

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Di Tempat Kerja Dan Kaitannya Dengan Pembangunan Ekonomi Nasional

Mohammad Robi Rismansyah & Yasmin Hadid¹³⁶

Abstrak

Alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) merupakan ciri dari Indonesia sebagai negara kesejahteraan. Layaknya negara kesejahteraan pada umumnya, Pemerintah Indonesia diwajibkan untuk aktif dalam memberikan kemakmuran bagi warga negaranya. Dalam hal ini, makna kemakmuran tidak terbatas kepada hal-hal yang bersifat materiil melainkan mencakup pula kemakmuran dalam pemenuhan hak asasi manusia (HAM). Telah menjadi rahasia umum bahwa Pemerintah atau pelaku usaha kerap kali secara sengaja ataupun tidak sengaja melakukan tindakan diskriminatif kepada pekerja, terutama kepada pekerja perempuan. Meskipun saat ini Indonesia telah memiliki beragam payung hukum yang seharusnya cukup untuk melindungi hak pekerja perempuan namun pada faktanya, aturan-aturan tersebut tidak cukup untuk melindungi hak pekerja perempuan. Dengan meningkatkan perlindungan terhadap hak pekerja perempuan, riset menunjukkan bahwa hal tersebut dapat membantu meningkatkan pembangunan ekonomi. Tulisan ini menggunakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang memfokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah atau norma dalam hukum positif.

Kata Kunci: Diskriminasi, Hak Pekerja Perempuan, Negara Kesejahteraan, Pelecehan Seksual, Pembangunan Ekonomi.

Legal Protection of Indonesian Women's Workers in the Workplace and Its Relationship with National Economic Development

Abstract

The fourth paragraph of the Preamble of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia (UUD NRI 1945) is a characteristic of Indonesia as a welfare state. Like the welfare state in general, Indonesian government is required to be active in providing prosperity for its people. In this case, prosperity is not limited to material things but also includes prosperity in the fulfillment of human rights (HAM). We all know that sometimes government or even businessman conduct discriminatory actions against labor, especially towards women. Although Indonesia currently has many regulations that should be enough to protect the rights of women labor, in fact, those regulations are not enough. By increasing the protection of women's labor rights, several studies have shown that women can help improve a country's economic development. This paper uses normative juridical research, focuses on studying the application of norms in positive law.

Keywords: *Discrimination, Economic Development, Sexual Harrasment, Welfare State, Women's Labor Rights.*

¹³⁶ Penulis merupakan mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran. Kontak penulis: yasmin.hadid@yahoo.co.id dan mr.rismansyah08@gmail.com

A. Pendahuluan

Pada tahun 2017, PricewaterhouseCoopers (PwC) sebagai salah satu dari empat penyedia jasa auditor besar di dunia merilis sebuah riset bertajuk "*The Long View, How Will The Global Economic Order Change by 2050?*", yang mana dalam riset tersebut dijelaskan bahwa secara umum perekonomian dunia diproyeksi akan semakin membaik terutama pada tahun 2030 dan 2050. Secara khusus, Indonesia diproyeksi akan menduduki peringkat 5 sebagai negara dengan perekonomian terbesar di dunia pada 2030 dengan perkiraan total Produk Domestik Bruto (PDB) US\$ 5.424 Miliar, dan naik menjadi peringkat 4 pada tahun 2050 dengan perkiraan total PDB US\$ 10.502 Miliar.¹³⁷

Sementara itu, studi lain dari McKinsey (April 2018) menyatakan bahwa pada 2025, Indonesia dapat meningkatkan PDB sebesar US\$ 135 Miliar per tahun.¹³⁸ Akan tetapi, menurut studi McKinsey ada syarat yang harus dipenuhi oleh negara, apabila hendak meningkatkan PDB di tahun-tahun yang akan datang, yaitu memajukan perempuan dalam dunia kerja melalui partisipasi tenaga kerja perempuan yang lebih tinggi, pangsa perempuan bekerja penuh waktu yang lebih tinggi daripada paruh waktu,

serta lebih banyak perempuan yang bekerja di sektor-sektor dengan produktivitas yang lebih tinggi seperti manufaktur.

Secara normatif, sebetulnya hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja di Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) telah memberikan perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja di Indonesia, di antaranya berupa adanya jaminan akan kesempatan kerja yang sama bagi tenaga kerja laki-laki maupun perempuan dan juga adanya pengaturan mengenai kesamaan hak dan kewajiban antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, tanpa memandang gender.

UU Ketenagakerjaan memang telah mengatur berbagai ketentuan terkait dengan hak-hak pekerja di Indonesia, meskipun demikian fakta di lapangan menunjukkan bahwa tindakan diskriminasi yang terjadi di tempat kerja karena adanya kesenjangan gender, seperti pemberian upah perempuan yang lebih rendah dari laki-laki, tindakan kekerasan, dan pelanggaran hak-hak pekerja perempuan, masih sangat sering dialami oleh tenaga kerja perempuan di Indonesia.¹³⁹ Hal ini cukup berpengaruh terhadap partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia dan pengaruhnya terhadap pembangunan perekonomian nasional.

Saat ini, partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia dalam membangun perekonomian nasional memang masih terbilang rendah. Menurut data Badan Pusat Statistik

¹³⁷ PricewaterhouseCoopers, "PwC: Indonesia Akan Menjadi Negara Dengan Perekonomian Terbesar ke-4 di 2050", <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/pwc-in-news/2017/indonesian/pwc-indonesia-akan-menjadi-negara-dengan-perekonomian-terbesar-.html>, diakses pada 21 September 2019.

¹³⁸ Jonathan Woetzel (et.al), "The Power of Parity: Advancing Women's Equality in Asia Pacific", <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-asia-pacific>, diakses pada 21 September 2019.

¹³⁹ Rachma Dania, "KemenPPPA Sebut Kesenjangan Gender dalam Pekerjaan Masih Tinggi," <https://tirto.id/kemenpppa-sebut-kesenjangan-gender-dalam-pekerjaan-masih-tinggi-efxa>, diakses pada 30 November 2019.

(BPS), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki Indonesia pada Agustus 2018 adalah sebesar 82,69% sedangkan TPAK perempuan Indonesia pada Agustus 2018 hanyalah sebesar 51,88%.¹⁴⁰ Dengan selisih yang lebih dari 30%, maka dapat disimpulkan, ketimpangan partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan di Indonesia masih sangat besar.

