

**PELAKSANAAN DAN PERLINDUNGAN AKSES HAK PEKERJA WANITA
DI INDONESIA: TELAAH UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN ATAS KONVENSI ILO**

*(Implementation and Protection of Access to Female Workers' Rights in Indonesia:
Review on The Law No. 13 Of 2003 Regarding Manpower Under the ILO Convention)*

Desia Rakhma Banjarani

Admin Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Lampung

Jl. Soemantri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng- Bandar Lampung 35145

desiarahma7@gmail.com

Ricco Andreas

Asisten Peneliti Pusat Kajian Kebijakan Publik dan Ham

Fakultas Hukum Universitas Lampung

Jl. Soemantri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng- Bandar Lampung 35145

andreasricco@gmail.com

Tulisan Diterima: 23-11-2018; Direvisi: 02-07-2019; Disetujui Diterbitkan: 03-07-2019

DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/ham.2019.10.115-126>

ABSTRACT

Despite the fact that Indonesia has ratified some conventions of the International Labor Organization (ILO) that provide for gender equality, there are still many violations against the convention. The year 2016 still saw many female workers in some regions in Indonesia experiencing discriminations. The forms of the discrimination range from the gaps in the right to work to sexual harassment. The problem the researcher discusses is how to implement and protect the access to the rights of the female workers based on ILO Conventions and Law No. 13 of 2003 regarding Manpower? The research uses normative legal research method. It also employs legal regulations approach. The results of the study demonstrate that in principle the basic rights of women workers, as may be referred to in the ILO Convention, include equality in wages, freedom from discrimination in the work and position, protection during pregnancy and equal right to workers with dependant relatives. These rights, however, have also been provided for and specified in the Indonesian Law No. 13 of 2003 regarding Manpower. However, in reality, there are some female workers' rights that have not been satisfied in many Indonesian companies, among others, the reproductive right, the right to maternity leave, protection from sexual harassment and discrimination of wage, position and benefits. Hence, in order to satisfy the rights of women workers, the Indonesian government has been making some efforts as the realization of implementation of the ILO Convention in Indonesia.

Keywords: female workers; ILO conventions; protection.

ABSTRAK

Meskipun Indonesia sudah meratifikasi konvensi-konvensi *International Labor Organization* (ILO) yang mengatur tentang kesetaraan gender, namun faktanya masih banyak berbagai pelanggaran-pelanggaran yang berkaitan dengan konvensi tersebut. Tahun 2016 yang menyebutkan bahwa buruh perempuan di berbagai daerah di Indonesia masih mengalami diskriminasi. Bentuk diskriminasi mulai dari kesenjangan hak kerja, hingga pelecehan seksual. Permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti adalah bagaimana pelaksanaan dan perlindungan akses hak pekerja wanita berdasarkan Konvensi ILO dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasarnya hak-hak pekerja wanita sebagaimana mengacu pada Konvensi ILO terdiri dari kesetaraan upah, diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, perlindungan kehamilan dan pekerja dengan tanggung jawab

keluarga. Hak-hak tersebut juga telah diatur dan termuat dalam hukum Indonesia yakni dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, masih terdapat beberapa hak pekerja wanita yang belum terpenuhi di berbagai perusahaan Indonesia, seperti hak reproduktif, hak cuti melahirkan, hak perlindungan dari kekerasan seksual serta terjadinya diskriminasi upah, jabatan, dan diskriminasi tunjangan. Sehingga dalam rangka untuk memenuhi hak-hak pekerja wanita, pemerintah Indonesia melakukan berbagai wujud nyata sebagai bentuk Implementasi dari Konvensi ILO di Indonesia.

Kata Kunci: pekerja wanita; konvensi ILO; perlindungan.

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan sebuah upaya suatu negara untuk mengubah keadaan tertentu menuju kondisi yang lebih baik untuk kesejahteraan masyarakat.¹ Perubahan itu harus disertai adanya berbagai peningkatan dalam berbagai bidang dan aspek kehidupan. Pembangunan di Indonesia sendiri dilakukan dalam berbagai aspek baik infrastruktur maupun teknologi. Seperti pada tahun 2017 ini pemerintah Indonesia memiliki target untuk menjaga stabilitas pembangunan nasional secara konsisten. Salah satu caranya adalah dengan menghindari pembangunan yang mengandalkan sumber daya alam (SDA).² Dengan demikian, jika SDA sudah tidak diandalkan dalam pembangunan maka bukan tidak mungkin sumber daya manusia (SDM) yang akan diandalkan bagi pembangunan Indonesia.

Salah satu bentuk pembangunan dalam bidang SDM adalah tenaga kerja.³ Tercatat pasar tenaga kerja di Indonesia terus mengalami perkembangan selama tahun 2014 dan 2015, di mana pekerjaan mengalami pertumbuhan sedangkan pengangguran terbuka mengalami penurunan.⁴ Namun, dalam pertumbuhan itu terdapat permasalahan yang berpotensi menggagalkan pembangunan SDM. Permasalahan itu adalah adanya diskriminasi gender tenaga kerja, dimana banyak perempuan

yang bekerja dengan diberi upah yang rendah dan prospek pengembangan karir yang lebih terbatas. Hal tersebut membuat tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih sangat rendah jika dibandingkan dengan laki-laki.⁵ Sebagaimana diketahui, setiap orang dari lapisan manapun berhak memperoleh manfaat dari pembangunan. Bila salah satu mengalami ketertinggalan, maka pembangunan dianggap tidak sukses.⁶

Berdasarkan hasil sensus penduduk Badan Pusat Statistik atau BPS tahun 2018 jumlah penduduk perempuan di Indonesia 131,9 Juta Jiwa⁷ sedangkan jumlah penduduk laki-laki 134 juta jiwa, jumlah yang hampir sama antara penduduk laki-laki dan perempuan ini mengindikasikan bahwa perempuan sebagai salah satu penyumbang kemajuan negara, terkhusus di bidang ketenagakerjaan.⁸ Cukup besar serta berimbang jumlah tenaga kerja perempuan ini mengharuskan pihak pemerintah negara Indonesia untuk mengadakan aturan-aturan berupa perundang-undangan untuk meminimalisir terjadinya diskriminasi terhadap perempuan di dunia kerja. Dalam rangka memenuhi kebutuhan peraturan tentang tenaga kerja, pemerintah Indonesia sendiri sudah bergabung menjadi anggota ILO yaitu Organisasi Buruh Internasional.

