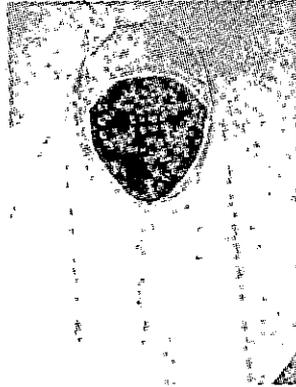


MASALAH-MASALAH TENAGA KERJA WANITA DI SEKTOR INFORMAL DAN PERLINDUNGAN HUKUMNYA



Oleh : Mila Karmila Adi *)

Dilematisme tentang pekerja wanita di sektor informal masih terus bergulir. Kekosongan hukum dalam masalah ini ternyata sangat mendukung semua upaya yang dilakukan pihak-pihak tertentu untuk semakin menyudutkan mereka. Meski faktor yuridis bukan satu-satunya penyebab ketersudutan pekerja wanita di sektor ini, namun, menurut Mila Karmila Adi dalam tulisan berikut, sangat mendesak kiranya untuk segera diberikan perlindungan yuridis yang lebih riil kepada mereka.

PENDAHULUAN

Bentuk keluarga pada umumnya ialah suami sebagai kepala keluarga dan bertanggung jawab untuk memenuhi segala kebutuhan hidup istri dan anak-anak. Prinsip ini telah dituangkan dalam Undang-Undang Perkawinan Indonesia tahun 1974 No. 1 pasal 34 ayat (1). Sedangkan istri mempunyai kedudukan dalam keluarga dengan kewajibannya mengatur rumah tangga sebaik-baiknya (pasal 34 ayat (2) UU. 1/1974).

Pada zaman sekarang bentuk keluarga seperti tersebut di atas, yaitu keluarga dengan konsep patriaki, sudah mulai mengalami perubahan seiring dengan perubahan dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat. Istri tidak hanya melaksanakan tugasnya dalam rumah tangga, tetapi juga bekerja di luar rumah untuk menambah pendapatan keluarga atau bahkan untuk meniti karir.

*) Mila Karmila Adi, SH., adalah staf pengajar pada FH. UII Yogyakarta.

Pada dasarnya perbedaan antara pria dan wanita dapat diwakili oleh dua konsep, yaitu jenis kelamin dan gender. Perbedaan jenis kelamin mengacu pada perbedaan fisik, terutama pada perbedaan fungsi reproduksi. Sementara itu gender merupakan interpretasi kultural atas perbedaan jenis kelamin. Gender membagi atribut dan pekerjaan menjadi "maskulin" dan "feminin".¹⁾

Perbedaan pandangan atas gender inilah yang masih merupakan suatu permasalahan konvensional dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Seorang wanita/istri, misalnya dalam kebudayaan Jawa dulu, adalah sebagai "konco wingking" (teman di belakang) suami. Di mana wanita mempunyai tugas "hanya" sekitar dapur-sumur-kasur, yaitu sebagai istri, ibu dari anak-anaknya dan ibu rumah tangga, sehingga menimbulkan suatu pandangan bahwa tempat wanita adalah berada di belakang suami. Sedangkan suami mempunyai kewajiban memenuhi kebutuhan keluarga, yaitu tugas untuk mencari nafkah, dimana dalam melaksanakan tugasnya lebih banyak keluar rumah dan berhubungan dengan publik.

Sebenarnya sudah sejak dahulu, wanita disamping melaksanakan tugas dalam rumah tangga juga bekerja di luar rumah (terutama wanita di pedesaan), walaupun pada awalnya bertujuan membantu suami untuk menambah pendapatan keluarga. Ikut sertanya wanita terjun dalam lingkungan kerja untuk menambah pendapatan keluarga, yaitu dianggap sebagai tenaga kerja peringkat kedua, telah

menjadi pandangan yang sejak lama bahkan sampai sekarang masih bertahan.

