



Perbandingan Kesetaraan Hak Pekerja Perempuan dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan di Indonesia dan Amerika Serikat

Comparison of Women's Equal Rights in Employment Scope in Indonesia and the United States

Natasya Radha, Aloysius Uwiyono

Fakultas Hukum Pascasarjana Universitas Indonesia

*Email: natasya@gmail.com

*Correspondence: Natasya Radha

DOI:

10.59141/comserva.v2i11.669

ABSTRAK

Histori Artikel

Diajukan : 03-02-2023

Diterima : 18-03-2023

Diterbitkan : 27-03-2023

Polemik mengenai kesetaraan pekerja perempuan seakan menjadi isu yang tidak akan ada habisnya untuk diperbincangkan. Kesetaraan pekerja perempuan merupakan bentuk dari pengakuan adanya hak-hak pekerja perempuan yang perlu disejahterakan. Indonesia dan Amerika Serikat tentu memiliki permasalahan masing-masing dan upaya tersendiri dalam menghadapi isu kesetaraan hak pekerja perempuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan akan kondisi dan perkembangan tingkat kesetaraan hak pekerja perempuan di negara Indonesia dan Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan pekerja perempuan di Indonesia lebih di dominasi oleh diskriminasi kesenjangan upah, sementara Amerika Serikat masih berkecimpuk dalam perjuangan memberantas diskriminasi gender yang disebabkan akan ras, jenis kulit dan tempat dimana pekerja perempuan berasal.

Kata Kunci: Kesetaraan Gender; Hak Pekerja Perempuan; Diskriminasi

ABSTRACT

The polemic regarding the equality of women workers seems to be an issue that will never end for discussion. The equality of women workers is a form of recognition of the rights of women workers who need to improve their welfare. Indonesia and the United States of course have their own problems and efforts in dealing with the issue of equal rights for women workers. The purpose of this research is to find out the comparison of conditions and developments in the level of equality of rights of women workers in Indonesia and the United States. The results of the study show that the equality of women workers in Indonesia is more dominated by discrimination of the wage gap, while the United States is still engaged in the struggle to eradicate gender discrimination caused by race, skin type and the place where women workers come from.

Keywords: Gender Equality; Rights to Women Workers; Discrimination

PENDAHULUAN

Pekerja perempuan merupakan bagian penting dalam ruang lingkup ketenagakerjaan yang perlu mendapatkan perlindungan dan dijamin hak-haknya untuk menjunjung tinggi kesetaraan. Kesetaraan merupakan bagian dari prinsip hak asasi manusia yang didasarkan pada asas kesetaraan pada sesama manusia, dimana seseorang yang terlahir memiliki hak asasi manusia yang setara, sehingga mensyaratkan adanya perlakuan yang setara, dimana pada situasi yang sama, seseorang harus

diperlakukan dengan sama (non-diskriminasi) (Auli, 2022). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kesetaraan berasal dari kata setara atau sederajat, yang berarti sama tingkatannya (NurAini, 2021). Konsep kesetaraan pada hak pekerja perempuan berkaitan erat dengan istilah kesetaraan gender. Dilansir dari Kompas.com yang mengutip jurnal *Urgensi Undang-Undang tentang Kesetaraan dan Keadilan Gender* (2014) karya Sali Susiana, kesetaraan gender tidak dipengaruhi oleh seksualitas atau jenis kelamin. Kesetaraan gender merupakan suatu kondisi dan perlakuan yang adil terhadap perempuan dan laki-laki (Dinanti, 2022).

Kesetaraan gender (*Gender Equality*) adalah konsep yang berkembang dan tak terlepas pada dua konvensi internasional. Konvensi pertama adalah Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) atau *Universal Declaration of Human Rights*, sebuah deklarasi yang diadopsi oleh Majelis Umum PBB pada 10 Desember 1948 di Palais de Chaillot, Paris, Perancis melalui *General Assembly Resolution 217 A (III)*. Deklarasi ini adalah hasil dari inisiasi penyusunan *International Bill of Rights* oleh presiden Amerika Serikat, Harry S. Truman, yang mengawali Komisi HAM PBB, Aparat ECOSOC (*Economic and Social Council*), bersama 18 anggota komisi, memulai sidang pada Januari 1947 (Isabella, 2022).

Sidang deklarasi ini dipimpin oleh seorang ketua komisi yaitu, Ny. Eleanor Roosevelt, istri dari Presiden Amerika Serikat, Franklin D. Roosevelt pada abad ke-20 yang dikenal sebagai pejuang hak-hak perempuan di Amerika (Isabella, 2022). Eleanor memanfaatkan hal tersebut untuk menjadi seorang yang aktif dalam perkumpulan pemberi suara perempuan, perkumpulan pekerja serta membuat undang-undang jam kerja untuk pekerja perempuan, ketika suaminya Franklin meninggal dunia, Eleanor berjanji untuk tetap meneruskan perjuangannya membela hak para pekerja dengan membuktikan keberhasilannya menjadi ketua komite *League of Women Voters* yang memiliki tujuan untuk merancang pernyataan umum Hak Asasi Manusia. Seluruh perjuangan dan pengorbanan yang didedikasikan untuk membela hak asasi manusia membuat Eleanor mendapatkan gelar sebagai “Ibu Negara Dunia” oleh Presiden Trauman (Vonda, 2019).

Selama hampir dua tahun, hasil kerja dari sidang deklarasi ini disetujui oleh suara mayoritas (48 negara) perwakilan dan dilatarbelakangi banyaknya dehumanisasi serta pelanggaran hak asasi manusia berupa penjajahan, pembantaian dan perbudakan yang dapat dilihat dari kekejaman Perang Dunia II tahun 1939-1945. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia hadir sebagai standar umum pertama dari masyarakat dunia yang menyatakan bahwa hak asasi manusia secara internasional haruslah dilindungi. Hadirnya deklarasi ini kemudian mengilhami lahirnya berbagai perjanjian-perjanjian internasional, instrumen hak asasi manusia di tingkat regional, konstitusi dan undang-undang di masing-masing negara yang terkait dengan isu-isu hak asasi manusia (Reform, 2022). Pernyataan mengenai kesetaraan gender dalam deklarasi ini terdapat dalam Pasal 7 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa “Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi. Semua berhak atas perlindungan yang sama terhadap setiap bentuk diskriminasi yang bertentangan dengan Deklarasi” (Bangsa-Bangsa, 1948)

Adapun instrumen kedua, yaitu *Convention on the Elimination Against Women* atau sering disebut CEDAW, juga turut membahas mengenai prinsip-prinsip hak asasi manusia dengan isu kesetaraan gender, yang secara khusus mengatur mengenai hak-hak perempuan, norma-norma, standar-standar, kelakuan dan kewajiban dimana negara-negara peserta konvensi sepakat untuk memenuhinya. Konvensi CEDAW ini diadopsi oleh PBB pada tahun 1979 dan kini telah diratifikasi oleh 189 negara dari 195 negara di dunia (Sumurnasih, n.d. 2022). Konvensi ini juga membahas mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang memungkinkan setiap individu/kelompok yang

tidak puas atas pelaksanaan CEDAW di negaranya, dapat mengajukan langsung permasalahannya kepada pemerintah bahkan sampai PBB (Eddyono, 2014).

Indonesia adalah salah satu negara yang ikut menandatangani konvensi ini, kemudian banyak negara-negara akhirnya membentuk undang-undang perlindungan dan anti diskriminasi terhadap kaum perempuan setelah adanya konvensi CEDAW. Namun demikian, isu mengenai kesetaraan gender seakan belum tuntas bila hanya ditelusuri melalui instrumen-instrumen tersebut. Terlebih saat ini isu mengenai kesetaraan hak pekerja perempuan dalam ruang lingkup ketenagakerjaan, diatur secara lebih spesifik seiring dengan berkembangnya zaman.

