faktor yang mempengaruhi pembuatan kebijaksanaan antara lain adanya pengaruh tekanan-tekanan dari luar, adanya pengaruh kebiasaan lama, adanya pengaruh sifat-sifat pribadi, adanya pengaruh dari kelompok luar dan adanya pengaruh keadaan masa lalu (Irfan Islamy. 2002: 25-26). Pembuatan kebijaksanaan pemerintah untuk menghapus deskriminasi gender dengan Inpres Nomer 9 tahun 2000 karena adanya faktor desakan dari kaum wanita agar mendapatkan keadilan dalam bidang pekerjaan, mengingat berbagai masalah diskriminasi wanita dalam pekerjaan di Indonesia. Sehingga perlu adanya ketegasan dari pemerintah pusat sampai daerah sebagai negara yang ikut meratifikasi agar ada jaminan ditegakkannya ha-hak perempuan dalam pekerjaan. (Mohammad Farid. 2007:38).

Pelaksanaan PUG di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang difokuskan dalam evaluasi ini meliputi 5 aspek, yaitu (a) dukungan politik, (b) kebijakan, (c) kelembagaan, (d) sistem informasi, dan (e) sumber daya manusia (SDM).

1. Aspek Dukungan Politik

Kebijakan Depnakertrans mengenai pengarusutamaan gender, mulai nampak pada masa pemerintahan Kabinet Persatuan Nasional. Pada waktu itu, pemerintah secara bersungguh-sungguh dan konsisten telah melakukan berbagai upaya reformasi hukum ketenagakerjaan termasuk hukum atau peraturan untuk menangani masalah gender. Hal ini sejalan dengan amanat GBHN 1999-2004 dalam upaya untuk meningkatkan kedudukan dan peran perempuan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Di samping itu, Konvensi PBB tahun 1979 tentang "Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan", juga telah diratifikasi dengan UU No. 7 Tahun 1984. Selanjutnya, pada tahun 2000 diterbitkan Inpres No. 9/2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.

Berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, Indonesia saat ini telah meratifikasi Konvensi ILO NO. 100 mengenai Pengupahan Sama bagi Buruh Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama. Konvensi ini didukung dengan UU No. 80 Tahun 1957. Konvensi lainnya yang berkaitan dengan ini, adalah Konvensi ILO No. 111 tahun 1999 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Pelaksanaannya didukung dengan UU No. 21 Tahun 1999.

Untuk mendukung kebijakan-kebijakan tersebut, maka disusun perangkat peraturan untuk mendukung pelaksanaan konvensi ILO, antara lain:

- a. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1988 tentang Larangan Diskriminasi bagi Pekerja Wanita;
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 1989 tentang Larangan PHK bagi Pekerja Perempuan yang Menikah, Hamil, dan Melahirkan;
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1989 tentang Pedoman Mempekerjakan Pekerja Perempuan Malam Hari;
- d. Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. 02 Tahun 1991 tentang Memberikan Keleluasaan bagi Pekerja Perempuan yang Menyusui Anak;
- e. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1996 tentang Larangan Diskriminasi bagi Pekerja Perempuan dalam Peraturan Perusahaan;
- f. Surat Keputusan bersama antara Ditjen Binawas dan Ditjen Kesehatan Masyarakat Departemen Kesehatan No. 22 Tahun 1996 dan No. 202 Tahun 1996 tentang Kekurangan Gizi pada Pekerja Perempuan.

2. Aspek Kebijakan

Kebijakan, program, dan kegiatan pokok yang responsif gender di tingkat pusat yang dituangkan ke dalam Propenas 2000-2004 dan Repeta 2001-2004 selanjutnya telah dituangkan ke dalam kegiatan di daerah. Kegiatan ini terbatas dari anggaran pusat melalui dana dekonsentrasi. Kebijakan Departemen sebagai turunan dari Kebijakan Nasional (Propenas 2000-2004 dan RPJMN 2004-2009) telah secara tegas tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kebijakan Renstrada/Repetada dalam pengarusutamaan gender belum merata ke seluruh daerah. Masih banyak daerah yang belum melakukan kebijakan pengarusutamaan gender ke dalam dokumen perencanaannya.

Program-Program yang Responsif gender

Mencermati berbagai dampak negatif yang sering terjadi dalam pekerjaan, serta melihat masih adanya kelemahan dalam melaksanakan program pembangunan, pendekatan pengintegrasian gender dalam arus utama yang dilakukan melalui program-program di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini dimaksudkan untuk mempertimbangkan kedudukan pekerja perempuan dan laki-laki yang mana telah diperhitungkan pula keikutsertaannya dalam kegiatan-kegiatan program pembangunan.