Merujuk kepada data TPAK di atas, menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, rendahnya tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di Indonesia hingga saat ini diakibatkan oleh ketidaksetaraan gender yang masih sangat terlihat di berbagai bidang.¹⁴¹ Sebagai contoh, fenomena bahwa tenaga kerja perempuan mendapatkan upah yang jauh di bawah rata-rata tenaga kerja laki-laki, serta memiliki peluang yang lebih rendah dalam memasuki pasar tenaga kerja.¹⁴² Selain itu, dibanding laki-laki, masih sedikit perempuan yang menduduki jabatan-jabatan strategis baik dalam dunia bisnis maupun politik. Faktor utama lain seperti masih maraknya pelecehan seksual terhadap perempuan di tempat kerja juga menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi rendahnya tingkat partisipasi kaum perempuan di tempat kerja.

Mengutip survei *online* yang dilakukan oleh Never Okay pada Desember 2018, dari total 1.240

responden perempuan, 81,29% di antaranya mengalami pelecehan seksual di tempat kerja.¹⁴³ Ironisnya, tidak semua perusahaan memiliki mekanisme yang jelas dalam menindaklanjuti kasus-kasus pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja, sehingga seringkali kasus-kasus seperti ini menjadi terabaikan.

Patut dicatat bahwa meskipun jumlah perempuan di dunia -dan khususnya Indonesia- yang mengalami tindakan pelecehan seksual di tempat kerja dan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja lainnya masih terbilang tinggi, namun berkaca dari kasus yang telah terjadi, hal ini nampaknya masih belum dijadikan sebagai suatu hal yang serius untuk diklasifikasikan sebagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia.¹⁴⁴

Rendahnya penegakan terhadap kasus pelecehan seksual dalam dunia kerja merupakan bentuk dari lemahnya hukum Indonesia dalam upayanya untuk melindungi perempuan, padahal Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) telah menjamin bahwa sejatinya setiap individu berhak untuk bebas dari perlakuan yang diskriminatif atas dasar apapun, serta berhak untuk mendapat perlakuan yang adil dan layak, sebagaimana tertuang dalam Pasal 28D ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan (2), serta Pasal 28I ayat (2) dan (4) karena hal-hal tersebut sejatinya merupakan

¹⁴⁰ Badan Pusat Statistik, "Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia pada Agustus 2018", <https://www.bps.go.id/publication/2018/11/30/6d8a8eb26ac657f7bd170fca/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2018.html>, diakses pada 22 September 2019.

¹⁴¹ Ali Said (et.al), *Statistik Gender Tematik – Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi*, Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2016, hlm. 6.

¹⁴² *Ibid.*

¹⁴³ Ayunda Nurvitasari, "Survei 'Never Okay': 81% Responden Alami Pelecehan Seksual di Tempat Kerja", <https://magdalene.co/story/survei-never-okay-81-responden-alami-pelecehan-seksual-di-tempat-kerja>, diakses pada 22 September 2019.

¹⁴⁴ Anagha Sarpotdar, "Sexual Harassment of Women at Workplace in India: Journey from a Workplace Problem to a Human Rights Issue", *Journal of Business Management and Social Sciences Research*, Volume 3, No. 7, 2014, hlm. 18.

hak asasi manusia dan sudah sepatutnya dilindungi oleh negara. Mengingat bahwa Indonesia merupakan negara yang berdiri dengan konsep negara kesejahteraan dan sudah sepatutnya untuk melindungi dan menjaga hak asasi warga negaranya, maka realisasi akan penegakan hak asasi manusia akan terus menjadi fatamorgana selama hak asasi perempuan masih terus dilanggar.

Berdasarkan berbagai permasalahan di atas, penulis akan membahas keterkaitan antara rendahnya perlindungan terhadap perempuan dalam dunia kerja dihubungkan dengan implikasi jika tenaga kerja perempuan di Indonesia mendapatkan perlindungan hukum yang layak, dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah atau norma dalam hukum positif¹⁴⁵. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi seperti, UUD NRI 1945, *The International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)*, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*, *Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Konvensi mengenai Segala Bentuk Tindak Diskriminasi terhadap

Perempuan Tahun 1979, dan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Kesetaraan Upah bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang sama nilainya.

Adapun pendekatan konseptual dilakukan di mana peneliti tidak beranjak dari aturan yang ada. Jenis bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer berupa undang-undang dan bahan hukum sekunder berupa buku literatur, hasil-hasil penulisan ilmiah dan penelusuran di internet.

C. Pembahasan dan Analisis

1. Perlindungan Hukum terhadap Hak Asasi Tenaga Kerja Perempuan dan Kaitannya dengan Konsep Negara Kesejahteraan

Istilah negara kesejahteraan mengacu pada peran yang dimainkan negara dalam menyediakan berbagai layanan dan manfaat bagi para warga negaranya terutama dalam pemeliharaan pendapatan dan kesehatan bahkan juga perumahan, pendidikan, dan kegiatan sosial.¹⁴⁶

Pada awalnya, negara kesejahteraan merupakan konsep sosialisme-radikal karena mutlaknya peran negara dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial, namun seiring berjalannya waktu, negara kesejahteraan lebih bersikap demokratis-liberal, artinya negara memang masih berperan besar dalam penyelenggaraan jaminan sosial, namun terjadi perpaduan antara peran negara dan swasta baik dalam pembiayaan maupun pelaksanaan berbagai jaminan pelayanan sosial.¹⁴⁷

¹⁴⁵ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Banyumedia Publishing, 2006, hlm 295

¹⁴⁶ Eddy Kiswanto, "Negara Kesejahteraan (*Welfare State*): Mengembalikan Peran Negara dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial di Indonesia", *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Volume 9 Nomor 2, 2005, hlm. 97.

¹⁴⁷ *Ibid*, hlm. 100.

Indonesia, sejatinya menganut konsep negara kesejahteraan. Hal ini tertuang dalam Pembukaan UUD NRI 1945 yang berbunyi “Pemerintah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa, serta Pasal-Pasal UUD NRI 1945 diantaranya Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28B, Pasal 28C, Pasal 28H, Pasal 31, Pasal 33, dan Pasal 34 UUD NRI 1945.

Konsekuensi dari dianutnya konsep negara kesejahteraan ialah Pemerintah Indonesia memiliki kewajiban untuk menjamin kesejahteraan bagi warga negaranya, yang salah satunya diwujudkan dengan adanya tindakan perlindungan hak asasi manusia dari negara bagi warga negaranya tanpa terkecuali, termasuk dalam hal ini ialah menjamin dan melindungi hak-hak para pekerja, khususnya hak-hak kaum perempuan.

