

KETIDAKADILAN GENDER PADA BURUH PEREMPUAN DI DESA TENGIN BARU KECAMATAN SEPAKU

Maya Rohani¹, Muhammad Arifin²

Abstrak

Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja merupakan hal yang banyak terjadi di Desa Tengin Baru. Jika dulu perempuan hanya bekerja di sektor domestik saja seperti memasak, mencuci, dan mengurus anak, berbeda dengan sekarang. Perempuan saat ini sudah banyak yang memilih menjadi pekerja di sektor publik seperti menjadi buruh harian perkebunan kelapa sawit. Namun keterlibatan perempuan di dalam sektor publik ternyata tidak mudah seperti laki-laki. Perempuan kerap menjadi korban dari ketidakadilan gender yang terjadi baik di tempat mereka bekerja maupun di rumah. Keterbatasan pendidikan dan ekonomi yang menjadi alasan utama mengapa mereka bekerja menjadi buruh harian perkebunan kelapa sawit. Dalam penelitian ini, penulis mengangkat satu rumusan masalah yaitu apa saja bentuk ketidakadilan gender yang terjadi pada buruh perempuan di Desa Tengin Baru Kecamatan Sepaku. Dengan Tujuan untuk mengetahui apa saja bentuk ketidakadilan gender yang dialami oleh buruh perempuan di Desa Tengin Baru Kecamatan Sepaku. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Informan pada penelitian ini adalah buruh perempuan yang bekerja di perusahaan kelapa sawit di Desa Tengin Baru yang juga menjadi seorang ibu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di temukan sebanyak 3 ketidakadilan gender yang terjadi pada buruh perempuan di Desa Tengin Baru. yaitu marginalisasi, subordinasi, dan beban kerja ganda. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam menjalani aktivitasnya, buruh perempuan masih sering mendapat perlakuan kurang adil dari pada laki-laki. Hal tersebut tak hanya terjadi di dalam dunia kerja namun juga terjadi dirumah.

Kata Kunci : *Buruh perempuan, ketidakadilan gender*

¹ Mahasiswa Program S1 Pembangunan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: mayarohani12@gmail.com

² Dosen Pembimbing 1, Dosen Program S1 Pembangunan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

PENDAHULUAN

Ketidakadilan gender bisa muncul akibat dari tidak setaranya perlakuan sosial antara laki-laki dan perempuan. Dan perempuan menjadi pihak yang paling sering dirugikan daripada laki-laki. Hal ini terjadi karena tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perempuan maupun laki-laki. Berbeda dengan laki-laki, dalam menjalankan tugas kerjanya perempuan sering kali mendapatkan ketidakadilan, baik ditempat kerja maupun di rumah. Jika berbicara tentang ketidakadilan terhadap perempuan maupun laki-laki maka hal ini merujuk kedalam ketidakadilan gender. Ketidakadilan gender merupakan suatu perbedaan perlakuan antara perempuan dan laki-laki.

Ketidakadilan gender masih sering terjadi, tak hanya dikota-kota besar, tetapi di Desa dan pelosok Negeri juga tak luput dari ketidakadilan gender. Seperti salah satu contoh nyata terjadi pada buruh perempuan yang berada di Desa Tengin Baru. Desa yang memiliki luas 6.136,39 hektar ini memiliki banyak sekali potensi yang dapat dimanfaatkan, salah satunya adalah perkebunan. Warga di sana, memiliki mata pencaharian yang berbeda-beda namun sebagian besarnya adalah petani dan buruh baik perempuan maupun laki-laki.

Namun upah yang mereka terima tidak pasti disetiap bulannya, hal ini disebabkan karena faktor cuaca yang berubah-ubah sehingga jalan menuju ke perusahaan sangat sulit di akses jika hujan turun. Selain itu mereka juga mendapatkan THR dalam satu tahun. Selain hak mereka juga memiliki kewajiban yang mereka kerjakan, yaitu harus bekerja sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu mereka juga melakukan penyemprotan, setiap hari mereka menghabiskan 9 tanki obat.

