

ANALISIS DISKRIMINASI GENDER DI PT. SUMALINDO LESTARI JAYA (SLJ GLOBAL TBK) MENURUT PERSPEKTIF BURUH PEREMPUAN

Nabila Mar'atun Khasanah¹, Martinus Nanang²

Abstrak

Buruh perempuan sangat berpengaruh dalam pembangunan sektor industri di Indonesia. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan buruh perempuan. Mulai dari pemenuhan hak-hak buruh perempuan hingga menjunjung tinggi perlindungan buruh perempuan terhadap praktek diskriminasi gender yang tentu dapat merenggut hak asasi dan kesejahteraan buruh perempuan. Tujuan penelitian ini untuk menyelidiki dan membandingkan persepsi buruh perempuan mengenai unsur diskriminasi gender sesuai dengan bentuk-bentuk diskriminasi, dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ditemukan empat bentuk diskriminasi yang terdapat di PT. SLJ yakni: Marginalisasi, Kekerasan, Stereotip, dan Subordinasi. sedangkan praktik Beban Kerja Ganda tidak ditemukan, Oleh karena itu dalam memberantas rantai diskriminasi gender sangat diperlukan peran dari perusahaan sebagai pemangku kebijakan sebagai pemangku kebijakan.

Kata Kunci: Buruh Perempuan, Ketidakadilan Gender

Pendahuluan

Persaingan pasar dunia dewasa ini sangatlah ketat, hal ini tentu akan meningkatkan perekonomian negara. Lajunya peningkatan perekonomian sebuah negara tentunya juga diikuti dengan meningkatnya permintaan produk industri. Fenomena ini merupakan dampak dari adanya era globalisasi yang memungkinkan seluruh negara-negara di dunia dapat terhubung antara satu dengan yang lain tanpa sekat ruang dan waktu yang berarti.

Di Indonesia dampak dari globalisasi terhadap perkembangan industrialisasi sangat terasa, baik dalam skala nasional ataupun dalam skala regional. Banyak pabrik-pabrik industri di Indonesia yang berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan kuantitas produk, upaya tersebut dilakukan dalam rangka memenuhi permintaan pasar akan produk yang bermutu dan berdaya

¹ Mahasiswa Program S1 Pembangunan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: nabilamk23@gmail.com

² Dosen Pembimbing 1, Dosen Program Studi Pembangunan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

saing. Tuntutan tingginya permintaan inilah yang kemudian membuat industrialisasi di Indonesia berkembang pesat dan menjamur di kota-kota besar.

Akan tetapi, hal ini tentu tidak dapat terwujud jika industri di dalamnya tidak terdapat buruh atau pekerja. Pada perihal tersebut, buruh perempuan sangat berpengaruh dalam pembangunan sektor industri di Indonesia, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan buruh perempuan. Mulai dari pemenuhan hak-hak buruh perempuan hingga menjunjung tinggi perlindungan buruh perempuan terhadap praktek diskriminasi gender yang tentu dapat merenggut hak asasi dan kesejahteraan buruh perempuan.

Di Indonesia sendiri, keadilan gender belum dapat dikatakan telah sempurna diimplementasikan. Beberapa praktek ketidakadilan gender ini masih dianggap wajar karena adanya stigma jika buruh perempuan selalu berstatus lajang. Buruh perempuan tidak mendapatkan tunjangan untuk suami dan anak. Sangat sulit bagi buruh perempuan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan buruh laki-laki yang dapat dengan mudahnya mendapatkan posisi yang lebih tinggi dikarenakan oleh kualitas keahliannya (KPPA, 2016).

Marginalisasi buruh perempuan juga terlihat dalam perlindungan hak-hak buruh perempuan. Meskipun hak-hak perempuan telah dilindungi melalui UU No. 13/Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun masih banyak ditemui perusahaan yang mengabaikan hak buruh perempuan. Sebagian besar perusahaan hampir tidak memperhatikan masalah-masalah yang spesifik yang dialami buruh perempuan, seperti tidak terpenuhinya hak untuk mengajukan cuti haid, cuti untuk melahirkan, dan tunjangan untuk menyusui (Jaya, n.d.).

Disamping ruwetnya isu diskriminasi gender di Indonesia, pemerintah Indonesia telah mengesahkan UU Cipta Kerja atau UU Omnibus Law yang merevisi beberapa pasal-pasal yang ada di UU Ketenagakerjaan No. 13/Tahun 2003. Dalam Undang-undang No. 11/Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak mengubah isi substansial dalam usaha perlindungan hak-hak buruh perempuan sebagaimana yang sudah signifikan diatur dalam Undang-Undang No.13/Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun aturan perlindungan hak-hak buruh perempuan dalam Undang-Undang terdahulu masih tetap berlaku dan tidak dibahas sama sekali dalam Undang-Undang Cipta Kerja atau Omnibus Law.

Dalam realitas penegakan hak-hak buruh perempuan, disahkannya Undang-undang No. 11/Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja belum mampu memberikan payung hukum yang kuat dan dapat digunakan untuk melindungi hak-hak buruh perempuan yang belum terpenuhi. Seharusnya Undang-undang No. 11/Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja juga membahas terkait penegasan hukuman atau sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan hak-hak buruh perempuan dan praktek diskriminasi gender yang marak terjadi di Indonesia.