Terdorongnya wanita untuk bekerja memperoleh penghasilan selain karena motif ekonomi, juga karena keinginan untuk membentuk karir dan bahwa dalam pembangunan memerlukan tenaga kerja, dimana wanita merupakan sumber daya manusia dan bagian dari tenaga kerja yang dibutuhkan. Motif untuk terjun ke dunia kerja ini juga didukung oleh faktor-faktor yang memudahkan wanita bekerja, yaitu :²⁾

1. Faktor ideologis
2. Sifat pekerjaan
3. Peningkatan efisiensi pekerjaan di rumah tangga.
4. Kesempatan pendidikan yang sama
5. Persamaan dalam dunia pekerjaan (occupational equality).
6. Kemajuan bio medis

Faktor-faktor yang memudahkan wanita bekerja tersebut di atas telah mengakibatkan peningkatan jumlah angkatan kerja wanita pada tahun-tahun terakhir ini. Tercatat peningkatan proporsi angkatan kerja wanita dari 40% per tahun pada tahun 1988 menjadi 41,8% pada awal tahun 1994 dengan jumlah 6,3 juta atau 53% dari seluruh tambahan angkatan kerja selama Repelita V.³⁾

Dengan adanya pandangan bahwa secara fisik dan rawan oleh berbagai macam bahaya/ancaman, terutama tindakan pelecehan seksual secara fisik maupun psikis.

Kenaikan jumlah angkatan kerja

¹⁾ Barbara Rogers, *Domestication of Women* dalam Fauzie Rizal dkk (editor), *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, PT. Tiara Wacana, Yogyakarta, 1993, hal. 30.

²⁾ Suwarni Saljo, *Implikasi-Implikasi Sosial Budaya dari Wanita yang Bekerja* dalam Endang I. Sedijoprpto (editor), *Tenaga Kerja Wanita Indonesia*, Pusat Dokumentasi Ilmiah Nasional - LIPI, Jakarta, 1982, hal. 11.

³⁾ Cosmas Batubara, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia* dalam Fauzie Ridjal dkk (editor), *op. cit.*, hal. 38.

wanita yang ikut terjun di lapangan pekerjaan (baca: di luar rumah), yang bahkan lebih besar dari kenaikan angkatan kerja pria, dan semakin diakuinya peranan wanita dalam pembangunan, seharusnya juga diimbangi dengan peningkatan perlindungan hukum terhadapnya.

Dalam peraturan perundang-undangan kita, misalnya : Peraturan Pemerintah (PP) tahun 1981 No.8 tentang Perlindungan Upah, tidak dibedakan antara tenaga kerja wanita dengan tenaga kerja pria. Namun dalam kenyataannya terjadi banyak penyimpangan yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu yang ingin mengambil keuntungan sebanyak-banyaknya, disamping masih adanya pandangan wanita adalah tenaga kerja peringkat kedua.

Tulisan ini ditujukan sebagai tambahan bahan pemikiran baik bagi kalangan akademisi maupun praktisi, dalam rangka memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita, khususnya di sektor informal.

ALOKASI TENAGA KERJA WANITA DI SEKTOR INFORMAL.

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (pasal 1 Undang-undang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja No. 14 tahun 1969). Definisi tersebut mengandung arti yang luas, karena baik tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja (= bekerja di bawah perintah orang lain) maupun orang yang bekerja di luar hubungan kerja (= yang bertanggung jawab

secara mandiri) dan tanpa memandang jenis kelamin (pasal 2) adalah termasuk di dalam pengertian tersebut. Dapat pula disimpulkan bahwa semua orang yang mampu bekerja, baik di sektor formal maupun informal, adalah tenaga kerja dimaksud UU. No. 14/1969.

Sektor informal itu sendiri pertama kali diperkenalkan oleh K.Hart pada tahun 1972 di dalam studinya di Ghana yang kemudian dikembangkan oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 1973.⁴⁾ Batasan sektor informal ini belum ada kesepakatan, antara lain:⁵⁾

1. Menurut Hidayat, sektor informal di Indonesia pada umumnya tidak mempunyai hubungan formal dengan pemerintah ataupun sistem perbankan. Pada umumnya sektor informal tidak tergantung pada bahan-bahan maupun teknologi impor, dan jalur pemasaran hasil-hasilnya sangat kurang.
2. Menurut Squire, sektor informal adalah mereka yang bekerja sendiri ataupun usaha-usaha yang mempunyai pekerja kurang dari lima orang. Peraturan upah minimum dan faktor-faktor institusional kurang berpengaruh terhadap penghasilan pekerjaan ini karena suplai tenaga kerja biasanya dalam keadaan berlebih yang menyebabkan penghasilan tetap rendah.