Kegiatan buruh perempuan tak hanya sampai di tempat kerja saja, ketika mereka pulang kerumah, mereka harus menyelesaikan tugas domestik. Kegiatan tersebut berulang setiap hari dan tidak ada waktu istirahat, selain itu mereka juga tidak menerima upah. Berbeda dengan laki-laki yang hanya bekerja diluar rumah saja, ketika mereka sampai dirumah, kegiatan mereka tidak sebanyak perempuan. Tugas rumah semua diserahkan kepada istri mereka, sedangkan mereka bisa istirahat atau melakukan hobi mereka.

Dalam menjalankan beban ganda sebagai buruh harian dan sekaligus menjadi ibu rumah tangga, perempuan rentan mengalami ketidakadilan. Menurut Fakhri diskriminasi yang sering dialami buruh perempuan adalah marginalisasi, subordinasi, stereotip, violence dan beban kerja lebih. Ketidakadilan gender yang dialami buruh perempuan di Desa Tengin Baru sangat nyata namun karena kurangnya pemahaman terkait diskriminasi gender maka mereka menganggap itu bukanlah suatu masalah. Beban kerja domestik yang masih menjadi tanggung jawab buruh perempuan, dan persepsi masyarakat yang masih banyak menganggap bahwa perempuan harus dirumah saja dan pekerjaan rumah dikerjakan oleh perempuan, padahal itu merupakan tugas bersama baik laki-laki maupun perempuan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis memilih permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan yakni, apa saja bentuk ketidakadilan gender yg terjadi pada buruh wanita pada Desa Tengin Baru, Kecamatan Sepaku ?

KERANGKA DASAR TEORI

Ketidakadilan Gender

Ketidakadilan adalah suatu perbuatan yang tidak sama atau membedakan antara satu dengan yang lain. Ketidakadilan juga termasuk kedalam pelanggaran hak asasi manusia. Hal ini telah dijelaskan dalam UU no. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Meskipun ketidakadilan sudah diatur didalam Undang-undang, namun pada kenyataannya, masih banyak sekali tindakan yang mengacu kedalam suatu ketidakadilan, maka hal tersebut memicu timbulnya ketidakadilan sosial pada lapisan masyarakat.

Gender merupakan perbedaan peran dari laki-laki dan perempuan, yang terbentuk dari pandangan masyarakat. Gender dalam kehidupan sosial terbagi atas beberap perbedaan, termasuk peran dan kedudukan. Perbedaan gender terjadi dari waktu ke waktu sepanjang sejarah dan diperkuat melalui proses pembentukan, sosialisasi, penguatan lewat ajaran agama dan negara serta konstruksi sosial dan kultural. menurut Fakhri dalam (Cahyono, 2018)

Ketidakadilan gender dapat didefinisikan sebagai bentuk perlakuan yang dibedakan berdasarkan gender laki-laki dan perempuan. Meskipun Ketidakadilan gender bisa pula dialami oleh laki-laki maupun perempuan. Namun, jika dilihat saat ini perempuan selalu lebih banyak mengalami kasus ketidakadilan dibandingkan laki-laki. (Salama & Si, 2012).

Bentuk-Bentuk Ketidakadilan Gender

Adapun bentuk-bentuk ketidakadilan gender yang sering dialami buruh perempuan menurut Fakhri dalam (Hendra, 2017) adalah :

a. Marginalisasi (peminggiran)

Marginalisasi adalah suatu proses peminggiran akibat perbedaan jenis kelamin yang mengakibatkan kemiskinan. Anggapan ini menempatkan perempuan yang mencari nafkah dianggap sebagai pencari nafkah tambahan. Perempuan menjadi sasaran empuk untuk menerima PHK atau resign dari pekerjaan karena alasan hamil dan melahirkan.

b. Subordinasi (penomorduaan),

Subordinasi bermakna suatu penilaian atau anggapan bahwa suatu peran yang dilakukan oleh satu jenis kelamin lebih rendah dari yang lain. Perempuan dianggap bertanggung jawab dan memiliki peran dalam urusan domestik atau reproduksi, sementara laki-laki dalam urusan publik atau produksi.

c. Stereotip (pelabelan),

adalah pemberian citra baku/ label/cap kepada seseorang atau kelompok yang didasarkan pada suatu anggapan yang salah atau sesat.

