

# KONDISI TENAGA KERJA FORMAL PEREMPUAN DI JAKARTA

J.M. Henny Wiludjeng

Dosen Fakultas Hukum Unika Atma Jaya Jakarta

## ABSTRACT

*UN Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW) and Labour Law No. 13/2003 stated that there should be equality of men and women in the field of employment in order to ensure, the same rights, in particular, the right to equal remuneration in respect of work of equal value, social security, protection of health and to safety in working conditions. However, there was no account yet of its implementation, particularly among female workers in the formal sector in Jakarta. Most of the female (76%) workers in Jakarta work in the formal sector. This article explains their condition, especially that of low-income female workers, in terms of their working condition, remuneration, social security, health condition, and their burden of carrying household chores.*

**Key-words:** woman worker conditions, wage inequality.

## ABSTRAKSI

Konvensi PBB mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, maupun Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan, dalam arti upah harus sama pada pekerjaan yang sama, jaminan kesejahteraan sosial yang sama, dan tempat kerja yang memadai. Namun demikian peraturan yang bagus ini apakah memang benar-benar sudah dilaksanakan pada kenyataannya, khususnya dalam hal ini pada pekerja perempuan di sektor formal di Jakarta? Sebagian besar pekerja di Jakarta, baik pekerja laki-laki (72,3%) maupun pekerja perempuan (76%) bekerja di sektor formal. Untuk itu tulisan ini menelusuri bagaimana kondisi pekerja perempuan terutama kelas bawah yang bekerja di sektor formal di Jakarta. Kondisi pekerja perempuan dalam hal ini adalah kondisi tempat kerjanya, fasilitasnya (jamsostek, K3), keadilan pengupahannya, sampai kondisi fisik dan pekerjaan rumah tangga yang dibebankan pada mereka.

**Kata Kunci:** kondisi kerja perempuan, ketidakadilan upah.

## I PENDAHULUAN

Setiap warga negara, baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak untuk bekerja. Hal ini tertuang dalam Pasal 27 (1) UUD 45 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga

negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain mempunyai hak yang sama untuk bekerja, pekerja laki-laki dan perempuan juga mempunyai hak upah yang sama dalam pekerjaan yang sama nilainya. Hal

ini juga ditegaskan dalam Konvensi PBB mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, Pasal 11 yang menyatakan bahwa tidak boleh diadakan diskriminasi antara pekerja pria dan wanita, upah harus sama pada pekerjaan yang sama, jaminan kesejahteraan sosial yang sama, dan tempat kerja yang memadai. Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja.<sup>1</sup>

Pada tahun 2005, penduduk DKI Jakarta berjumlah 9.041.605 orang, di antaranya 4.503.376 laki-laki dan 4.538.229 perempuan.<sup>2</sup> Penduduk laki-laki usia kerja berjumlah 3.265.094, sedangkan penduduk perempuan usia kerja berjumlah 3.306.640 orang. Namun kenyataannya walaupun jumlah penduduk perempuan usia kerja lebih banyak dibandingkan laki-laki, jumlah pekerja perempuan lebih sedikit dibanding dengan pekerja laki-laki. Angkatan kerja laki-laki berjumlah 2.745.387 dan yang bekerja 87,21%, sedangkan angkatan kerja perempuan berjumlah 1.376.434 dan 82,63% nya bekerja.<sup>3</sup> Menurut Pasal 1 Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini yang dibahas adalah pekerja yang mempunyai hubungan kerja khususnya di sektor formal. Hubungan kerja sektor formal adalah hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak

tertentu yang mengandung adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Kelangsungan kerja di sektor ini dapat dikatakan lebih stabil dibandingkan dengan pekerjaan di sektor informal, yang biasanya merupakan kegiatan ekonomi orang perseorangan, keluarga, atau beberapa orang dan tidak berbadan hukum.

Jumlah seluruh pekerja di kota Jakarta pada awal tahun 2006 adalah 3.531.799 orang. Sebagian besar (67,8%) dari jumlah pekerja tersebut adalah pekerja laki-laki, dan hanya 32,2% pekerja perempuan. Sebagian besar pekerja, baik pekerja laki-laki (72,3%) maupun pekerja perempuan (76%) bekerja di sektor formal.<sup>4</sup> Tingginya persentase pekerja formal ini kemungkinan adalah karena pekerjaan formal peluangnya banyak, pekerjaan dan penghasilannya tetap, serta ada berbagai tunjangan kesejahteraan lainnya. Sedangkan pekerja informal, pekerjaannya tidak tetap dan penghasilannya juga tidak tetap. Menurut kriteria BPS, pembedaan antara pekerjaan formal dan informal diambil dari kombinasi antara jenis pekerjaan utama dan status pekerjaannya (seperti terlihat dalam tabel berikut). Yang termasuk pekerja formal adalah mereka yang bekerja dengan jenis-jenis pekerjaan utama sebagai tenaga profesional, tenaga kepemimpinan, pejabat pelaksana dan tata usaha (kecuali pekerja yang tak dibayar). Selain itu juga mereka yang bekerja sebagai tenaga penjualan, tenaga usaha jasa, tenaga produksi, tenaga operasional, pekerja kasar yang berstatus sebagai Pekerja/buruh/karyawan, atau membuka usaha dengan bantuan buruh tetap, membuka usaha dengan bantuan buruh tidak