Oleh sebab itu peneliti sangat tertarik dengan kasus kesetaraan gender di PT. SLJ dengan berupaya mencari tahu bagaimana keadaan empiris buruh perempuan di Kota Samarinda. Hingga bertemulah peneliti dengan seorang buruh

perempuan PT. SLJ yang bernama Ibu Aisyah. Ibu Aisyah menceritakan jika banyak sekali hak-hak buruh yang belum dipenuhi perusahaan, terlebih mengenai hak-hak reproduksi perempuan (cuti hamil, cuti haid, melahirkan, dan menyusui).

Kehadiran pabrik operasional PT. SLJ Global Tbk membuka peluang pekerjaan bagi perempuan yang tinggal di sekitar lokasi perusahaan, tak terkecuali bagi ibu rumah tangga yang ingin meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan bekerja sebagai buruh pabrik.

Namun dengan adanya perlakuan diskriminatif perusahaan melalui kebijakan-kebijakan yang dibuat, tentu akan merugikan buruh perempuan yang seharusnya diperlakukan setara dengan buruh laki-laki. Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan jika masih banyak sekali kasus-kasus ketidakadilan yang diterima oleh buruh perempuan. Tak hanya itu, kebijakan perusahaan mengenai perlindungan terhadap kekerasan seksual di tempat kerja seringkali hanya sekedar aturan normatif tanpa adanya sanksi ataupun penanganan yang serius. Dari pengakuan Ibu Aisyah inilah kemudian penulis mulai melakukan penelitian tentang “Analisis Diskriminasi Gender di PT. SLJ Menurut Perspektif Buruh Perempuan” yang bertujuan untuk menyelidiki dan membandingkan persepsi buruh perempuan mengenai unsur diskriminasi gender sesuai dengan klasifikasi ketidakadilan gender menurut M. Fakhri.

Kerangka Dasar Teori

Konsep Umum Ketidakadilan Gender

Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women (CEDAW) mengartikan definisi diskriminasi pada perempuan adalah: Setiap perbedaan, pengucilan, atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan, atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, atau lainnya oleh wanita terlepas dari apa dan bagaimana status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita.

(Fakhri, 1996) memberikan klasifikasi ketidakadilan gender yang terwujudkan di dalam beragam bentuk yakni: (1) Marginalisasi atau peminggiran, (2) Kekerasan, (3) Stereotipe, (4) Beban kerja ganda yang berlebihan di pabrik serta (5) Subordinasi ataupun pandangan tak penting dalam keputusan politik perusahaan, berikut penjelasannya.

Marginalisasi (Peminggiran)

Marginalisasi berarti sebuah proses peminggiran diakibatkan perbedaan jenis kelamin yang menyebabkan kemiskinan. Salah satu cara memarginalkan sebuah kelompok ataupun seorang individu ialah melalui asumsi gender. Seperti misalkan menganggap di mana perempuan mempunyai fungsi selaku pencari nafkah tambahan, maka saat mereka bekerja di luar rumah atau sektor publik

maka akan mendapatkan perlakuan yang meminggirkan peranan dan fungsi perempuan yang berimbang pada upah yang didapatkan oleh para buruh.

Kekerasan (Violence)

Kekerasan adalah sebuah serangan pada fisik ataupun integritas mental psikologi seseorang individu dikarenakan kekerasan tidak berkaitan terhadap serangan fisik saja misalnya penyiksaan, pemukulan, serta pemerkosaan, namun dapat pula menyerang psikologis emosional korban.

Jenis-jenis kekerasan terhadap perempuan berdasarkan pelaku dan tempat kejadian :

1. Kekerasan secara fisik, seksual dan psikologis yang terjadi dalam keluarga termasuk pemukulan, penyalahgunaan seksual atas perempuan dalam rumah tangga, perkosaan dan lainnya.
2. Kekerasan secara fisik, seksual dan psikologis yang terjadi dalam masyarakat luas termasuk perkosaan, penyalahgunaan seksual, pelecehan dan ancaman seksual di tempat kerja, dalam lembaga pendidikan dan lainnya.
3. Kekerasan fisik, seksual dan psikologis yang disebutkan dalam peraturan dan dilakukan oleh perangkat negara.

Pelabelan (Stereotype)

Stereotip gender merupakan kontrol sosial yang bersifat menentukan preferensi sikap maupun perilaku terhadap kedua gender yang dianggap ideal dan dapat diterima oleh masyarakat, dan disertai dengan konsekuensi tertentu jika seseorang bersikap atau berperilaku di luar preferensi tersebut. Berlandaskan dasar pikir *stereotype* di mana pekerja laki-laki ditempatkan di pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan fisik kuat, sementara perempuan selalu ditempatkan di bagian yang dipandang membutuhkan ketelatenan dan ketelitian.