Program-program pengarusutamaan gender yang dilakukan mencakup:

- 1) Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, melalui kegiatan:
 - a) penyusunan informasi pasar kerja dan pelayanan bursa kerja,
 - b) penyebarluasan informasi lowongan kerja dan penyempurnaan mekanisme penempatan TKI;

sasarannya adalah terbukanya peluang kerja dan kesempatan berusaha bagi tenaga kerja serta tujuannya adalah

 - (1) Meningkatkan kesempatan kerja bagi penganggur dan setengah penganggur di pedesaan dan perkotaan
 - (2) Mendorong mobilitas tenaga kerja pada industri yang padat karya

- (3) Menciptakan lapangan kerja produktif yang seluas-luasnya
- 2) Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja, melalui kegiatan penyempurnaan berbagai peraturan yang berkaitan dengan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja. Sasarannya adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha serta lembaga pranata industrial yang sehat sebagai sarana hubungan industrial. Tujuannya adalah menciptakan suasana hubungan kerja yang harmonis antara pelaku produksi, melalui peningkatan pelaksanaan hubungan industrial yang merupakan sarana untuk mempertemukan aspirasi pekerja dengan kemampuan perusahaan.
- 3) Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja
Evaluasi yang dilakukan dalam program ini difokuskan pada kegiatan
 - (a) penyusunan informasi pasar kerja dan pelayanan bursa kerja
 - (b) penyebarluasan informasi lowongan kerja. Kedua kegiatan ini erat kaitannya dengan upaya menghilangkan diskriminasi bagi pekerja perempuan.

Program-program Lainnya seperti pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan. Masih banyaknya perbedaan upah yang diterima antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan yang sama nilainya, memang tidak boleh terjadi. Secara politis, timbul persoalan karena ketika negara mempunyai angka pertumbuhan pencari kerja lebih tinggi dibandingkan dengan angka pertumbuhan kesempatan kerja (*labour surplus*). Apabila pertumbuhan angka pencari kerja tersebut menunjukkan bahwa pencari kerja perempuan lebih tinggi pertumbuhannya dibandingkan dengan laki-laki, hal ini karena disadari bahwa *bargaining power* pekerja perempuan lebih rendah. Dinamika pasar kerja yang tidak seimbang yang dapat dimaknai bahwa feminisasi yang kerap terjadi dalam pasar kerja yang secara revolusioner dilaksanakan oleh pengusaha adalah dalam rangka percepatan akumulasi modal. Ada kecenderungan bahwa upah yang diberikan pekerja perempuan lebih rendah dari pada pekerja laki-laki. Dalam perspektif gender, pemberian upah rendah bagi pekerja perempuan tersebut dikarenakan pekerja perempuan secara stereotype diposisikan sebagai pekerja yang bersedia diberi upah rendah (karena upah bagi mereka dianggap *second income*), mudah diatur, rendah daya resistensinya, dsb.

Memahami berbagai persoalan pekerja perempuan, yang perlu dilakukan oleh setiap pengawas ketenagakerjaan adalah melakukan deteksi terhadap kriteria pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan, apakah terdapat perbedaan antara upah pekerja laki-laki dan perempuan pada pekerjaan yang sama. Apabila terjadi dapat dilakukan pemeriksaan secara komprehensif dan penindakan secara tegas bagi perusahaan yang melanggar peraturan dengan maksud untuk menghapus diskriminasi yang terjadi dalam pekerjaan.

Dalam melakukan evaluasi, pendekatan yang dilakukan untuk kedua kegiatan tersebut, menggunakan dasar hukum Konvensi ILO No. 100 tentang Persamaan Pengupahan bagi Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang

Sama Nilainya. Selain itu ditetapkannya Undang-undang No. 7 tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan juga menjadi acuan dalam evaluasi ini. Untuk mendukung kedua kebijakan ini, diperlukan pedoman penempatan tenaga kerja berwawasan gender sebagai acuan penempatan tenaga kerja, agar dalam perekrutan dan penempatannya selalu memperhatikan kesetaraan dan keadilan gender. Meskipun Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI. No. 207/MEN/90 tentang Sistem Antar Kerja sudah pernah dikeluarkan, tetapi pelaksanaannya baru efektif setelah dikeluarkannya Inpres No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender. Pedoman penempatan tenaga kerja berwawasan gender ini kemudian disosialisasikan kepada para pelaksana "proyek" di lingkungan Departemen Tenaga Kerja Pusat dan Daerah, dan kepada sebagian perusahaan, dan juga asosiasi yang tergabung dalam pengerahan jasa tenaga kerja. Sosialisasi dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, yang bertujuan memberikan pedoman bagi para pengambil keputusan di instansi pemerintah, BUMN, dan swasta agar dalam proses perekrutan hingga penempatan tenaga kerja bertindak adil terhadap pekerja laki-laki dan perempuan dengan senantiasa memperhatikan kesetaraan dan keadilan gender.

Kegiatan pengarusutamaan gender yang diberikan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan meliputi:

1. Keterampilan Teknis.

Pendidikan keterampilan teknis yang dilaksanakan berkaitan dengan keterampilan karyawan laki-laki dan perempuan yang menjadi tanggungjawabnya.

2. Keterampilan Manajerial.

Pendidikan keterampilan manajerial adalah pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan penjenjangan karir karyawan laki-laki dan perempuan.

Melalui pendidikan dan pelatihan tersebut disosialisasikan pula program pengarusutamaan gender kepada para pelaksana program di tingkat pemerintahan pusat dan tingkat pemerintahan daerah, sebagian SDM di beberapa kantor BUMN dan beberapa perusahaan swasta.