tetap, serta tenaga usaha pertanian dan pekerjaan lainnya dengan status buruh/karyawan/pekerja dibayar dan usaha dengan bantuan buruh tetap. Dilihat dari sisi status pekerjaan, maka mereka yang berusaha dengan bantuan buruh tetap dan berstatus sebagai buruh/karyawan/pekerja yang dibayar, juga merupakan pekerja formal (lihat tabel).

Dalam pekerjaan formal setiap pekerja biasanya diikutkan dalam program jaminan sosial (jamsostek). Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 3 tahun 1992 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja no. PER 03/MEN/1994. Peraturan-peraturan ini mewajibkan kepada setiap pengusaha untuk mengikutsertakan seluruh tenaga kerja termasuk tenaga kerja harian lepas,

**Tabel 1: Pekerjaan formal dan informal**

Jenis pekerjaan	Status pekerjaan						
	1	2	3	4	5	6	7
A	F	F	F	F	F	F	INF
B	F	F	F	F	F	F	INF
C	F	F	F	F	F	F	INF
D	INF	F	F	F	INF	INF	INF
E	INF	F	F	F	INF	INF	INF
F	INF	INF	F	F	INF	INF	INF
G	INF	F	F	F	INF	INF	INF
H	INF	F	F	F	INF	INF	INF
I	INF	F	F	F	INF	INF	INF
J	INF	INF	F	F	INF	INF	INF

Sumber: Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia. Jakarta: BPS, 2006

**Keterangan:**

1. usaha sendiri 2. usaha dengan bantuan buruh tidak tetap 3. usaha dengan bantuan buruh tetap 4. buruh/karya/pekerja dibayar 5. pekerja bebas dipertanian 6. pekerja bebas di non pertanian 7. pekerja tidak dibayar.

A. Tenaga professional B. Tenaga kepemimpinan C. Pejabat Pelaksana dan tata usaha D. Tenaga penjualan E. Tenaga usaha jasa F. Tenaga usaha pertanian G. Tenaga produksi H. Tenaga operasional I. Pekerja kasar J. Lainnya.

F = Formal INF= Informal

borongan dan tenaga kerja kontrak dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Jamsostek merupakan jaminan perlindungan dalam bentuk santunan uang bagi tenaga kerja yang mendapat kecelakaan kerja, sakit, bersalin, tabungan hari tua, dan meninggal. Pada hakekatnya program jamsostek memberikan kepastian untuk tetap berlangsungnya penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Di pihak lain pengelolaan Jamsostek ini menghasilkan keuntungan sangat besar. Oleh karena itu harus benar-benar digunakan untuk kemashlahatan pekerja. Misalnya pada tahun 2004, jamsostek mengalami surplus sekitar satu triliun rupiah. Anton Supit, Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) menyatakan:

pemerintah dalam hal ini harus memperhatikan kepentingan publik. Pengusaha dan buruh lainnya juga sepakat, penggunaan keuntungan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) sebaiknya untuk kepentingan buruh dan pengusaha. Janganlah pemerintah mengambil deviden dari Jamsostek, tapi kembalikan keburuh. Komponen pengeluaran besar buruh adalah penginapan dan transportasi. Dana itu bisa dikembalikan ke buruh untuk membangun perumahan buruh yang tersebar di sekitar sentra industri. Artinya, buruh tidak mengeluarkan biaya transportasi sehingga buruh bisa hidup lebih layak.<sup>5</sup>

Bagi perusahaan besar (dengan 100 pekerja atau lebih) atau pekerjaan yang mengandung potensi berbahaya, wajib mengikuti Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

(K3). Ketentuan ini terdapat dalam peraturan, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja no. PER 05/MEN/1996 tentang Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Pasal 3 dari peraturan ini menyebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih, dan atau pekerjaan yang mengandung potensi berbahaya bagi tenaga kerja, diwajibkan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pekerjaan yang berpotensi bahaya adalah pekerjaan yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, pencemaran dan penyakit akibat kerja.

Merujuk pada uraian di atas, artikel ini akan membahas tentang bagaimana kenyataannya kondisi tenaga kerja formal perempuan di Jakarta? Pembahasan akan meliputi kondisi tempat kerja, pengupahan, jaminan sosial dan jaminan kesehatan serta keselamatan kerja (K3).