Beban Kerja Ganda (Double Burden)

Beban ganda merupakan suatu beban pekerjaan yang diterima oleh perempuan atau laki-laki dengan perbandingan yang timpang antara keduanya. Beban ganda diartikan juga sebagai peran dan tanggung jawab seseorang dalam melakukan berbagai jenis kegiatan sehari-hari. Dalam masyarakat Indonesia beban ganda seringkali dialami oleh perempuan, karena perempuan memiliki peran ganda di lingkungan domestik maupun perannya di lingkungan publik.

Subordinasi (penomorduaan)

Pada dasarnya subordinasi ialah keyakinan di mana salah satu jenis kelamin dipandang lebih utama atau pun lebih penting dibandingkan jenis kelamin yang lain. Pandangan yang menempatkan peran serta kedudukan perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki sudah ada sejak dahulu. Bahkan realita sekarang masih memperlihatkan di mana masih didapati nilai-nilai masyarakat yang melakukan pembatasan ruang gerak utamanya perempuan di berbagai ragam

kehidupan. Pandangan di mana perempuan cengeng, tidak mampu memimpin, lemah, serta yang lainnya, menyebabkan perempuan menjadi nomor dua setelah laki-laki.

Hak Normatif Buruh Perempuan

Hak-hak normatif yang harus didapatkan buruh perempuan telah diatur dalam pasal 2 Kepmenaker 224/2003 dan pada pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pasal 2 Kepmenaker 224/2003 menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan buruh perempuan memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi diantaranya adalah:

1. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi
2. Menjaga rasa aman dan kesusilaan di tempat kerja.
3. Menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan.

Tenaga Kerja dan Perjanjian Kerja

Tenaga kerja ialah individu yang dapat mengerjakan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang diperuntukan bagi untuk kebutuhan sendiri maupun kebutuhan di masyarakat luas. Dengan bekerja menjadi buruh atau tenaga kerja dapat menerima imbalan atau upah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hak asasi setiap tenaga kerja atau buruh dilindungi oleh undang-undang. Mereka berhak memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan (Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, 2003). Setiap tenaga kerja dalam mengerjakan tugasnya diikat oleh perjanjian kerja. Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja ada dua macam yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kerangka Konseptual

Dalam merumuskan kerangka konseptual ketidakadilan terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan sesuai dengan relevansi penelitian. Model pendekatan yang digunakan kemudian dikonstruksikan sesuai dengan konteks penelitian dengan memasukkan formulasi sebagai landasan awal.

Dalam hal ini peneliti menggunakan pendekatan studi komparatif (perbandingan) yakni dengan membandingkan antara peraturan-peraturan normatif tentang hak-hak buruh perempuan dengan pemberlakuan kebijakan-kebijakan di PT SLJ Global. Selain itu, peneliti juga berusaha membandingkan juga antara persepsi buruh PT SLJ Global mengenai ketidakadilan gender dengan indikator-indikator ketidakadilan gender menurut Fakih.



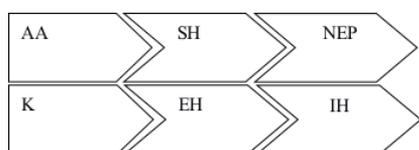
Gambar 1. Kerangka Konseptual

1. Gender *inequalities* (ketidakadilan gender) adalah sistem dimana terjadi perbedaan perlakuan gender dimana kaum perempuan itu dianggap lebih rendah daripada kaum laki-laki, dianggap tidak rasional, dan emosional.
2. Diskriminasi gender adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung atau tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar jenis kelamin.
3. Perspektif adalah suatu cara pandang individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena atau masalah yang terjadi.
4. Buruh adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa dan diberikan upah atas kerja kerasnya.
5. Marginalisasi berarti sebuah proses peminggiran diakibatkan perbedaan jenis kelamin yang menyebabkan kemiskinan. Salah satu caranya adalah melalui asumsi gender.
6. Kekerasan adalah sebuah serangan pada fisik ataupun integritas mental psikologi seseorang individu.
7. Stereotip gender merupakan kontrol sosial yang bersifat menentukan preferensi sikap maupun perilaku terhadap kedua gender yang dianggap ideal dan dapat diterima oleh masyarakat.
8. Beban ganda merupakan suatu beban pekerjaan yang diterima oleh perempuan atau laki-laki dengan perbandingan yang timpang antara keduanya.
9. Pada dasarnya subordinasi ialah keyakinan di mana salah satu jenis kelamin dipandang lebih utama atau pun lebih penting dibandingkan jenis kelamin yang lain.

Metode Penelitian

Pada penelitian mengenai analisis ketidakadilan gender di PT. SLJ menurut perspektif buruh perempuan, penulis akan menggunakan pendekatan eksploratif-kualitatif. Pendekatan eksploratif-kualitatif ini digunakan karena peneliti memiliki hipotesis awal jika banyak buruh perempuan yang belum menyadari jika selama ini telah terjadi tindakan ketidakadilan gender di tempat mereka bekerja yang dalam penelitian ini bertempat di PT. SLJ. Penulis menentukan lokasi penelitian di penelitian ini di Kelurahan kelurahan Harapan Baru, kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda. Peneliti memanfaatkan model Purposive Sampling di penelitian ini dikarenakan peneliti dalam memperoleh data berlandaskan kesesuaian narasumber dengan tujuan penelitian.