Bila Amerika memiliki Ny. Eleanor Roosevelt sebagai tokoh yang memperjuangkan hak-hak perempuan, Indonesia pun memiliki seorang perempuan yang sangat berjasa dalam berpartisipasi memperjuangkan emansipasi dan kesetaraan perempuan, yaitu Raden Ajeng Kartini. Setiap 21 April, Indonesia selalu memperingati hari tersebut sebagai Hari Kartini, yang dinobatkan sebagai Pahlawan Nasional Indonesia sebagai bentuk penghormatan untuk Ibu Kartini yang telah berjuang mendapatkan kesetaraan hak perempuan hingga dikenal sebagai pelopor emansipasi wanita pribumi (Dewayani, 2021).

Peran Ibu Kartini dalam mengembangkan derajat perempuan nusantara yang mendedikasikan intelektualitas, gagasan, dan perjuangannya untuk mendobrak ketidakadilan yang dihadapi, menjadikan Kartini sebagai sumber inspirasi perjuangan perempuan yang mengidamkan kebebasan dan persamaan status sosial dengan keberhasilannya menuliskan pemikirannya dalam sebuah buku yang berjudul "*Door Duisternis tot Licht*", kemudian judul buku itu diterjemahkan menjadi "Dari Kegelapan Menuju Cahaya" yang terbit pada tahun 1911. Tulisan tersebut berhasil mengubah pola pikir masyarakat untuk terus memperjuangkan kesetaraan gender dan hak-hak perempuan (Anjani, 2021).

Namun seiring berkembangnya zaman, konsep kesetaraan gender ini selalu bersebrangan dengan ketidakadilan gender, sehingga dimasa sekarang sering terjadi bentuk - bentuk ketidakadilan gender dalam lingkungan keluarga, masyarakat, serta dalam ruang lingkup ketenagakerjaan, seperti munculnya stereotip dan subordinasi yang memposisikan perbandingan jenis kelamin perempuan dibawah jenis kelamin laki-laki, marginalisasi, Beban Ganda, serta Kekerasan yang bersifat fisik maupun non-fisik, sehingga maraknya ketidakadilan tersebut menjadi fenomena yang harus segera ditangani (Isabella, 2022). Sebagai upaya untuk mengentaskan segala persoalan tersebut, perlu dibuat karya ilmiah yang mengkaji mengenai "Perbandingan Kesetaraan Hak Pekerja Perempuan Dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan di Indonesia dan Amerika Serikat", untuk melihat sejauh mana negara Indonesia dapat berkembang dengan negara lain dalam memperjuangkan kesetaraan hak-hak pekerja perempuan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif komparatif. Metode ini digunakan untuk membandingkan kesetaraan hak pekerja perempuan di Indonesia dan Amerika Serikat dalam ruang lingkup ketenagakerjaan.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif komparatif, yaitu dengan membandingkan data antara Indonesia dan Amerika Serikat untuk masing-masing variabel penelitian. Analisis ini akan dilakukan dengan menggunakan software statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesetaraan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia

1. Sumber Hukum Nasional mengenai Pekerja Perempuan

Pengaturan mengenai kesetaraan pekerja perempuan pada dasarnya telah diatur dalam UUD 1945, yaitu pada pasal 27 dan 28D ayat (1) yang membahas mengenai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, kemudian hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di depan hukum (Khakim, 2017). Kemudian, Undang-Undang yang secara khusus mengatur mengenai Ketenagakerjaan, yaitu Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003, membahas mengenai hak-hak pekerja perempuan seperti:

- a. Hak cuti haid, hamil, melahirkan dan keguguran (Pasal 81, 82).
- b. Hak menyusui (Pasal 83).
- c. Hak mendapatkan biaya melahirkan (UU. 3/92 tentang Jamsostek dan PP. 14/93).
- d. Hak mendapatkan fasilitas dan perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang bekerja saat jam 23.00-07.00 (Pasal 76 dan 77 ayat (2)).
- e. Hak larangan untuk di PHK pada kondisi tertentu seperti hamil, melahirkan, keguguran, menyusui, menikah (Pasal 153).
- f. Hak perlindungan pada masa kehamilan (Pasal 76 ayat (2)).
- g. Hak untuk mendapatkan pengakuan kompetensi kerja (Pasal 18) (Susiana, 2019).

Selanjutnya, pembaharuan undang-undang mengenai pekerja perempuan juga diatur dalam Undang - Undang Cipta Kerja yakni UU Nomor 11 Tahun 2020 yang menjelaskan mengenai:

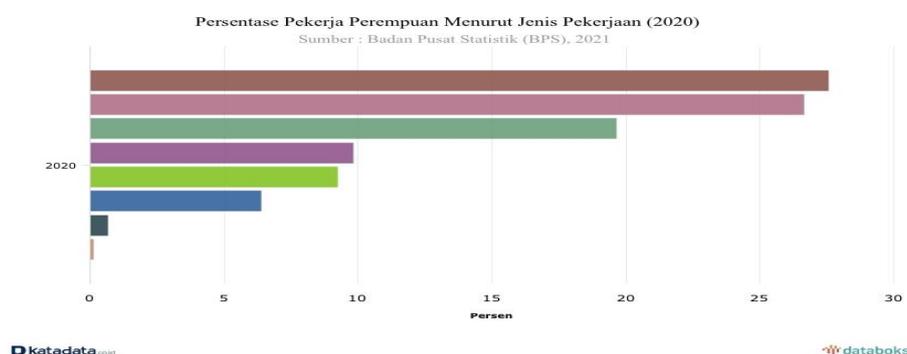
- a. Sistem upah yang diatur dalam Pasal 88B, yang berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil, berpotensi pada upah per jam yang mempengaruhi reproduksi tenaga kerja perempuan dalam beristirahat, memulihkan diri dari sakit di jam kerja atau saat sedang mengalami menstruasi, proses kehamilan dan pasca hamil/keguguran yang menghambat produktivitas perempuan dan terancam terabaikannya upah.
- b. Revisi Pasal 92 (2) digunakan untuk pedoman upah berdasarkan satuan waktu, sehingga upah "*take home pay*" dapat lebih rendah dari UMP, dan UMK berpotensi hilang karena gubernur tidak menerapkan UMK. UMK hanya dapat disahkan bila memenuhi syarat tertentu. Namun peraturan ini belum ada kejelasannya dalam Pasal 88C (2).
- c. Tidak dijaminnya upah padat karya dan di beberapa daerah upah tersebut diperbolehkan dibawah UMP. Hal ini justru mengabaikan hak pekerja padat karya yang mayoritas perempuan.
- d. Dihapusnya Pasal 59 (UU. 13/2003) yang membuat buruh perempuan yang terserap dari sector informal dan industry padat karya semakin tidak terlindungi dengan memperlama masa kontrak sehingga dikhawatirkan terjadi kemiskinan sistematis.
- e. Dihapusnya uang pesangon bagi yang mendapatkan surat peringatan, PHK karena pelepasan, pergantian kepemilikan.
- f. Dihapusnya uang pesangon bagi ahli waris/keluarga bila pekerja perempuan meninggal dunia (Trisnanti, 2020).
- g. Dihapusnya uang pesangon bagi pekerja perempuan yang di PHK karena memasuki usia pensiun.
- h. Tidak dicantumkan cuti panjang 2 bulan bagi pekerja perempuan yang bekerja 6 tahun berturut-turut., hal ini diatur secara tersendiri dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja Bersama.