## II PEMBAHASAN

Pasal-Pasal yang mengatur perihal ketenagakerjaan di Indonesia sudah banyak, termasuk aturan mengenai jaminan keselamatan kerja, dan Jaminan Sosial. Ada peraturan bagi pengusaha untuk memperlakukan pekerja perempuan dan laki-laki secara sama, termasuk upah yang sama dalam nilai pekerjaan yang sama dan jaminan kesejahteraan sosial yang sama. Selain perlakuan yang sama, perusahaan wajib mempunyai kebijakan yang mempertimbangkan keadilan bagi perempuan sesuai dengan kodratnya untuk melahirkan. Oleh karena itu,

perempuan sesuai dengan kodratnya memperoleh hak cuti hamil dan melahirkan dengan tetap mendapat upah.

Permasalahannya apakah aturan-aturan tersebut kenyataannya sudah benar-benar dilaksanakan pada semua pekerja, terutama pekerja perempuan? Untuk itu perlu dilihat bagaimana kondisi pekerja perempuan, terutama dalam hal ini pekerja perempuan (kelas bawah) di Jakarta.

#### A. Kondisi Tenaga Kerja Perempuan

Tidak ada satu aturanpun yang membatasi hak seseorang untuk bekerja, termasuk hak perempuan. Bahkan dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 45 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun akan berbeda halnya kalau kita perhatikan Pasal 31 ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1,2) Undang-Undang Perkawinan no. 1 Tahun 1974. Pasal-pasal tersebut masing-masing menetapkan peran yang berbeda antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga. Suami mempunyai peran sebagai kepala keluarga, sebagaimana tercantum dalam Pasal 31 ayat (3). Hal ini mengandung pengertian bahwa suami sebagai kepala keluarga memimpin anggota keluarganya, dan isteri sebagai orang yang dipimpin, menjadi subordinasi suami. Karena menjadi subordinasi suami maka dalam hal melakukan aktivitas di luar rumah biasanya harus seizin suami. Hal ini termasuk kegiatan untuk bekerja. Dahulu juga pernah diatur dalam Pasal 1601 f KUHPer tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan dimana ditentukan bahwa

bahwa bagi kaum perempuan, termasuk isteri, dapat mengadakan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, karena isteri dianggap telah mendapat izin dari suaminya. Undang-undang perkawinan menetapkan bahwa suami wajib melindungi isterinya, dan memberi segala sesuatu keperluan hidup berumah tangga sesuai dengan kemampuannya (Pasal 34 ayat (1). Suami memberi segala keperluan hidup keluarga karena masyarakat memberi peran kepada suami sebagai pencari nafkah untuk keluarga.

Sedangkan peran isteri bukan pencari nafkah tetapi sebagai ibu rumah tangga. Peran isteri sebagai ibu rumah tangga mengandung pengertian isteri mempunyai kewajiban mengatur rumah tangga sebaik-baiknya, Pasal 34 ayat (2) Dengan demikian peran utama isteri yang resmi diakui baik oleh negara maupun oleh masyarakat adalah mengurus rumah tangga. Suamipun menyandarkan pengurusan anak dan rumah tangga pada isterinya. Hal ini secara tidak langsung telah membuka peluang adanya pembatasan hak bagi perempuan untuk bekerja di luar rumah. Sering terjadi suami melarang isterinya untuk bekerja di luar rumah karena isteri dianggap bertanggung jawab mengurus anak dan rumah tangga. Dalam hal suami tidak melarang isteri bekerja, apabila isteri mau bekerja, maka mereka akan berpikir-pikir dahulu untuk bekerja di luar rumah karena tanggung jawab mengurus anak dan rumah tangga dibebankan kepadanya. Apakah ia (isteri) mampu membagi waktu untuk bekerja di luar rumah dan harus mengurus rumah tangga, mengingat mereka (kelas bawah) pada umumnya tidak mampu mempunyai

pembantu rumah tangga.

### B. Beban Kerja

Pada keluarga yang tingkat ekonominya rendah, penghasilan suami tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga, isteri tidak mempunyai banyak pilihan. Dalam situasi seperti ini, mereka tidak berpikir panjang lagi, tidak lagi memikirkan beban kerja rumah tangga yang berat, isteri harus bekerja mencari nafkah agar terpenuhi kebutuhan rumah tangga. Di satu sisi perempuan juga berhak untuk bekerja, namun di sisi lain karena melekat pada dirinya kewajiban untuk mengurus rumah tangga, melayani suami atau anggota keluarga yang lain dan merawat anak, mengakibatkan beban kerja berlebihan dan jam kerja kaum perempuan menjadi sangat panjang. Hal ini terutama dialami oleh kaum perempuan dengan tingkat ekonomi rendah.

