## provided by UAJY repository

## **WACANA**

Selasa Pahing, 23 April 2013

**HALAMAN 4** 

## Emansipasi dan Buruh Perempuan

DUA puluh satu April telah berlalu. Hari itu biasa disebut Hari Kartini, hari yang sangat bersejarah bagi kaum perempuan di Indonesia. Diawali dengan lahirnya seorang perempuan anak dari salah satu keluarga bangsawan di Jawa Tengah yang akhirnya menjadi pejuang kaumnya. Gadis kecil itu diberi nama Kartini dengan gelar kebangsawanan Raden Ajeng. Tak hanya itu, yang membedakan Kartini dengan perempuan lain pada masanya, adalah keberaniannya menentang adat yang membelenggu perempuan Jawa khususnya dan Hindia Belanda pada waktu itu merupakan prestasi yang sangat luar biasa. Memang RA Kartini didukung oleh kekuasaan ayahnya dan suaminya. Tapi jika Kartini secara pribadi tidak berpikiran maju dan memiliki keberanian maka tidak akan terjadi ada hari bersejarah pada 21 April.

Perjuangan RA Kartini akhirnya dinikmati oleh sebagian besar perempuan pada masa sekarang yang dikenal dengan emansipasi wanita. Di satu sisi cita-citanya tentang emansipasi wanita bertujuan baik, yaitu untuk kemajuan perempuan dalam mengembangkan diri dan mengaktualisasikan diri di berbagai bidang. Namun kadang budaya paternal mengerdilkan arti emansipasi wanita. Seperti misalnya nasib buruh perempuan. Masih banyak diskriminasi atau pelecehan terjadi atas buruh perempuan. Secara hukum di Indonesia tak ada diskiriminasi antara buruh laki-laki dengan perempuan. Tapi dalam pelaksanaannya diskriminasi dilestarikan oleh pengambil kebijakan bahkan pengambil kebijakan yang berjenis kelamin perempuan.

Nasib buruh perempuan Sebagai contoh dalam pengambilan kebijakan pembayaran upah bagi buruh perempuan. Ketika dilakukan survei pada beberapa perusahaan percetakan yang sudah cukup ternama di Indonesia, baik di DIY maupun kota besar lainnya. terdapat diskriminasi dalam kebijakan pengupahan antara buruh perempuan dengan laki laki yang sudah menikah. Buruh laki-laki yang sudah menikah mendapat tunjangan istri dan anak, sementara buruh perempuan yang sudah menikah tidak mendapatkan tunjangan suami dan anak. Alasannya karena perempuan hukan berkedudukan sebagai kepala

## Oleh: E Imma Indra Dewi W

runiah tangga.

Pertanyaannya, bagaimana jika buruh perrempuan itu merupakan satu-satunya pencari nafkah dalam keluarga? Artinya dia tulang punggung bagi suami dan anak-anaknya? Memang di beberapa perusahaan percetakan tersebut memberikan tunjangan suami bagi buruh perem-

puan, tetapi pelaksanaannya tidak secara otomatis seperti pada buruh laki-laki yang sudah menikah. Buruh perempuan itu harus mengajukan surat permohonan terlebih dahulu. Jika tidak mengajukan maka hak tersebut tidak akan didapatnya.

Selain diskriminasi, pelecehan terhadap huruh perempuan juga sering dialami, Komnas Perenipuan mencatat pada 2012 terdapat 216.156 kasus kekerasan seksual, yang dialami buruh perenipuan sebanyak 2.521. Catatan ini didasarkan laporan buruh perempuan yang mengalami pelecehan yang biasa terjadi di pabrik dengan ancaman tidak diperpanjang kontraknya, "Biasanya buruh diperkosa dengan ancaman tidak akan diperpanjang kontraknya. Ini sudah biasa dilakukan di pabrik di Jakarta Utara," ujar Jumingsih di kantor Kontras, Jumat (19/4/2013).

Selain itu adanya sistem kerja shifi di pabrik bagi buruh perempuan juga menimbulkan dilema tersendiri. Sistem kerja shifi biasa dibagi menjadi tiga, pagi, siang, dan malam. Buruh perempuan yang mendapat shifi malam juga rentan menjadi korban pelecehan seksual. "Pada saat pulang lebih dari pukul 22.00, kami tidak disediakan transportasi yang aman sehingga pas pulang kena pemerkosaan," kata Jurungsih.

Para buruh perempuan ini sebenarnya telah melaporkan pelecehan tersebut kepada polisi. Akan tetapi, masih banyak kasus tidak diselesaikan oleh kepolisian.