UU Cipta Kerja telah menghadirkan 45 Peraturan Pemerintah dan 4 Peraturan Presiden pada Februari 2021, terdapat dua peraturan yang khusus membahas mengenai ruang lingkup pekerjaan yaitu PP. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PKWT-PHK), dan PP No. 36/ 2021 tentang Pengupahan, beberapa hal yang harus diperhatikan dari dua peraturan tersebut adalah:

- a. UU Cipta Kerja telah memperpanjang masa kontrak dan memperluas cakupan tenaga kerja dengan ditetapkannya PP. 35/2021 pada pasal 6 dan 8 yang membuat aturan PWKT menjadi 5 tahun dari yang sebelumnya dalam UU Ketenagakerjaan dibuat 3 tahun. Ketentuan ini justru tidak menyelesaikan persoalan dengan memperpanjang waktu kontrak dan mempermudah perusahaan untuk mempekerjakan buruh kontrak, sehingga pekerja perempuan tetap dipersulit dengan ketidakpastian penetapan untuk menjadi buruh resmi.
- b. Pembahasan mengenai upah minimum yang pada hakikatnya diperlukan untuk menjamin kebutuhan hidup yang layak sebagaimana Pasal 2 PP. 36/2021, justru menimbulkan keanehan dalam Pasal 25 (4) yang menetapkan upah minimum dari kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan 3 variabel yaitu paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja dan media upah yang seolah didasarkan atas pertimbangan kondisi pasar bebas. Justifikasi kesenjangan upah sebab buruh perempuan dianggap cukup memperoleh upah minimum semakin tidak jelas terukur alurnya.
- c. PP No. 35/2021 hadir sebagai aturan baru yang mempersempit nilai pesangon. Pesangon hanya menjadi separuh dari aturan umum bila perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan, terjadi pengambilalihan perusahaan, efisiensi akibat kerugian, penutupan perusahaan, pembayaran utang perusahaan pailit. Ketentuan ini merupakan peraturan baru yang tidak ada dalam aturan lama dan mengurangi hak buruh akan pesangon. Seumpama perusahaan pailit, menurut Pasal 95 dalam UU No. 37/ 2004 tentang Kepailitan, hak buruh mesti diutamakan. Sementara, menurut PP No. 35/2021, pengaturan uang pesangon buruh hanya sebesar separuh dari ketentuan normal.
- d. Baik PP No. 35/2021 maupun PP No. 36/2021 sama sekali tidak memperhitungkan “kebutuhan hidup layak” buruh perempuan. Aturan-aturan ini telah mengacuhkan perlunya kebijakan yang bertumpu pada kesetaraan gender (Suryomenggolo, 2023).

Hasil Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan



Gambar 1. Presentase Pekerja Perempuan Menurut Jenis Pekerjaan

Sumber: katadata.co.id (2020)

Salah satu keberhasilan perkembangan sumber daya manusia di Indonesia adalah dengan meningkatnya peran perempuan di bidang ketenagakerjaan. Perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berpartisipasi pada kegiatan ekonomi. Peningkatan peran perempuan dalam ekonomi dibuktikan dengan hadirnya pertumbuhan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan

(TPAK) yang cenderung meningkat. Selama 4 (empat) tahun terakhir, tingkat partisipasi tenaga kerja wanita di Indonesia berkembang secara signifikan, sedangkan TPAK laki-laki cenderung menurun (Dihni, 2021).

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak 50,70 juta penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja adalah perempuan pada 2020. Jumlah tersebut meningkat 2,63% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebanyak 49,40 juta orang. Sebanyak 27,55% pekerja perempuan di Indonesia pada tahun 2020 merupakan tenaga usaha penjualan. Persentasenya naik 1,07 poin jika dibandingkan pada 2019 yang sebesar 26,48%. Pekerja perempuan yang merupakan tenaga usaha tani, kebun, ternak, ikan, hutan, dan perburuan mencapai 26,65%. Pekerja perempuan yang menjadi tenaga produksi, operator alat angkutan dan pekerja kasar sebesar 19,65%. Sebanyak 9,8% pekerja perempuan merupakan tenaga profesional, teknisi dan tenaga lainnya. Pekerja perempuan yang ada di posisi tenaga usaha jasa sebesar 9,22%. Pekerja perempuan yang menjadi pejabat pelaksana, tenaga tata usaha dan sejenisnya sebesar 6,37%. Sebanyak 0,65% pekerja perempuan merupakan tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan. Sedangkan, 0,11% pekerja perempuan ada di jenis pekerjaan lainnya (Dihni, 2021).

Kaum perempuan di Indonesia masih rentan untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam berpartisipasi di dunia kerja. Data Badan Pusat Statistik per Agustus 2021 menunjukkan, angka kesempatan kerja perempuan baru sekitar 53,34 persen atau lebih kecil dari kaum pria yaitu sebesar 82,27 persen, karena itu sebanyak 63,8 persen dari perempuan tadi memilih bekerja di sektor informal atau lebih besar dari laki-laki (56,61 persen). Hanya sebesar 32,5 persen dari pekerja perempuan yang mampu meraih jenjang karier di tingkatan manajerial dalam berbagai bidang pekerjaan.

Isu Kekerasan dan Diskriminasi Pekerja Perempuan di Indonesia

1. Isu Kekerasan Pekerja Perempuan

Kekerasan terhadap perempuan merupakan setiap tindakan yang berakibat atau mungkin mengakibatkan kesengsaraan atau penderitaan perempuan secara fisik, psikis, atau seksual termasuk ancaman tindakan tertentu, pemaksaan, atau perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang, baik yang terjadi dalam ruang lingkup publik maupun privat.

a. Kekerasan fisik

Kekerasan yang mengakibatkan perempuan mengalami rasa sakit, jatuh sakit, atau luka berat. Kekerasan fisik adalah bentuk kekerasan yang menjadikan tubuh perempuan sebagai sasaran, seperti memukul, menusuk, menjambak, meninju, menampar, atau menendang.

b. Kekerasan seksual

Perbuatan yang berkaitan dengan seks atau seksual seperti mengomentari bentuk tubuh atau cara berpakaian buruh perempuan, sentuhan pada bagian-bagian tubuh perempuan, pemaksaan untuk kencan dengan atasan, bahkan diperkosa. Selain itu, saat mengajukan cuti haid buruh perempuan yang bersangkutan diperiksa dengan tidak lazim seperti menunjukkan darahnya. Hal yang paling kerap terjadi pada pekerja di tempat kerja adalah tindakan pelecehan seksual, yang terdiri dari lima bentuk pelecehan seperti:

- 1) Pelecehan fisik,
- 2) Pelecehan verbal,
- 3) Pelecehan dengan bahasa tubuh,
- 4) Pelecehan yang bersifat tertulis atau grafis
- 5) Pelecehan psikologis/emosional (SPSI Bekasi, 2021),

Sementara menurut Komnas Perempuan terdapat 15 perilaku yang dikelompokkan sebagai bentuk kekerasan seksual, yakni sebagai berikut:

- 1) Perkosaan
- 2) Intimidasi seksual termasuk ancaman atau percobaan perkosaan
- 3) Pelecehan seksual
- 4) Eksploitasi seksual
- 5) Perdagangan perempuan untuk tujuan seksual
- 6) Prostitusi paksa
- 7) Perbudakan seksual
- 8) Pemaksaan perkawinan, termasuk cerai gantung
- 9) Pemaksaan kehamilan
- 10) Pemaksaan aborsi
- 11) Pemaksaan kontrasepsi seperti memaksa tidak mau menggunakan kondom saat berhubungan dan sterilisasi
- 12) Penyiksaan seksual
- 13) Penghukuman tidak manusiawi dan bernuansa seksual
- 14) Praktik tradisi bernuansa seksual yang membahayakan atau mendiskriminasi perempuan (misalnya sunat perempuan)
- 15) Kontrol seksual, termasuk lewat aturan diskriminatif beralasan moralitas dan agama (Indonesia, 2021).