Dalam hal ini, sejahtera yang dimaksud tidak hanya terbatas pada materil melainkan mencakup pula immateril, seperti dijelaskan oleh *Commission on Social Justice* yang menjelaskan bahwa kesejahteraan terdiri dari 7 (tujuh) aspek diantaranya: (1) *prevent poverty*; (2) *Protect people against risks arising in the labor market and from family*; (3) *change*; (4) *Redistribute resources from richer to poorer members of society*; (5) *Redistribute resources of time and money over people's life-cycles*; (6) *Encourage personal independence*; dan (7) *Promote social cohesion*.¹⁴⁸

Sebagaimana telah disinggung di atas, perlindungan terhadap pekerja terutama dalam hal ini pekerja perempuan merupakan salah satu dari tujuh ciri negara kesejahteraan. Apabila dihubungkan dengan Indonesia, dalam

tataran yuridis, perlindungan terhadap perempuan dalam dunia kerja memang sudah diatur dalam konstitusi, namun hal itu tidaklah cukup, diperlukan berbagai peraturan teknis lainnya yang dapat menjamin perlindungan pekerja perempuan seperti pembentukan Rancangan Undang-Undang Pencegahan Kekerasan Seksual (RUUPKS), revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan peraturan teknis lainnya seperti Peraturan Pemerintah (PP) mengenai mekanisme penyelesaian tindakan kekerasan seksual pada korporasi, yang hingga saat ini belum dimiliki oleh Indonesia dalam upayanya menjamin perlindungan hak-hak pekerja perempuan.

Selain dalam tataran konseptual, secara praktikal permasalahan utama dari masih banyaknya kasus pelecehan dan/atau tindakan diskriminasi terhadap pekerja perempuan dalam dunia kerja adalah stigma masyarakat Indonesia terhadap pekerja perempuan yang masih memiliki pandangan “*men over women*”. Hal ini membuktikan bahwa Indonesia sebagai negara yang menganut teori negara kesejahteraan, masih belum mampu mengakomodir prinsip kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan, yang mana hal tersebut sering kali merugikan kaum perempuan. Padahal, pada dasarnya perempuan memiliki kapabilitas yang sama dengan laki-laki.

2. Perlindungan Hak Asasi terhadap Tenaga Kerja Perempuan menurut Sumber Hukum Internasional

Salah satu instrumen hukum yang menjadi pionir dari pengaturan Hak Asasi Manusia (HAM) di dunia internasional adalah Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Pasal 55 Piagam PBB menyatakan bahwa tujuan didirikannya PBB antara lain, untuk memajukan standar kehidupan, tersedianya pekerjaan yang cukup bagi semua orang, dan menciptakan

¹⁴⁸ Robert E. Goodin, *The Real Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Cambridge University Press, 1999, hlm. 22.

kondisi-kondisi yang kondusif bagi kemajuan ekonomi, kemajuan sosial, dan pembangunan.¹⁴⁹

Selanjutnya, PBB melalui Majelis Umum mengesahkan *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) pada tahun 1948. Disahkannya UDHR oleh PBB merupakan tonggak sejarah penting bagi eksistensi dan pengakuan HAM di dunia.¹⁵⁰ Sebab, HAM yang diatur dalam UDHR tidak hanya meliputi HAM klasik yang ruang lingkupnya hanya meliputi hak-hak sipil dan hak-hak politik, tetapi juga mengatur dan mengakui adanya hak-hak asasi ekonomi, sosial, dan budaya bagi manusia.¹⁵¹ Dalam pelaksanaannya, UDHR diejawantahkan ke dalam dua instrumen hukum internasional yang mengatur ketentuan HAM, yaitu:

- 1) *The International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR); dan
- 2) *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR).

Kedua instrumen hukum tersebut, bertujuan untuk melaksanakan prinsip-prinsip dalam UDHR menjadi mengikat. UDHR, ICCPR dan ICESCR disebut pula sebagai *International Bill of Human Rights*.¹⁵²

Indonesia telah meratifikasi kedua kovenan tersebut. Terhadap ICCPR, pemerintah meratifikasi melalui Undang-Undang No. 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights*,

sedangkan terhadap ICESCR, pemerintah meratifikasi melalui Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*.

Ada beberapa poin penting mengenai HAM di bidang ekonomi yang dilindungi dan diatur dalam ICESCR yang juga berkaitan dengan upaya negara dalam melindungi hak-hak tenaga kerja, di antaranya:

- 1) Hak Atas Pekerjaan (Pasal 6);
- 2) Hak Atas Gaji dan Kondisi yang Layak (Pasal 7);
- 3) Hak untuk Membentuk dan Bergabung dengan Serikat Kerja / Dagang (Pasal 8);
- 4) Hak untuk Istirahat (Pasal 7d);
- 5) Hak untuk mendapatkan Standar Hidup yang Layak (Pasal 10, 11, dan 12); dan
- 6) Hak atas Pendidikan, Termasuk Pendidikan Dasar Gratis (Pasal 13 dan 14).

Lebih khusus lagi, hukum internasional juga memiliki instrumen hukum yang secara khusus mengatur dan melindungi hak-hak dari para pekerja perempuan, seperti yang telah diatur dalam konvensi *International Labour Organization (ILO)*.¹⁵³ Dijelaskan dalam konvensi tersebut bahwa "Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok, atau minimum, dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubung dengan pekerjaan buruh".¹⁵⁴ Sama

¹⁴⁹ Pasal 55 Piagam Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB).

¹⁵⁰ Huala Adolf, *Hukum Ekonomi Internasional: Suatu Pengantar*, Bandung: CV Keni Media, 2010, hlm. 216.

¹⁵¹ *Ibid*, hlm. 216-217.

¹⁵² Matthew Craven, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Oxford: Clarendon Press, 1998, hlm. 1.

¹⁵³ Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Kesetaraan Upah bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

¹⁵⁴ Suli Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme", *Jurnal Aspirasi*, Volume 8, Nomor 2, Desember 2017, hlm. 213.

halnya dengan ICCPR dan ICESCR, konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 pun telah diratifikasi oleh Indonesia.

Secara khusus, terdapat beberapa acuan standar ILO agar terjaminnya hak pekerja perempuan, sebagai berikut:¹⁵⁵

- a. Kesenjangan upah;
- b. Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan;
- c. Perlindungan kehamilan; dan
- d. Pekerja dengan tanggung jawab keluarga.