Beban kerja yang berlebihan pada pekerja perempuan tingkat ekonomi rendah (kelas bawah), juga terlihat pada penelitian Wiludjeng et.al di DKI Jakarta. Pada penelitian ini terlihat bahwa semua perempuan yang bekerja mencari nafkah, tetap harus mengurus rumah tangga. Dengan demikian mereka harus pandai-pandai mengatur waktunya antara bekerja mencari nafkah, mengurus anak dan mengurus rumah tangga. Pekerjaan mengurus rumah tangga yang biasa mereka lakukan, adalah menyiapkan makan/minum dan memasak, dilakukan oleh 95,6% isteri, mencuci dan menyeterika baju (89,2%), mencuci piring/perabot dapur (88,4%), dan membersihkan rumah dikerjakan oleh 83,1% perempuan (isteri). Hal ini menyebabkan banyak

kaum perempuan mengalami kesulitan membagi waktu, kurang istirahat, kelelahan, tidak ada waktu untuk mengurus diri sendiri, kekurangan waktu luang, tertekan dan mengalami gangguan hubungan dengan suami, anak, dan anggota keluarga lainnya.

Beban kerja kaum perempuan kelas bawah sedemikian beratnya dalam rumah tangga, selain mencari nafkah masih harus mengurus rumah dan anak. Meskipun demikian pekerjaan rumah tangga sering kurang dihargai karena dianggap pekerjaan yang tidak menghasilkan uang. Namun demikian pekerjaan ini bukan tidak dapat dinilai dengan uang. Semua pekerjaan rumah tangga jika tidak dikerjakan oleh isteri, keluarga akan mengeluarkan uang untuk menggaji pembantu rumah tangga.

### C. Kondisi Tempat Kerja

Kaum perempuan yang tingkat ekonominya rendah dan bekerja di sektor formal sebagai buruh/karyawan tingkat bawah umumnya mereka relatif berpendidikan rendah. Mereka biasanya bekerja sebagai buruh di pabrik, karyawan bagian administrasi, bagian kebersihan di supermarket atau di perkantoran. Di tempat-tempat kerja ini, terutama di pabrik-pabrik, mereka tidak selalu bekerja di tempat yang nyaman dan aman, dalam arti berada dalam tempat kerja yang memenuhi syarat. Kemungkinan mereka bekerja di tempat kerja yang berbahaya. Kondisi tempat kerja dapat dikatakan berbahaya apabila di tempat kerja ada bahan produksi yang membahayakan kesehatan atau pada waktu bekerja dapat terkena peralatan yang

berbahaya, bersentuhan dengan bahan kimia dan melakukan gerakan-gerakan fisik yang monoton dalam jangka waktu lama. Kemungkinan lain mereka tidak mendapat fasilitas kesehatan, dan menerima upah sangat rendah. Tempat kerja mereka selain ada yang berbahaya juga kondisinya buruk. Kondisi tempat kerja dapat dikatakan buruk antara lain apabila ruangan kerja sempit, waktu kerja panjang, pengawasan terlalu ketat, sehingga kebutuhan untuk ke 'kamar kecil' pun dibatasi. Hampir 30% dari 90 orang yang bekerja di tempat kerja yang berbeda di wilayah Jakarta, bekerja dengan kondisi tempat-tempat kerja yang buruk dan berbahaya. Mereka bekerja di tempat yang sempit, dengan pengawasan yang terlalu ketat, dan tidak tersedia obat-obatan P3K untuk kecelakaan ringan. Selain kondisi tempat kerja yang buruk juga sebagian karyawan berada di tempat kerja yang berpotensi membahayakan. Mereka bekerja dengan bahan kimia, menggunakan peralatan berbahaya tanpa pelindung, dan tempat kerja yang penuh polusi udara, polusi suara, atau polusi cahaya.<sup>6</sup>

#### **D. Keadaan Upah Pekerja/buruh**

Pada umumnya ada ketidakadilan dalam pengupahan buruh. Banyak pekerja atau buruh menerima upah yang sangat rendah, sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup minimum pekerja. Di satu sisi pekerja diharuskan untuk bekerja keras bahkan sering terjadi mereka dipaksa harus lembur agar target produksi tercapai (terutama di pabrik-pabrik). Di sisi lain imbalan upah yang diperoleh mereka tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup yang layak.