Penentuan Informan Model *Purposive Sampling*



Gambar 2. Bagan Model Informan

Teknik pengumpulan data ialah dengan melakukan observasi yang hendak dilaksanakan penulis dengan mendatangi rumah narasumber untuk melihat bagaimana kondisi ekonomi dan kesejahteraan keluarga buruh perempuan serta untuk melihat sejauh mana perusahaan memperhatikan hak-hak dasar buruh perempuan. Hal ini dimaksudkan untuk membangun kedekatan dengan narasumber dan mendapatkan informasi yang lebih banyak lagi. Wawancara semi dengan indikator data marginalisasi/peminggiran, kekerasan, beban kerja ganda, stereotip/pelabelan, subordinasi/penomorduaan buruh perempuan. Penulis menggunakan analisis data menurut Creswell: menyediakan data mentah (berupa transkrip), catatan lapangan dan pandangan peneliti sendiri, mengorganisasikan dan menyimpan data yang akan dianalisis, membaca seluruh data, melakukan coding data, menyusun tema-tema dan deskripsi data, serta mengkonstruksi antar tema, interpretasi dan memberi makna yang telah tersusun.

Sebelum peneliti melakukan kegiatan analisis data, maka peneliti menyediakan semua data mentah, hasil observasi, wawancara dibuat dalam bentuk transkrip atau narasi singkat, lalu data hasil observasi disimpan dalam foto-foto, video atau catatan-catatan. Hal ini dimaksudkan agar data-data yang didapatkan tidak hilang, tersimpan rapi, dan dapat digunakan sewaktu-waktu jika dibutuhkan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Bentuk Diskriminasi Gender di PT. SLJ

Sepanjang penelitian, peneliti telah menemukan sebanyak 3 (tiga) bentuk diskriminasi gender yang dialami oleh buruh perempuan yang bekerja di PT. SLJ,

seperti yang terlihat pada tabel berikut yakni marginalisasi, kekerasan, stereotipe dan subordinasi. Di bawah ini penjabarannya.

Tabel 1. Bentuk-bentuk diskriminasi gender pada buruh perempuan di PT.

SLJ

Kategorisasi	Kata kunci	Ide Pokok	Hasil
Marginalisasi	Dapur, mesin	Pekerja perempuan memiliki akses dan kesempatan yang sama dengan pekerja laki-laki dalam penempatan posisi pekerjaan.	Tidak ditemukan
	Hak cuti	Terhapusnya hak reproduksi buruh perempuan karena pergantian kepemimpinan perusahaan.	Ditemukan
	Fasilitas sanitasi	Kondisi sanitasi kurang layak bagi buruh perempuan.	
Kekerasan	Pelecehan seksual	Buruh perempuan masih rawan menjadi korban kekerasan seksual.	Ditemukan
	Penyelesaian kasus	Kebijakan dari perusahaan tidak adil dan tidak memihak korban.	
Stereotipe	Anggapan negatif	Anggapan perempuan yang menjadi korban pelecehan dianggap memancing pelaku untuk melakukan tindakan pelecehan.	Ditemukan
Beban kerja ganda	Pekerjaan tambahan	Buruh perempuan terbantu dengan rasa empati dari buruh laki-laki.	Tidak ditemukan
Subordinasi	Penyampaian aspirasi	Prosedur dalam penyampaian aspirasi mudah dan terstruktur	Tidak ditemukan
	Respon perusahaan	Kebijakan penyelesaian kasus kekerasan seksual tidak adil bagi buruh perempuan.	Ditemukan

(Sumber: Olahan peneliti)

1. Marginalisasi

Keseluruhan narasumber yang penulis wawancarai memiliki persepsi jika marginalisasi atau peminggiran buruh perempuan hanya dapat dilihat dari aspek pembagian kerja. Bagian dapur yang seharusnya ditempati oleh buruh perempuan dan bagian mesin yang seharusnya ditempati oleh buruh laki-laki. Padahal lebih

luas dari itu, marginalisasi juga dapat dilihat dari bagaimana pemenuhan hak-hak dasar buruh perempuan.

Seperti yang dijelaskan oleh (Alihar, 2018) jika perempuan adalah kelompok masyarakat yang rentan mengalami marginalisasi, terlebih apabila perempuan tersebut tidak mempunyai pengetahuan mengenai hak-hak apa saja yang semestinya mereka peroleh dan bagaimana cara memperolehnya.

Fitriani salah seorang narasumber yang penulis temui mengaku kesulitan dalam memperoleh hak cuti haid, melahirkan, menyusui, dan hak yang berkaitan dengan reproduksi lainnya. Perubahan kebijakan ini disinyalir terjadi pasca adanya pergantian kepemimpinan perusahaan lama kepada pemimpin perusahaan yang baru, yang berdasarkan persentase terbesar kepemilikan saham PT. SLJ.

Tak berbeda dengan Ibu Fitri, narasumber lain yang penulis wawancarai juga banyak yang mengeluhkan pemenuhan hak-hak terkait reproduksi perempuan. Salah satu narasumber yang berkomentar mengenai hal ini adalah Ibu Nur Erna, menurutnya sanitasi yang disediakan di wilayah perusahaan kurang layak dan kurang aman bagi buruh perempuan.