ILO (*International Labor Organization*) sebagai organisasi buruh yang berskala internasional di bawah naungan PBB yang memiliki 183 anggota, berusaha membuat aturan-aturan dalam bentuk konvensi⁹ sebagai instrumen

1 Jakob Oetama, *Pers Indonesia: Berkomunikasi Dengan Masyarakat Tidak Lulus*, (Jakarta: Media Kompas Nusantara, 2004), 283
2 "Pembangunan Tahun 2017, Pemerintah Tak Lagi Andalkan SDA" *Raja Eben Lumbanrau*, accessed September 23, 2017, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20170103025248-85-183663/pembangunan-tahun-2017-pemerintah-tak-lagi-andalkan-sda/>
3 Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Subijanto, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 17, no. 6 (2011): 708
4 ILO Indonesia, *Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014 - 2015 Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*, (Jakarta: ILO, 2015), X

5 *Ibid*

6 "Wanita Bekerja dan Implikasi Sosial", *Ratna P Tjaja*, Naskah No. 20, Juni-Juli 2000, accessed September 23, 2017, www.bappenas.go.id

7 "Jumlah Penduduk Perempuan Indonesia Pada 2018 Mencapai 131,9 Juta Jiwa", *Kata Data*, accessed October 18, 2018, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/06/08/jumlah-penduduk-perempuan-indonesia-pada-2018-mencapai-1319-juta-jiwa>

8 "Jumlah dan Distribusi Penduduk", *Badan Pusat Statistik*, accessed October 18, 2018, <http://sp2010.bps.go.id/>

9 Konvensi atau *Convention* merupakan sebagai salah satu instrumen biasanya digunakan dalam perjanjian-perjanjian

sah yang mengatur aspek-aspek administrasi perburuhan, kesejahteraan sosial atau hak asasi manusia.¹⁰ Bagi negara anggota yang meratifikasi konvensi mengemban dua tugas sekaligus, yakni komitmen resmi untuk menerapkan aturan-aturan konvensi, dan kemauan untuk menerima ukuran-ukuran penerapan yang diawasi secara internasional.¹¹ Indonesia pun sebagai anggota ILO juga turut meratifikasi 17 konvensi ILO diantaranya adalah konvensi-konvensi tentang kesetaraan gender dan perlindungan bagi wanita yaitu Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 21 Tahun 1999, dan Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 80 Tahun 1957. Meskipun Indonesia sudah meratifikasi konvensi-konvensi ILO yang mengatur tentang kesetaraan pekerja baik laki-laki maupun perempuan, namun faktanya masih banyak adanya berbagai pelanggaran-pelanggaran yang berkaitan dengan konvensi tersebut.

Seperti yang dilansir dalam media elektronik Indonesia tahun 2016 yang menyebutkan bahwa buruh perempuan di berbagai daerah di Indonesia masih mengalami diskriminasi di tempat kerja. Bentuk diskriminasi itu beragam, mulai dari kesenjangan hak kerja hingga pelecehan seksual. Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) mencatat, pelecehan seksual banyak terjadi di pabrik garmen. Palsanya 99 persen pekerja di pabrik garmen adalah perempuan. Pelecehan tersebut terjadi karena situasi yang tidak setara antara buruh perempuan dengan pekerja laki-laki. Tak hanya dilakukan sesama rekan buruh laki-laki, pelecehan juga dilakukan mekanik dan supervisor. Kalau buruh perempuan menolak, ancamannya diputus kontrak atau beban pekerjaan ditambah.¹² Kasus lainnya terjadi pada buruh

wanita yang bekerja di perusahaan teknologi Kliner Perkins Caufield & Byers. Beberapa buruh wanita tersebut membawa kasus ini hingga pengadilan karena mereka mengalami pelecehan dan diskriminasi gender.¹³

Beberapa kasus tersebut hanyalah sebagian kecil dari kasus lainnya yang menimpa buruh wanita di Indonesia. Masih banyak tindak kejahatan seksual yang kerap diterima oleh para buruh wanita. Di Jakarta, terdapat sekitar 80.000 orang buruh. Sebanyak 90 persen dari angka tersebut merupakan buruh wanita dan 75 persen buruh wanita yang ada di Jakarta telah mengalami kekerasan seksual. Dari catatan tahunan yang dikeluarkan oleh Komnas Perempuan, terdapat 216.156 kasus kekerasan seksual. Di antaranya diterima oleh buruh wanita sebanyak 2.521. Angka itu berdasar kepada buruh wanita yang melaporkan kejadian yang dialaminya.¹⁴ Diawali dari ketidaksetaraan gender, seringkali kekerasan terhadap perempuan dapat bermula. Kekerasan dalam bentuk apapun yang terjadi pada perempuan merupakan bentuk pelanggaran Hak Asasi Manusia.¹⁵

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperlukan adanya analisis tentang “Perlindungan Bagi Pekerja Wanita”. Permasalahan yang akan dibahas oleh peneliti adalah bagaimana pelaksanaan dan perlindungan akses hak pekerja wanita berdasarkan Konvensi ILO dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

multilateral baik terbatas maupun terbuka yang mengatur hal-hal yang dianggap sangat penting, dan biasanya hal-hal tersebut bukan hal yang sederhana dan diatur secara mendetail. F.A. Whisnu Situni, *Identifikasi dan Reformulasi Sumber-Sumber Hukum Internasional*, (Bandung: Mandar Maju, 1989): 49

