

Emansipasi dan Buruh Perempuan

Oleh : E Imma Indra Dewi W

rumah tangga.

Pertanyaannya, bagaimana jika buruh perempuan itu merupakan satu-satunya pencari nafkah dalam keluarga? Artinya dia tulang punggung bagi suami dan anak-anaknya? Memang di beberapa perusahaan perعتakan tersebut memberikan tunjangan suami bagi buruh perempuan, 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 buruh perempuan juga sering dialami. Komnas Perempuan mencatat pada 2012 terdapat 216.156 kasus kekerasan seksual, yang dialami buruh perempuan sebanyak 2.521. Catatan ini didasarkan laporan buruh perempuan yang mengalami pelecehan yang biasa terjadi di pabrik dengan ancaman tidak diperganjan kontraknya. "Biasanya buruh diperkosa dengan ancaman tidak akan diperganjan kontraknya. Ini sudah biasa dilakukan di pabrik di Jakarta Utara," ujar Juningsih di kantor Kontras, Jumat (19/4/2013).

Selain itu adanya sistem kerja shift di pabrik bagi buruh perempuan juga menimbulkan dilema tersendiri. Sistem kerja shift biasa dibagi menjadi tiga, pagi, siang, dan malam. Buruh perempuan yang mendapat shift 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 Juningsih. 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 62.635 orang tercatat sebagai buruh perempuan atau 65,9 persen sementara sisanya buruh laki-laki. Mereka



FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ATMAJAYA
YOGYAKARTA

kebanyakan bekerja di perusahaan tekstil. Salah seorang pengurus SPN menjelaskan, pihaknya menengara perlindungan perusahaan kepada para buruh perempuan sangat minim. Di antaranya terkait jam lembur maupun antarmemut buruh perempuan di malam hari. Jam kerja lembur bagi buruh perempuan di Kota Sukoharjo rata-rata melebihi tiga jam. Sementara fasilitas antarmemut bagi buruh perempuan yang bekerja malam hari hampir tidak ada.

Ketentuan hukum
Berkaitan dengan adanya diskriminasi upah, dalam undang-undang 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 kemampuannya. Kata setiap manusia berarti menuntut pada buruh laki-laki maupun perempuan tanpa diskriminasi karena undang-undang juga melarang diskriminasi dalam bentuk apapun terhadap para buruh. Selain ketentuan dengan UU Ketenagakerjaan, adanya segala macam diskriminasi, termasuk diskriminasi terhadap buruh perempuan juga bertentangan dengan hak asasi manusia.

Sementara berkaitan dengan jam kerja lembur dan antarmemut buruh perempuan pada malam hari, undang-undang telah memberikan perlindungan yang cukup baik. Jam kerja lembur ditetapkan dalam satu minggu maksimal 14 jam sementara dalam satu hari maksimal limbur 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 antarmemut buruh perempuan pada malam hari, menurut undang-undang ketentuan ini bersifat wajib bagi perusahaan.

Alasan penyediaan transportasi bagi buruh perempuan yang bekerja pada malam hari adalah demi keselamatan dan kesulitannya. 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 uang.

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

Bagian emansipasi wanita
Dari uraian di atas nampak jelas bahwa sebenarnya aturan hukum 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 termajinalkan 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 bagian dari cita-cita mulia Kartini yang telah memperjuangkan emansipasi wanita. Dengan demikian profesi perempuan sebagai buruh juga perlu mendapatkan penghargaan yang tinggi dari masyarakat. ***

E Imma Indra Dewi W SH MHum
Dosen Fakultas Hukum