3. Aspek Kelembagaan

- a. Meskipun dana dekonsentrasi cukup memadai untuk pelaksanaan kegiatan PUG di daerah, tetapi pelaksanaannya belum tentu sesuai dengan kebijakan pemerintah pusat.
- b. Bagi daerah yang mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan pelaksana PUG di pusat, biasanya dilakukan konsultasi kegiatan di daerah, sehingga pelaksanaannya sejalan dengan kebijakan PUG di pusat.
- c. Bagi daerah yang oleh karena keterbatasan dana APBN melalui dana dekonsentrasinya kurang memadai, kegiatan PUG tidak menjamin bahwa kegiatan tersebut seiring dengan kebijakan PUG nasional.
- d. Bagi daerah yang pendanaan PUG melalui dana dekonsentrasi sudah memadai, tetapi karena hubungan komunikasi dengan pusat kurang baik, kegiatan PUG belum seiring dengan kebijakan PUG nasional.

4. Aspek Sistem Informasi

- a. Pada tingkat pusat dan daerah, pemilahan data ketenagakerjaan, khususnya data pekerja perempuan sudah terpilah, tetapi hanya sampai pada tingkat provinsi.
- b. Untuk data pelaksanaan kegiatan dalam program, belum nampak adanya pemilahan data terinci menurut jenis kelamin. Khusus kegiatan untuk pemberdayaan pekerja perempuan, data dapat diketahui berapa jumlah perempuan yang melakukan kegiatan.
- c. Terkait dengan pemilahan data tersebut, sulit diketahui berapa jumlah dana yang digunakan untuk pengarusutamaan gender.

5. Aspek Sumber Daya Manusia

- a. SDM yang melaksanakan program di tingkat pusat belum sepenuhnya sadar dalam melakukan pemilahan kegiatan antara laki-laki dan perempuan dalam pelaksanaan program. Kecuali SDM yang benar-benar melakukan kegiatan khusus untuk pemberdayaan perempuan, memang sudah sadar dan memahami akan hal ini.
- b. Sama halnya untuk tingkat provinsi.

Kelima hal tersebut merupakan kegiatan pengarusutamaan gender yang dilakukan melalui program-program yang dilaksanakan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja

Evaluasi kegiatan pengarusutamaan gender dalam program ini difokuskan pada kegiatan penyempurnaan berbagai peraturan yang berkaitan dengan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.

Kegiatan pengarusutamaan gender yang dilakukan melalui program ini erat kaitannya dengan kerangka regulasi/peraturan yang dikeluarkan oleh Depnakertrans. Dalam pelaksanaannya, kegiatan dalam program ini lebih banyak memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan di perusahaan. Perlindungan ini dimaksudkan karena banyak pekerja perempuan yang kurang memperoleh perlindungan dari tempat bekerjanya, seperti persoalan upah yang sering lebih rendah dari laki-laki, kondisi kerja bagi pekerja perempuan, dan tidak tersedianya fasilitas untuk menyusui bagi pekerja yang mempunyai bayi. Selanjutnya Depnakertrans melakukan pengawasan di perusahaan yang banyak mempekerjakan pekerja perempuan oleh "*labour inspection*".

Dari evaluasi terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pekerja perempuan, terdapat 3 kebijakan, sebagai berikut.

1. Kebijakan yang bersifat protektif, yaitu kebijakan yang diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi, seperti istirahat haid, melahirkan/gugur kandungan, atau larangan pekerjaan di sektor pertambangan dsb.

2. Kebijakan yang bersifat korektif, yaitu kebijakan yang diarahkan pada peningkatan kedudukan pekerja, seperti larangan PHK pada perempuan yang karena menikah atau hamil dsb.
3. Kebijakan yang bersifat *non diskriminatif* yaitu kebijakan yang diarahkan pada kesetaraan hak dan kewajiban antara pekerja laki-laki dan perempuan.

a. Kebijakan yang bersifat protektif (berkaitan dengan perlindungan pekerja perempuan)

1. Pada dasarnya perlindungan pekerja dimaksudkan untuk menjamin agar pekerja diperlakukan lebih manusiawi. Selain mereka dapat bekerja lebih baik, mereka juga dapat kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban agama dan sosialnya.
2. Pasal 8 UU No. 1 Tahun 1951 menyebutkan seorang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lubang di dalam tanah atau tempat lain, dan mengambil logam dan bahan-bahan dari dalam tanah. Larangan ini tidak berlaku kepada wanita yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang terkadang harus turun di bagian-bagian tambang di bawah tanah.
3. Pasal ini tidak dimaksudkan untuk membatasi pekerjaan bagi perempuan, namun lebih ditekankan pada perlindungan terhadap aspek fisik pekerja perempuan karena diasumsikan bahwa pekerjaan di dalam tambang, lubang di bawah tanah membutuhkan tenaga yang kuat, sehingga rentan terhadap keselamatan dan kesehatan perempuan.
4. Ketentuan kerja malam bagi perempuan, di dalam Pasal 7 UU No. 1 Tahun 1951, menyebutkan bahwa seorang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita.
5. Dapat dikecualikan dalam pasal tersebut bahwa hal-hal dimana pekerja wanita pada malam hari tidak dapat dihindarkan berhubungan dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.
6. Ketentuan larangan bekerja pada malam hari ini dimaksudkan agar pekerja perempuan dapat memenuhi tugas-tugasnya sebagai istri dan ibu rumah tangga.
7. Perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari telah diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 041989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Wanita pada Malam Hari. Dalam ketentuan ini perusahaan yang mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari harus memenuhi syarat-syarat sbb: (a) sifat pekerjaan/jenis pekerjaan memerlukan kerja terus menerus, (b) untuk memenuhi target produksi, dan (c) memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh wanita.
8. Masih pada UU yang sama, Pasal 13 menyebutkan bahwa buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Pasal ini menjamin waktu istirahat bagi pekerja wanita