10 *International Labour Organization*, “About ILO”, accessed September 23, 2017, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>

11 *International Labour Organization*, “ILO Convention”, accessed September 23, 2017, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

12 Priska Sari Pratiwi, “Buruh Pabrik Garmen Sering Alami

Kekerasan Seksual”, accessed September 23, 2017, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161124152933-20-175048/buruh-pabrik-garmen-sering-alami-kekerasan-seksual/>

13 “Cerita Diskriminasi Wanita di Perusahaan Teknologi”, *Susetyo Prihadi*, accessed September 23, 2017, <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20150330095201-185-42877/cerita-diskriminasi-wanita-di-perusahaan-teknologi/>

14 “75% Buruh Perempuan Alami Kekerasan Seksual” *Gusti Sawabi*, accessed September 24, 2017, <http://www.tribunnews.com/nasional/2013/04/21/75-buruh-perempuan-alami-kekerasan-seksual>

15 Penny Naluria Utami, “Optimalisasi Pemenuhan Hak Korban Kekerasan Terhadap Perempuan Melalui Pusat Pelayanan Terpadu”, (*Jurnal Hak Asasi Manusia* 7, no. 1 2016): 56

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan dan data yang diperoleh adalah data sekunder yang berasal dari sumber kepustakaan seperti literatur, artikel dan situs-situs internet.

PEMBAHASAN

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja. ILO adalah badan global yang bertanggungjawab untuk menyusun dan mengawasi standar-standar ketenagakerjaan internasional. Bekerjasama dengan 181 negara anggotanya, ILO berupaya memastikan bahwa standar-standar ketenagakerjaan ini dihormati baik secara prinsip maupun praktiknya.¹⁶ Sejak didirikan tahun 1919, sebagai bagian dari Perjanjian Versailles yang mengakhiri Perang Dunia Pertama, ILO telah banyak menghasilkan perjanjian internasional.¹⁷

Perjanjian internasional yang dihasilkan ILO merupakan kerangka susunan sistem ketenagakerjaan internasional yang diwujudkan dalam bentuk konvensi, rekomendasi dan kaidah. Sistem standar ketenagakerjaan internasional bertujuan untuk mempromosikan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif, dalam kondisi kebebasan, kesetaraan, keamanan dan bermartabat. Sistem standar ketenagakerjaan internasional tersebut disusun pada saat pertemuan Konferensi Perburuhan Internasional (*International Labour Conference*) bersama dengan negara anggota ILO yang diadakan setiap tahun. Hingga saat ini, ILO

telah mengadopsi lebih dari 180 Konvensi dan 190 Rekomendasi yang mencakup semua aspek dunia kerja.¹⁸ Untuk mencapai tujuan dari sistem standar ketenagakerjaan tersebut, maka ILO membentuk beberapa konvensi tentang kesetaraan gender anti diskriminasi pria dan wanita, dan beberapa ketentuan dikhususkan untuk melindungi wanita.

Hak Pekerja Wanita Menurut Konvensi ILO

Sebagaimana telah disebutkan bahwa sistem ketenagakerjaan internasional bertujuan untuk menerapkan kesetaraan bagi laki-laki dan perempuan, sistem tersebut tertuang dalam sebagian konvensi ILO. Namun demikian beberapa Konvensi secara khusus memberi perhatian pada masalah yang dialami oleh pekerja perempuan. Terdapat beberapa acuan standar ILO bagi norma-norma hukum yang berdampak kepada pekerja perempuan yakni sebagai berikut:¹⁹

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

Aturan-aturan tertentu terkait dengan kerja malam, bawah tanah dan paruh waktu serta isu-isu kesehatan lainnya. Empat Konvensi utama ILO yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan promosi kesetaraan adalah: Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100), Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111), Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156) dan Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183).

1) Konvensi Upah yang Setara, 1951 (No.100)

- a. Upah yang setara untuk jenis pekerjaan yang memiliki nilai yang setara berarti suatu standar upah yang baku tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.
- b. Memberikan upah sebagai imbalan dan honorarium baik dalam bentuk tunai maupun natura.
- c. Melakukan penilaian terhadap pekerjaan secara obyektif berdasarkan isi dari pekerjaan tersebut.

¹⁶ ILO Indonesia, *Sekilas tentang ILO*, (Jakarta: ILO Publishers, 2007), 1

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 3

¹⁸ "ILO Convention", *International Labour Organization*, accessed September 23, 2017, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>

¹⁹ ILO Indonesia, *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Indonesia*, (Jakarta: ILO Publishers, 2006), 10

2) Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111)

- a. Mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.
- b. Melarang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan (artinya, setiap perbedaan, pengabaian atau preferensi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, pencabutan kewarganegaraan atau asal muasal yang mengakibatkan lemahnya atau batalnya untuk memperoleh kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pelatihan, akses ke pekerjaan dan atau jabatan tertentu, keamanan dan kondisi terkait dengan pekerjaan.
- c. Persyaratanyangmelekatpadapekerjaan bukan merupakan diskriminasi.
- d. Perlunya adopsi suatu kebijakan nasional tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan.
- e. Perlunya mencabut atau merevisi peraturan perundangan dan merubah segala instruksi-instruksi administrasi atau praktik-praktik, yang tidak sesuai dengan kebijakan tersebut.
- f. Pemberian konsultasi oleh pemerintah kepada perwakilan pengusaha dan pekerja untuk mempromosikan tujuan konvensi

3) Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156)

- a. Semua upaya yang mungkin dilakukan untuk membantu pekerja-pekerja dalam menggunakan haknya untuk bebas memilih pekerjaan dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan terkait dengan kondisi kerja dan keamanan sosial serta membangun pelayanan masyarakat seperti tempat penitipan anak dan pelayanan keluarga serta fasilitas-fasilitas.
- b. Pendidikan dan informasi hendaknya diberikan untuk memastikan pemahaman yang lebih luas tentang prinsip-

prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi pekerja laki-laki dan perempuan yang memiliki tanggung jawab keluarga. Tindakan khusus juga harusnya diambil di bidang pelatihan dan panduan kejuruan.