Dari pengertian-pengertian diatas, maka pada dasarnya sektor informal adalah sektor yang tidak terkena oleh Undang-Undang upah minimum, dan meliputi semua lapangan

⁴⁾ Zainab Bakir dan Cris Manning, **Angkatan Kerja di Indonesia; Partisipasi, Kesempatan dan Pengangguran**, PPK-UGM, Rajawali, Jakarta, 1984, hal. 119.

⁵⁾ *Ibid.*, hal. 120.

kerja upahan dan bukan upahan di luar sektor-sektor publik, manufaktur berskala besar, pertambangan dan perkebunan.⁶⁾

Dalam melakukan usahanya, sektor informal juga mempunyai ciri-ciri tersendiri. Ciri pokok usaha yang tergolong sektor informal, antara lain:⁷⁾

1. Kegiatan usaha umumnya, tidak sangat tergantung pada kerjasama banyak orang dan sistem pembagian kerja yang ketat. Dengan demikian dapat dilakukan oleh perorangan atau keluarga, atau usaha bersama antara beberapa orang atas kepercayaan pribadi tanpa perjanjian tertulis.
2. Skala usaha relatif kecil. Modal usaha, modal kerja dan omset penjualan umumnya kecil.
3. Umumnya tidak mempunyai ijin usaha seperti halnya dalam bentuk Firma atau Perseroan Terbatas.
4. Membuka usaha atau untuk bekerja di sektor ini relatif lebih mudah daripada di perusahaan formal.
5. Penghasilan relatif rendah.
6. Keterkaitan sektor informal dengan usaha-usaha lain sangat kecil, kebanyakan usaha-usaha sektor informal berfungsi sebagai produsen atau penyalur kecil yang langsung melayani konsumen.
7. Kehadiran sektor informal terutama di kota-kota sering dianggap menimbulkan kerugian sosial seperti dalam bentuk kemacetan lalu lintas, mengganggu kesehatan, ketertiban

dan keindahan kota, sehingga mereka secara lambat laun terdorong ke pinggiran kota.

Kemampuan sektor informal dalam menyerap angkatan kerja yang ada ternyata sangat besar, yaitu sekitar 75% dari seluruh angkatan kerja. Peranan sektor informal ini patut dihargai, karena di satu pihak berfungsi sebagai katup pengaman, dan dilain pihak telah memberikan kesempatan kerja kepada sebagian besar pertambahan angkatan kerja, walaupun dengan produktivitas rendah dan penghasilan relatif kecil.⁸⁾

Dalam menganalisa kegiatan ekonomi penduduk, biasanya dilakukan alokasi angkatan kerja menurut sektor atau lapangan usahanya. Sektor atau lapangan usaha yang ada biasanya terbagi atas: sektor "Agriculture/A" (pertanian, perikanan, perkebunan, kehutanan, peternakan), sektor "Manufacture/M" (pertambangan, manufaktur, bangunan listrik dan air) dan sektor "Services/S" (perdagangan, transportasi, keuangan dan jasa).⁹⁾

Wanita Indonesia terutama menonjol keterlibatannya dalam sektor dagang, seperti juga wanita Singapura dan Muangthai. Status kerja wanita dalam kegiatan ekonomi banyak dihubungkan dengan kenyataan bahwa banyak wanita di negara berkembang bekerja sebagai pekerja keluarga.¹⁰⁾

Diduga pekerja keluarga di sektor jasa dan dagang lebih banyak terdapat pada sektor informal, yang tidak menuntut pendidikan dan ketrampilan tinggi.¹¹⁾

⁶⁾ Lyn Squire, *Kebijaksanaan Kesempatan Kerja di Negara-negara Sedang Berkembang*, UI. Press, Jakarta, 1982, hal. 148.