Jenis Pelayanan yang Diberikan	Jumlah kasus dan Persentase korban kekerasan terhadap perempuan yang mendapat layanan komprehensif					
	Jumlah			Persentase		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Pengaduan	3 443,00	6 652,00	5 444,00	27,43	41,03	39,39
Kesehatan	1 823,00	3 163,00	3 232,00	14,53	19,51	23,38
Bantuan Hukum	884,00	2 265,00	2 234,00	7,04	13,97	16,16
Penegakan Hukum	1 154,00	1 177,00	773,00	9,20	7,26	5,59
Rehabilitasi Sosial	792,00	1 330,00	1 646,00	6,31	8,20	11,91
Reintegrasi Sosial	178,00	334,00	254,00	1,42	2,06	1,84
Pemulangan	98,00	133,00	117,00	0,78	0,82	0,85

Gambar 2. Jumlah kasus dan Persentase Korban Kekerasan terhadap Perempuan yang mendapat layanan komprehensif 2017-2019

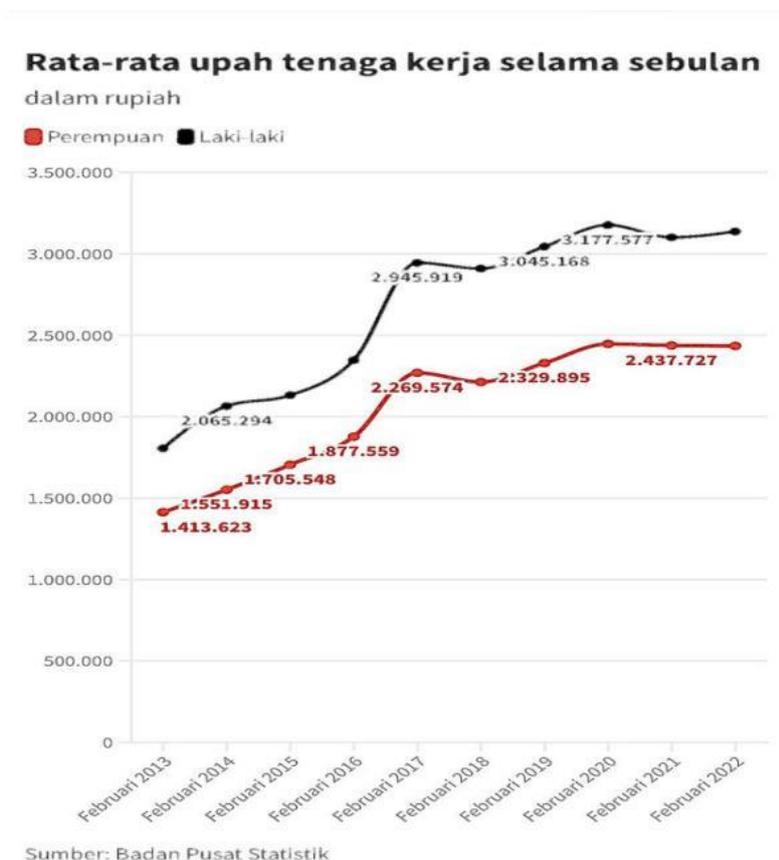
Sumber: Simfoni PPA, Kementerian-PPA (Statistik, 2023).

Pada 2019 sebanyak 46.376 pekerja perempuan mengalami kekerasan di tempat kerja. Dimana 19.201 pekerja perempuan yang dilecehkan di tempat kerja. Presentase kekerasan dan pelecehan perempuan hanya 1%. Meski begitu, Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah menyatakan tindakan tersebut merupakan pelanggaran yang tidak bisa ditolerir (Hartomo, 2021).

2. Diskriminasi Pekerja Perempuan

Diskriminasi ditandai dengan sikap ketidakseimbangan dan ketidakadilan seorang pekerja perempuan ditempat kerja yang disebabkan oleh konstruksi gender maupun pola relasi kuasa yang membuat pekerja perempuan rentan mendapatkan perilaku diskriminasi. Diskriminasi terhadap kesetaraan hak pekerja perempuan dapat dilihat berdasarkan diskriminasi kesenjangan upah bagi perempuan, sebagai berikut:

Data yang dihimpun Statista menunjukkan Indonesia berada di urutan yang rendah pada indeks kesetaraan upah global. Di ASEAN, Indonesia hanya berada di atas Malaysia dan Myanmar (Lubis, 2022).



Gambar 3. Rata-Rata Upah Tenaga Kerja Laki-Laki dan Perempuan
Sumber: Badan Pusat Statistik

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegang peranan dalam kesenjangan antara upah perempuan dan laki-laki. Ini membuat perempuan tidak mendapatkan kesempatan yang sama dalam berkarier atau mendorong mereka masuk ke sektor informal, yang mempengaruhi upah yang mereka terima tiap bulanannya. Data BPS memperlihatkan bahwa laki-laki cenderung memiliki upah lebih tinggi dibandingkan perempuan:



Gambar 4. Kesenjangan Upah Laki-Laki dan Perempuan
 Sumber: Survei Angkatan Kerja, BPS, Februari (2020)

Sebuah studi menyatakan bahwa penyebab rendahnya pendidikan pada perempuan juga diakibatkan dari kurangnya pemahaman masyarakat terhadap pentingnya pendidikan bagi perempuan. Perempuan lebih susah mendapatkan pekerjaan karena dianggap berstatus rendah, apalagi jika mereka sudah menjadi ibu. Mereka seringkali dianggap kurang komitmen dan kurang punya kapasitas soal pekerjaan, terutama ketika dihadapkan dengan tumpukan persoalan rumah tangga dan mengurus anak. Diskriminasi terhadap ibu sudah lama dikenal dengan istilah “*motherhood penalty*” (hukuman para ibu). Ini turut mempengaruhi angka partisipasi perempuan di dunia kerja (Lubis, 2022).

Diskriminasi terhadap kesenjangan upah, saat ini bukan hanya pada sektor kehutanan, namun hampir seluruh sektor masih belum mendapatkan upah yang setara antara laki-laki dan perempuan. Beberapa teori menyebutkan bahwa faktor yang menyebabkan adanya diskriminasi kesenjangan upah ini didasarkan pada preferensi, dimana pada umumnya kaum perempuan lebih memilih pekerjaan yang lebih fleksibel, sehingga fleksibilitas untuk dapat bekerja sembari tetap dapat mengerjakan pekerjaan domestik mempengaruhi pemberian upah. Sementara itu Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Bintang Puspayoga dalam webinar *Rising to the Top: Women Leadership in Executive Position* in IDX200, menjelaskan bahwa kesenjangan upah dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor tak terlihat (*ceiling glass effect*) yang menyebabkan perempuan sulit meningkatkan kemampuannya untuk meraih posisi pekerjaan yang lebih baik. Misalnya adanya stereotip soal kemampuan perempuan dalam memimpin, kebijakan organisasi yang berbau diskriminasi terhadap perempuan, Kemudian masih rendahnya kompetensi, peran ganda perempuan, dan tingginya budaya maskulinitas

Kesenjangan upah tersebut masih sangat luas sehingga merefleksikan bahwa penghargaan terhadap kerja perempuan masih menjadi subordinat dibandingkan laki-laki. Ditinjau dari wilayah, kesenjangan pemberian upah yang lebih rendah kepada perempuan paling besar terjadi di wilayah pedesaan dibandingkan di wilayah perkotaan. Pada tahun 2020, penelitian yang diperoleh dari Kementerian PPPA menyatakan bahwa masih terjadi kesenjangan pemberian upah antara laki-laki dan perempuan, ditemukan bahwa tingkat kesenjangan upah antar gender di pedesaan mencapai 27,05% dibandingkan kesenjangan upah di perkotaan 19,77%. Kemudian pada sektor pertanian, kehutanan dan perikanan, yang menyerap tenaga kerja paling banyak, justru memiliki kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan yang signifikan dengan kisaran upah untuk perempuan sebesar Rp.1.437.325 dan laki-laki memperoleh upah sebesar Rp. 2.169.562 dengan nilai mencapai 36,85%. Selain itu, menurut Asfinawati selaku Direktur Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia sistem pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga, dianggap sebagai bentuk diskriminasi karena dikhawatirkan perempuan tidak bisa meraih target kerja berdasarkan satuan hasil bila performa kerjanya melambat disebabkan faktor kehamilan maupun haid (Iriyani, 2022).

Upaya Pemerintah terhadap Kesetaraan Hak Pekerja Perempuan di Indonesia

Sebagai bagian dari upaya pemerintah dalam mengedepankan kesetaraan hak tenaga kerja perempuan, Ratna Susianawati selaku Deputy Bidang Perlindungan Hak Perempuan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) mendukung penyelesaian komprehensif untuk melindungi pekerja perempuan dari kekerasan di tempat kerja, sebagai fenomena yang dapat terjadi kepada siapa pun dan di mana pun baik kekerasan dalam bentuk fisik, psikis, maupun seksual. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah mencanangkan Rumah Perlindungan Pekerja Perempuan (RP3). Hal tersebut adalah untuk memberikan jaminan hak perlindungan perempuan dan menjadi wadah untuk perusahaan agar dapat melindungi pekerja perempuan (Purnamasari, 2002).