- c. Tanggung jawab keluarga tidak dapat menjadi suatu alasan pemecatan

4) Konvensi Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183) (Direvisi)

- a. Mencakup empat elemen utama dari perlindungan kehamilan:
 - 1) Cuti melahirkan;
 - 2) Tunjangan finansial dan kesehatan;
 - 3) Perlindungan kesehatan;
 - 4) Menyusui
- b. Memperpanjang jangka waktu cuti dari 12 minggu menjadi 14 minggu, dengan cuti wajib enam minggu setelah kelahiran anak, selama itu si ibu tidak diijinkan untuk bekerja.
- c. Mengeluarkan kebijakan adanya suatu hak untuk cuti tambahan jika mengalami sakit, komplikasi atau resiko dari komplikasi tersebut yang membahayakan kehamilan.
- d. Pemberian tunjangan finansial pada tingkat dimana perempuan dapat menjaga dirinya dan anaknya dalam kondisi sehat dan dengan suatu standar kehidupan yang layak. Tunjangan finansial tersebut hendaknya seperti yang diterima oleh kebanyakan perempuan yang bekerja.
- e. Memberikan tunjangan kesehatan termasuk sebelum kelahiran, pada saat kelahiran dan setelah kelahiran serta perawatan di rumah sakit jika diperlukan.
- f. Mengakui hak atas perlindungan kesehatan untuk memastikan bahwa tidak ada kewajiban bekerja karena sedang hamil atau menjalani perawatan kewanitaan karena akan merugikan kesehatan ibu dan anaknya atau telah diketahui sebelumnya bahwa pekerjaan

tersebut akan beresiko terhadap kesehatan ibu atau anaknya.

- g. Memberikan perempuan satu jam atau lebih istirahat sehari-hari untuk menyusui atau mengurangi jam kerjanya.

Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, yang tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota. Indonesia merupakan negara pertama di Asia dan ke-lima di dunia yang telah meratifikasi seluruh konvensi pokok ILO. Sejak menjadi anggota tahun 1950, Indonesia telah meratifikasi 17 konvensi.²⁰ Diantaranya konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia adalah konvensi tentang kesetaraan gender yaitu Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 21 Tahun 1999, dan Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 80 Tahun 1957. Peraturan-peraturan tersebut mengatur tentang hak dan kewajiban dari buruh atau pekerja wanita serta bagaimana seharusnya

pekerja wanita diperlakukan oleh pihak pengusaha. Namun dapat terlihat dari berbagai Konvensi ILO tersebut, masih banyak konvensi yang belum diratifikasi oleh pemerintah Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak wanita sebut saja Konvensi tentang Perlindungan Kehamilan dan Konvensi ILO tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga.

a. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Setelah meratifikasi konvensi ILO untuk melindungi pekerja wanita, langkah selanjutnya pemerintah Indonesia membuat peraturan hukum lainnya untuk melindungi pekerja wanita yaitu UU No 13 tahun 2003 yang mengatur tentang perlindungan pekerja wanita khususnya pada Pasal 81 hingga Pasal 83. Namun terdapat beberapa ketentuan tersirat lainnya yang mengatur perlindungan bagi buruh wanita sesuai dengan Konvensi ILO, hal ini dapat terlihat dalam tabel berikut:

Tabel. 1

Pemenuhan Hak Buruh Wanita dalam Hukum Indonesia Berdasarkan Konvensi ILO

No	Aspek dalam Konvensi ILO	Implementasi dalam Hukum di Indonesia	Keterangan
1.	Kesetaraan upah Konvensi ILO tentang Upah yang Setara, 1951 (No.100)	Pada dasarnya kesetaraan upah pekerja telah dilindungi dalam UUD 1945 yaitu dalam Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan, <i>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.</i> Selain itu, Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah juga telah diratifikasi oleh Indonesia dengan UU No. 80 Tahun 1957. Adapun hukum lainnya di Indonesia yang mengatur tentang kesetaraan termuat dalam Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Kemudian termuat pula dalam Pasal 11 UU No.7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Adapun terdapat pengaturan tentang sanksi bagi pengusaha yang melakukan diskriminasi upah yaitu termuat dalam Pasal 31 PP No 8 Tahun 1981.	Terpenuhi

²⁰ "Fakta ILO", *International Labour Organization*, accessed September 24, 2017, <http://www.ilo.org/public/indonesia/region/asro/jakarta/download/faktailojkt.pdf>

2. Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No.111),	Diratifikasinya Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan/ CEDAW oleh Indonesia melalui Undang-Undang No.7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Kemudian Indonesia juga meratifikasi Konvensi ILO No. 111 tentang Anti Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan yang disahkan dalam UU No. 21 Tahun 1999. Selain itu diatur pula dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU RI No. 13 Tahun 2003 yang mengatur setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Sedangkan dalam Pasal 6 menyebutkan bahwa Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha	Terpenuhi
3. Perlindungan kehamilan Konvensi ILO tentang Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183).	Dalam hal perlindungan kehamilan, Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO tentang Perlindungan Kehamilan, 2000. Namun Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah mengatur tentang perlindungan reproduksi wanita. khususnya pada Pasal 81 hingga Pasal 83.	Terpenuhi
4. Pekerja dengan tanggung jawab keluarga Konvensi ILO tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No.156)	Dalam hal Pekerja dengan tanggung jawab keluarga Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981. Namun beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah mengatur tentang jaminan kesejahteraan bagi setiap pekerja dan keluarganya. Pengaturan tersebut dimuat dalam Pasal 99, Pasal 100, dan Pasal 157.	Terpenuhi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa secara umum UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memenuhi norma-norma hukum yang dibutuhkan pekerja wanita di Indonesia sebagaimana yang diatur dalam Konvensi ILO. Hak-hak yang dibutuhkan pekerja wanita memang telah terlindungi secara hukum, namun akan kembali memunculkan pertanyaan terkait bagaimana implementasi dan aplikasi hak-hak tersebut dilapangan, apakah hak-hak pekerja wanita tersebut benar-benar terpenuhi?