pada waktu haid dan mereka tetap mendapatkan upah (yang kemudian diatur dalam dalam PP No. 4 tahun 1951).

9. Waktu istirahat melahirkan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara internasional.

b. Kebijakan yang bersifat korektif

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03 Tahun 1989 tentang Larangan PHK bagi Pekerja Wanita karena Menikah, Hamil, dan Melahirkan, dalam Pasal 2 menyebutkan bahwa larangan PHK berlaku baik dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.

2. Sedangkan di Pasal 3, disebutkan bahwa apabila sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan mempekerjakan wanita hamil, maka pengusaha wajib melakukan pengalihan tugas tanpa mengurangi hak-haknya.

3. Apabila pengusaha tidak memungkinkan menjalankan sebagaimana Pasal 3, maka pengusaha wajib memberikan cuti sesuai dengan ketentuan Pasal 13 UU No. 1 Tahun 1951.

4. Buruh wanita yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

c. Kebijakan yang non diskriminatif (menghilangkan diskriminasi)

Dengan diterbitkannya Ketetapan MPR RI No. XVII Tahun 1998 tentang Hak Azasi Manusia dan Peraturan Perundang-undangan lainnya, yaitu Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan, menegaskan bahwa istilah "DISKRIMINASI" meliputi setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal usul sosial yang berakibat meniadakan dan mengurangi persamaan kesempatan, juga menegaskan bahwa untuk tujuan Konvensi ini istilah pekerjaan dan jabatan meliputi juga kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan, memperoleh pekerjaan dan jabatan tertentu dan syarat-syarat kondisi kerja.

Untuk memperkuat hal tersebut, Depnakertrans mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 04 Tahun 1996 tentang Larangan Diskriminasi bagi Wanita dalam Peraturan Perusahaan dan Kesepakatan Kerja Bersama. Walaupun secara tegas dilarang adanya diskriminasi sebagai akibat dari bias gender di tempat kerja, namun yang menjadi persoalan adalah pekerja perempuan belum terbebas dari ketidakadilan di tempat kerja. Hal ini ditandai oleh masih seringnya dijumpai ketidakadilan yang terjadi di perusahaan, yang merupakan hasil pengawasan oleh para pegawai pengawas ketenagakerjaan.

B. Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan

(Evaluasi adanya diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan)

Pengokohan ideologi gender oleh negara dapat dilihat pada kebijakan negara terhadap perempuan, di bidang ketenagakerjaan khususnya. (Agnes

Widanti, 2005:12). Suami sebagai kepala keluarga dan istri sebagai ibu rumah tangga dengan berbagai konsekuensinya bagi perempuan yang bekerja termasuk selalu dianggap lajang dan tidak mendapat tunjangan keluarga di tempat kerja sudah jelas tidak netral dan obyektif (Sulistyowati Irianto, L.I. Nurtjahyo, 2006: XI) Evaluasi membuahakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang ketidaksesuaian antara kinerja kebijakan yang diharapkan dengan yang benar-benar dihasilkan (William N. Dunn, 2000:28). Jika diperhatikan kondisi di lapangan, dapat ditemukan adanya pembatasan-pembatasan persyaratan jabatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin. Persyaratan dalam lowongan pekerjaan masih sarat dengan persyaratan jenis kelamin tertentu. Meskipun bila dikaji lebih lanjut karakter pekerjaan atau jenis jabatan tersebut tidak khas untuk mempersyaratkan jenis kelamin tertentu. Artinya bahwa pekerjaan atau jabatan tersebut tidak mempunyai karakter yang khas sesuai Pasal 1 (ayat2) yang menyebutkan bahwa setiap perbedaan pengecualiaan atau pengalaman mengenai pekerjaan tertentu yang didasari persyaratan khas dari pekerjaan itu, tidak dianggap sebagai diskriminasi. Maksud dari ayat ini misalnya "aktris" atau pemeran utama putri dan sebagainya.

Pada kenyataannya, masih terdapat diskriminasi terhadap perempuan dalam pekerjaan dan jabatan, hal ini disebabkan karena :

- 1) Perempuan dibelenggu secara sistematis karena dianggap lemah secara fisik dan intelektual sehingga tidak bisa menjadi pemimpin.