d. *Violence* (kekerasan),

kekerasan merupakan tindak kekerasan, baik fisik maupun non fisik yang dilakukan oleh salah satu jenis kelamin atau sebuah institusi keluarga, masyarakat atau negara terhadap jenis kelamin lainnya. Sebaliknya perempuan dianggap lembut, lemah, penurut dan sebagainya (Widiastuti, 2018). Dengan anggapan bahwa perempuan itu lemah, itu diartikan sebagai alasan untuk diperlakukan semena-mena, berupa tindakan kekerasan.

e. Beban kerja lebih (*double burden*)

Beban ganda artinya beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Walaupun sudah ada peningkatan jumlah perempuan yang bekerja di wilayah publik, namun tidak diiringi dengan berkurangnya beban mereka di wilayah domestik. Namun demikian, tanggung jawabnya masih tetap berada di pundak perempuan.

Buruh

Secara umum, pengertian buruh adalah pelaku kerja yang bekerja pada suatu usaha perorangan ataupun organisasi dimana imbalannya yang berupa, imbalan ini diberikan secara harian, bulanan ataupun borongan, sesuai dengan yang telah disepakati kedua belah pihak.

Masih menurut KBBI, buruh dapat dibedakan menjadi beberapa kategori, yaitu; buruh kasar, buruh harian, buruh pabrik, buruh tambang, buruh tani, buruh terampil, dan buruh terlatih.

Jenis-jenis Buruh

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa dalam istilah pekerjaan dibarengi dengan istilah buruh yang memiliki makna yang sama dalam pasal 1 Angka 3 tentang “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dan buruh dapat dibedakan menjadi 4 yakni, buruh halus, buruh kasar, buruh atasan dan buruh bawahan

Hak-Hak Buruh Perempuan

Peraturan terkait hak-hak pekerja Perempuan telah di atur dalam beberapa Undang-undang diantaranya dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kemudian diganti dengan UU yang terbaru yaitu UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sebagai berikut :

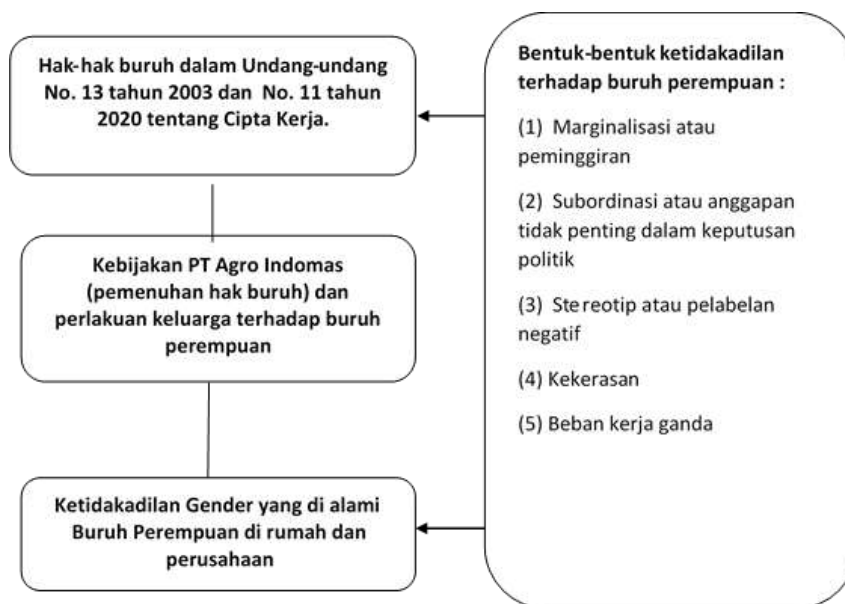
- ✓ Istirahat cuti haid
- ✓ Istirahat melahirkan
- ✓ Istirahat gugur kandungan

- ✓ Larangan mempekerjakan pekerja perempuan hamil pada kondisi berbahaya
- ✓ Larangan PHK karena Hamil, Melahirkan, Gugur kandungan, atau Menyusui
- ✓ Ketentuan Mempekerjakan Pekerja Perempuan di Malam Hari
- ✓ Larangan Diskriminasi
- ✓ Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan

Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam mengetahui ketidakadilan gender yang dialami oleh buruh perempuan di Desa Tengin Baru, maka peneliti memberikan gambaran terkait alur dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Aktivitas buruh perempuan di perusahaan dan dirumah sering kali mendapatkan ketidakadilan gender. Bentuk-bentuk dari ketidakadilan gender antara lain marginalisasi, subordinasi, stereotipe, kekerasan dan beban ganda. Hal tersebut bisa terjadi akibat dari beberapa hal diantaranya, karena kurangnya pemahaman terkait ketidakadilan gender, budaya patriarki, undang-undang yang tidak dijalankan dengan baik, dan perusahaan yang membuat peraturan tidak sesuai dengan kebutuhan para pekerja.

Meskipun para pekerja sudah memiliki hak yang diatur dalam undang-undang No.13 tahun 2003 dan telah diperbarui menjadi UU No. 11 tahun 2020, namun hal itu belum cukup untuk menghilangkan ketidakadilan gender yang di alami oleh pekerja buruh perempuan didalam dunia kerja maupun dirumah.

Ketidakterdayaan buruh perempuan untuk melawan ketidakadilan gender yang terjadi itulah yang menyebabkan ketidakadilan gender terus terjadi dan perempuanlah yang kebanyakan menjadi korban dari ketidakadilan ini.

Dalam penelitian ini akan melihat bagaimana dan apa saja bentuk-bentuk ketidakadilan gender yang di alami oleh buruh perempuan di Desa Tengin Baru yang bekerja di PT Agro Indomas. Dilihat dari undang-undang yang di buat oleh Pemerintah dan kebijakan perusahaan yang berlaku dan membandingkan dengan yang terjadi dilapangan. Dengan begitu peneliti dapat menemukan apakah terjadi ketidakadilan gender atau tidak yang dialami oleh buruh perempuan di Desa Tengin Baru yang bekerja di PT Agro Indomas.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Dalam riset ini, peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Riset ini berlokasi di Desa Tengin Baru, Kecamatan Sepaku, Kabupaten Penajam Paser Utara

Sumber dan Jenis Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder, adta primer yaitu: Wanita yang bekerja menjadi buruh harian, Telah menikah dan memiliki keluarga dan Bertempat tinggal di Desa Tengin Baru. Sedangkan data sekunder berupa dokumentasi langsung bagaimana kondisi aktivitas buruh perempuan di Desa Tengin Baru Kecamatan Sepaku, Demografi desa, dan dokumen perusahaan tempat buruh perempuan bekerja dan data-data yang lain seperti undang-undang dan peraturan terkait.

Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data, yaitu menggunakan memakai penelitian lapangan, menggunakan banyak sekali cara, yaitu: observasi, wawancara, dokumentasi

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, maka penulis menggunakan analisis serta deskriptif kualitatif. Sedangkan buat menganalisa data kualitatif terdiri berasal 4 komponen, diantaranya sebagai berikut: Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data, serta Penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Pembahasan

Dari ke-5 bentuk ketidakadilan gender menurut Fakih, yaitu marginalisasi, subordinasi, stereotype, kekerasan dan beban kerja ganda. Maka hasil dari penelitian ditemukan 3 bentuk ketidakadilan gender yang diterima oleh buruh perempuan baik yang terjadi di rumah maupun di PT Agro Indomas. Berikut penjelasannya :

Marginalisasi

Praktik marginalisasi terkait pembagian pekerjaan di perusahaan memang tidak ditemukan, namun praktik marginalisasi terlihat dari tidak terpenuhinya hak-hak buruh yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian pemenuhan hak-hak buruh perempuan sangatlah kurang, bahkan dapat dikatakan jika PT Agro telah melanggar peraturan ketenagakerjaan yang terkait cuti haid, hak mendapat fasilitas yang layak, dan juga hak untuk tidak didiskriminasi. Semua peraturan tersebut telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan. Berikut penjelasannya :

Dalam urusan cuti haid pemerintah telah mengatur dalam UU No. 13/2003 pasal 81 ayat (1) yang berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.” Dan apabila perusahaan melanggar maka akan dikenakan sanksi yang telah diatur dalam UU No. 13/ 2003 pasal 186 ayat (1) dan (2) jo. UU No. 11 tahun 2020 yang berbunyi “Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang tidak membayar upah pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan istirahat haid, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000.”