Hak-Hak Pekerja Wanita yang Tidak Terpenuhi

Pekerja wanita harus mendapatkan perlindungan khusus terkait dengan kodrat yang melekat pada dirinya yaitu ketika masa kehamilan, melahirkan dan menyusui anak. Hamil, melahirkan serta menyusui anak merupakan hak asasi manusia sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia “Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan

melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah”. Dengan didasarkan kepada Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Negara Indonesia telah menghormati dan melindungi pekerja wanita terkait dengan hak reproduktif. Sehingga terhadap hal tersebut, perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja harus memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita terkait hak reproduktif. Walaupun sudah diatur dalam beberapa instrumen hukum, namun masih banyak pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja wanita.²¹

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 82 UU No 13 tahun 2003 bahwa Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, dan Pekerja/buruh perempuan yang mengalami

²¹ Ni Putu Pranasari Tanjung dan Ni Luh Gede Astariyani, “Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Terhadap Hak Reproduksi”, (*Jurnal Kertha Semaya* 3, no.3, 2015): 2

keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Ketentuan ini dianggap kurang efisien karena menurut Konvensi ILO tentang Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183) memberikan hak cuti melahirkan pekerja perempuan minimal 14 pekan. Bandingkan, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memberi cuti melahirkan selama 12 pekan. Sehingga dalam rangka memberikan perlindungan pada buruh wanita di Indonesia maka diperlukan agar Indonesia meratifikasi Konvensi tentang Perlindungan Kehamilan, 2000 (No.183).

Selain itu atas terjadinya kekerasan seksual yang sering terjadi pada buruh wanita maka diperlukan adanya dukungan atas advokasi stop kekerasan di dunia kerja dari pemerintah dan tidak melakukan pembiaran atas kekerasan di dunia kerja. Karena bagaimanapun perlindungan adalah hal utama yang harus diberikan pada wanita, mengingatnya banyaknya wanita yang menjadi korban dalam setiap kasus kekerasan.

Adapun pekerja wanita juga mengalami diskriminasi, seperti diskriminasi terhadap upah. Alasan terjadinya diskriminasi ini adalah adanya asumsi yang mengatakan bahwa wanita selalu dianggap lajang karena upah yang diterima oleh buruh/pekerja wanita hanya sebagai pelengkap dari upah yang diterima oleh suaminya. Namun menurut ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian dalam ketentuan Pasal 1 huruf b Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah sebagaimana telah diratifikasi dengan UU No. 80 Tahun 1957 mengatur bahwa istilah pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Jika mengacu kepada ketentuan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 dan ketentuan Pasal 1 Konvensi ILO No. 100 sebagaimana telah diratifikasi dengan UU No. 80 Tahun 1957 seharusnya kesenjangan upah antargender yang ada di Indonesia tidak terjadi. Karena didalam kedua ketentuan UU tersebut telah diatur dengan

jelas bahwa pihak pengusaha harus memberikan upah yang layak sesuai dengan jenis pekerjaannya tanpa harus membedakan jenis kelamin. Jadi, jika buruh/pekerja wanita melakukan pekerjaan yang sama dengan yang dilakukan oleh buruh/pekerja pria, maka upah yang diterima oleh si buruh/pekerja wanita tersebut harus sama dengan upah yang diterima oleh buruh/pekerja tersebut.²²

Bukan hanya terhadap diskriminasi upah, adapun diskriminasi lainnya juga terdapat pada tunjangan kesejahteraan. Pada umumnya pada pekerja pria akan mendapatkan tunjangan kesejahteraan untuk anak dan isteri, namun pada pekerja wanita tidak mendapatkan tunjangan kesejahteraan untuk suami dan anak. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa wanita mudah diatur, bahkan anggapan ini juga berimbas pada adanya pembatasan persyaratan jabatan yang mengarah pada diskriminasi jenis kelamin. Seperti pada persyaratan lowongan pekerjaan yang memberikan syarat pada jenis kelamin tertentu, padahal lowongan pekerjaan tersebut tidak mempunyai karakter khas yang hanya boleh dikerjakan oleh jenis kelamin tertentu. Kemudian pada jabatan strategis yang kebanyakan hanya diperuntukkan bagi pria, dimana kebanyakan pekerja wanita selalu diposisikan pada jenis-jenis jabatan yang tidak memberikan keputusan final, tentu hal ini juga merupakan salah satu bentuk diskriminasi wanita.²³

Dalam ketenagakerjaan, masih terlihat adanya kesenjangan antara laki-laki dan perempuan. Kondisi ini dapat terlihat dari indikator Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara laki-laki dan perempuan. TPAK adalah salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur partisipasi perempuan dan laki-laki dalam ketenagakerjaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2016 TPAK laki-laki sebesar 81,97 persen dan perempuan 50,77 persen, atau dengan kesenjangan sekitar 31,2 point. Namun, presentase jumlah tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan di Indonesia hanya selisih 7,03 %, sehingga jumlah tenaga kerja antara laki-laki dan perempuan tidak jauh berbeda, namun tingkat keterlibatan antara laki-laki dan perempuan sebagai tenaga kerja memiliki

22 Annida Addiniaty, "Lemahnya Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita", (*Jurnal Rechts Vinding*, 2013): 3

23 Sinta Ulin, "Pekerja Wanita di Perusahaan Dalam Perspektif Hukum dan Gender", (*Jurnal Equality* 10, no.2, 2005): 90

kesenjangan yang jauh.²⁴

Berdasarkan keterangan dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPP-PA) pelanggaran hak pekerja perempuan didominasi terkait tidak dipenuhinya kebutuhan dasar perempuan. Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Yohana Susana Yembise, mengungkapkan sejumlah pelanggaran terhadap pekerja perempuan tersebut seperti hak cuti haid, waktu pemberian ASI, hingga diberhentikan karena hamil.