Sementara itu, Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah menyatakan untuk mendukung kesetaraan terhadap pekerja perempuan, Indonesia memiliki regulasi yang memadai dalam memberikan perlindungan dan memastikan kesetaraan gender, yaitu mulai dari konstitusi-konvensi PBB hingga konvensi ILO. Kemudian terdapat tiga kebijakan pemerintah dalam menciptakan dan keadilan, perlindungan serta kesetaraan gender bagi pekerja perempuan Indonesia, antara lain kebijakan yang bersifat protektif, korektif dan non-diskriminatif:

- a. Kebijakan yang bersifat protektif, yaitu kebijakan pemerintah yang memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan terkait fungsi reproduksinya seperti istirahat haid, istirahat satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan, istirahat gugur kandungan, kesempatan menyusui, dan larangan mempekerjakan perempuan yang hamil pada *shift* malam yang membahayakan keselamatan dan kesehatan.
- b. Kebijakan yang bersifat korektif adalah melarang perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi pekerja perempuan karena alasan menikah, hamil atau melahirkan, kebijakan korektif ini juga mewajibkan perusahaan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan perlindungan bagi yang bekerja di luar negeri.
- c. Kebijakan yang bersifat non-diskriminatif, berupa perlindungan bagi pekerja perempuan terhadap praktek diskriminasi dan ketidakadilan gender di tempat kerja, mulai dari proses perekrutan sampai dengan pelaksanaan kerja di tempat kerja, pelatihan dan promosi kerja, perlindungan jaminan kerja dan ketenagakerjaan serta jaminan pensiun (Kemnaker, 2021).

Kesetaraan Hak Pekerja Perempuan di Amerika Serikat

1. Sumber Hukum Pekerja Perempuan Amerika Serikat

Gerakan perempuan di Amerika mulai muncul di pertengahan abad ke-19. Emansipasi persamaan hak serta penghapusan diskriminasi terhadap kaum perempuan menjadi tuntutanannya. Tuntutan inilah yang kemudian menjadi dasar dari gerakan perempuan yang saat ini dikenal dengan feminisme. Pada 19 – 20 Juli 1848, sebuah konvensi diadakan oleh Lucretia Mott dan Elizabeth Cady Stanton. Konvensi ini membahas tentang hak sosial, sipil dan agama kaum perempuan. Konvensi ini kemudian menghasilkan satu deklarasi yang dikenal sebagai deklarasi yang dinamakan “*The Declaration of Sentiment*” (Syaldi, 2015). Dari konvensi ini, usaha mereka kemudian berlanjut dengan membentuk *National Women Suffrage Association* (NWSA) yang mengajukan amandemen pada konstitusi untuk hak suara bagi kaum perempuan.

Dalam waktu yang bersamaan, sebuah wadah lainnya terbentuk dengan nama *American Women Suffrage Association* (AWSA) dengan tujuan memperjuangkan hak suara bagi kaum perempuan untuk ikut memilih. Perkembangan ini diikuti oleh munculnya berbagai kelompok perempuan yang mengangkat berbagai isu. Pada tahun 1894, berdiri sebuah kelompok, **General Federation of Women's** (GFW) di Amerika yang memperjuangkan berbagai permasalahan seputar diskriminasi terhadap perempuan, kehidupan remaja dan masalah pekerja perempuan.

Seiring dengan memasuki abad ke-20, gerakan perempuan di Amerika mulai menjalin kerja sama dengan gerakan perempuan lainnya. Kerja sama ini dilakukan untuk saling memperkuat mereka dalam menyuarakan isu mereka. Salah satu kemenangan kecil kaum perempuan di Amerika pada awal abad 20 adalah diterimanya Amandemen XIX (Sembilan belas) terhadap Undang-undang yang menjamin hak suara bagi semua orang dewasa tanpa membedakan jenis kelaminnya.

Kondisi kehidupan yang tertekan dapat menumbuhkan kesadaran kaum perempuan terhadap kemampuannya. Kesadaran akan kemampuan perempuan tidaklah berbeda dengan laki-laki mulai muncul pada tahun 1940. Hal ini juga tidak bisa dipisahkan dari terjadinya Perang Dunia II. Selama perang tersebut, lebih dari 6 juta perempuan harus bekerja diberbagai sektor yang selama ini di kerjakan oleh laki-laki. Momen ini membuat mereka menyadari bahwa mereka juga mampu bekerja diberbagai sektor yang selama ini didominasi oleh laki-laki. Sekitar tahun 1970, isu gerakan perempuan berkembang mulai maju selangkah. Mereka kemudian mengangkat permasalahan diskriminasi seksual yang terjadi pada kaum perempuan. Tuntutan akan persamaan hak dan keadilan sosial bagi perempuan tidak berjalan sendiri, seiring dengan itu, Martin Luther King, Jr. memperjuangkan penghapusan diskriminasi rasial di Amerika. Akhirnya mereka kemudian melakukan desakan bersama dan mendapat dukungan yang sangat besar dari masyarakat Amerika. Akibat desakan tersebut Kongres Amerika mengeluarkan satu rancangan undang-undang, yaitu *Equal Rights Amendment* (ERA). Namun, dalam perjalanan ERA gagal menjadi amandemen karena tidak mencapai 2/3 suara dari 35 negara (Syaldi, 2015).

a. Undang-Undang Standar Perburuhan yang Adil tahun 1938

UU Standar Ketenagakerjaan yang Adil telah melakukan banyak hal untuk membantu perempuan mendapatkan upah yang layak meskipun Undang-Undang ini tak secara khusus ditujukan untuk tenaga kerja perempuan. Pasca Presiden Franklin D. Roosevelt menandatangani peraturan tersebut menjadi undang-undang pada tahun 1938, undang-undang tersebut menetapkan upah minimum sebesar 25 sen (sejak itu mengalami kenaikan menjadi \$7,25 per jam). Upah minimum mempengaruhi lebih banyak wanita daripada pria, terutama wanita lajang yang menjadi kepala keluarga. Kondisi upah minimum saat ini tidak selaras dengan upah layak dan tidak memberikan upah layak bagi banyak perempuan yang bekerja di industri berbiaya tinggi. Namun, ketentuan ini tetap menjadi bagian penting

dari undang-undang federal yang melindungi perempuan di tempat kerja dan telah menjadi acuan bagi banyak undang-undang negara bagian yang mewajibkan upah minimum yang lebih tinggi, seperti California, New York, dan District of Columbia .

b. Undang-Undang Pembayaran Setara 1963

UU Pembayaran Setara secara eksplisit membuat bayaran upah yang lebih rendah pada perempuan dibandingkan laki-laki menjadi suatu perbuatan yang ilegal. Meskipun hal ini bukan solusi, peraturan ini memberikan senjata ampuh agar tenaga kerja perempuan dalam mengajukan “klaim ketidaksetaraan upah” berbasis gender terhadap majikan, dengan mengajukannya kepada Komisi Kesempatan Kerja yang Setara atau langsung melalui pengadilan.

c. Judul VII dari Undang-Undang Hak Sipil tahun 1964 (Judul VII)

Undang-undang terpenting yang melindungi perempuan dari diskriminasi di tempat kerja. Undang-undang ini melarang majikan dengan 15 atau lebih tenaga kerja dari diskriminasi atas dasar jenis kelamin, ras, agama, serta asal kebangsaan. Sebelum undang-undang ini di adopsi, majikan secara hukum dapat secara langsung menolak untuk mempekerjakan seorang perempuan. Selain itu, Undang-undang ini juga melarang penciptaan lingkungan kerja yang tidak bersahabat berdasarkan seks dan pelecehan seksual. Bab VII juga melarang diskriminasi berdasarkan stereotip gender.