Disamping ICCPR, ICESCR, dan Konvensi ILO, terdapat juga satu konvensi yang khusus membahas terkait perlindungan hak perempuan yaitu *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*. Dalam CEDAW yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, diatur beberapa aspek terkait dengan hak perempuan untuk bekerja dan kewajiban negara untuk menjamin hak tersebut. Hal tersebut dapat diketahui dalam Pasal 11 yang menyatakan bahwa:¹⁵⁶

1. Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, khususnya:
 - a. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
 - b. Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penempatan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
 - c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan,

hak untuk promosi, jaminan pekerjaan, dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh pelatihan kejuruan, dan pelatihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, pelatihan kejuruan lanjutan, dan pelatihan ulang lanjutan;

- d. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama;
- e. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;
- f. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar; dan
- g. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan
2. Untuk mencegah diskriminasi terhadap perempuan atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:¹⁵⁷
 - a. Untuk melarang, dengan dikenakan sanksi pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan;

¹⁵⁵ ILO Indonesia, *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesenjangan Gender di Indonesia*, Jakarta: ILO Publishers, 2016, hlm. 10.

¹⁵⁶ Konvensi CEDAW, https://lama.elsam.or.id/downloads/1262842368_08_Konvensi_CEDAW.pdf, diakses pada tanggal 27 September 2019

¹⁵⁷ Suli Susiana, *Op. Cit.*, hlm. 214.

- b. Untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula;
- c. Untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat-tempat penitipan anak; dan
- d. Untuk memberi perlindungan khusus kepada kaum perempuan selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

Ditinjau dari sisi hukum internasional, ratifikasi memiliki makna pernyataan "*consent to be bound by a treaty*" yang bersifat *eenmalig* dan tidak melihat bagaimana hukum tata negara mengatur mengenai pernyataan ini.¹⁵⁸ Dengan kata lain, pada saat Indonesia telah menyatakan persetujuan untuk terikat pada ICCPR, ICESCR, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, dan CEDAW Tahun 1979, melalui *instrument of ratification*, maka pada saat itu pula konvensi ini berlaku (*entry into force*) bagi Indonesia, dan Indonesia harus patuh terhadap segala ketentuan yang

diatur dalam kovenan dan konvensi tersebut.¹⁵⁹

3. **Perlindungan Hak Dasar Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Indonesia sebagai negara yang menerapkan konsep negara kesejahteraan, maka sudah seharusnya negara aktif dalam menyelenggarakan kemakmuran warga negaranya, untuk kepentingan seluruh rakyat dan negara.¹⁶⁰ Salah satu wujud dari aktifnya negara memelihara kesejahteraan warga negaranya adalah dengan cara memberikan perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia dari tiap-tiap warga negaranya secara umum, dan memberikan perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia terhadap para tenaga kerjanya secara khusus.

Indonesia melalui UUD NRI 1945 mengatur mengenai jaminan terhadap perlindungan HAM, tepatnya pada Bab XA dari Pasal 28A sampai dengan Pasal 28J. Tak hanya hak asasi manusia klasik yang ruang lingkupnya seputar hak-hak sipil dan politik, Indonesia juga memberikan jaminan perlindungan HAM di bidang ekonomi, sosial dan budaya. Hal tersebut antara lain dapat dilihat pada Pasal 28D ayat (2), Pasal 28G ayat (1) dan (2), serta Pasal 28I ayat (2) dan (4).

a) Pasal 28D ayat (2)

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁶¹

¹⁵⁸ Ratih Ananda Putri, Idris, Agus Pratiwi, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Ditinjau dari CEDAW Tahun 1979, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, dan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 3 Nomor 2, 2019, hlm. 264.

¹⁵⁹ Damos Dumoli, *Hukum Perjanjian Internasional*, Bandung: Refika Aditama, 2014, hlm. 135.

¹⁶⁰ Abu Daud Busroh, *Ilmu Negara*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, hlm. 55.

¹⁶¹ Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berbagai tindakan pelecehan seksual yang terjadi terhadap tenaga kerja perempuan di tempat kerjanya menggambarkan bahwa tidak semua orang mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam bekerja, yang mana hal tersebut melanggar HAM dari para pekerja perempuan Indonesia.

- b) Pasal 28G ayat (1) dan (2)
Pasal 28G ayat (1) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi.¹⁶²

Banyaknya kasus tindakan pelecehan seksual terhadap para pekerja perempuan di Indonesia mencerminkan bahwa belum semua orang mendapatkan perlindungan akan diri, kehormatan, dan martabatnya, serta belum semua orang mendapatkan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, yang mana hal tersebut melanggar HAM dari para tenaga kerja perempuan di Indonesia.

Pasal 28G ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari

negara lain.¹⁶³ Kasus-kasus pelecehan seksual terhadap tenaga kerja perempuan di Indonesia juga melanggar ketentuan dari Pasal 28G ayat (2). Adanya tindakan pelecehan seksual membuktikan bahwa belum semua orang terbebas dari perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia, sehingga tindakan pelecehan seksual dapat dikategorikan sebagai suatu perbuatan yang melanggar HAM.

- c) Pasal 28I ayat (2) dan (4)
Pasal 28I ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.¹⁶⁴ Berbagai kasus tindakan pelecehan seksual yang terjadi terhadap para pekerja perempuan di Indonesia menunjukkan bahwa masih terdapat tindakan diskriminatif di dunia kerja terhadap perempuan, yang mana hal tersebut lagi-lagi berarti bahwa masih adanya HAM dari para tenaga kerja perempuan Indonesia yang dilanggar, yang oleh karena itu seharusnya para tenaga kerja perempuan di Indonesia berhak untuk mendapatkan perlindungan atas perbuatan diskriminatif tersebut.

Pasal 28I ayat (4) menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan

¹⁶² Pasal 28G ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁶³ Pasal 28G ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁶⁴ Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.¹⁶⁵ Pasal 28I ayat (4) UUD 1945 juga turut mencerminkan bahwa Indonesia merupakan penganut negara kesejahteraan, yang mana kesejahteraan rakyat merupakan bagian dari tanggung jawab negara untuk menjaga dan melindunginya. Oleh karena itu, maraknya fenomena tindakan pelecehan seksual di dunia kerja terhadap perempuan juga merupakan urusan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap korbannya, memastikan adanya mekanisme penegakan hukum yang efektif dan efisien, serta memastikan terpenuhinya hak-hak asasi kaum perempuan dalam dunia kerja untuk diperlakukan adil, layak, serta terbebas dari tindakan diskriminatif apapun.