Ada beberapa hal yang menyebabkan partisipasi perempuan dalam ketenagakerjaan masih tertinggal dibandingkan laki-laki, antara lain adanya *stereotype* yang menempatkan perempuan sebagai pekerja domestik dan laki-laki sebagai pekerja publik. Selain itu, masih ada diskriminasi dalam ketenagakerjaan, baik pada masa sebelum kerja, pada saat kerja dan pada saat purna kerja.²⁵

Hasil pendataan Survei Pengalaman Hidup Perempuan Nasional (SPHPN) 2016, menunjukkan 1 dari 3 perempuan usia 15–64 tahun mengalami kekerasan fisik dan/atau seksual oleh pasangan dan selain pasangan selama hidupnya, dan sekitar 1 dari 10 perempuan usia 15–64 tahun mengalaminya dalam 12 bulan terakhir. Kekerasan fisik dan/atau seksual cenderung lebih tinggi dialami perempuan yang tinggal di daerah perkotaan (36,3%) dibandingkan yang tinggal di daerah pedesaan (29,8%).

Kekerasan fisik dan/atau seksual lebih banyak dialami perempuan usia 15–64 tahun dengan latar belakang pendidikan SMA ke atas (39,4%) dan status pekerjaan tidak bekerja (35,1%).

Sumber: Badan Pusat Statistik

Buruh perempuan yang bekerja di pabrik-pabrik mengalami nasib tak menentu. Perusahaan yang bisa berpindah-pindah ke daerah setiap waktu mengisyaratkan posisi buruh perempuan yang rentan untuk diPHK. Ini merupakan bagian dari catatan hitam buruh perempuan dalam setahun ini. Sejumlah buruh perempuan dalam pemetaan yang dilakukan Perempuan Mahardhika, Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP) yang tergabung

dalam Pokja Buruh Perempuan mendapatkan fakta bahwa buruh perempuan semakin dihadapkan pada situasi dan kondisi kerja yang tidak aman, banyak pelanggaran hak-hak maternitas, rentan diskriminasi dan pelecehan seksual di tempat kerja. Hal-hal tersebut dipengaruhi oleh, pertama yaitu karena adanya kebijakan upah rendah bagi buruh. Jam kerja yang panjang, tekanan dan beban kerja yang sangat tinggi menyebabkan buruh perempuan yang sedang hamil sangat rentan mengalami keguguran.

Di sisi lain, buruh perempuan juga rentan mengalami pelecehan dan kekerasan seksual di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh pandangan patriarkis yang menempatkan perempuan sebagai objek seksual. Di Industri Garmen beberapa bentuk yang ditemukan adalah seperti adanya sms mesum dan merendahkan, pura-pura menawari dan mengajak kencan akan tetapi dengan ancaman putus kontrak jika ditolak, dengan alasan membetulkan mesin, buruh perempuan dicolek, diraba-raba. Dengan alasan cek body, tubuh digerayangi namun seringkali berkilah dengan alasan bercanda.²⁶ Berdasarkan data Kementerian Kesehatan (Kemenkes), belum semua perusahaan memberikan fasilitas dan hak bagi pekerja perempuan secara lengkap. Padahal, ini tertuang dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Data Kemenkes menyebutkan bahwa di Indonesia ada 3.041 perusahaan. Namun pada 2017, baru sebanyak 152 perusahaan yang memberikan pelayanan terbaik pada pekerja perempuan.²⁷

Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Pekerja Wanita Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Konvensi ILO di Indonesia

Implementasi Konvensi ILO sebagai bentuk pelaksanaan dan perlindungan akses pekerja wanita diwujudkan dengan diadakannya pemberdayaan wanita, perwujudan keadilan gender dan penghapusan diskriminasi diberbagai bidang dilakukan pemerintah melalui bidang hukum.²⁸ Sudah menjadi tanggung jawab Pemerintah, dalam hal ini pihak Kementerian

²⁴ Data Badan Pusat Statistik

²⁵ "Ini Pelanggaran yang Sering Terjadi pada Perempuan di Tempat Kerja", *Detik News*, accessed October 18, 2018, <https://news.detik.com/adv-nhl-detikcom/d-3781912/ini-pelanggaran-yang-sering-terjadi-pada-perempuan-di-tempat-kerja>

²⁶ Luvi Ana, *Catatan Hitam Buruh Perempuan 2017*, (Komite Aksi Perempuan (KAP), 2017), 5

²⁷ "95% Perusahaan di Indonesia Belum Penuhi Hak Pekerja Perempuan", *Shela Kusumaningtyas*, accessed October 18, 2018, <https://sains.kompas.com/read/2018/04/20/203600423/95-persen-perusahaan-di-indonesia-belum-penuhi-hak-pekerja-perempuan>

²⁸ Sinta Ulin, *Op.Cit.*, hlm 91

Tenaga Kerja, untuk memperhatikan nasib tenaga kerja pekerja perempuan. Perhatian tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan penyuluhan secara langsung pada pekerja perempuan. Segala upaya ini dilaksanakan demi terselenggaranya pelaksanaan Pasal 81 hingga Pasal 83 UU No. 13 Tahun 2003 secara baik dan efektif, sehingga tidak terjadi masalah mengenai hak istimewa tenaga kerja perempuan tersebut yang tidak pernah dimiliki oleh kaum pria.²⁹

Meskipun pemerintah telah membuat aturan-aturan untuk melindungi pekerja wanita namun pada kenyataannya masih banyak kasus penyimpangan-penyimpangan yang terjadi terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang diatur di dalam peraturan-peraturan tersebut. Penyimpangan tersebut mulai dari kesetaraan gender, diskriminasi perempuan di tempat kerja dan diskriminasi upah pekerja perempuan. Hal tersebut di dasarkan pada laporan Komnas Perempuan yang mencatat kasus kekerasan seksual 90% dialami oleh buruh wanita.³⁰ Dalam hal ini bukan hanya peran pemerintah yang dibutuhkan, karena berdasarkan fakta yang ada peraturan yang dibentuk oleh pemerintah tidak ditaati sepenuhnya. Sehingga di butuhkan kerjasama oleh beberapa pihak untuk menegakkan peraturan-peraturan tersebut baik itu oleh ILO, pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi-organisasi pekerja lainnya.

