

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Partisipasi wanita dalam kegiatan ekonomi pada jaman modern ini sudah semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini dikarenakan semakin banyak wanita yang berpendidikan tinggi dan masyarakat telah mempunyai pandangan yang positif terhadap wanita yang bekerja. Dalam hal ini ada beberapa alasan yang mendorong dan memberikan motivasi pada wanita untuk bekerja, antara lain: ingin menambah penghasilan keluarga, secara ekonomi agar tidak bergantung pada suami, menghindari kebosanan dalam pekerjaan-pekerjaan rumah tangga, mengisi waktu luang karena ketidakpuasan dalam perkawinan, karena mempunyai keahlian-keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan untuk memperoleh status dan mengembangkan diri.

Masuknya wanita dalam kegiatan ekonomi merupakan kenyataan bahwa wanita adalah aset pembangunan yang produktif, maka perlu perubahan dan perbaikan aset pembangunan yang produktif, selain itu perlu adanya perubahan dan perbaikan kondisi serta menciptakan kesempatan kerja yang berperspektif gender. Salah satu alternatif adalah berkecimpungnya wanita di dunia industri. Hal ini menuntut berperan ganda sebagai tenaga kerja yang produktif dan tanpa meninggalkan fungsi reproduksinya.

Meskipun terjadi perubahan ke arah kemajuan, namun bukan berarti bahwa persamaan gender atau kesetaraan gender sudah tercapai. Masih banyak sikap, pandangan, angan-angan masyarakat mengenai wanita yang terkadang masih bias

gender. Di satu sisi wanita memang mempunyai peluang di sektor publik, tetapi di samping persyaratan cukup berat, juga terlalu mahal untuk dibayar, karena peran reproduksi tidak dianggap sebagai peran ekonomi. Memang banyak isu-isu hak asasi diangkat, tetapi solusi yang ditawarkan cenderung tidak permanen, karena faktor produktivitas dijadikan ukuran dalam menilai segala sesuatu¹.

Kehidupan wanita selama berabad-abad selalu dikaitkan dengan peran tertentu yang amat terbatas seperti "*konco wingking*", pengurus rumah tangga, kaum lemah dan lain-lain meskipun berbeda tapi maknanya sama. Independensi finansial pada wanita merubah perannya dalam setiap pengambilan keputusan penting untuk dirinya, keluarga maupun di tingkat lebih luas dimana wanita dilibatkan secara aktif. Disamping itu konsep *motherhood* sedikit demi sedikit mulai bergeser kearah *parenthood* dimana tugas mengurus rumah tangga, mendidik anak menjadi tanggung jawab bersama antara suami dan istri².

Merupakan kenyataan bahwa selalu terjadi pergeseran nilai-nilai sosial tentang *stereotype* peran wanita, terbukti dengan makin terbukanya kesempatan yang sama bagi pria dan wanita untuk memperoleh pendidikan hingga jenjang tertinggi. Hal ini semakin membuka kemandirian wanita untuk andil dalam dunia industri, publik dan lainnya diberbagai bidang profesi, artinya banyak wanita yang berkarya dalam aneka ragam organisasi karena keinginan untuk mengabdikan pengetahuan pada masyarakat, bangsa dan negaranya dan bukan karena motif kerja semata, dan tidak sedikit diantaranya juga dipengaruhi oleh perkembangan teknologi.

¹ Departemen Pendidikan Nasional, **Persepsi Gender Pada Keluarga Perempuan Pekerja Pabrik**, (Jakarta, 2005), hal 122

² Pusat Kajian Wanita Dan Gender, **Hak Asasi Perempuan**, (Jakarta : Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2004), hal 58

Seiring dengan perkembangan zaman, sekarang ini telah banyak kawasan industri, sehingga banyak membuka lapangan kerja. Banyak pekerja dari sektor industri adalah wanita yang kebanyakan berpendidikan SMU ke bawah. Untuk wanita berpendidikan tinggi, penyerapan tenaga kerja tidak begitu tinggi. Dengan adanya pabrik-pabrik ini pulalah gadis-gadis banyak yang tidak melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi karena biaya pendidikan yang cukup mahal dan dengan menjadi buruh mereka mampu mendapatkan uang. Hal ini menunjukkan kualitas tenaga kerja perempuan berada pada level rendah, tidak termasuk tenaga terampil. (Lihat tabel di bawah)