Soepomo mengatakan bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga jenis, diantaranya:¹⁶⁶

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam

betuk keamanan dan keselamatan kerja.

Secara umum, UUD NRI 1945 telah memenuhi norma-norma hukum yang dibutuhkan para pekerja di Indonesia agar hak-haknya terlindungi, khususnya bagi para tenaga kerja perempuan, sebagaimana telah diatur pula dalam Konvensi ILO.

Di sisi lain, UU Ketenagakerjaan sebagaimana UUD NRI 1945 dan instrumen-instrumen hukum internasional lainnya, juga telah turut menjamin adanya kesempatan dan perlakuan yang sama kepada tenaga kerja, baik laki-laki maupun perempuan. Sebagaimana tertuang dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.¹⁶⁷ Dan Pasal 6 yang juga menyatakan bahwa setiap pekerja / buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.¹⁶⁸

Lebih jauh lagi, UU Ketenagakerjaan bahkan mengakomodir hak tenaga kerja perempuan untuk mengambil cuti saat merasakan sakit pada masa haid. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 81 ayat (1) yang berbunyi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.¹⁶⁹

Hal ini membuktikan bahwa sebetulnya dengan berlakunya berbagai undang-undang di Indonesia yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan pada saat ini, yaitu Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International*

¹⁶⁷ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶⁸ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶⁹ Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶⁵ Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁶⁶ Suli Susiana, *Op. Cit.*, hlm. 209.

Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, serta Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah menunjukkan adanya sikap negara untuk melindungi hak-hak asasi manusia secara umum, dan hak-hak asasi tenaga kerja secara khusus, terutama hak-hak dari tenaga kerja perempuan.

Aturan-aturan sebagaimana disebutkan sebelumnya telah banyak mengkomodir dan melindungi hak-hak para pekerja, khususnya pekerja perempuan. Akan tetapi, sampai dengan saat ini, berbagai kasus mengenai tindakan kekerasan seksual kepada kaum perempuan di tempat kerja masih saja terjadi. Padahal aturan-aturan di bidang ketenagakerjaan yang melindungi hak asasi dari para tenaga kerja perempuan telah dibuat dan diundangkan sehingga berlaku dan mengikat untuk umum.

Hal ini sejatinya menunjukkan bahwa meskipun aturan hukum telah dibuat secara baik dan menyeluruh, namun apabila penegakan hukumnya masih belum baik dan efektif, maka berbagai tindakan kekerasan seksual terhadap perempuan di tempat kerja akan terus berlanjut karena dalam proses penegakan hukumnya yang masih tumpul dan cenderung tidak memihak pada korban.

4. Kasus Kekerasan Seksual pada Perempuan di Tempat Kerja dan Penegakan Hukumnya yang Bermasalah

Pada akhir tahun 2018 masyarakat Indonesia dikejutkan dengan adanya pemberitaan mengenai pelecehan seksual yang dialami oleh salah satu staf Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS TK). Dina (nama samaran) merupakan seorang perempuan yang bekerja di BPJS TK,

dan ditugaskan untuk menjadi sekretaris pribadi dari salah satu Dewan Pengawas BPJS TK yang juga merupakan terduga pelaku. Selama masa kerjanya, Dina mengaku sering mengalami berbagai bentuk pelecehan, mulai dari dirayu, diajak untuk berciuman, hingga dipaksa untuk melakukan hubungan badan. Apabila Dina tidak menuruti permintaan bosnya itu, maka ia akan mendapatkan kekerasan psikis seperti situasi kerja yang dibuat tidak nyaman dan dibentak-bentak untuk alasan yang diada-adakan.

Setelah berulang kali diperlakukan demikian, Dina akhirnya memutuskan untuk memberikan diri melaporkan kasus ini ke Ketua Dewan Pengawas BPJS TK, Guntur Wicaksono, pada 28 November 2018 lalu. Namun, Dina justru mendapatkan surat pemutusan hubungan kerja dua hari setelah laporan itu diajukan. Selanjutnya, terduga pelaku bahkan melayangkan gugatan perdata kepada korban mengenai pencemaran nama baik.¹⁷⁰

Kejadian ini menunjukkan bahwa meskipun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan telah banyak dibuat dan diundangkan sehingga mengikat masyarakat umum, namun ketentuan dari seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku tersebut belum ada yang mengatur mengenai mekanisme penyelesaian kasus kekerasan seksual terhadap pekerja perempuan di lingkup perusahaan. Atas dasar hal tersebut, dibentuknya peraturan-peraturan teknis di bawah undang-undang dianggap masih diperlukan untuk dapat memastikan adanya penegakan hukum yang efektif.

Kasus Dina ini menunjukkan bahwa bahkan institusi sekelas BPJS TK saja

¹⁷⁰ Fadiyah Alaidrus, <https://tirto.id/korban-adukan-pelecehan-seksual-malah-di-phk-bpjs-ketenagakerjaan-dcG5>, diakses pada tanggal 15 Oktober 2019.

belum mempunyai mekanisme yang ajeg mengenai proses penyelesaian kasus apabila terjadi tindakan kekerasan seksual terhadap para pekerja di tempat kerja.

Berkaca pada kasus di atas, apabila dibiarkan terus menerus tanpa adanya upaya penegakan hukum yang efektif justru dapat melanggengkan bentuk kekerasan terhadap perempuan di lingkungan kerja. Bentuk-bentuk diskriminasi yang lain seperti reviktimisasi dan penyalahan terhadap korban kekerasan seksual perempuan juga masih kerap kali terjadi di Indonesia.¹⁷¹

Tindakan-tindakan semacam ini merupakan contoh dari permasalahan yang dihadapi perempuan Indonesia saat mencari keadilan hukum dari kasus pelecehan seksual yang dialaminya. Bukannya mendapatkan keadilan seperti yang diharapkan, justru banyak dari tenaga kerja perempuan Indonesia yang malah kembali menjadi korban akibat sistem hukum yang tidak berpihak pada perempuan korban, dan aparat penegak hukum yang tidak memiliki perspektif gender.