Kesediaan fasilitas sanitasi sudah seharusnya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena menurut keterangan dari salah satu narasumber yang penulis wawancarai, di PT. SLJ pernah terjadi tindak kekerasan seksual yang menimpa buruh perempuan.

2. Kekerasan

Dari keenam narasumber yang telah penulis wawancarai, seluruhnya mengaku tidak pernah merasakan kekerasan maupun pelecehan seksual. Namun demikian, empat diantara enam narasumber memberikan keterangan jika mereka pernah melihat rekan kerja sesama buruh perempuan mendapatkan kekerasan seksual baik secara verbal maupun secara fisik, baik oleh atasan maupun oleh rekan kerja laki-laki di sekitar mereka.

Salah satu narasumber yang bernama Nur Erna memberikan keterangan jika dulu sekitar tahun 2015 pernah ada tindakan kekerasan dan pelecehan seksual pada buruh perempuan, tindakan ini dilakukan oleh rekan kerja laki-laki korban. Menurut narasumber pelecehan dan kekerasan seksual tersebut dilakukan di WC pabrik karena kondisi WC pabrik yang minim penerangan.

Kasus pelecehan seksual di PT. SLJ sudah menjadi rahasia umum bagi seluruh karyawan yang bekerja di pabrik maupun bagi masyarakat luas yang tinggal di sekitar pabrik. Mirisnya bukannya mendapatkan perlindungan dan dukungan dari rekan kerja sesama perempuan. Korban kekerasan dan pelecehan seksual malah mendapatkan perlakuan diskriminasi, mulai dari anggapan negatif pada korban hingga diskriminasi kebijakan pemecatan sepihak oleh perusahaan. Perlakuan diskriminasi ini merupakan bentuk diskriminasi stereotipe dan subordinasi. Di bawah ini penulis mencoba uraikan bentuk-bentuk diskriminasi tersebut.

3. Stereotipe

Diskriminasi stereotipe gender tentu telah menyalahi konsep gender itu sendiri. Sebab, konsep gender dapat diartikan sebagai sifat yang erat pada perempuan serta laki-laki yang bisa diinterpretasikan secara kultural atau sosial. Contohnya, di mana laki-laki dipandang perkasa, rasional, kuat, serta jantan. Sementara perempuan dikenal keibuan, emosional, cantik, ataupun lemah-lembut.

Terjadinya ketidakadilan gender disebabkan terdapatnya pembenaran serta keyakinan yang ditanamkan sepanjang peradaban manusia pada beragam bentuk yang kebanyakan menempatkan perempuan menjadi objek perlakuan diskriminasi stereotipe ini. Padahal, kenyataannya setiap sifat dalam pribadi manusia dapat dipertukarkan.

(*Analisis-Gender.Pdf*, N.D.) menjabarkan jika ciri dan sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya bahwa bisa saja terdapat laki-laki yang memiliki sifat emosional, lemah, lembut, keibuan, sementara juga bisa saja ada perempuan yang kuat, rasional dan perkasa.

Namun, pada kenyataannya di lapangan masih juga terjadi mis informasi terkait perbedaan persepsi gender dengan peran reproduksi perempuan. Hal ini seakan dibenarkan bahkan oleh buruh perempuan itu sendiri. Keseluruhan narasumber yang penulis wawancarai sepakat jika perempuan memiliki logika berpikir yang dibawah logika berpikir laki-laki, sebab diyakini perempuan mayoritas menggunakan perasaan saat berpikir, bukan menggunakan logika.

Tak hanya sampai situ saja, bentuk diskriminasi stereotipe juga dapat digambarkan dalam bagaimana buruh perempuan menanggapi kasus kekerasan dan pelecehan yang pernah menimpa rekan kerja sesama perempuannya. Di PT. SLJ ternyata masih tertanam keyakinan bahwa jika terdapat kasus pelecehan yang terjadi maka yang salah adalah korban. Korban dianggap sengaja menggoda pelaku sehingga dirasa pantas mendapatkan perlakuan pelecehan tersebut.

Jika diskriminasi ini dibiarkan maka persoalan kekerasan terhadap perempuan akan sulit untuk diatasi. menurut data dari komna perempuan dan anak, masih terjadi sebanyak 338.496 kasus kekerasan berbasis gender (kbg). dan mirisnya lagi banyak perempuan yang memilih untuk tidak melaporkan kasus kekerasan seksual yang mereka alami dikarenakan takut dianggap sebagai “wanita penggoda” (Noviani P Et Al., 2018).

4. Subordinasi

Melihat fenomena subordinasi tidak hanya sebatas prosedur penyampaian aspirasi. Lebih dari itu subordinasi pada buruh perempuan harus dilihat dari hasil akhir kebijakan yang diambil oleh pemangku kebijakan. Sehingga dapat dilihat apakah kebijakan tersebut adil bagi buruh perempuan atau hanya menjadi kebijakan instan agar masalah yang terjadi cepat terselesaikan.