Demikian pula mengenai peluang jabatan strategis yang terdapat di pasar kerja biasanya cenderung diperuntukkan bagi pekerja laki-laki. Jabatan bagi pekerja perempuan biasanya tersegmentasi pada jenis-jenis jabatan yang berkaitan dengan keadministrasian, keuangan, dan *public relation*. Sedangkan jabatan yang berkarakter teknis operasional biasanya diperuntukkan bagi pekerja laki-laki. Artinya perempuan hanya diposisikan pada jenis-jenis jabatan yang tidak memberikan keputusan final. Dengan demikian hal tersebut dapat dimaknai sebagai pembelengguan bagi pekerja perempuan secara sistematis.

- 2) Kodrat perempuan seperti haid, hamil, melahirkan kurang dipahami oleh pengusaha sehingga perempuan dianggap merepotkan.

Dikaitkan dengan pekerjaan, kodrat reproduksi yang melekat pada kaum perempuan ternyata kurang dipahami secara komprehensif oleh pengusaha. Memang pada bidang-bidang pekerjaan tertentu baik secara teknis maupun kesehatan dan yang mempunyai pengaruh terhadap kelangsungan proses reproduksi perempuan perlu dilakukan proteksi terhadap pekerja perempuan yang melakukan pekerjaan di bidang-bidang tertentu tersebut. Namun pada banyak bidang pekerjaan pada umumnya tidak berkaitan dengan kodrat perempuan. Ketika kodrat perempuan dimaknai dengan berbagai kepentingan terutama kepentingan akumulasi kapital, maka hal tersebut dapat menjadi pemicu untuk melakukan diskriminasi terhadap kaum perempuan, dimana pekerja perempuan dilakukan berbeda dalam dunia kerja.

Pelaksanaan kebijakan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan

Berkaitan dengan pengarusutamaan gender, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menyusun kebijakan dalam bentuk peraturan perundang-undangan dengan memberikan rencana positif dalam PUG sektor ketenagakerjaan. Bentuk kebijakan ini merupakan tindak lanjut dalam merespon konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang kemudian ditindaklanjuti dengan menyusun kebijakan *Equal Employment Opportunity (EEO)* atau Persamaan Kesempatan Kerja (PKK). Tujuan dari pelaksanaan kebijakan ini adalah untuk penghapusan diskriminasi di tempat kerja. PKK sangat erat kaitannya dengan pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam pasar kerja.

Diskriminasi di tempat kerja bisa terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Diskriminasi yang terjadi secara langsung, adalah ketika seseorang diperlakukan secara tidak adil atau kurang baik karena karakteristiknya berdasarkan gender, ras atau agama. Contoh diskriminasi langsung adalah:

- (a) menolak untuk mewawancari seseorang untuk suatu pekerjaan yang disebabkan karena dia perempuan
- (b) memutuskan agar seseorang tidak menjadi “*senior manager*” karena dia perempuan.

Diskriminasi tidak langsung terjadi ketika ada sebuah lowongan yang sama bagi setiap orang tetapi hal itu memiliki suatu ketidakadilan atau *disproportional* menekan pada suatu kelompok masyarakat tertentu. Contoh dari diskriminasi tidak langsung adalah ketika seorang pengusaha mengadakan promosi hanya berdasarkan masa kerja. Seperti diketahui bahwa pekerja perempuan kebanyakan mengundurkan diri dari pekerjaan mengingat tanggung jawabnya kepada keluarga. Contoh lainnya, ketika seseorang ditolak dalam suatu pekerjaan, dipecat dari suatu pekerjaannya, ditolak kesempatannya untuk pelatihan atau tergantung pada kurang baiknya kondisi pekerjaan dan dari sudut pekerjaan.

Dalam Konvensi ILO No. 111 terdapat Rekomendasi ILO No. 111 yang secara spesifik dan lebih rinci membahas masalah-masalah berkaitan dengan penghapusan diskriminasi, sehingga pekerja akan menikmati kesempatan yang sama dalam pekerjaan. Dengan demikian laki-laki dan perempuan mempunyai akses yang sama dalam pekerjaan dan jenjang karir yang ingin ditekuninya. Beberapa hal penting untuk memberikan kesempatan yang sama antara lain: (a) akses ke bimbingan jabatan dan pelayanan penempatan, (b) peningkatan pengalaman, kemampuan dan kepandaian yang disesuaikan dengan karakteristik individu, (c) jaminan dalam pekerjaan, (d) upah kerja dengan nilai yang sama, (e) kondisi pekerjaan, termasuk jam kerja, waktu istirahat, liburan tahunan, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, seperti jaminan asuransi sosial dan fasilitas kesejahteraan yang diberikan dalam hubungannya dengan pekerjaan, dan (f) pemberian kebebasan dalam mendukung keanggotaan atau partisipasi dalam urusan dan organisasi serikat pekerja.