⁷⁾ Cosmas Batubara, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*, Depnaker RI., Jakarta, 1988, hal. 71-72.

⁸⁾ *Ibid.*, hal. 61.

⁹⁾ Zainab Bakir & Chris Manning, *op. cit.*, hal. 116.

¹⁰⁾ *Ibid.*, hal. 135.

¹¹⁾ *Ibid.*, hal. 138.

MASALAH-MASALAH YANG MELIPUTI TENAGA KERJA WANITA DI SEKTOR INFORMAL

Pada dasarnya masalah-masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja wanita di sektor informal adalah sama dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja wanita di sektor formal. Masalah-masalah tersebut antara lain:

1. Tingkatan pendidikan tenaga kerja wanita umumnya masih rendah, sehingga mereka sebagian besar ditempatkan pada bidang-bidang yang tidak memerlukan pendidikan dan ketrampilan khusus, dan ini juga berpengaruh terhadap upah yang mereka terima.
2. Masih adanya perbedaan upah antara tenaga kerja pria dan wanita pada bidang kerja yang sama nilainya.
3. Tenaga kerja wanita rawan oleh tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerjanya.
4. Kesempatan kerja yang relatif lebih terbatas, karena adanya pandangan bahwa kodrat wanita (tugas reproduksi) akan menambah beban bagi majikan dan mengurangi produktivitas kerja.
5. Tidak adanya pembatasan jam kerja dan juga perlindungan akan kesehatan dan keselamatan kerja.

Bidang-bidang kerja di sektor informal yang biasanya dapat dimasuki oleh tenaga kerja wanita memang bermacam-macam dan memberikan kesempatan kerja yang cukup luas, akan tetapi sektor ini sendiri menghasilkan produktivitas yang rendah, sehingga upah/penghasilan yang diterima juga rendah. Sektor-sektor kerja informal yang biasanya dimasuki oleh tenaga kerja wanita, misalnya adalah sebagai pembantu rumah tangga, "babysitter", pedagang kaki lima, pedagang di pasar, usaha-

usaha rumah tangga dan sebagainya, walaupun memang ada sebagian kecil yang dapat memperoleh penghasilan besar.

Disamping wanita bekerja untuk menambah penghasilan atau bahkan sebagai pencari nafkah yang utama dalam keluarganya, maka mereka juga masih diharuskan memenuhi kewajiban untuk melaksanakan tugas dalam rumah tangganya. Sedangkan pria sendiri, apabila kurang dapat melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi nafkah keluarganya, maka mereka umumnya tidak dituntut untuk ikut membantu melaksanakan tugas dalam rumah tangga. Hal inilah yang mengakibatkan wanita mempunyai jam kerja lebih banyak, baik untuk bekerja di luar rumah dan juga melaksanakan tugas dalam rumah tangganya.

Persamaan hak dalam pendidikan dan persamaan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah diakui di Indonesia dalam pasal 27 ayat (2) dan pasal 31 ayat (1) UUD 1945. Kesempatan ini harus dicapai dengan sebaik-baiknya oleh wanita (tenaga kerja) Indonesia untuk membuktikan bahwa mereka mampu berprestasi tinggi. Hal ini harus ditekankan pada tenaga kerja wanita di Indonesia, karena kenaikan jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia ternyata tidak diikuti dengan kenaikan kualitas manusianya, sehingga taraf kehidupan mereka sebagian besar juga masih rendah.

Untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, kini bukanlah menjadi suatu masalah lagi, karena kesempatan yang ada sekarang terbuka lebar baik untuk pria maupun untuk wanita. Namun disini diperlukan partisipasi aktif, baik dari pihak pekerja (yang mandiri dan yang dibawah perintah orang lain) maupun dari pihak majikan, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan bersama. Disamping itu juga, semakin tinggi tingkat pendidikan para pekerja tersebut, maka mereka

akan semakin menyadari kewajiban dan haknya.