d. Undang - Undang Diskriminasi Kehamilan 1978

Pengaturan ini telah mengilhami banyak undang-undang negara bagian yang juga melarang diskriminasi berdasarkan kehamilan, apabila seorang wanita menghadapi komplikasi selama kehamilan. Undang-undang ini melarang diskriminasi berdasarkan kecacatan, yang dapat mencakup komplikasi yang terjadi selama kehamilan tertentu.

e. Undang-Undang Cuti Keluarga dan Medis 1993

Sebelum tahun 1993, tidak ada hak untuk mengambil cuti dari perusahaan untuk merawat bayi baru lahir atau anak angkat, UU ini ditandatangani oleh Presiden Bill Clinton, ketentuan dalam undang-undang ini dapat memuat seorang perempuan yang bekerja untuk sebuah perusahaan dengan 50 atau lebih pemberi kerja dalam banyak kasus dapat mengambil cuti tanpa bayaran hingga 12 minggu untuk merawat bayi yang baru lahir atau anak yang baru diadopsi, banyak wanita setidaknya dapat mengambil cuti sebagai orang tua tanpa takut kehilangan pekerjaan. (Hak cuti ini juga tersedia untuk laki-laki)

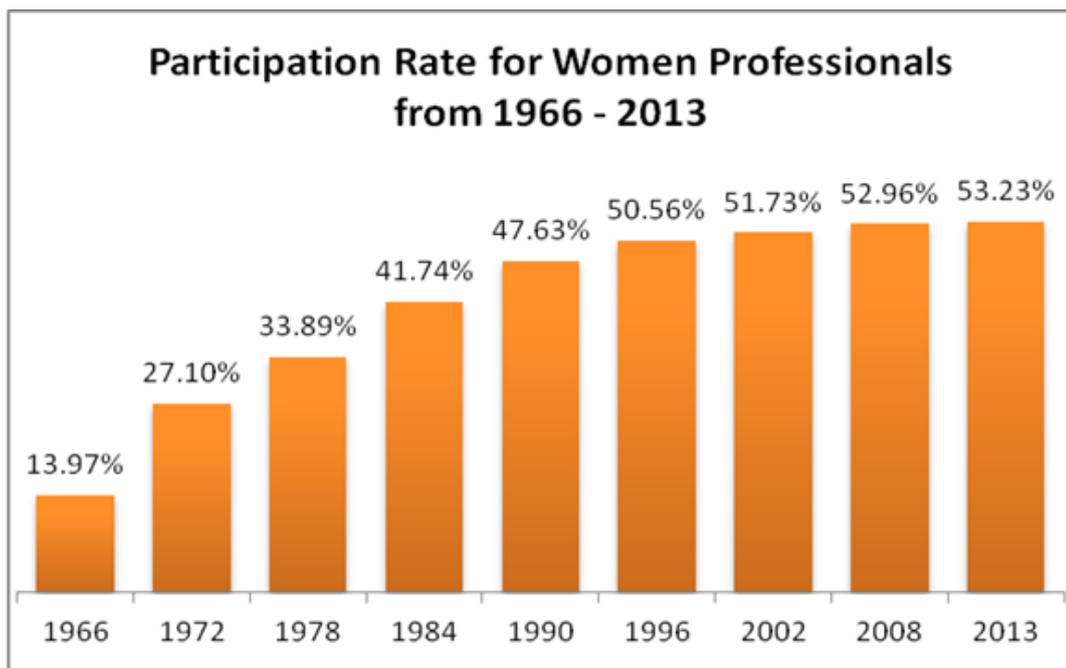
f. UU Perlindungan Pasien dan Perawatan Terjangkau tahun 2010

Undang-Undang Perawatan Terjangkau, juga dikenal sebagai *Obamacare*, mewajibkan pemberi kerja dengan 50 karyawan atau lebih untuk memfasilitasi waktu dan ruang pribadi untuk menyusui saat mereka masih bekerja. Namun, undang-undang tersebut terbatas karena hanya berlaku untuk perempuan yang dianggap "tidak dikecualikan" di bawah Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan yang Adil. Ini tidak memperhitungkan ribuan perempuan di posisi kepemimpinan atau bahkan di posisi manajemen yang lebih rendah. Namun, undang-undang tersebut adalah yang pertama dari jenisnya di Amerika Serikat dan menyediakan kerangka kerja untuk pembangunan (Syaldi, 2015).

g. Undang-Undang Pemotongan Pajak dan Pekerjaan tahun 2017

Setelah gerakan #MeToo, sebuah buku pegangan kejutan bagi para korban pelecehan seksual telah muncul secara online. UU Pemotongan Pajak dan Pekerjaan yang membuat perubahan signifikan pada Kode Pajak, karena banyak korban pelecehan seksual adalah perempuan, bagian khusus pengaturan ini dapat berdampak positif bagi perempuan di tempat kerja. Secara khusus, ini meningkatkan biaya pelecehan seksual, atau setidaknya memudahkan perempuan untuk menyadari potensi pemangsa di tempat kerja.

2. Tingkat Partisipasi Pekerja Perempuan di Amerika Serikat



Gambar 5. Partisipasi Pekerja Perempuan di Amerika

Sumber: EEO Indicator Reports (Commission, 2013).

- a. Perempuan mengalami peningkatan tingkat partisipasi dalam Pejabat dan Manajer, Profesional, Teknisi, dan Pekerja Penjualan dari tahun 1966 hingga 2013. Sementara itu, terdapat penurunan dalam tingkat partisipasi mereka sebagai Pekerja Kantor dan Administrasi selama tahun-tahun tersebut
- b. Pada tahun 2013, perempuan mewakili 53,2% dari Profesional, sementara mereka hanya terdiri dari 38,6% dari Pejabat dan Manajer. Data juga menunjukkan bahwa perempuan terus mengalami segregasi pekerjaan dalam pekerjaan nontradisional.
- c. Pada tahun 2013, perempuan merupakan 7,3% dari seluruh Pekerja Kerajinan, sementara tingkat partisipasi perempuan dalam kategori Pekerja Kantor dan Clerical jauh lebih tinggi yaitu sebesar 75,6 %
- d. Diantara tahun 1966 dan 2013, tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja meningkat dari 31,5% menjadi 48,7%.
- e. Pada 2013, 161 juta wanita Amerika Serikat merupakan sekitar 51% dari populasi. Terlepas dari peningkatan pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dalam 50 tahun terakhir, pendapatan rata-rata tahunan perempuan yang bekerja penuh waktu pada tahun 2013 adalah \$39.157, dibandingkan dengan laki-laki sebesar \$50.033.

3. Isu Kekerasan dan Diskriminasi Pekerja Perempuan di Amerika Serikat

a. Isu Kekerasan Pekerja Perempuan di Amerika Serikat

Bentuk kekerasan pekerja perempuan yang seringkali dialami di Amerika Serikat adalah pelecehan seksual. Perbuatan ini merupakan bentuk atau perilaku yang mencakup pada arah yang tidak diinginkan, baik secara verbal/fisik yang bersifat seksual yang mengganggu kinerja pekerjaan, memengaruhi pekerjaan seseorang, atau menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Contoh

pelecehan seksual di tempat kerja dapat berkisar dari lelucon seksual yang tidak pantas hingga penggunaan pelecehan seksual dan sentuhan non-konsensual.