Oleh karena itu penulis mencoba melihat lebih dalam mengenai penanganan kasus kekerasan dan pelecehan seksual yang pernah terjadi di PT.

SLJ. Mirisnya ternyata praktik subordinasi masih ditemukan dan tergambarkan pada pengambilan kebijakan kasus kekerasan dan pelecehan seksual.

Korban kekerasan dan pelecehan seksual yang sudah seharusnya mendapatkan perlindungan hukum oleh perusahaan, di dalam penerapannya di lapangan ternyata penulis menemukan bahwa kebijakan perusahaan tidak memihak korban (pelaku dan korban di-PHK). Berikut penjelasan narasumber terkait kasus pelecehan dan kekerasan seksual yang pernah terjadi di PT. SLJ.

Hukuman ini tentu tidak adil jika dilihat dari kasus yang terjadi. Jika hal ini dibiarkan maka penempatan perempuan dalam perusahaan akan dinilai tidak penting. Anggapan tidak penting pada buruh perempuan ini tentu menjadikan praktik diskriminasi subordinasi dalam lingkungan sosial akan nyata terlihat, hal ini memiskinkan perempuan secara tidak langsung (Syafe'i, 2015).

5. Beban Kerja Ganda

Dalam menjalankan tugasnya, buruh perempuan bekerja berdampingan dengan buruh laki-laki di beberapa divisi kerja produksi. Menurut keterangan narasumber beban kerja yang diterima sudah sesuai dengan perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah disepakati sebelum memulai bekerja. Bahkan sering kali rasa empati rekan kerja laki-laki memberikan dampak positif bagi buruh perempuan, tak jarang dari mereka membantu pekerjaan buruh perempuan yang merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Sehingga dapat penulis simpulkan jika praktik beban kerja ganda tidak ditemukan di PT. SLJ. Dan pola kerja gotong royong seperti yang telah dijelaskan oleh narasumber sudah seharusnya dilestarikan. Sebab lingkungan kerja yang suportif tentunya dapat membuat buruh perempuan merasa nyaman untuk bekerja setiap harinya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan fakta jika dari kelima bentuk-bentuk diskriminasi menurut (Fakih, 1996) (1) Marginalisasi atau peminggiran, (2) Kekerasan, (3) Beban kerja ganda, (4) Stereotip (5) Subordinasi, ditemukan tiga bentuk diskriminasi yang terdapat di PT. SLJ. Berikut penjabarannya.

1. Marginalisasi

Praktik Marginalisasi dalam pembagian kerja memang tidak ditemukan namun, dalam pemenuhan hak-hak terkait reproduksi buruh perempuan beberapa tidak terpenuhi dan tidak mendapatkan perhatian khusus dari petinggi perusahaan. Padahal hal ini tentu menyalahi pengaturan mengenai hak reproduksi buruh perempuan diatur dalam pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan tiga hak reproduksi bagi buruh perempuan yakni:

- 1) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan
- 2) Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan
- 3) Pekerja perempuan yang dalam masa menstruasi merasakan sakit dan memberitahukannya kepada manajemen perusahaan, maka dia tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua dalam masa menstruasinya. Namun pada kenyataannya dari ketiga hal tersebut hanya hak cuti keguguran saja yang masih dapat dipergunakan oleh buruh perempuan PT. SLJ hingga sekarang.

2. Kekerasan

Praktik kekerasan atau pelecehan seksual juga masih terjadi dan buruh perempuan adalah salah satu subyek yang rawan menjadi korban kekerasan dan pelecehan seksual. Terbukti sekitar pada tahun 2015 terjadi kasus percobaan pemerkosaan pada salah satu buruh perempuan yang bekerja di PT. SLJ. Bukannya mendapatkan dukungan moril dan penuntasan kasus melalui jalur hukum, perusahaan malah memberikan sanksi berupa pemecatan sepihak (PHK) tak hanya bagi pelaku, namun juga bagi buruh perempuan yang menjadi korban.

Hal ini tentu melanggar ketentuan dari peraturan umum nomor 19 Komite Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan Tahun 1992 tentang Kekerasan terhadap Perempuan, ayat 6 dan telah tertuang dalam jurnal (Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2020). Buruh perempuan dalam suatu perusahaan harus dijamin haknya atas rasa aman dan nyaman dalam bekerja, bebas dari perlakuan diskriminasi dan perlakuan kekerasan seksual bagaimanapun bentuknya.

Jika dilihat berdasarkan penyebab terjadinya kekerasan seksual pada buruh perempuan maka dapat ditemui jawaban jika penting adanya sanitasi yang memadai dan aman bagi buruh perempuan (cukup cahaya penerangan, dan dipisahkan berdasarkan jenis kelamin) seperti yang tertuang dalam pasal 2 Kepmenaker 224/2003 dan pada pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu di dalam pasal 2 Kepmenaker 224/2003 menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan buruh perempuan memiliki kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi diantaranya menjaga rasa aman dan kesusilaan di tempat kerja, dengan menyediakan beberapa petugas keamanan di tempat kerja, dan menyediakan kamar mandi yang layak dengan penerangan yang memadai serta dipisahkan menurut jenis kelamin.