Sedangkan dalam peraturan perusahaan hal terkait cuti haid juga sudah di jelaskan namun dengan judul istirahat haid bukan cuti haid. Hal ini tertuang pada Bab IV cuti tahunan dan pembebasan dari kewajiban untuk bekerja pasal 24 yang berbunyi “kepada pekerja perempuan yang dalam masa haidnya merasakan sakit pada hari pertama atau kedua dan tidak dapat melakukan pekerjaan di kantor, maka karyawan dapat mengajukan istirahat haid dengan melampirkan surat keterangan dokter.” Peraturan tersebut dianggap kurang oleh buruh perempuan karena untuk mendapatkan cuti mereka harus meminta surat dari dokter terlebih dahulu. Tentu hal ini menjadi suatu hambatan bagi buruh perempuan yang mengalami sakit ketika haid, dan perusahaan terkesan mempersulit buruh perempuan untuk mendapat cuti.

Kemudian dalam Pasal 49 ayat (2) Undang-undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi “Perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya

terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan.”

Dalam urusan diskriminasi pemerintah telah mengaturnya dalam Pasal 190 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11 tahun 2020 yang berbunyi “Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran larangan diskriminasi dalam pekerjaan.”

Selain itu Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 1 tahun 2020 tentang Penyediaan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3) di Tempat Kerja. RP3 adalah tempat, ruang, sarana, dan fasilitas yang disediakan untuk memberikan perlindungan dan pemenuhan hak terhadap pekerja perempuan di tempat kerja berupa: upaya pencegahan kekerasan terhadap pekerja/buruh perempuan, penerimaan pengaduan dan tindak lanjut, dan pendampingan.

Selanjutnya, pada 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:

- a) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi
- b) Menjaga rasa aman dan kesusilaan di tempat kerja.
- c) Menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan.

Meskipun pemerintah telah membuat peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak buruh perempuan dan perusahaan juga memiliki buku peraturan perusahaan namun pada kenyataannya, segala kewajiban pemenuhan hak itu tidak dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Masalah cuti haid yang seharusnya diterima oleh buruh perempuan dan segala fasilitas yang berkaitan dengan masalah reproduksi perempuan seperti sanitasi yang layak tidak diberikan oleh perusahaan. Selain itu untuk masalah transportasi yang sangat di butuhkan oleh para buruh perempuan sama sekali tidak mendapat respon dari perusahaan. Padahal hal tersebut sudah tercantum didalam pasal diatas. Terlebih peraturan mengenai kekerasan seksual di lingkungan kerja juga tidak dibuat dengan alasan belum ada kasus terkait kekerasan dan pelecehan seksual yang terjadi. Lalu bagaimana mungkin rasa aman dan nyaman bekerja di PT Agro dapat dicapai, jika payung hukum dalam perlindungan hak asasi buruh perempuan saja tidak ada.

Subordinasi

Subordinasi menjadi bentuk ketidakadilan gender yang terlihat di perkebunan kelapa sawit PT Agro Indomas. Perempuan di PT Agro Indomas ditempatkan pada posisi-posisi rendah di perusahaan. Selain karena faktor pendidikan anggapan bahwa perempuan irrasional dan emosional menyebabkan perempuan tidak diberikan ranah-ranah penting di perusahaan, tidak bisa menjadi pemimpin, akibatnya perempuan hanya menjadi buruh harian atau admin

pekerjaan mereka dibagian lapangan, seperti memupuk, membrondol, menyemprot, memperbaiki jalan dan sensus. Sedangkan laki-laki menempati posisi yang lebih tinggi di perusahaan, seperti mandor yang tugasnya memberikan arahan kepada para pekerja padahal dalam hal pendidikan mereka rata-rata memiliki pendidikan yang sama dan bagian atasan lain seperti manager dan asisten manager.