Upah yang diperoleh seseorang diharapkan setidaknya dapat memenuhi kebutuhan minimum hidupnya. Untuk itu dikeluarkan aturan menyangkut Upah Minimum Regional (UMR). Fungsi upah minimum, menurut Petunjuk Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, adalah a) sebagai jaring pengaman; b) untuk meningkatkan taraf hidup dan martabat golongan upah rendah; c) untuk pemerataan pendapatan dan upaya mewujudkan keadilan sosial. Namun kenyataannya, selama 25 tahun program Pembangunan Jangka Panjang, upah minimum regional (UMR) untuk seluruh Indonesia masih belum dapat menyamai kebutuhan fisik minimum (KFM) pekerja, melainkan selalu dibawah KFM.<sup>7</sup>

Tuntutan menghasilkan produktivitas yang tinggi, hanya dapat tercapai apabila kualitas pekerjaannya terjamin. Kualitas pekerja dapat terpenuhi apabila penghasilannya dapat mencukupi kebutuhan hidup minimum para pekerja. Kenyataannya penghasilan pekerja untuk mencukupi kebutuhan fisik minimum (KFM) saja belum bisa, padahal standar Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) masih di bawah standar Kebutuhan Hidup Minimum pekerja (KHM). Keadaan pengupahan seperti ini antara lain didorong oleh adanya suatu promosi upah buruh murah di kalangan perindustrian. Upah buruh yang rendah atau murah justru menjadi salah satu promosi agar para investor terutama investor asing tertarik menanamkan modalnya di Indonesia.

#### **E. Keadaan Upah pekerja/buruh**

##### **Perempuan**

Keputusan Gubernur DKI No 2444/2005

tentang Penetapan Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) di Provinsi DKI Jakarta, menetapkan bahwa Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP) lebih besar daripada upah minimum provinsi. Hal ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2006. Namun Kepala Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta Ali Zomeir menjelaskan, bahwa upah sektoral hanya berlaku pada usaha tertentu yang dinilai mampu membayar upah pekerja di atas upah minimum provinsi yang mencakup seluruh perusahaan. Sesuai keputusan Gubernur No. 2093 Tahun 2005, upah minimum provinsi DKI pada tahun 2006 sebesar Rp 819.100,-. Sedangkan upah sektoral di atas itu. Ketentuan itu mengikat empat kelompok industri yang mencakup 21 sektor industri unggulan. Besaran upah untuk empat kelompok itu sbb: kelompok satu naik 5 persen atau setara dengan Rp 860.055, kelompok dua naik 6 persen setara dengan Rp 868.246, kelompok tiga naik 7 persen setara dengan Rp 876.437, dan kelompok empat naik 8 persen setara dengan Rp 884.668,-.

Ini berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari setahun. Masa kerja di atas satu tahun di atur oleh perusahaan sendiri. Yang termasuk kelompok satu di antaranya adalah perdagangan besar makanan, minuman dan tembakau, industri pakaian jadi dari tekstil, industri pakaian jadi rajutan. Pada kelompok dua di antaranya perdagangan besar bahan-bahan konstruksi, dan Bank non devisa. Kelompok tiga, industri farmasi, industri susu, dan industri atau distributor utama suku cadang mobil serta sepeda motor. Sedangkan kelompok empat di antaranya bank devisa, industri/distributor

utama/ service dan maintenance alat berat, atau mobil.<sup>8</sup>

Keadaan pengupahan yang demikian itu baru dapat dikatakan memadai kalau situasi inflasi rendah. Kenaikan upah di atas tidak ada artinya kalau diikuti dengan kenaikan inflasi yang tinggi, karena hal ini tetap membuat pekerja semakin tidak mampu memenuhi Kebutuhan Hidup Minimumnya. Kenyataannya sebelum adanya penetapan kenaikan upah baru, sudah didahului oleh kenaikan harga-harga kebutuhan pokok dan lain-lainnya, sehingga kenaikan upah pekerja terutama kelas bawah pada umumnya menjadi tidak bermakna untuk peningkatan taraf hidup mereka.

Kalau dilihat keadaan pengupahan dari tahun ke tahun, kenyataannya masih tetap sama dalam arti upah rata-rata kaum pekerja (kelas bawah) adalah rendah dan tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup minimumnya. Namun keadaan ini lebih parah lagi pada pekerja perempuan. Rata-rata upah pekerja perempuan dapat dikatakan selalu lebih kecil dibandingkan upah pekerja laki-laki. Di Jakarta, pada bulan Februari tahun 2006, gaji/upah yang diterima pekerja laki-laki rata-rata Rp. 827.101,-, sedangkan gaji/upah yang diterima pekerja perempuan di DKI Jakarta rata-rata Rp. 612.131,-. Berarti gaji pekerja perempuan di bawah standar UMP.<sup>9</sup> Pola yang sama juga terjadi di daerah-daerah lain, baik di daerah perkotaan maupun pedesaan di Indonesia. Hal ini adalah akibat adanya anggapan bahwa laki-laki (suami) adalah pencari nafkah, dan perempuan (isteri) bukan pencari nafkah. Penghasilan kerja perempuan dianggap



hanya tambahan penghasilan suami, sehingga pekerja perempuan bisa diberi upah lebih rendah daripada upah pekerja laki-laki.