Hal ini belum lagi diperparah dengan pluralisme hukum yang berlaku di Indonesia, yakni hukum nasional, hukum agama, dan hukum adat, yang seringkali menyulitkan korban untuk mendapatkan keadilan. Misalnya, seorang istri yang menjadi korban kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) harus mengajukan laporan mengenai tindak pidana yang dilakukan suaminya ke Pengadilan Negeri, dan mengurus berkas perceraianya ke Pengadilan Agama, yang mana proses ini bukanlah suatu proses yang mudah dan cenderung berbelit-belit.

5. Kesetaraan Gender dalam Pembangunan Ekonomi

Pada awalnya, pembangunan ekonomi didefinisikan sebagai kemampuan ekonomi nasional di mana keadaan ekonominya relatif statis selama jangka waktu yang cukup lama untuk dapat menaikkan dan mempertahankan laju pertumbuhan PDB. Namun demikian, pengertian pembangunan ekonomi mengalami perubahan, Todaro & Smith menyatakan bahwa keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara ditunjukkan oleh tiga nilai pokok, yaitu:¹⁷²

- 1) Berkembangnya kemampuan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pokoknya;
- 2) Meningkatnya rasa harga diri masyarakat sebagai manusia;
- 3) Meningkatnya kemampuan masyarakat untuk memilih.

Akhirnya, disadari bahwa definisi pembangunan ekonomi itu sangat luas, bukan hanya sekadar bagaimana meningkatkan PDB per tahun saja. Pembangunan ekonomi pada dasarnya bersifat multidimensi yang mencakup berbagai aspek dalam kehidupan masyarakat, bukan hanya salah satu aspek ekonomi saja.

Perlu digarisbawahi penjelasan pembangunan ekonomi di atas yang menyinggung terkait meningkatnya rasa harga diri masyarakat sebagai manusia. Hal tersebut penulis artikan, bahwa salah satu faktor terciptanya pembangunan ekonomi adalah terjaminnya hak asasi manusia, atau secara khusus hak pekerja dan tidak adanya perlakuan diskriminatif. Dalam kaitannya dengan perempuan, upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender sebagai visi Kementerian

¹⁷¹ Binahayati Rusyidi, "Sikap Pekerja Sosial terhadap Perempuan Korban Perkosaan", *Social Work Journal*, Volume 8, No. 1, 2018, hlm. 75.

¹⁷² Michael P. Todaro & Stephen C. Smith, *Economic Development*, Eight Edition, England: Pearson Education Limited. 2003. hlm. 43.

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.¹⁷³

Belum optimalnya peran perempuan dalam dunia ekonomi, khususnya dalam dunia kerja diakibatkan diskriminasi gender yang telah berlaku sejak lama, kondisi perempuan di bidang ekonomi, sosial, dan budaya, politik, pertahanan keamanan, 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.¹⁷⁴

Tidak terpenuhinya hak pekerja perempuan dan masih adanya tindakan diskriminatif yang dilakukan pelaku usaha atau pekerja lainnya kepada perempuan, maka cita-cita untuk menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki kekuatan ekonomi terbesar di dunia pada tahun 2025 akan sulit tercapai.¹⁷⁵ Hal ini terjadi karena, salah satu syarat terciptanya pembangunan ekonomi sebagaimana hasil riset McKinsey adalah terjaminnya kemajuan dan kesetaraan perempuan dalam dunia kerja. Kemajuan perempuan dalam dunia kerja, yakni partisipasi tenaga kerja perempuan yang lebih tinggi, pangsa perempuan bekerja penuh

waktu lebih tinggi daripada paruh waktu, serta lebih beragamnya sektor pekerjaan diisi oleh perempuan.

Lemahnya posisi perempuan dalam dunia kerja sebagaimana dapat dilihat dalam TPAK 2018 disebabkan karena perempuan cenderung memilih untuk tetap dekat dengan rumah karena adanya tanggung jawab keluarga, serta perempuan kerap kali menolak pekerjaan jika pekerjaan tersebut akan menjauhkan mereka dari rumah.¹⁷⁶ Selain itu, persoalan upah juga menjadi faktor lain yang menyebabkan rendahnya TPAK Indonesia. Meskipun tren upah pekerja Indonesia terus mengalami tren positif, namun faktanya rata-rata upah yang diterima oleh pekerja perempuan selalu lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki. Global Gender Gap Report mencatat bahwa pada tahun 2017, estimasi penghasilan yang diperoleh laki-laki sebesar \$15.536, sedangkan perempuan hanya \$7.632.¹⁷⁷

Dominasi gender dalam suatu sektor pekerjaan tertentu menunjukkan adanya segregasi dalam pekerjaan yang berakibat pada pembatasan potensi perempuan. *World Values Survey and Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* menyatakan bahwa ada hubungan kuat antara sikap masyarakat yang membatasi potensi perempuan dengan hasil kesetaraan gender.¹⁷⁸

¹⁷³ Hervina Puspitosari, Andina Elok Puri Maharani, "Pengarusutamaan Gender di Bidang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum dan Kebijakan Sosial*, Volume 3, Nomor 1, 2014, hlm. 15.

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ Jonathan Woetzel (et.al), *Loc. Cit.*

¹⁷⁶ Ilhaamie Abdul Ghani Azmi, Sharifah Hayaati Syed Ismail, Siti Arni Basir, "Women Career Advancement in Public Service: A Study in Indonesia", *Procedia Social Behavioral Sciences* 58, 2012, hlm. 305.

¹⁷⁷ World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2017*, hlm. 178.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGG_R_2017.pdf, diakses pada tanggal 15 Oktober 2019

¹⁷⁸ Scholastika Gerintya, "Rerata Penghasilan Perempuan Masih Jauh di Bawah Gaji Laki-Laki", <https://tirto.id/rerata-penghasilan-perempuan-masih-jauh-di-bawah-gaji-laki->

Salah satu faktor yang mempengaruhi segregasi pekerjaan adalah melekatnya konsep kodrat perempuan sebagai sosok yang berperan memelihara, mengasuh, dan melakukan pekerjaan rumah. Alhasil, tidak mengherankan sektor-sektor pekerjaan industrial kerap kali diisi oleh laki-laki.¹⁷⁹

Berdasarkan hasil riset *International Monetary Fund (IMF)* kesetaraan gender dalam dunia kerja memiliki dampak yang cukup signifikan dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Kesetaraan gender merupakan salah satu dari 17 tujuan *Sustainable Development Goals (SDGs)* yang disepakati oleh 193 negara pada tahun 2015.¹⁸⁰