Dari catatan-catatan yang dihimpun dalam berbagai penelitian, terdapat beberapa masalah mengenai diskriminasi dalam pekerjaan, antara lain: (a) penerimaan pegawai berdasarkan asas kekerabatan (*nepotisme*), (b)

diskriminasi dalam penempatan pekerjaan dan promosi, (c) diskriminasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, (d) diskriminasi dalam pengupahan, (e) diskriminasi dalam tindakan disiplin, (f) dalam kasus suami dan istri yang bekerja pada perusahaan yang sama, apabila salah satu dari mereka harus mengundurkan diri, maka sering kali terjadi bahwa pihak isteri yang harus mundur, (g) pekerjaan dan jabatan sering ditujukan hanya untuk perempuan atau hanya untuk laki-laki, dan (h) dibandingkan dengan laki-laki, perempuan memiliki sedikit cara dan kesempatan untuk memperoleh pendidikan, latihan kejuruan, ataupun peningkatan kelangsungan pekerjaan.

Rekrutmen

Pengarusutamaan gender yang dilakukan melalui kegiatan tersebut meliputi kegiatan sejak rekrutmen sampai penempatan. Rekrutmen merupakan bagian dari proses mendapatkan calon pekerja yang akan ditempatkan. Dalam melakukan kegiatannya, petugas pengantar kerja melakukan sosialisasi dengan menghimbau kepada perusahaan swasta maupun badan usaha milik negara dan instansi pemerintah agar tidak melakukan diskriminasi terhadap calon tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Penekanan diberikan kepada para pengantar kerja agar selalu memperhatikan kesetaraan gender. Diskriminasi antara laki-laki dan perempuan benar-benar tidak boleh terjadi dalam proses ini. Kegiatan perekrutan dimulai melalui tahapan sebagai berikut:

1. Rekrutmen tenaga kerja dimulai sejak adanya pengumuman lowongan di media masa. Pengumuman adanya lowongan secara jelas sudah disebutkan bahwa hendaknya tidak membedakan antara perempuan dan laki-laki. Biasanya iklan lowongan pekerjaan yang ada hingga saat ini masih nampak membedakan jenis pekerjaan untuk laki-laki dan perempuan.
2. Pendaftaran pencari kerja pada Bursa Kerja dimaksudkan untuk memberikan layanan antar kerja, melalui pengisian formulir AK 1. Pendaftaran pencari kerja harus menganut prinsip-prinsip: (i) tanpa diskriminasi atau tidak membedakan suku, agama, golongan, atau kondisi tubuh pencari kerja; (ii) pendaftaran sesuai urutan kedatangan pencari kerja, artinya tidak membedakan laki-laki dan perempuan; dan (iii) sesuai dengan prosedur yang berlaku yang tidak bertentangan dengan prinsip gender.
3. Wawancara kepada pencari kerja dalam rangka mendalami dan mengetahui minat, bakat, dan kemampuan pencari kerja yang mendaftarkan diri harus netral, dan tidak boleh memiliki persepsi bahwa kemampuan laki-laki lebih dari kemampuan perempuan.

Dari ketiga hal tersebut, sangatlah jelas bahwa pengarusutamaan gender dalam proses perencanaan sampai dengan pelaksanaan kegiatan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender telah dilaksanakan di sektor ketenagakerjaan.

Penempatan

Berkaitan dengan kegiatan penempatan, petugas pengantar kerja telah mempertimbangkan pengarusutamaan gender. Beberapa hal yang sudah diperhatikan seperti:

1. Kesamaan hak, yaitu kesamaan hak dalam mendapatkan berbagai fasilitas hasil imbalan yang harus diterima oleh tenaga kerja laki-laki dan perempuan.
2. Kesamaan kesempatan, yang berpeluang mendapatkan akses yang sama terhadap berbagai jenis pekerjaan yang ada dan tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan.
3. Transparan dalam melakukan penempatan dan harus mempunyai kejelasan aturan yang berlaku.
4. Memperhatikan kemampuan pegawai dalam menempatkan posisinya, dan harus sesuai dengan kemampuannya dan tidak memandang jenis kelamin, laki-laki atau perempuan.
5. Memperoleh legitimasi pada posisinya baik pekerja laki-laki maupun perempuan.

Dari hasil evaluasi setidaknya terdapat 4 jenis bentuk-bentuk diskriminasi dalam penempatan yaitu:

- 1) **Usia.** Banyak perusahaan dalam melakukan penempatan tenaga kerja pada posisi tertentu mensyaratkan usia minimum/maksimum yang bisa menempati posisi tertentu. Khusus untuk perempuan biasanya umur perempuan yang dipersyaratkan berbeda dengan umur laki-laki.
- 2) **Status perkawinan.** Banyak pencari kerja terutama untuk perempuan yang sudah menikah sulit mendapatkan pekerjaan dikarenakan status perkawinannya.
- 3) **Kehamilan.** Perempuan hamil yang mencari pekerjaan akan sulit diterima dalam pekerjaan.

Banyak bidang tertentu yang mensyaratkan **jenis kelamin** tertentu misalnya untuk sekretaris yang diutamakan adalah perempuan.

C. Upaya Mewujudkan Keadilan dan Kesetaraan Gender

Ketidakadilan dan diskriminasi gender ini harus segera disikapi dengan usaha-usaha dan upaya untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Kesetaraan gender berarti kesamaan kondisi baik laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan serta pertahanan dan keamanan nasional, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural baik terhadap laki-laki maupun perempuan.