Rendahnya upah pekerja/buruh perempuan dibandingkan dengan upah pekerja/buruh laki-laki adalah karena dalam kebijakan upah, tunjangan keluarga dan tunjangan kesehatan didasarkan pada asumsi bahwa pekerja laki-laki adalah kepala keluarga, sehingga tunjangan diberikan juga kepada isteri dan anaknya. Sedangkan pekerja perempuan dianggap berstatus lajang, walaupun faktanya mereka berstatus menikah dan mempunyai keluarga. Dengan demikian tidak mendapat tunjangan yang sama dengan yang didapat pekerja laki-laki. Prinsip yang sama juga dipakai dalam PP Nomor 37 Tahun 1967 tentang sistem pengupahan di Perusahaan negara, Peraturan Menteri Pertambangan Nomor 2/P/M/1971, Peraturan Menteri Pertanian Nomor K 440/01/2/1984 dan Nomor 01/GKKU/3/1978 serta SE Menaker Nomor 4/1988, khususnya mengenai tunjangan kesehatan.<sup>10</sup> Dalam surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 tahun 1990 tentang pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non-upah misalnya, juga dikatakan bahwa tunjangan tetap diberikan kepada isteri dan anak. Sedangkan kepada buruh perempuan tidak diberikan. Hal ini berarti buruh perempuan dianggap lajang meskipun dalam kenyataannya ia telah menikah dan menanggung ekonomi keluarga. Banyak pekerja perempuan (terutama pekerja 'kelas bawah') bekerja (dengan mendapat upah) karena kebutuhan ekonomi keluarga, sehingga kegiatan mereka sebenarnya bukan lagi sebagai

penambah atau pelengkap kebutuhan keluarga, tetapi sebagai pencari nafkah utama. Namun demikian dalam kebijakan-kebijakan, pekerja perempuan tetap dianggap pencari nafkah tambahan.

Diskriminasi upah atas dasar peran dan nilai-nilai gender ini umumnya banyak terjadi pada pekerja perempuan di sektor industri dan perkebunan milik Pemerintah. Stereotip perempuan yang lemah, penurut, loyal digunakan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) untuk menarik investor masuk ke Indonesia. Dalam iklan yang dikeluarkan oleh BKPM dalam International Herald Tribune dipromosikan sebagai berikut: "jumlah tenaga kerja perempuan banyak, tidak terorganisasi secara politis, mudah diatur dan tidak memperlakukan hak-hak mereka". Faktor-faktor inilah yang menjadi alasan para pengusaha untuk lebih banyak merekrut buruh perempuan.<sup>11</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan diskriminasi atas dasar apapun untuk pekerjaan yang sama nilainya. Namun kenyataannya upah yang diterima pekerja perempuan seringkali lebih rendah dari upah pekerja laki-laki. Hal ini selain karena buruh perempuan yang menikah tidak mendapat tunjangan keluarga karena disamakan dengan mereka yang lajang, juga upah buruh perempuan kemungkinan dapat berkurang karena: cuti haid, cuti menikah, cuti melahirkan, dan sebagainya. Padahal Pasal 11 Konvensi PBB mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan mengakui adanya hak cuti hamil, cuti melahirkan untuk pekerja

perempuan dan tetap mendapatkan upah. Hal ini tidak dapat ditafsirkan sebagai suatu diskriminasi tetapi sebuah keadilan yang sesuai kodrat mereka sebagai perempuan. Kodrat yang menyangkut hak-hak perempuan dalam kaitannya dengan fungsi reproduksi biologisnya. Namun demikian tidak semua perusahaan menyadari hal ini, sehingga banyak perusahaan hanya mau menerima buruh perempuan yang belum menikah, sementara syarat itu tidak dikenakan pada buruh laki-laki.

#### F. Keselamatan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 05/ MEN/1996 tentang Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Pasal 3 menyatakan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, pencemaran dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Tujuan maupun sasaran peraturan mengenai keselamatan kerja adalah untuk mencegah kecelakaan akibat kerja. Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang bertujuan mencegah kecelakaan akibat bekerja, mengatur kewajiban-kewajiban pengusaha maupun tenaga kerja. Pengusaha mempunyai kewajiban memeriksakan kesehatan tenaga kerjanya secara berkala, wajib memberitahukan kepada tenaga kerja mengenai tempat kerja yang berbahaya, wajib memberikan alat-alat per-

lindungan kerja kepada pekerjanya, memasang gambar-gambar berkaitan dengan keselamatan kerja, dan mengadakan penyuluhan-penyuluhan tentang keselamatan kerja. Sedangkan para pekerja juga mempunyai kewajiban berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan diwajibkan untuk mengenakan alat-alat perlindungan kerja yang disediakan.

Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, menyatakan barangsiapa yang memasuki tempat kerja, diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memahami alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan. Pengurus diwajibkan: (a) secara tertulis menempelkan di tempat kerja yang dipimpinnya, semua syarat kerja yang diwajibkan, sehelai undang-undang ini dan semua peraturan pelaksanaan yang berlaku bagi tempat kerja yang bersangkutan, pada tempat yang mudah dilihat dan terbaca dan menurut petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.

Peraturan keselamatan kerja juga bertujuan memberi kompensasi terhadap kecelakaan yang sudah terjadi pada pekerjanya. Undang-Undang No. 33 tahun 1947 tentang kecelakaan, menjamin ganti rugi terhadap pekerja yang mendapat kecelakaan dalam pekerjaan maupun pada waktu berangkat atau pulang dari tempat kerja, termasuk penyakit akibat menjalankan pekerjaan.

Untuk memantau pelaksanaan kewajiban-kewajiban tersebut ada Organisasi-organisasi Keselamatan Kerja, yaitu organisasi pemerintah

di tingkat pusat dan daerah (Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja) dan organisasi di perusahaan. Organisasi di perusahaan adalah Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3). Tugas P2K3 ini adalah (1) menghimpun dan mengelola data tentang keselamatan dan kesehatan kerja; (2) membantu menjelaskan kepada setiap tenaga kerja mengenai faktor-faktor yang berbahaya di tempat kerja yang dapat menimbulkan gangguan keselamatan dan kesehatan kerja, alat pelindung diri bagi tenaga kerja, dan cara maupun sikap yang benar dan aman dalam melaksanakan pekerjaan; (3) membantu pengusaha atau pengurus dalam mengevaluasi cara kerja, lingkungan kerja, penyebab timbulnya kecelakaan, penyakit akibat kerja, memeriksa kelengkapan peralatan kerja, dll.

Penelitian Sri Subiandini, membuktikan bahwa banyak perusahaan di Jakarta yang seharusnya menerapkan program K3, kenyataannya belum menerapkan. Keadaan ini juga ditemukan dalam penelitian Henny Wiludjeng et.al (2005). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa sebagian besar (72,7%) dari 33 tenaga kerja perempuan di DKI Jakarta yang masing-masing bekerja di perusahaan-perusahaan besar yang berbeda (dengan jumlah 100 pekerja atau lebih), menyatakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja tidak ada program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerjanya. Dengan demikian kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak melaksanakan peraturan K3. Hal ini mengakibatkan banyak pekerja yang mayoritas adalah perempuan, bekerja di tempat

kerja yang tidak menjamin keselamatan kerja.

### **G. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).**

Tempat kerja yang memenuhi syarat, selain menjamin keselamatan para pekerjanya juga memberikan jaminan sosial. Program jamsostek merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga, dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja. Program jamsostek memberikan jaminan terhadap pemeliharaan kesehatan, kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Setiap perusahaan diwajibkan mengikutkan pekerjanya dalam program jamsostek.

Kenyataannya belum semua perusahaan mengikutsertakan karyawannya dalam jamsostek. Penelitian Henny Wiludjeng et.al (2002) pada 90 tenaga kerja perempuan di lima wilayah Jakarta, menunjukkan ada 43% dari 90 pekerja perempuan di sektor formal menyatakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja, tidak mengikutkan karyawannya dalam program Jamsostek. Padahal peraturan menentukan bahwa perusahaan harus mengikutsertakan program jamsostek seluruh pekerjanya, termasuk pekerja kontrak dan pekerja harian.

## **III. PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Mencermati pembahasan di atas, terlihat bahwa pada kenyataannya kondisi pekerja perempuan kelas bawah dalam hal ini pekerja di Jakarta mengalami ketidakadilan. Konvensi PBB

mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, maupun Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja laki-laki dan perempuan, dalam arti upah harus sama pada pekerjaan yang sama, jaminan kesejahteraan sosial yang sama. Namun kenyataannya, pekerja perempuan kelas bawah di sektor formal mengalami diskriminasi upah. Rata-rata upah pekerja perempuan lebih kecil dibandingkan rata-rata upah pekerja laki-laki.

Selain itu kondisi tempat kerja mereka tidak memadai. Tempat kerja tidak memadai dalam arti mereka bekerja di tempat kerja yang berbahaya, yaitu di tempat kerja ada bahan produksi yang membahayakan kesehatan atau pada waktu bekerja dapat terkena peralatan yang berbahaya dan bersentuhan dengan bahan kimia. Selain itu tempat kerja mereka juga kondisinya buruk.