Pemberdayaan terhadap perempuan dalam dunia ekonomi (salah satunya dalam hal pekerjaan) merupakan kunci dari meningkatnya pertumbuhan ekonomi suatu negara.¹⁸¹ Bukti konkret keterkaitan antara perempuan dengan pertumbuhan ekonomi terjadi pada negara Swedia. Ketika perempuan bekerja, pertumbuhan ekonomi kian meningkat. Pemberdayaan terhadap pekerja perempuan terbukti meningkatkan produktivitas, diversifikasi ekonomi, dan pembangunan positif lainnya.¹⁸² Swedia yang telah mengimplementasikan

pemberdayaan terhadap pekerja perempuan telah berhasil meningkatkan PDB lebih dari USD 6 triliun.¹⁸³ Selain Swedia, Kanada¹⁸⁴ dan Jepang¹⁸⁵ pun mengalami peningkatan PDB setelah melakukan pemberdayaan terhadap pekerja perempuan sebesar 4%, serta Pakistan dan Niger yang masing-masing berhasil meningkatkan PDB 30% dan 32% pasca melakukan penyetaraan gender dalam dunia kerja.¹⁸⁶

Berhasilnya sejumlah negara untuk menerapkan kesetaraan gender dan melindungi hak pekerja perempuan dalam dunia pekerjaan, membuktikan bahwa perempuan memiliki dampak yang signifikan dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Pada dasarnya, apabila dilihat dari segi jumlah penduduk, perempuan adalah aset pembangunan yang penting dan mendasar. Jumlahnya yang mencapai separuh dari penduduk Indonesia, seharusnya menjadi keuntungan dan dimanfaatkan demi terciptanya pembangunan ekonomi yang lebih baik. Kegagalan untuk mewujudkan potensi tersebut merupakan kerugian tersendiri bagi pembangunan ekonomi Indonesia.

D. Penutup

Kesimpulan

Indonesia sebagai negara yang menganut konsep negara kesejahteraan sebagaimana termuat dalam Pembukaan UUD NRI 1945 serta Pasal-Pasal UUD NRI 1945 memiliki kewajiban

[laki-cJFB](#), diakses pada tanggal 15 Oktober 2019

¹⁷⁹ Sari Andjani, Olivia Hadiwirawan, Yasinta Astin Sokang, "Women's Leaderships in Indonesia: Current Discussion, Barriers, and Existing Stigma", *Indonesian Feminist Journal*, Volume 4, Number 1, 2016, hlm. 102.

¹⁸⁰ International Monetary Fund, *Pursuing Women's Economic Empowerment*, Washington, D.C.: IMF, 2018, hlm. 5.

¹⁸¹ David Cuberes, & Tegnier, "Aggregate Effects of Gender Gaps in The Labor Market: A Quantitative Estimate", *Journal of Human Capital*, 10 (1), 2016, hlm. 7.

¹⁸² *Ibid.*, hlm. 8.

¹⁸³ Yong Jing Teow, "Women in Work Index 2019",

<https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html>

diakses pada 30 November 2019

¹⁸⁴ Bengt Petersson, Rodrigo Mariscal, and Kotaro Ishi, "Women Are Key for Future Growth: Evidence from Canada", *IMF Working Paper 17/166*, 2017, hlm. 13.

¹⁸⁵ Chad Steinberg, Masato Nakane, "Can Women Save Japan?", *IMF Working Paper 12/48*, 2012, hlm. 5.

¹⁸⁶ David Cuberes, & Tegnier, *Op.Cit.*, hlm. 17.

untuk memastikan bahwa setiap masyarakat Indonesia dapat memiliki hidup yang sejahtera, tidak hanya secara materil, namun mencakup pula imateril seperti perlindungan terhadap hak asasi manusia, dalam hal ini tepatnya terkait hak pekerja perempuan.

Sejumlah aturan dari sumber hukum Internasional seperti UDHR, ICCPR, ICESCR, Konvensi ILO, hingga CEDAW, hingga dasar hukum tertinggi Indonesia yaitu UUD NRI 1945, dan UU Ketenagakerjaan telah mengatur cukup jelas terkait hak perempuan. Akan tetapi, meskipun aturan yang ada sudah dianggap ideal, penegakan hukumnya di lapangan masih dinilai belum efektif. Hal ini terbukti dari masih banyaknya tindakan diskriminasi yang dalam hal ini ialah tindakan kekerasan seksual yang dialami oleh para pekerja perempuan di Indonesia, baik itu tindakan pelecehan seksual, reviktimisasi korban kekerasan seksual, dan penyalahan korban kekerasan seksual.

Hal-hal seperti ini, apabila dibiarkan terus-menerus tanpa adanya tindakan yang tegas dari aparat penegak hukum bagi para pelaku tindakan kekerasan seksual, maka dikhawatirkan dapat melanggengkan bentuk kekerasan terhadap perempuan di lingkungan kerja di Indonesia, yang pada akhirnya juga akan berdampak pada minimnya peran dan jumlah partisipasi tenaga kerja perempuan dalam pembangunan ekonomi Indonesia.

Padahal, banyak studi yang memprediksi bahwa Indonesia sangat berpotensi menjadi negara dengan perekonomian yang kuat, asalkan dapat meningkatkan partisipasi dan peran tenaga kerja perempuannya dalam pembangunan ekonomi nasional.

Di sisi lain, kasus pelecehan seksual yang dialami oleh staf BPJS TK juga menunjukkan bahwa instansi maupun korporasi di Indonesia masih banyak

yang belum memiliki mekanisme internal yang efektif dalam menyelesaikan kasus kekerasan seksual yang dialami oleh tenaga kerjanya. Sehingga, ketika tindakan kekerasan seksual itu terjadi kepada salah satu tenaga kerjanya, tidak ada kepastian hukum mengenai bagaimana cara menindak pelaku kekerasan seksual tersebut dan bagaimana perlindungan hukum yang harus didapatkan oleh korban. Hal ini menjadi penting mengingat keamanan, keselamatan, dan hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama di tempat kerja merupakan hak-hak dari tenaga kerja yang telah dilindungi oleh konstitusi maupun UU Ketenagakerjaan.

Saran

Penulis berpendapat bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan demi penegakan hukum yang lebih baik dalam hal menangani tindakan kekerasan seksual di tempat kerja ialah melalui penerbitan Rancangan Undang-Undang Pencegahan Kekerasan Seksual (RUU PKS), dan Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur mengenai mekanisme penyelesaian kasus kekerasan seksual di tempat kerja. Dengan diterbitkannya RUU PKS dan PP yang mengatur mengenai mekanisme penyelesaian kasus kekerasan seksual di tempat kerja, maka diharapkan seluruh instansi maupun korporasi dapat memiliki aturan yang sama dan seragam dalam menyelesaikan kasus tersebut sehingga tidak ada lagi kekosongan hukum dan tercipta kepastian hukum.