3. Stereotip

Stereotipe gender terhadap buruh perempuan masih ditemukan terjadi di PT. SLJ. Mirisnya anggapan negatif bagi buruh perempuan ini banyak diyakini

oleh rekan kerja sesama perempuan itu sendiri. Anggapan perempuan hanya menggunakan perasaan dalam berpikir dan tidak menggunakan logika seperti laki-laki tentu merendahkan kaum perempuan itu sendiri. Karena sifat-sifat gender tersebut dapat dipertukarkan. Namun, tak hanya itu anggapan negatif juga dilayangkan kepada buruh perempuan yang menjadi korban kekerasan dan pelecehan seksual. Mereka yang mengalami tindak pelecehan dianggap sengaja menggoda pelaku.

Jika diskriminasi ini dibiarkan maka persoalan kekerasan terhadap perempuan akan sulit untuk diatasi. Menurut data dari komna perempuan dan anak, masih terjadi sebanyak 338.496 kasus kekerasan berbasis gender (kbg). dan mirisnya lagi banyak perempuan yang memilih untuk tidak melaporkan kasus kekerasan seksual yang mereka alami dikarenakan takut dianggap sebagai “wanita penggoda” (Noviani P Et Al., 2018).

4. Subordinasi

Melihat fenomena subordinasi tidak hanya sebatas bagaimana prosedur penyampaian aspirasi, lebih dari itu subordinasi pada buruh perempuan harus dilihat dari bagaimana hasil akhir kebijakan yang diambil oleh pemangku kebijakan. Sehingga dapat dilihat apakah kebijakan tersebut adil bagi buruh perempuan atau hanya menjadi kebijakan instan agar masalah yang terjadi cepat terselesaikan. Dalam penelitian penulis menemukan jika praktik Subordinasi di PT. SLJ masih ditemukan.

Korban kekerasan dan pelecehan seksual yang sudah seharusnya mendapatkan perlindungan hukum oleh perusahaan, di dalam penerapannya di lapangan ternyata penulis menemukan bahwa kebijakan perusahaan tidak memihak korban (pelaku dan korban di-PHK).

Hukuman ini tentu tidak adil jika dilihat dari kasus yang terjadi. Jika hal ini dibiarkan maka penempatan perempuan dalam perusahaan akan dinilai tidak penting. Anggapan tidak penting pada buruh perempuan ini tentu menjadikan praktik diskriminasi subordinasi dalam lingkungan sosial akan nyata terlihat, hal ini memiskinkan perempuan secara tidak langsung (Syafe'i, 2015).

Dari ketiga bentuk diskriminasi ini penulis mengelompokkannya menjadi dua penyebab terjadinya diskriminasi, yakni diskriminasi struktural dan diskriminasi insidental. Berikut penjabarannya.

1. Diskriminasi Struktural

Diskriminasi dapat terjadi secara tidak teratur dalam situasi tertentu, diskriminasi biasanya hal ini merupakan fenomena sistematis yang tertanam dalam cara kerja organisasi, UU & peraturan yang diterapkan dan cara tempat kerja beroperasi. Diskriminasi struktural berarti diskriminasi kelembagaan yang tertanam, dalam pola sosial, struktur organisasi & sarana hukum yang mencerminkan dan menghasilkan praktek dan hasil yang diskriminatif, oleh

karena itu, diskriminasi ini juga sering disebut dengan diskriminasi sistematis/institusional.

Dalam kasus di PT. SLJ terdapat praktek diskriminasi tersebut. Contohnya saja pada bentuk diskriminasi yang terjadi. Tindak kekerasan seksual selalu saja sulit mendapatkan keadilan dalam penegakan hukumnya, hal ini karena pelecehan seksual tidak secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003, namun masuk dalam kewajiban perusahaan yang wajib menjaga kesusilaan. Sehingga hal ini tentu sulit dibuktikan apabila perusahaan tidak memiliki sistem mekanisme pengaduan seperti yang diatur dalam SE Menaker No. 03/MEN/IV/2011 tentang pedoman pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja.

Selain itu, bentuk diskriminasi marginalisasi dan subordinasi juga termasuk ke sebab dari diskriminasi struktural, sebab dalam pasal 2 Kepmenaker 224/2003 dan pada pasal 82 UU No. 13 Tahun 2003 Tidak disebutkan dengan tegas sanksi apa yang akan diterima perusahaan apabila tidak memenuhi hak-hak reproduksi buruh perempuan agar nantinya perusahaan lebih memperhatikan pemenuhan hak-hak buruh perempuan.

2. Diskriminasi Insidental

Yakni diskriminasi yang terjadi secara tiba-tiba tanpa adanya proses institusional. Biasanya ini bersifat subyektif dan dipengaruhi oleh stereotip-stereotip seseorang pada individu/kelompok. Dalam kasus diskriminasi di PT. SLJ, ditemukan bentuk kasus diskriminasi stereotip terhadap buruh perempuan. Dapat terlihat dari masih adanya anggapan negatif bagi buruh perempuan ini banyak diyakini oleh rekan kerja sesama perempuan itu sendiri.