Tabel I
Tingkat Pendidikan Buruh Wanita

TINGKAT PENDIDIKAN BURUH WANITA	JUMLAH
Lulusan SD	5 orang
Lulusan SMP	13 orang
Lulusan SMU	7 orang
Total Jumlah	25 orang

Sumber data primer : Hasil observasi di kawasan industri Mangkang tahun 2008

Salah satu penyebab rendahnya kualitas tenaga wanita adalah budaya patriarki yang mempengaruhi proses pembuatan keputusan keluarga yang lebih mementingkan pendidikan untuk laki-laki daripada wanita. Keputusan keluarga tersebut memberi pengaruh yang cukup besar sehingga mengalahkan kebijakan dan program Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) yang berwawasan gender tetapi belum menjamin kesetaraan gender bidang pendidikan yang dapat terwujud dengan segera.

Dalam dunia kerja, tidak jarang para buruh wanita mengalami tindak kekerasan maupun diskriminasi gender di tempat kerja mereka. Kekerasan biasa dilakukan oleh pihak majikan sebagai pihak yang berkuasa. Sebagai contoh adanya tindak kekerasan yang dialami oleh buruh wanita adalah perilaku majikan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan pembantu yang kemudian melampiaskan kekesalannya tersebut dengan memukul, menampar dan mencukur rambut pembantu yang bersangkutan tersebut sampai gundul, terlepas perintah dari majikan tersebut benar atau salah. Selain itu, ada juga yang mempekerjakan buruh wanita yang masih dibawah umur. Kekerasan yang dialami oleh para buruh wanita sebagai pembantu jarang terungkap atau bahkan ditutup-tutupi oleh pabrik (majikan), namun ada juga yang terungkap karena adanya keberanian diri buruh wanita itu sendiri atau juga adanya pertolongan dari orang lain.

Sedangkan sebagai contoh adanya diskriminasi gender dalam dunia kerja dapat dilihat dalam keberadaan buruh wanita di Kawasan Mangkang, desa Wonosari, kota Semarang yang bekerja di sektor industri tekstil dan garmen berasal dari desa-desa di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai buruh dalam struktur pabrik, mereka berada pada unit paling bawah (unit produksi) yang tidak mempunyai kekuatan sama sekali untuk memunculkan eksistensi dirinya. Mereka hanya mengandalkan keterampilan dan kepatuhan serta mendapat upah murah dan jam kerja panjang.

Hal ini menyebabkan buruh wanita sangat tergantung baik kepada atasannya langsung maupun sistem yang berlaku pada pabrik. Karena posisinya yang termarginalisasi, kemajuan industri sebagai salah satu unsur modernisasi tidak

mengubah nasib buruh wanita. Dalam struktur pabrik kebebasan buruh wanita menjadi hilang karena kehidupan manusia akan tergantung dari mampu tidaknya ia terlibat dalam struktur yang melingkupinya. Dengan demikian, ideologi jender di masyarakat dikuatkan antara lain dengan struktur sosial yang ada dan proses produksi yang kapitalistik serta hukum yang berlaku baik hukum negara maupun norma-norma masyarakat menjadi penyebab keterbelakangan wanita di masa lalu dan juga menjadi pengembang keterbelakangan wanita di masa sekarang dan yang akan datang. Keterbelakangan buruh wanita dan wanita pada umumnya bukan kondisi alamiah dari sebuah masyarakat, tetapi merupakan proses panjang dari bidang sosial, ekonomi, budaya, dan hukum. Struktur sosial tersebut berhubungan erat dengan hukum. Hukum adalah hasil pergulatan kepentingan (sosial, ekonomi, politik) dan mencerminkan standar nilai.³

Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja. Unsur-unsur dalam pengertian pekerja adalah :

1. bekerja pada orang lain.
2. Dibawah perintah orang lain.
3. Mendapat upah atau imbalan

Dengan demikian siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi akan mendapatkan upah, dia adalah karyawan/pekerja atau buruh.⁴

Penyataan di atas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya dalam tesis ini ditulis UUKetenagakerjaan) Bab I Pasal 1 angka 2 yang menyebutkan bahwa "tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

³ Agnes Widanti, **Hukum Berkeadilan Gender (Aksi Interaksi Kelompok Buruh Perempuan dalam Perubahan Sosial)**, (Jakarta : Penerbit Buku Kompas, Juni 2005), hal. 21-24.