Survei yang dilakukan sejak 11 Juli hingga 11 Agustus lalu. Pada 10 September 2017, dengan sampel perwakilan nasional sebanyak 4.914 orang dewasa (termasuk 4.702 orang yang bekerja setidaknya paruh waktu), pelecehan seksual juga ditanyakan dalam pertanyaan terpisah. Ditemukan bahwa sementara proporsi perempuan dan laki-laki yang melaporkan pelecehan seksual setidaknya pada tingkat tertentu di tempat kerja hampir sama (36% berbanding 35%), perempuan tiga kali lebih mungkin dibandingkan laki-laki untuk mengalaminya secara langsung, sementara pada survei yang lebih baru dan dilakukan pada tanggal 12-15 Oktober, misalnya, 54% wanita mengatakan bahwa mereka telah menerima pelecehan seksual yang tidak diinginkan dari seorang pria yang mereka anggap tidak pantas dan 30% wanita mengatakan itu terjadi pada mereka di tempat kerja. *Pada NPR/PBS NewsHour/Marist Poll* dilakukan 13-15 November, 35% wanita mengatakan bahwa mereka secara pribadi telah dilecehkan atau dilecehkan secara seksual oleh seseorang di tempat kerja.

b. Isu Diskriminasi Pekerja Perempuan di Amerika Serikat

Data Survei PEW Research Center menjelaskan, Sekitar 42% pekerja perempuan di Amerika Serikat mengatakan bahwa mereka mengalami diskriminasi di tempat kerja karena jenis kelamin mereka. Hal tersebut dilaporkan berdasarkan pengalaman pribadi, mulai dari penghasilan (upah) yang lebih rendah daripada laki-laki dengan melakukan pekerjaan yang sama, bahkan hingga tidak melakukan pekerjaan penting (Funk, 2017).

c. Kesenjangan Upah

Penyumbang kesenjangan gender terbesar adalah berasal dari pendapatan, satu dari empat perempuan pekerja (25%) mengatakan mereka berpenghasilan lebih rendah daripada laki-laki yang melakukan pekerjaan yang sama; 1 dari 20 laki-laki yang bekerja (5%) mengatakan bahwa mereka berpenghasilan lebih rendah daripada rekan perempuan mereka.

Perempuan sekitar empat kali lebih mungkin daripada laki-laki untuk mengatakan bahwa mereka telah diperlakukan tidak kompeten karena jenis kelamin mereka (23% perempuan pekerja vs. 6% laki-laki), dan mereka tiga kali lebih mungkin daripada laki-laki untuk mengatakan bahwa mereka telah berulang kali menghadapi sedikit pengabaian di tempat kerja karena jenis kelamin mereka (16% vs. 5%) (Funk, 2017).

d. Diskriminasi Gender

Diskriminasi gender adalah bentuk diskriminasi di mana seseorang diperlakukan secara berbeda atau tidak adil berdasarkan identitas gendernya. Diskriminasi ini menjadi ilegal di bawah undang-undang federal dengan disahkannya Undang-Undang Hak Sipil tahun 1964. Perlindungan ini mencakup pelamar kerja dan karyawan saat ini. Diskriminasi gender di tempat kerja dapat memiliki efek lintas sektoral, artinya ini adalah masalah yang dapat diperparah lebih jauh dengan identitas sosial dan ekonomi yang tumpang tindih, yang memiliki dampak terbesar pada perempuan yang banyak terpinggirkan, diantaranya:

1) Afrika-Amerika

Data dari *US Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) menunjukkan bahwa pekerja kulit hitam menderita secara tidak proporsional akibat diskriminasi di tempat kerja. Diskriminasi rasial terhadap pekerja kulit hitam menyumbang sekitar 26% dari dugaan diskriminasi di tempat kerja. Wanita kulit hitam khususnya tunduk pada apa yang disebut kritikus teori rasial Kimberle Crenshaw sebagai "diskriminasi ganda" karena berdasarkan ras dan jenis kelamin. Menurut Institut Kebijakan Ekonomi (EPI), wanita Afrika-Amerika telah memiliki beberapa tingkat partisipasi pasar

tenaga kerja tertinggi selama berabad-abad, tetapi secara historis memegang posisi yang diremehkan dalam angkatan kerja, melakukan pekerjaan bergaji rendah secara tidak proporsional, dan tidak memiliki tunjangan seperti sakit, cuti, cuti orang tua, dan pilihan kerja yang fleksibel (Roebig, 2020).

2) Latin dan Hispanik

Hambatan struktural dan sistemik untuk pekerjaan berdasarkan ras dan gender. Kesenjangan upah, misalnya, memengaruhi wanita Hispanik dan Latin di semua tingkat pendidikan, dengan kesenjangan upah terparah memengaruhi imigran Hispanik dan subkelompok Hispanik tertentu, yang kebanyakan berasal dari Amerika Tengah, Dominika, dan Meksiko. Wanita Hispanik dan Latin juga lebih rentan terhadap bentuk diskriminasi ras dan gender lainnya, seperti pelecehan dan prasangka dalam pekerjaan, dibandingkan dengan pekerja wanita kulit putih.

3) Asia-Amerika

Wanita Asia-Amerika sering diabaikan dalam hal mengenali bias rasial di tempat kerja, meskipun mereka sangat rentan terhadap diskriminasi. Dibandingkan dengan wanita kulit putih di tempat kerja, wanita Asia-Amerika lebih kecil kemungkinannya untuk memegang posisi kepemimpinan dan kemungkinan setengahnya untuk memegang posisi kepemimpinan di sebuah perusahaan.

4. Upaya Pemerintah terhadap Kesetaraan Hak Pekerja Perempuan di Amerika Serikat

Pada tahun 1963, John F. Kennedy telah menandatangani hukum *The Equal Pay Act*. Hukum tersebut berisi tentang keadilan upah para pekerja tanpa melihat jenis kelaminnya, dengan tujuan untuk menghilangkan diskriminasi gender yang telah berlangsung lama di AS, kemudian para politisi wanita mulai mendesak kesetaraan upah sejak tahun 1944 namun baru terealisasi pada 1963. Meski sudah ada hukum terkait kesetaraan itu, ternyata, kesenjangan masih saja terjadi. Dilihat dari rata-rata upah warga Amerika Serikat, upah perempuan masih 18,2% lebih kecil ketimbang upah laki-laki.

Selanjutnya, dalam meningkatkan Kesetaraan Hak Pekerja Perempuan di Amerika, semakin banyak negara bagian dan kota-kota di Amerika Serikat mendorong perusahaan untuk mengungkapkan data gaji pegawai demi meningkatkan keadilan. Salah satu negara bagian Amerika Serikat yang memaksa pengusaha untuk mempublikasikan informasi rinci tentang gaji adalah California. Hal ini sebagai bentuk upaya untuk menekan kesenjangan upah berdasar gender dan lainnya, serta meningkatkan keadilan bagi pekerja. Undang-undang negara bagian tersebut, yang ditandatangani Gubernur Gavin Newsom, mengharuskan setiap pemberi kerja dengan setidaknya 15 karyawan untuk mempublikasikan skala gaji di samping iklan pekerjaan apa pun. Peraturan ini juga mengharuskan semua perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 100 orang untuk menyerahkan laporan data gaji tahunan ke Departemen Hak Sipil California, memberikan gambaran tentang karyawan berdasarkan ras, etnis dan jenis kelamin, serta rata-rata tingkat upah per jam untuk setiap kelompok.

Sementara itu, undang-undang negara bagian tentang diskriminasi gender di tempat kerja memiliki pengaturan yang berbeda-beda. Beberapa negara bagian menawarkan lebih atau kurang perlindungan kepada perempuan berdasarkan identitas gender dan orientasi seksual. Michigan dan Pennsylvania saat ini adalah satu-satunya negara bagian yang menafsirkan undang-undang diskriminasi jenis kelamin yang ada untuk memasukkan larangan diskriminasi berdasarkan identitas gender dan orientasi seksual. Kemudian, negara bagian lain di seluruh negeri juga berjuang untuk mengesahkan undang-undang negara bagian untuk melarang definisi yang lebih luas tentang diskriminasi jenis kelamin dalam pekerjaan. 26 negara bagian saat ini sedang mempertimbangkan keputusan pengadilan federal untuk memperluas definisi diskriminasi gender untuk memasukkan identitas/ekspresi gender dan orientasi seksual.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Indonesia dan Amerika Serikat perlu lebih meningkatkan perhatian akan pentingnya kesetaraan hak pekerja perempuan guna membantu pembangunan berkelanjutan, pertumbuhan ekonomi, penciptaan keamanan dan kesejahteraan. Kedua negara ini pada dasarnya memiliki permasalahan yang tidak jauh berbeda terkait masalah kesetaraan hak pekerja perempuan. Dilihat dari isu kekerasan, Indonesia sedikit lebih unggul dari Amerika Serikat karena presentase kekerasan dan pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan ditemukan hanya 1% dari data menyeluruh. Namun hal itu tidak menutup kemungkinan atau menghalangi pemerintah Indonesia untuk terus meningkatkan sistem pengawasan sebagai langkah pencegahan terjadinya kekerasan terhadap pekerja perempuan. Sementara itu, Amerika Serikat masih di dominasi akan masalah pelecehan seksual yang sering dialami pekerja perempuan, sehingga seharusnya permasalahan ini dapat lebih ditindaklanjuti.