Keterlibatan perempuan dalam posisi-posisi yang tidak strategis, menyulitkan suara perempuan didengar oleh para petinggi perusahaan. Hal ini terlihat dari kurang didengarnya suara buruh perempuan ketika mengeluarkan pendapat atau keluhan. Pada saat buruh perempuan menyampaikan pendapat terkait kendaraan untuk mengantar jemput para pekerja hal itu seperti hanya dianggap angin lalu oleh perusahaan, selain itu buruh perempuan juga sangat membutuhkan sanitasi yang layak dalam bekerja. Namun lagi-lagi perusahaan tidak memenuhi atau tidak menggubris suara para buruh perempuan.

Padahal dalam buku peraturan perusahaan sudah diatur terkait Penyelesaian Keluhan Pekerja Bab XIII Pasal 76 Umum (prosedur pengaduan dan penyelesaian keluhan kesah pekerja) yang didalamnya tertulis :

1. Setiap keluhan atau pengaduan seorang pekerja diusahakan terlebih dahulu dibicarakan dan diupayakan penyelesaiannya antara pekerja dan atasan langsungnya
2. Bila langkah pada ayat 1 tidak dapat diselesaikan maka dengan sepengetahuan atasannya pekerja yang bersangkutan dapat menyampaikan keluhan dan pengaduan secara lisan atau tulisan kepada atasannya yang lebih tinggi
3. Bila langkah pada ayat 2 tidak dapat diselesaikan maka pekerja yang bersangkutan dapat melaporkan keluhan tersebut secara online yang dikelola oleh departemen sumber daya manusia untuk menyelesaikan secara bersama-sama dalam proses bipartit penyelesaian permasalahan diperusahaan
4. Setelah dirundingkan dengan sungguh-sungguh, keluhan atau pengaduan tersebut tidak dapat diselesaikan maka keluhan atau pengaduan tersebut akan dianggap sebagai perselisihan ketenagakerjaan dan penyelesaiannya dapat ditempuh dengan berpedoman kepada peraturan ketenagakerjaan yang berlaku
5. Selama proses penyelesaian kedua belah pihak wajib menjaga sebaik-baiknya kelancara pelaksanaan pekerjaan
6. Apabilan terjadi perselisihan antara pekerja dan/atau serikat pekerja perusahaan maka hal itu menjadi tugas dan tanggung jawab bersama bagi perusahaan dan pekerja untuk menanggapi dan berupaya menyelesaikan setiap permasalahan dengan sebaik-baiknya sesuai ketentuan yang berlaku.

Perusahaan memiliki peraturan terkait penyelesaian keluhan pekerja, namun pada kenyataannya keluhan pekerja buruh perempuan terutama dalam hal

fasilitas yang layak kurang direspon oleh atasan mereka. Padahal hal tersebut bisa mempengaruhi kesehatan dan keselamatan buruh perempuan dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan.

Beban Kerja Ganda

Beban kerja ganda adalah melakukan dua peran sekaligus. Peran disini adalah peran menjadi istri dan ibu dirumah serta peran menjadi buruh harian ditempat kerja. Anggapan bahwa perempuan lemah lembut, memiliki sifat memelihara, rajin dan cekatan yang mengakibatkan seluruh tuga domestic seperti memasak, mencuci, mengurus anak menjadi tugas seorang perempuan. Konsekuensinya perempuan jadi memiliki beban kerja ganda, dirumah dan di perusahaan tempat mereka bekerja.

Ketika perempuan mengeluh dan mengajak suami untuk bekerjasama dirumah dalam mengurus rumah tangga, suami baru akan membantu, namun ketika perempuan tidak meminta bantuan maka suami tidak membantu. Karena mereka menganggap bahwa tugas domestik adalah tugas para istri dan tugas suami hanya mencari nafkah diluar, padahal istri mereka juga telah bekerja diluar rumah. Anggapan bahwa tugas domestik adalah tugas perempuan.