Setelah dibentuknya beberapa peraturan untuk melindungi pekerja wanita, langkah selanjutnya sebagai bentuk implementasi dari peraturan tersebut adalah pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dan ILO. ILO di Indonesia memiliki tugas untuk membantu pemerintah, pengusaha, pekerja dan organisasi-organisasi pekerja lainnya (dalam hal ini disebut *Tripatri*) untuk melaksanakan konvensi-konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia. Pelaksanaan konvensi termasuk didalamnya promosi dan pembangunan kesadaran dari *Tripatri* mengenai isi dan substansi konvensi, memastikan hukum nasional sejalan dengan konvensi, penerapan yang

efektif dari hukum nasional dan konvensi ILO, termasuk pengawasannya. ILO juga membantu membangun kapasitas *Tripatri* melalui pelatihan-pelatihan maupun riset dan penelitian. Indonesia dalam hal ini juga wajib untuk mengirimkan laporan pelaksanaan dari konvensi-konvensi tersebut kepada ILO.³¹

Adapun pemerintah Indonesia juga melakukan pengawasan dalam penerapan konvensi ILO yang diratifikasi Indonesia, yakni sebagai berikut:³²

- a. Pemerintah diminta melaporkan pelaksanaan konvensi dan rekomendasi ILO secara berkala berdasarkan konstitusi ILO dan standar ILO *Reporting Obligation*;
- b. Konvensi dan rekomendasi ILO yang dilaporkan pelaksanaannya berdasarkan waktu tahunan, dua tahunan dan lima tahunan;
- c. Pelaporan yang disampaikan kepada ILO di konsultasikan atau dikomunikasikan terlebih dahulu kepada perwakilan *Tripatri* Indonesia.

Selain dari pemerintah dan ILO, upaya perlindungan pekerja wanita juga dilakukan oleh organisasi-organisasi buruh lainnya. Dengan dukungan dari pemerintah Indonesia, organisasi-organisasi tersebut melakukan berbagai kegiatan dan terobosan sebagai langkah untuk melindungi pekerja wanita. Salah satu terobosan tersebut yakni didirikannya Sekolah Buruh Perempuan oleh organisasi Federasi Buruh Lintas Pabrik. Tujuan dibangunnya sekolah ini adalah untuk memunculkan para pimpinan-pimpinan dari kalangan perempuan. Selain itu, dalam sekolah ini para buruh perempuan akan diajarkan berbagai macam hal seperti metode belajar, metode bertutur dan metode bermain. Dengan metode seperti itu, diharapkan para buruh dapat menyampaikan pengalaman mereka bekerja di pabrik.³³

29 Ni Luh Pramita Dewi, *Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Perempuan Dalam Suatu Perusahaan Ditinjau Dari Pasal 81 s/d Pasal 83 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Bali: Universitas Udayana), 4

30 "75% Buruh Perempuan Alami Kekerasan Seksual" *Gusti Sawabi*, accessed September 24, 2017, <http://www.tribunnews.com/nasional/2013/04/21/75-buruh-perempuan-alami-kekerasan-seksual>

31 Shafira Khairunnisa, Agus Pramono, dan Sonhaji, "Analisis Hukum dan Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia", (*Diponegoro Law Review* 5, no. 2, 2016): 7

32 *Ibid.*, 12

33 "Buruh Perempuan Luncurkan Sekolah Buruh Perempuan", *Jabbar Ramdhani*, accessed September 26, 2017, <https://news.detik.com/berita/d-3374038/buruh-perempuan-luncurkan-sekolah-buruh-perempuan>

KESIMPULAN

Pada dasarnya, hak-hak pekerja wanita sebagaimana mengacu pada Konvensi ILO terdiri dari kesetaraan upah, diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, perlindungan kehamilan dan pekerja dengan tanggung jawab keluarga. Hak-hak tersebut juga telah diatur dan termuat dalam hukum Indonesia yakni dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, masih terdapat beberapa hak pekerja wanita yang belum terpenuhi di berbagai perusahaan Indonesia, seperti hak reproduktif, hak cuti melahirkan, hak perlindungan dari kekerasan seksual serta terjadinya berbagai diskriminasi seperti diskriminasi upah, jabatan, dan diskriminasi tunjangan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelanggaran hak pekerja wanita didominasi terkait tidak dipenuhinya kebutuhan dasar wanita. Sehingga dalam rangka untuk memenuhi hak-hak pekerja wanita, pemerintah Indonesia melakukan berbagai wujud nyata sebagai bentuk Implementasi dari Konvensi ILO di Indonesia. Seperti diadakannya penyuluhan langsung bagi pekerja wanita, pembentukan peraturan hukum terkait perlindungan terhadap pekerja wanita, dan dilakukannya kerjasama serta pengawasan antara pemerintah Indonesia dengan ILO terkait implementasi Konvensi ILO.

SARAN

Dalam hal perlindungan pada buruh wanita, Indonesia belum meratifikasi seluruh Konvensi ILO terkait perlindungan pada buruh wanita sebut saja Konvensi tentang Perlindungan Kehamilan dan Konvensi ILO tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga. Hal ini yang menyebabkan kurang maksimalnya perlindungan buruh wanita di Indonesia. Sehingga diharapkan agar pemerintah Indonesia dapat segera meratifikasi kedua konvensi tersebut.