Keadilan gender adalah suatu proses dan perlakuan adil terhadap perempuan dan laki-laki. Dengan keadilan gender berarti tidak ada pembakuan

ganda, beban ganda, subordinasi, marginalisasi dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki.

Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki dan dengan demikian mereka memiliki akses dan partisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan.

Memiliki akses dan partisipasi berarti memiliki peluang atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya dan memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terhadap cara penggunaan dan hasil sumber daya tersebut. Memiliki kontrol berarti memiliki peluang atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya dan memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terhadap cara penggunaan dari hasil sumber daya tersebut.

Memiliki kontrol berarti memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya. Sehingga memperoleh manfaat yang sama dari pengangguran

Upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender sebagai visi Kementerian Pemberdayaan Perempuan RI sebenarnya merupakan bentuk pembaruan pembangunan pemberdayaan perempuan yang selama tiga dasa warsa telah memberikan manfaat yang cukup besar. Berbagai peningkatan pemberdayaan perempuan bisa dilihat dengan meningkatnya kualitas hidup perempuan dari berbagai aspek, meskipun masih belum optimal. Maksud membuat kebijakan publik memungkinkan membentuk masa depan lebih aktif, memungkinkan kontrol yang lebih besar di masa depan, dapat membimbing tindakan dimasa depan, karena perspektif merupakan aspek-aspek alternatif masa depan yang didasarkan pada pemahaman kritis tentang kebijakan masa lalu dengan segala konsekuensi-konsekuensinya (Andrik Purwasito. 2001: 2).

Akibat diskriminasi gender yang telah berlaku sejak lama, kondisi perempuan di bidang ekonomi, sosial, dan budaya, politik, hankam dan HAM berada pada posisi yang tidak menguntungkan. Kondisi yang tidak menguntungkan ini apabila tidak diatasi, maka ketimpangan atau kesenjangan pada kondisi dan posisi perempuan tetap saja akan terjadi.

Status perempuan dalam kehidupan sosial dalam banyak hal masih mengalami diskriminasi haruslah diakui. Kondisi ini terkait erat dengan masih kuatnya nilai-nilai tradisional terutama di pedesaan, dimana perempuan kurang memperoleh akses terhadap pendidikan, pekerjaan, pengambilan keputusan dan aspek lainnya. Keadaan ini menciptakan permasalahan tersendiri dalam upaya pemberdayaan perempuan, dimana diharapkan perempuan memiliki peranan yang lebih kuat dalam proses pembangunan. Kurangnya keikutsertaan perempuan dalam memberikan kontribusi terhadap program pembangunan menyebabkan kesenjangan yang ada terus saja terjadi.

Terdapat beberapa upaya untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender, baik dari segi intern dan ekstern, yakni :

1) Segi intern

Dewasa ini perempuan sudah banyak yang menyadari akan pentingnya untuk memajukan diri dan berkembang dalam segala bidang.

Contohnya sudah banyak perempuan yang menuntut ilmu dari pendidikan dasar sampai gelar tertinggi dalam dunia pendidikan. Dari sisi intern perempuan sendiri, banyak perempuan yang telah secara sukarela terjun di ranah politik baik dengan menjadi calon legislatif atau eksekutif di daerah maupun di pusat. Demikian pula dalam bidang militer, jabatan komandan dalam kesatuan juga tidak sedikit yang diduduki oleh perempuan.

2) Segi ekstern

Segi ekstern ini merupakan peran masyarakat, lembaga swadaya masyarakat dan pemerintah.

a) Masyarakat

Sebagai bagian dari kelompok sosial, masyarakat telah melakukan upaya-upaya untuk menempatkan perempuan pada posisi yang sesuai dengan porsinya. Seperti dalam susunan organisasi karang taruna di desa, perempuan juga banyak yang menjadi ketua dan wakil ketua karang taruna. Demikian pula adanya organisasi Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) desa yang di dalamnya beranggotakan ibu-ibu yang terlibat langsung dalam penyampaian aspirasi dan pengambilan keputusan atas masalah-masalah tertentu sesuai dengan lingkup PKK.

b) Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)

Banyak LSM yang bergerak di bidang perlindungan dan peningkatan kesetaraan gender. Seperti Yayasan Perempuan Indonesia, yayasan kakak, yayasan srikandi dsb. Dalam kegiatannya, perempuan banyak dilibatkan sehingga mampu mengembangkan kemampuan intelektual dan ketrampilannya.

c) Pemerintah

Presiden telah mengeluarkan Instruksi Presiden nomor 9 tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender. Dengan adanya instruksi yang diperintahkan pada segenap departemen dan instansi khusus ini, presiden berharap agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan maksimal dan tepat sasaran. Demikian pula dengan lahirnya undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Di dalamnya mengandung perlindungan terhadap perempuan juga, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

III. PENUTUP

A. Simpulan

1. Evaluasi dilakukan meliputi 5 aspek yakni aspek dukungan politik, aspek kebijakan, aspek kelembagaan, aspek sistem informasi, aspek sumber daya manusia

Dalam evaluasi Inpres nomer 9 tahun 2000 diketahui bahwa pengenalan dan pengembangan pengarusutamaan gender yang dilakukan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi cukup memadai. Sosialisasi dan pelatihan-pelatihan internal telah dilakukan secara kontinyu. Pengarusutamaan Gender sudah sesuai dengan Inpres

Nomer 9 tahun 2000 namun pelaksanaannya belum dapat berjalan maksimal.

Berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembangunan ketenagakerjaan (program APBN), dinilai masih kurang memberi manfaat bagi pengembangan PUG. Kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk pengarusutamaan gender masih sangat terbatas. Belum banyak kegiatan program ketenagakerjaan yang mengarusutamakan gender. Hal ini disebabkan karena pendekatan yang digunakan dalam kegiatan pengarusutamaan gender menggunakan pendekatan proyek. Keterbatasan konsep pemahaman berwawasan gender para pelaksana di lapangan menjadikan kendala dalam pengarusutamaan gender. Sehingga dampak yang diperoleh kurang berarti dalam pembangunan gender di sektor ketenagakerjaan.

2. Diskriminasi terhadap perempuan dalam pekerjaan dan jabatan masih sering terjadi karena
 - a. Perempuan dibelenggu secara sistematis karena dianggap lemah secara fisik dan intelektual sehingga tidak bisa menjadi pemimpin.
 - b. Kodrat perempuan seperti haid, hamil, melahirkan kurang dipahami oleh pengusaha sehingga perempuan dianggap merepotkan.
3. Upaya mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender dapat dilihat dari segi intern dari perempuan sendiri serta dari segi ekstern yakni dari masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat dan Pemerintah.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga telah mengembangkan pengarusutamaan gender melalui kebijakan *equal employment opportunity* (EEO). Kebijakan ini telah memberikan warna dalam pengarusutamaan gender dalam pasar kerja. Melalui kebijakan EEO kemungkinan akan memberikan pengaruh yang sangat berarti dalam pengarusutamaan gender dalam pasar kerja. Pendekatan melalui kebijakan EEO sangat berbeda dengan pendekatan yang dilakukan melalui kegiatan program-program pembangunan.

Hasil evaluasi menggambarkan bahwa ketidakadilan terhadap perempuan dalam dunia kerja terus berlanjut sejak diadakannya rekrutmen dari tahap penerimaan sampai dengan penempatan tenaga kerja. Pada umumnya pekerja perempuan terkonsentrasi pada pekerjaan-pekerjaan seperti misalnya di bidang garmen, elektronika, makanan dan minuman, serta bidang jasa.

B. Rekomendasi

1. Penentuan standar kualifikasi jabatan, yang merupakan standar baku untuk masing-masing jabatan yang ada di dalam perusahaan. Sehingga apabila seseorang baik pekerja perempuan maupun laki-laki memenuhi kualifikasi untuk jabatan tersebut maka dapat diterima untuk mengisi jabatan yang diperlukan.
2. Para pengguna tenaga kerja harus bisa memberikan kesempatan kerja yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga pada pekerja perempuan, seperti:

Memperkenalkan aturan pekerjaan yang fleksibel dan memastikan bahwa para pegawai yang tidak menyetujuinya dikenakan sanksi karenanya.

Menyediakan sarana untuk ibu hamil/menyusui di atas persyaratan minimum.

Memastikan bahwa para pekerja yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan, dapat kembali bekerja pada posisi semula atau mendapatkan posisi dengan tingkat yang sama.

3. Pekerja perempuan harus aktif mengembangkan diri agar bisa diakui dan ditempatkan sebagai pemimpin di dalam tempat kerjanya dan juga harus kooperatif dengan kelompok laki-laki, agar jalan menuju kesetaraan gender lebih terbuka. Kesempatan perempuan untuk hal ini sebenarnya sudah jelas dalam kebijakan mengenai peraturan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Pekerja perempuan harus dapat mengembangkan norma positif gender dengan *stakeholders* dalam lingkungan kerjanya. Meyakinkan kepada tempat kerjanya bahwa penerapan prinsip kesetaraan gender tidak semata-mata bahwa pekerja perempuan dapat meninggalkan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Widanti. 2005. *Hukum Berkeadilan Gender*. Kompas: Jakarta
- Andrik Purwasito. 2001. *Perspektif Kebijakan Publik Dalam Otonomi Daerah*. Laboratorium Komunikasi, Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP UNS: Surakarta.
- Dunn, William. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Fadillah Putra. 2003. *Paradigma Kritis Dalam Studi Kebijakan Publik*. Pustaka Pelajar: Surabaya.
- Irfan Islamy. 2002. *Kebijakan Negara*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mohammad Farid. 2007. *Perdagangan Hak Asasi Manusia*, Jurnal Perempuan. Yayasan Jurnal Perempuan: Jakarta
- Solichin Wahab. 2002. *Analisis Kebijaksanaan Dari Ke Implementasi Kebijaksanaan*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sulistyowati irianto. 2006. *Perempuan dan hukum (Menuju hukum yang berperspektif kesetaraan dan keadilan)* Bekerjasama dengan the convention Watch Universitas Indonesia dan Yayasan Obor Indonesia: Jakarta
- , L.I. Nurtjahyo. 2006. *Perempuan di Persidangan*. Yayasan Obor Indonesia: Jakarta