Berdasarkan diskriminasi kesenjangan upah dan gender, Indonesia masih dilatarbelakangi oleh stereotip perempuan yang lemah dan dianggap layak untuk mendapatkan upah lebih rendah dibandingkan laki-laki. Selain itu, faktor pendidikan dan faktor pernikahan ini juga turut mempengaruhi diskriminasi gender. Sedangkan Amerika Serikat, lebih dihadapi akan perbedaan identitas gender berdasarkan jenis kulit, suku, ras dan asal negara. Meskipun latar belakang diskriminasi ini berbeda, namun penyelesaiannya tetap perlu dilakukan melalui hadirnya penegakan aturan yang kompleks untuk dapat melindungi pekerja perempuan dan menegakkan kesetaraan hak pekerja dalam pelaksanaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2021). *3 Perjuangan RA Kartini yang Selalu Dikenang*. Detikedu. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5510548/3-perjuangan-ra-kartini-yang-selalu-dikenang>
- Auli, R. C. (2022). 8 Prinsip dan Sifat Hak Asasi Manusia Beserta Penjelasan. *Hukumonline.Com*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/sifat-hak-asasi-manusia-lt62ff47f03be06>
- Bangsa-Bangsa, P. (1948). *Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia*. DUHAM. <https://www.komnasham.go.id/files/1475231326-deklarasi-universal-hak-asasi--%24R48R63.pdf>
- Bekasi, S. (2021). *KONDISI TERKINI PEKERJA PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA*. SPSI. <https://spsibekasi.org/2021/03/08/kondisi-terkini-pekerja-perempuan-di-tempat-kerja/>
- Commission, U. . E. E. O. (2013). *Women in the American Workforce*. EEOC Headquarters. <https://www.eeoc.gov/special-report/women-american-workforce>
- Dewayani, T. (2021). *Perempuan dan Kesetaraan Gender, No One Left Behind*. Kementerian Keuangan RI. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13859/Kartini-dan-Kesetaraan-Gender-No-One-Left-Behind.html>
- Dihni, V. A. (2021). *Persentase Pekerja Perempuan Menurut Jenis Pekerjaan Tahun 2020*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/10/07/perempuan-indonesia-paling-banyak-bekerja-sebagai-tenaga-usaha-penjualan>
- Dinanti, A. D. (2022). *Mengapa Kesetaraan Gender itu Penting?* Kompas.Com. <https://www.kompas.com/skola/read/2022/04/06/120000069/mengapa-kesetaraan-gender-itu-penting>
- Eddyono, S. W. (2014). *Hak Asasi Perempuan dan Konvensi CEDAW*. Elsam Referensi HAM. <https://referensi.elsam.or.id/2014/09/hak-asasi-perempuan-dan-konvensi-cedaw/>
- Funk, K. P. and C. (2017). *Gender Discrimination Comes in Many Forms for Today's Working Women*. Pewresearch.Org. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/12/14/gender-discrimination-comes-in-many-forms-for-todays-working-women/>
- Hartomo, G. (2021). *46.376 Pekerja Perempuan di Indonesia alami Kekerasan di Tempat Kerja*. Inews.Id. <https://www.inews.id/finance/makro/46376-pekerja-perempuan-di-indonesia-alami-kekerasan-di-tempat-kerja>
- Indonesia, A. (2021). *Hak Perempuan dan Kesetaraan Gender*. Amnesty.Id. <https://www.amnesty.id/hak-perempuan-dan-kesetaraan-gender/>
-

- Iriyani, S. (2022). *Profil Situasi Kesenjangan Upah Pekerja Perempuan*. Ctss.Ipb.Ac.Id. <https://ctss.ipb.ac.id/2022/02/21/profil-situasi-kesenjangan-upah-pekerja-perempuan/>
- Isabella, M. A. C. (2022). *Sejarah dan Isi Deklarasi Universal HAM*. Kompas.Com. <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/01/03000011/sejarah-dan-isi-deklarasi-universal-ham->
- Kemnaker, B. H. (2021). *Menaker Ida: Pemerintah Terus Berkomitmen Melindungi Pekerja Perempuan*. Kemnaker.Go.Id. <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-pemerintah-terus-berkomitmen-lindungi-pekerja-perempuan>
- Khakim, M. (2017). *Penegakan Hukum dan Implementasi Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 tentang Persamaan Kedudukan di Hadapan Hukum*. <http://eprints.uad.ac.id/9925/>
- Lubis, A. M. (2022). *Data Bicara: Kesenjangan upah gender tak juga alami perbaikan, di mana letak masalahnya?* Theconversation.Com. <https://theconversation.com/data-bicara-kesenjangan-upah-gender-tak-juga-alami-perbaikan-di-mana-letak-masalahnya-190681>
- NurAini, A. N. (2021). *Pentingnya Memahami Arti Setara dan Sama Dalam Kesetaraan Gender*. Kompasiana.Com. https://www.kompasiana.com/ayunovia_1311/6153f26f01019008bb014062/pentingnya-memahami-arti-setara-dan-sama-dalam-kesetaraan-gender
- Purnamasari, D. M. (2002). *Keunggulan ekonomi Islam: mengkaji sistem ekonomi barat dengan kerangka ... - Syahid Muhammad Baqir Ash-Shadr - Google Books*. Pustaka Zahra. <https://books.google.co.id/books?id=62WCXXUCOxcC&printsec=frontcover&dq=ekonomi+islam&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwks47BwZzXAhUFS48KHd2FDY0Q6AEIMDAB#v=onepage&q=ekonomi islam&f=false>
- Reform, I. F. C. J. (n.d.). *Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia*. <https://icjr.go.id/deklarasi-universal-hak-asasi-manusia/>
- Roebig, T. D. (2020). *How Gender Discrimination Affects Women In The Workplace*. <https://Florinroebig.Com/>. <https://florinroebig.com/workplace-discrimination-women/>
- Statistik, B. P. (2023). *Jumlah kasus dan Persentase korban kekerasan terhadap perempuan yang mendapat layanan komprehensif 2017-2019*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/indicator/34/1823/1/jumlah-kasus-dan-persentase-korban-kekerasan-terhadap-perempuan-yang-mendapat-layanan-komprehensif.html>
- Sumurnasih, S. B. (n.d.). *Mengenal CEDAW, Konvensi mengenai Diskriminasi Terhadap Perempuan*. <https://www.parapuan.co/read/532808765/mengenal-cedaw-konvensi-mengenai-diskriminasi-terhadap-perempuan>,
-

Suryomenggolo, J. (2023). *4 Dampak UU Cipta Kerja dan PP Turunannya Bagi Buruh Perempuan*. Magdalene. <https://magdalene.co/story/uu-cipta-kerja-dampak-buruh-perempuan>

Susiana, S. (2019). Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–221. <https://dprexternal3.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/1266>

Syaldi. (2015). *Sejarah Gerakan Perempuan di Dunia*. Lakilakibaru.or.Id. <https://www.lakilakibaru.or.id/sejarah-gerakan-perempuan-di-dunia/>

Trisnanti, D. S. (2020). *UU Cipta Kerja, Patriarki dan Buruh Perempuan*. Detiknews. <https://news.detik.com/kolom/d-5205124/uu-cipta-kerja-patriarki-dan-buruh-perempuan>

Vonda. (2019). *Eleanor Roosevelt Wanita di Balik Pejuang Derajat Wanita Pekerja*. Vondanote.Com. <https://www.vondanote.com/inspiration/eleanor-roosevelt-wanita-di-balik-pejuang-derajat-wanita-pekerja/>



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).