Dengan adanya kasus pelecehan seksual dan diskriminasi gender di pabrik garmen dan perusahaan teknologi, tentu kasus ini merujuk pada penegakan hukum perlindungan wanita. Sebagaimana diketahui, dalam hal kesetaraan gender Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO tentang Diskriminasi, namun pada faktanya diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita masih sering terjadi. Dengan adanya regulasi yang mengatur tentang larangan

diskriminasi, maka sudah seharusnya diskriminasi ini sudah tidak lagi terjadi. Sehingga dalam hal ini, diharapkan pemerintah Indonesia dapat melakukan penegakan hukum secara tegas bagi perusahaan yang tidak mentaati peraturan hukum terkait hak-hak wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Addiniaty, Annida. "Lemahnya Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita." (*Jurnal Rechts Vinding*, 2013): 3
- Ana, Luvi. *Catatan Hitam Buruh Perempuan 2017*. Komite Aksi Perempuan (KAP), 2017.
- Badan Pusat Statistik. "Jumlah dan Distribusi Penduduk", accessed October 18, 2018, [http:// sp2010.bps.go.id/](http://sp2010.bps.go.id/)
- Detik News. "Ini Pelanggaran yang Sering Terjadi Pada Perempuan di Tempat Kerja", accessed October 18, 2018, <https://news.detik.com/adv-nhl-detikcom/d-3781912/ini-pelanggaran-yang-sering-terjadi-pada-perempuan-di-tempat-kerja>
- Dewi, Ni Luh Pramita. *Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Perempuan Dalam Suatu Perusahaan Ditinjau Dari Pasal 81 s/d Pasal 83 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Bali: Universitas Udayana
- ILO Indonesia. *Konvensi-Konvensi ILO tentang Kesetaraan Gender di Indonesia*. Jakarta: ILO Publishers, 2006.
- ILO Indonesia. *Sekilas tentang ILO*. Jakarta: ILO Publishers, 2007.
- ILO Indonesia. *Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014 – 2015 Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*. Jakarta: ILO, 2015.
- International Labour Organization, "About ILO", accessed September 23, 2017, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.Htm>
- International Labour Organization, "Fakta ILO", accessed September 24, 2017, <http://www.ilo.org/public/indonesia/region/a-sro/jakarta/download/faktailojkt.pdf>

- International Labour Organization*, “ILO Convention”, accessed September 23, 2017, <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>
- Kata Data*, “Jumlah Penduduk Perempuan Indonesia Pada 2018 Mencapai 1319 Juta Jiwa”, accessed October 18, 2018, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/06/08/jumlah-penduduk-perempuan-indonesia-pada-2018-mencapai-1319-juta-jiwa>
- Khairunnisa, Shafira, Agus Pramono, dan Sonhaji. “Analisis Hukum dan Ratifikasi dan Implementasi Konvensi-Konvensi International Labour Organization (ILO) di Indonesia.” *Diponegoro Law Review* 5, no. 2 (2016): 7.
- Oetama, Jakob. *Pers Indonesia: Berkommunikasi Dengan Masyarakat Tidak Lulus*. Jakarta: Media Kompas Nusantara, 2004.
- Priska Sari Pratiwi, “Buruh Pabrik Garmen Sering Alami Kekerasan Seksual”, accessed September 23, 2017, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20161124152933-20-175048/buruh-pabrik-garmen-sering-alami-kekerasan-seksual/>
- Raja Eben Lumbanrau, “Pembangunan Tahun 2017, Pemerintah Tak Lagi Andalkan SDA” accessed September 23, 2017, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20170103025248-85-183663/pembangunan-tahun-2017-pemerintah-tak-lagi-andalkan-sda/>
- Ramdhani, Jabbar. “Buruh Perempuan Luncurkan Sekolah Buruh Perempuan”, accessed September 26, 2017, <https://news.detik.com/berita/d-3374038/buruh-perempuan-luncurkan-sekolah-buruh-perempuan>
- Sawabi, Gusti, “75% Buruh Perempuan Alami Kekerasan Seksual” accessed September 24, 2017, <http://www.tribunnews.com/nasional/2013/04/21/75-buruh-perempuan-alami-kekerasan-seksual>
- Shela Kusumaningtyas, “95% Perusahaan di Indonesia Belum Penuhi Hak Pekerja Perempuan”, accessed October 18, 2018, <https://sains.kompas.com/read/2018/04/20/203600423/95-persen-perusahaan-di-indonesia-belum-penuhi-hak-pekerja-perempuan>
- Situni, F.A. Whisnu. *Identifikasi dan Reformulasi Sumber-Sumber Hukum Internasional*. Bandung: Mandar Maju, 1989.
- Subijanto, “Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia”, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 17, no. 6 (2011): 708
- Susetyo Prihadi, “Cerita Diskriminasi Wanita di Perusahaan Teknologi”, accessed September 23, 2017, <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20150330095201-185-42877/cerita-diskriminasi-wanita-di-perusahaan-teknologi/>
- Tanjung, Ni Putu Pranasari dan Ni Luh Gede Astariyani. “Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Terhadap Hak Reproduksi.” *Jurnal Kertha Semaya* 3, no.3 (2015): 2
- Tjaja, Ratna P “Wanita Bekerja dan Implikasi Sosial”, Naskah No. 20, Juni-Juli 2000, accessed September 23, 2017, www.bappenas.go.id
- Ulin, Sinta. “Pekerja Wanita di Perusahaan Dalam Perspektif Hukum dan Gender.” *Jurnal Equality* 10, no.2, (2005): 90
- Utami, Penny Naluria. “Optimalisasi Pemenuhan Hak Korban Kekerasan Terhadap Perempuan Melalui Pusat Pelayanan Terpadu.” *Jurnal Hak Asasi Manusia* 7 no.1, (2016): 56.