Anggapan perempuan hanya menggunakan perasaan dalam berpikir dan tidak menggunakan logika seperti laki-laki tentu merendahkan kaum perempuan itu sendiri. Karena sifat-sifat gender tersebut dapat dipertukarkan. Namun, tak hanya itu anggapan negatif juga dilayangkan kepada buruh perempuan yang menjadi korban kekerasan dan pelecehan seksual. Mereka yang mengalami tindak pelecehan dianggap sengaja menggoda pelaku.

Jika diskriminasi ini dibiarkan maka persoalan kekerasan terhadap perempuan akan sulit untuk diatasi. menurut data dari komna perempuan dan anak, masih terjadi sebanyak 338.496 kasus kekerasan berbasis gender (kbg). dan mirisnya lagi banyak perempuan yang memilih untuk tidak melaporkan kasus kekerasan seksual yang mereka alami dikarenakan takut dianggap sebagai “wanita penggoda” (Noviani P Et Al., 2018).

Pada akhirnya, dapat penulis simpulkan jika buruh perempuan rawan menjadi objek perilaku diskriminasi gender baik dari rekan kerja laki-laki maupun dari rekan kerja sesama perempuannya. Jika dilihat dalam teori kambing hitam Scapegoating dari Rene Girard Teori, diskriminasi gender mengacu pada proses di mana seseorang atau kelompok disalahkan secara tidak adil atas sesuatu yang

tidak mereka lakukan dan, sebagai akibatnya, sumber masalah yang sebenarnya tidak pernah terlihat atau sengaja diabaikan oleh perusahaan.

Begitulah gambaran bentuk-bentuk diskriminasi yang dirasakan oleh buruh perempuan di PT. SLJ. Buruh perempuan terkadang dijadikan kambing hitam bagi setiap masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Meskipun terkadang buruh perempuan yang menjadi korban pelecehan seksual namun akan tetap ada orang-orang yang menghakimi dan tidak memihak buruh perempuan sebagai korban pelecehan seksual. Bahkan menuduh korban sengaja tampil menggoda bagi pelaku kekerasan seksual.

Hal ini juga terjadi di dalam aspek pemenuhan hak-hak reproduksi buruh perempuan yang sudah seharusnya mereka dapatkan, sering kali dengan alasan efisiensi produktifitas perusahaan hak-hak tersebut dihilangkan dan buruh perempuan yang menuntut hak-hak tersebut dianggap sebagai beban perusahaan. Hal ini tentu membuat hilangnya isu diskriminasi gender yang merupakan akar masalah yang sesungguhnya dan yang semestinya diselesaikan.

Oleh karena itu, kebijakan perusahaan dalam memutus rantai diskriminasi gender sangat berpengaruh. Perusahaan yang bijak dan dapat menegakkan kewajibannya dalam menjalankan peraturan pencegahan diskriminasi di tempat kerja tentu akan membuat lingkungan tempat kerja menjadi aman dan nyaman bagi buruh perempuan, yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja PT. SLJ dan akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Kesimpulan

Mengacu pada kerangka bentuk diskriminasi dari Fakhri (1996), penelitian ini telah menemukan empat bentuk diskriminasi, yaitu marginalisasi, kekerasan, stereotip, dan subordinasi terhadap buruh perempuan. Dari segi penyebabnya, dibedakan antara diskriminasi struktural, yang disebabkan oleh faktor-faktor struktural, dan diskriminasi insidental, yang disebabkan oleh faktor-faktor insidental.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut rekomendasi-rekomendasi yang diberikan:

1. Perusahaan: diharapkan dapat lebih tegas lagi dalam menegakkan peraturan dan memberikan sanksi bagi pelaku diskriminasi.
2. Pemerintah: diharapkan dapat memperkuat pengawasan atas penerapan peraturan-peraturan mengenai ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan isu diskriminasi gender.

Daftar Pustaka

David, Berry. 2003. *Pokok-Pokok Pemikiran Dalam Sosiologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Soekanto, Soerjono. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Resume Hasil Penilikan Ke-3 Phpl Pt Sumalindo Lestari Jaya V.Pdf. (N.D.).
- Kumpulan Berita Tentang Sumalindo Lobi Lkayu Lingkar Istana.Pdf. (N.D.).
- Pt Slj Global Tbk Laporan Tahun - Annual Report 2019. (2019).
- Jaya, F. (N.D.). Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(12), 1886–1897.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/65813/7285>
- Kppa. (2016). Potret Ketimpangan Gender Dalam Ekonomi. *Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Anak – Badan Pusat Statistik.*, 15.
- Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan Di Tempat Kerja. *Menteri Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Republik Indonesia*, 3.
- Noviani P, U. Z., Arifah, R., Cecep, C., & Humaedi, S. (2018). Mengatasi Dan Mencegah Tindak Kekerasan Seksual Pada Perempuan Dengan Pelatihan Asertif. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 48. <https://doi.org/10.24198/jppm.v5i1.16035>
- Syafe'i, I. (2015). Subordinasi Perempuan Dan Implikasinya Terhadap Rumah Tangga. *Jurnal Studi Keislaman*, 15(1), 143–166.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Undang-Undang*, 1, 1–34.
http://www.kemperin.go.id/kompetensi/uu_13_2003.pdf