Beban kerja ganda adalah bentuk ketidakadilan gender yang sangat utama dan jelas terlihat dalam penelitian ini. Karena perempuan mempunyai tanggung jawab yang sama besarnya di dalam keluarga dan pekerjaan. Mereka harus tampil sempurna tak hanya di dalam ruang lingkup rumah tangga tapi juga perusahaan. Selain itu waktu mereka bekerja sangat panjang, sehingga menyita waktu istirahat mereka. Dari pagi setelah bangun tidur hingga tidur kembali mereka tak henti-hentinya bekerja. Belum lagi ketika malam hari suami meminta untuk memenuhi hasrat biologisnya perempuan mau tidak mau harus melayani karena alasan kewajiban sebagai istri. Padahal perempuan berhak menolak ajakan suami jika kondisi mereka sedang lelah.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 3 bentuk ketidakadilan gender pada buruh perempuan di Desa Tengin Baru, yaitu :

1. marginalisasi yang terjadi diperusahaan terkait kurang dipenuhinya hak-hak buruh perempuan seperti hak cuti haid, hak mendapat jaminan keselamatan bekerja, hak mendapat fasilitas yang layak seperti sanitasi dan transportasi dan juga terkait hak mengeluarkan pendapat.
2. Subordinasi yang dapat terlihat dalam dunia kerja buruh perempuan diletakan pada posisi yang kurang strategis diperusahaan, hal ini menyebabkan suara dan keluhan buruh perempuan tidak didengar dan jarang sekali direspon oleh perusahaan.
3. Beban kerja ganda, beban kerja mereka tak berhenti sampai di perusahaan saja , namun ketika sampai dirumah mereka juga tetap mengerjakan

pekerjaan rumah bahkan hal ini terus berulang dilakukan dari buruh bangun tidur hingga akan tidur Kembali. Padahal didalam mengerjakan urusan rumah tangga seharusnya tugas bersama dengan anggota lainnya terkhusus suami, namun kebanyakan suami mereka enggan membantu dengan alasan sudah lelah bekerja di luar rumah dan menganggap bahwa tugas domestik (mencuci memasak menyapu dan lain-lain) adalah tugas seorang istri.

Rekomendasi

1. Untuk buruh perempuan : Diharapkan agar lebih tegas dan kompak dengan sesama buruh apabila terdapat hal yang merugikan dari perusahaan, seperti hak dan kewajiban yang tidak diterima dengan baik oleh para buruh. Lebih baik jika dibentuk serikat pekerja agar ketika terdapat pelanggaran hak yang dilakukan oleh perusahaan terdapat wadah yang jelas untuk membuat perjanjian kerja Bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan buruh dengan perusahaan. Selain dalam ruang lingkup perusahaan, buruh perempuan juga harus tegas dan berani mengajak suami mereka berdiskusi tentang kesetaraan gender, agar tidak terjadi ketidakadilan gender dikeluarga mereka.
2. Untuk perusahaan : Diharapkan bisa menegakkan peraturan sesuai dengan undang-undang. Serta dapat memberikan hak buruh secara penuh tanpa terkecuali. Agar kesejahteraan tak hanya didapat perusahaan saja tetapi juga buruh yang bekerja di dalam perusahaan mereka.
3. Untuk pemerintah : menindak tegas perusahaan yang telah melanggar peraturan perundang-undangan khususnya Undang-undang cipta kerja No.11 tahun 2020. Dan tidak memberikan peluang untuk perusahaan berbuat semena-mena terhadap buruh khususnya perempuan dengan cara membuat peraturan yang sesuai dengan kebutuhan buruh perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, E. (2018). Anotasi Bibliografi Masalah Gender dan Ekspansi Perkebunan Sawit. USAID Dari Rakyat Amerika. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00XFF7.pdf
- Hendra. (2017). Ketidaksetaraan dan Ketidakadilan gender di PT.Cita Jaya Raya Kota Tanjungpinang. Umrah.
- Salama, N., & Si, M. (2012). PEREMPUAN Abstrak A . Gender dan Ketidakadilan klasifikasi sosial dari laki-laki dan perempuan menjadi maskulin dan ciri genetika dan anatomis) serta bukan merupakan kodrat pemberian dari Tuhan . Perbedaan biologis merupakan perbedaan jenis kelamin yang . 7(April), 37–50.
- Undang – Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- Undang – Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Widiastuti, A. N. (2018). Perempuan dalam Iklan Pariwisata Indonesia. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 11(2), 214–226.
<https://doi.org/10.29313/mediator.v11i2.3836>