⁴ Libertus Jehani , **Hak-Hak Pekerja Bila di PHK**, (Tangerang : Visimedia, 2007), hal 1

dan jasa yang baik, untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat". Sedangkan pada angka 3 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa yang disebut pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada angka 4 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa yang dimaksud pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan yang lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian, dapat penulis simpulkan bahwa yang disebut sebagai pekerja/buruh adalah mereka yang mampu bekerja menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain di bawah perintah orang lain dengan kompensasi akan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut **Libertus Jehani**, persoalan yang sering muncul selain konflik menyangkut upah juga masalah kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK). Ada beberapa komponen kompensasi PHK yaitu :

1. Uang pesangon
2. Uang penghargaan masa kerja
3. Uang penggantian hak
4. Uang pisah

Pemicu konflik tersebut ada yang disebabkan karena unsur kesengajaan pengusaha menghindari tanggung jawab membayar kompensasi PHK, tapi terkadang karena ketidaktahuan para pihak, baik pihak pengusaha maupun pekerja yang kena PHK⁵.

Dalam konteks kenegaraan baik wanita atau laki-laki adalah subyek dalam obyek pembangunan sehingga mempunyai hak dan kewajiban yang sama. Marginalisasi peran wanita memosisikan wanita sebagai subordinat adalah tidak terlepas dari sejarah budaya bangsa. Dengan semakin meningkatkannya perkembangan industrialisasi dan teknologi semakin canggih membawa wanita pada posisi yang sejajar dengan laki-laki karena dengan teknologi dan permesinan yang

⁵ Ibid. hal 2

serba otomatis dan praktis, tidak lagi ada hambatan bagi wanita untuk melakukan pekerjaan berbagai bidang.⁶

Hal – hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Adanya UU Ketenagakerjaan ini sebenarnya sudah cukup kuat untuk mengatur ataupun memperbaiki keadaan para pekerja/buruh, akan tetapi untuk mengimplementasi UU Ketenagakerjaan pada masyarakat, khususnya di Kota Semarang harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan diperlukan adanya kerjasama yang baik antar pihak – pihak terkait sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan di bidang ketenagakerjaan yang sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku dengan tetap memperhatikan keseimbangan hukum ekonomi sehingga penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan yang baik dapat dicapai

2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana kebijakan Pemerintah Kota Semarang dalam menangani tindak kekerasan dan diskriminasi terhadap buruh wanita?
- b. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Pemerintah Kota Semarang guna menanggulangi tindak kekerasan dan diskriminasi terhadap buruh wanita?
- c. Hambatan apa saja yang dihadapi Pemerintah Kota Semarang dalam upaya menangani tindak kekerasan dan diskriminasi terhadap buruh wanita?

⁶ Editus Adisu & Libertus Jehani, **Hak-Hak Pekerja Perempuan**, (Tangerang : Visimedia, 2007), hal 33

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kebijakan Pemerintah kota Semarang dalam menangani tindak kekerasan dan diskriminasi terhadap buruh wanita.
- b. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan Pemerintah kota Semarang sebagai jalan keluar yang baik guna menangani tindak kekerasan dan diskriminasi terhadap buruh wanita.
- c. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dialami pemerintah dalam upaya menangani tindak kekerasan dan diskriminasi terhadap buruh wanita.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dan hasil penelitian ini nantinya diharapkan mempunyai manfaat dari segi teoritis / akademis maupun segi praktis, yaitu :

4.1 Manfaat Teoritis/Akademis :

Manfaat teoritis/akademis yaitu diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan ilmu hukum khususnya hukum perburuhan pada Fakultas Hukum Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan seluruh kalangan akademik pada umumnya.

4.2 Manfaat Praktis :

Dengan penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi para penentu kebijakan hukum perburuhan dan juga praktisi hukum untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kebijakan pemerintah dalam menangani tindak kekerasan dan diskriminasi terhadap buruh wanita. dan diskriminasi terhadap buruh wanita.