Di bagian lain berdasarkan data Disnakertrans Kota Sukoharjo, total jumlah buruh yang terlapor di tahun 2012 sebanyak 64.642 orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 42.635 orang tercatat sebagai buruh perempuan atau 65,9 perses sementara sisanya buruh laki-laki. Mereka



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ATMAJAYA YOGYAKARTA

kebanyakan bekerja di penusahaan tekstil. Salah seorang pengurus SPN menjelaskan, pihaknya menengarai perlindungan perusahaan kepada para buruh perempuan sangat mijam lembur maupun antarjemput buruh perempuan di malam hari. Jam kerja lembur bagi lembur bagi

buruh perempuan di Kota Sukoharjo rata-rata melebihi tiga jam. Sementara fasilitas antar jemput bagi buruh perempuan yang bekerja malam hari hampir tidak ada.

Ketentuan hukum

Berkaitan dengan adanya diskriminasi upah, dalam undangundang ketenagakerjaan, UU No 13 Tahun 2003, tidak ada aturan yang membedakan pemberian upah antara buruh perempuan dengan laki-laki. Undang-undang hanya mengatur bahwa setiap pekerja berhak atas upah yang layak bagi kemanusiaan. Kata setiap manusia berarti menunjuk pada buruh laki-laki maupun perempuan tanpa diskriminasi karena undang-undang juga melarang diskri-minasi dalam bennik apapun terhadap para buruh. Selain bertentangan dengan UU Kesenagakerjaan, adanya segala macam diskriminasi, termasuk diskriminasi terhadap buruh perempuan juga bertentangan dengan hak asasi manusia.

Sementara berkaitan dengan jam kerja lembur dan antar jeniput buruh perempuan pada malam hari, undang-undang telah memberikan perlindungan yang cukup baik. Jam kerja lembur ditetankan dalam satu minggu maksimal 14 jam sementara dalam satu hari maksimal lembur tiga jam. Jika dilaksanakan melebihi ketentuan harus ada izin dan pelaksanaannya dilaporkan pada instansi yang terkait. Demikian pula untuk jam kerja lembur harus dilaksanakan atas perintah tertulis dari pengusaha dan ada kesepakatan dari pekerja. Jika dilanggar akan ada konsekuensi yang diterima oleh perusahaan.

Tentang antar jemput buruh perempuan pada malam hari, menurut undang-undang ketentuan ini bersifat wajib bagi perusahaan.

Alasan penyediaan transportasi bagi buruh perempuan yang bekerja pada malam bari adalah demi keselamatan dan kesusilaannya. Sehingga apabila ketentuan ini benar-benar dilaksanakan kasus pelecehan seksual di luar perusahaan seperti terjadi di Jakarta dapat diminimalisir. Namun kenyataannya banyak perusahaan yang tidak menyediakan dan tidak mendapat sanksi apapun sebagai konsekuensinya. Alasan perusahaan tidak menyediakan karena biasanya buruh termasuk buruh perempuan lebih suka digantikan dengan tunjangan transport dalam bentuk

Bagaimana dengan pelecehan seksual yang dilakukan oleh rekan kerja laki-laki ataupun atasan lakilaki di pabrik-pabrik dengan alasan agar kontrak diperpanjang? Perpanjangan kontrak sebenarnya diatur dalam undang-undang. Syaratsyaratnya pun telah jelas diberikan dan pelecehan seksual bukanlah merupakan salah satu syarat perpanjangan kontrak. Jadi pelecehar, seksual sebagai syarat perpanjangan kontrak sama sekali bertentangar dengan undang-undang, karena merupakan perbuatan pidana yang dapat dituntut di muka pengadilan.

Bagian emansipasi wanita Dari urajan di atas nampak ielas bahwa sebenarnya aturan hukuir telah dibuat sedemikian rupa sehingga melindungi hak-hak buruh perempuan. Aturan hukum telah mendukung pelaksanaan emansipasi wanita bagi buruh perempuan. Permasalahannya, pelaksanaannya belum sesuai ketentuan hukum yang ada. Selain itu penegakan hukum juga masih lemah dan ini terjadi di antaranya karena penghargaan terhadap profesi perempuan sebagai buruh masih termarimalkan akibat budaya paternal dalam masyarakat yang masih kuat. Karenanya perlu ada perubahan mindset terhadap profesi perempuan sebagai buruh. Profesi perempuan sebagai buruh sama dan sederajat dengan profesi lainnya. Profesi ini juga hagian dari cita-cita mulia Kartini 'yang telah memperjuangkan emansipasi wanita. Dengan demikian profesi perempuan sebagai buruh juga perli mendapatkan penghargaan yang tinggi dari masya-rakat. \*\*\*

E Imma Indra Dewi W SH MHum Dosen Fakultas Hukum 114 '''