Selain itu, hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan mulai mengubah sudut pandang bagi aparat penegak hukum dalam menangani kasus kekerasan seksual, bukan hanya di tempat kerja saja, melainkan juga secara umum. Dalam menangani kasus kekerasan seksual, alangkah baiknya apabila kita melihat melalui sudut pandang korban.

Dalam kasus-kasus perempuan, sebetulnya telah ada Peraturan Mahkamah Agung (Perma) No. 3 tahun 2017 tentang Pedoman Mengadili Perkara Perempuan Berhadapan dengan Hukum, yang merupakan bentuk kemajuan yang terbilang cukup signifikan dalam sistem hukum Indonesia, khususnya bagi perempuan korban kekerasan seksual yang kerap kali mendapat perlakuan buruk di pengadilan.

Dalam Perma tersebut sudah diatur bagaimana hakim harus bersikap di persidangan, seperti mengidentifikasi adanya ketidaksetaraan status sosial (relasi kuasa), diskriminasi, dampak psikis, ketidakberdayaan fisik atau psikis, relasi kuasa dan riwayat kekerasan.

Namun kurangnya sosialisasi dan pemahaman mengenai Perma ini menjadikan implementasinya tidak efektif. Padahal apabila aturan ini dapat disosialisasikan dengan lebih baik, sangat mungkin bagi hakim untuk dapat menerapkan peraturan terkait bagaimana dia bersikap di persidangan dan menghasilkan putusan yang berperspektif gender sehingga korban mendapat hak dan keadilannya.

Daftar Pustaka

Buku:

Abu Daud Busroh, *Ilmu Negara*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Ali Said (et.al), *Statistik Gender Tematik – Potret Ketimpangan Gender dalam Ekonomi*, Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2016.

Damos Dumoli, *Hukum Perjanjian Internasional*, Bandung: Refika Aditama, 2014.

Huala Adolf, *Hukum Ekonomi Internasional: Suatu Pengantar*, Bandung: CV Keni Media, 2010.

ILO Indonesia, *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Indonesia*, Jakarta: ILO Publishers, 2016.

International Monetary Fund, *Pursuing Women's Economic Empowerment*, Washington, D.C.: IMF, 2018.

Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Banyumedia Publishing, 2006.

Matthew Craven, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Oxford: Clarendon Press, 1998.

Robert E. Goodin, *The Real Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

Dokumen Lain:

Anagha Sarpotdar, "Sexual Harassment of Women at Workplace in India: Journey from a

Workplace Problem to a Human Rights Issue", *Journal of Business Management and*

Social Sciences Research, Volume 3, No. 7, 2014.

Ayunda Nurvitasari, "Survei 'Never Okay': 81% Responden Alami Pelecehan Seksual di Tempat Kerja",

<https://magdalene.co/story/survei-never-okay-81-responden-alami-pelecehan-seksual-di-tempat-kerja>

Badan Pusat Statistik, "Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia pada Agustus 2018",

<https://www.bps.go.id/publication/2018/11/30/6d8a8eb26ac657f7bd170fca/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2018.html>

- Bengt Petersson, Rodrigo Mariscal, and Kotaro Ishi, "Women Are Key for Future Growth: Evidence from Canada", *IMF Working Paper* 17/166, 2017
- Chad Steinberg, Masato Nakane, "Can Women Save Japan?", *IMF Working Paper* 12/48, 2012
- David Cuberes, & Tegnier, "Aggregate Effects of Gender Gaps in The Labor Market: A Quantitative Estimate", *Journal of Human Capital*, 10 (1), 2016.
- Eddy Kiswanto, "Negara Kesejahteraan (*Welfare State*): Mengembalikan Peran Negara dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial di Indonesia", *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Volume 9 Nomor 2, 2005.
- Hervina Puspitosari, Andina Elok Puri Maharani, "Pengarusutamaan Gender di Bidang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum dan Kebijakan Sosial*, Volume 3, Nomor 1, 2014.
- Ilhaamie Abdul Ghani Azmi, Sharifah Hayaati Syed Ismail, Siti Arni Basir, "Women Career Advancement in Public Service: A Study in Indonesia", *Procedia Social Behavioral Sciences* 58, 2012
- Jonathan Woetzel (et.al), "The Power of Parity: Advancing Women's Equility in Asia Pacific", <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-asia-pacific>
- PricewaterhouseCoopers, "PwC: Indonesia Akan Menjadi Negara Dengan Perekonomian Terbesar ke-4 di 2050", <https://www.pwc.com/id/en/mediacentre/pwc-in-news/2017/indonesian/pwc--indonesia-akan-menjadi-negara-dengan-perekonomian-terbesar-.html>
- Ratih Ananda Putri, Idris, Agus Pratiwi, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia Ditinjau dari CEDAW Tahun 1979, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, dan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 3 Nomor 2, 2019.
- Sari Andjani, Olivia Hadiwirawan, Yasinta Astin Sokang, "Women's Leaderships in Indonesia: Current Discussion, Barriers, and Existing Stigma", *Indonesian Feminist Journal*, Volume 4, Number 1, 2016.
- Scholastika Gerintya, "Rerata Penghasilan Perempuan Masih Jauh di Bawah Gaji Laki-Laki", <https://tirto.id/rerata-penghasilan-perempuan-masih-jauh-di-bawah-gaji-laki-laki-CJFB>
- Suli Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme", *Jurnal Aspirasi*, Volume 8, Nomor 2, Desember 2017
- World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2017*, hlm. 178. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf
- Yong Jing Teow, "Women in Work Index 2019", <https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html>

Dokumen Hukum:

Undang-Undang Dasar Negara Republik
Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI
1945)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 11 Tahun 2005
tentang Pengesahan *International
Covenant on Economic, Social and
Cultural Rights*.

Undang-Undang No. 12 Tahun 2005
tentang Pengesahan *International
Covenant on Civil and Political
Rights*.

Piagam Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB)

Konvensi Mengenai Penghapusan
Segala Bentuk Tindak Diskriminasi
Terhadap Perempuan Tahun 1979

Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951
tentang Kesetaraan Upah bagi
Pekerja Laki-Laki dan Perempuan
untuk Pekerjaan yang Sama
Nilainya