Banyak pekerja dari berbagai perusahaan di Jakarta tidak diikutkan dalam program jamsostek, sehingga mereka tidak akan mendapatkan jaminan pemeliharaan kesehatan, kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Selain itu banyak juga perusahaan tempat mereka bekerja tidak mengikuti sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Kondisi tempat kerja mereka di luar rumah banyak yang memprihatinkan, tambahan lagi bagi kaum pekerja perempuan kelas bawah dibebani pekerjaan rumah tangga, melayani suami dan merawat anak. Hal ini mengakibatkan beban kerja mereka berlebihan dan jam kerja menjadi sangat panjang. Mereka mengalami kesulitan membagi waktu, kurang istirahat, kelelahan, tidak ada waktu untuk mengurus diri sendiri, dan merasa tertekan.

### B. Saran

Melihat kondisi pekerja perempuan seperti diuraikan di atas, penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya ketidakadilan upah bagi pekerja perempuan, agar menjadi perhatian pihak-pihak yang terkait misalnya pihak Depnaker dan Convention Watch supaya memantau, menghimbau, menegur sampai memberi sanksi kepada para pengusaha yang melakukan diskriminasi pengupahan terhadap pekerja perempuan;
2. Pihak-pihak yang terkait diharapkan rutin memantau kondisi tempat-tempat kerja industri supaya pekerja bekerja dalam kondisi tempat kerja yang baik dan tidak membahayakan kesehatan. ■

**(Endnotes):**

- 1 Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- 2 Jakarta Dalam Angka 2006. Jakarta: BPS, 2006.
- 3 Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Pebruari 2006. Jakarta: BPS, 2006
- 4 Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Pebruari 2006. Jakarta: BPS, 2006
- 5 Masalah Buruh-Pengusaha belum terpecahkan, Pengangguran Terus Bertambah. *Tempo*interaktif, Minggu, 13 Juni 2004.
- 6 Wiludjeng, Henny et.al. Dampak Pembakuan Peran Jender. Jakarta PKPM Atmajaya Jakarta, 2005.
- 7 Prosiding Seminar Perlindungan Hukum Bagi Kaum Buruh. Jakarta: FH Unika Atma Jaya Jakarta, 1994
- 8 Harun Mahbub. Upah Buruh Sektoral DKI di Atas Upah Minimum Provinsi. *Tempo Interaktif*, Senin 09 Januari 2006
- 9 Indikator Tingkat Hidup Pekerja 2004-2006. Jakarta: BPS, 2006.
- 10 Katjasungkana, Nursyahbani dan Liza Hadiz (ed.). Pelaksanaan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Jakarta: APIK.
- 11 Prosiding Seminar Perlindungan Hukum Bagi Kaum Buruh. Jakarta: FH Unika Atma Jaya Jakarta, 1994

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asyiek, Fauzia, Syahri dan Marcelinus Molo. Wanita aktivitas ekonomi dan domestik: kasus pekerja industri rumah tangga pangan di Sumatera Selatan. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1994.
- Badan Pusat Statistik. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Pebruari 2006. Jakarta: BPS, 2006.
- Badan Pusat Statistik. Keadaan Pekerja/Buruh/Karyawan Di Indonesia Pebruari 2006. Jakarta: BPS, 2006.
- Badan Pusat Statistik. Indikator Tingkat Hidup Pekerja 2004-2006. Jakarta: BPS, 2006.
- Badan Pusat Statistik. Statistik Upah 2005. Jakarta: BPS, 2005.
- Badan Pusat Statistik. Jakarta Dalam Angka 2006. Jakarta: BPS, 2006.
- Effendi, Tadjuddin Noer. Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan kemiskinan. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya, 1993.

- Katjasungkana, Nursyahbani dan Liza Hadiz (ed.). Pelaksanaan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Jakarta: APIK, 2001
- Mahbub, Harun. Upah Buruh Sektoral DKI di Atas Upah Minimum Provinsi. Tempo Interaktif, Senin 09 Januari 2006.
- Perserikatan Bangsa-Bangsa. Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.
- Saleh, K. Wantjik. Himpunan Peraturan Tentang Perkawinan. Jakarta: Pt. Ichtar Baru-van Hoeve
- Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. [www.siptakinet@binapenta.go.id](http://www.siptakinet@binapenta.go.id).
- Wiludjeng, Henny et.al. Dampak Pembakuan Peran Gender terhadap perempuan kelas bawah di Jakarta. LBH-APIK Jakarta, 2005.
- \_\_\_\_\_, Tanah, buruh, dan usaha kecil dalam proses perubahan: kumpulan ringkasan hasil penelitian akatiga, bandung: akatiga, 1995.
- \_\_\_\_\_, Prosiding Seminar Perlindungan Hukum Bagi Kaum Buruh. Jakarta: FH Unika Atma Jaya Jakarta, 1994.
- \_\_\_\_\_, Masalah Buruh-Pengusaha belum terpecahkan, Pengangguran Terus Bertambah. Tempointeraktif, Minggu, 13 Juni 2004.