Selain tingkat pendidikan tenaga kerja wanita yang relatif masih rendah dan juga didukung oleh masih adanya pandangan bahwa wanita itu adalah makhluk yang lemah (fisik maupun psikis), penuh kelembutan dan ketelitian, sehingga mereka ditempatkan pada bidang-bidang yang dianggap sesuai dengan kodrat mereka (terutama bidang jasa). Bidang-bidang kerja yang ditempati oleh tenaga kerja wanita, umumnya bidang-bidang yang dianggap tidak memerlukan pendidikan dan ketrampilan khusus, sehingga produktivitas dan upah yang mereka terima juga tergolong lebih rendah.

Menurut pendapat Ken Suratiyah, upah wanita bahkan lebih rendah dibandingkan pria, karena sebagian wanita itu bekerja di rumah sendiri, sehingga tidak sepenuhnya bisa bekerja. Tentu saja hal ini melanggar Undang-Undang No. 8/1957 dan Peraturan Pemerintah No. 8/1981 tentang Perlindungan Upah.¹²⁾

Tenaga kerja wanita juga rawan oleh adanya tindakan pelecehan seksual. tindakan pelecehan seksual yang menimpa wanita pekerja, dapat terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya. Misalnya kasus menimpa 27 orang pembantu rumah tangga wanita asal Indonesia yang bekerja di Hongkong, disamping masalah upah yang dibawah standar upah minimum, tidak diberi libur mingguan dan libur besar, juga terjadinya *sexual harassment* yang dilakukan oleh majikannya.¹³⁾ Perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita terhadap tindakan-tindakan pelecehan seksual saat ini masih belum mencukupi, walaupun bagi para pelakunya dapat dijangkau dengan pasal-pasal yang tercantum

dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana kita, khususnya pasal 285-291 KUHP.

Tenaga kerja yang bekerja di bawah perintah orang lain, mempunyai kedudukan yang lemah. Ia membutuhkan perlindungan dari orang yang mempekerjakannya, ia membutuhkan upah sebagai penghasilan untuk mempertahankan hidupnya. Majikan berkewajiban memberikan perlindungan dan pengayoman bagi tenaga kerjanya, apabila ia memperlakukan orang yang berada dalam lindungannya dengan tidak baik, maka hukuman yang dijatuhkan seharusnya lebih berat.

Secara fisik maupun psikis, wanita memang berbeda dengan pria, namun hal ini tidak boleh dijadikan sebagai alasan untuk melakukan perbedaan dalam pemberian hak-hak pekerja wanita dengan pekerja pria, dalam bidang pekerjaan yang sama nilainya. Dalam kenyataan kita msaih banyak menemukan, selain perbedaan upah antara pria dan wanita, ternyata juga masih terjadi perbedaan dari segi lainnya. Misal adanya tunjangan untuk tenaga kerja pria yang telah berkeluarga, sedangkan untuk tenaga kerja wanita yang telah berkeluarga tidak diberi tunjangan dan dianggap sebagai tenaga kerja yang masih lajang.

Ada juga hak-hak pekerja wanita yang semestinya menjadi kewajiban majikan, sering tidak diberikan karena dianggap tidak diminta oleh pihak pekerja. Seperti hak cuti pada hari pertama dan kedua haid, cuti hamil dan bersalin, dalam hal ini memang diperlukan keaktifan dari pihak pekerja, namun banyak kasus yang terjadi apabila ada permintaan cuti seringkali majikan mengijinkan dengan syarat upah pekerja dipotong atau tidak dibayarkan untuk masa tersebut. Sehingga pada akhirnya pihak pekerja

12) Kedaulatan Rakyat, Senin 8 November 1993, hal.2.

13) Tati Krisnawaty dan Yanty Muhtar, **Pembantu Rumah Tangga Mencari Keadilan**, dalam **Demokrasi di Balik Keranda**, Catatan hak-hak Asasi Manusia di Indonesia, YLBHI, Jakarta, 1992, hal. 238.

tidak berani meminta hak cuti tersebut karena takut kehilangan sebagian atau bahkan seluruh upah, yang seharusnya diterima selama masa cuti.

Bagi tenaga kerja wanita memang ada pembatasan-pembatasan tertentu dalam melakukan pekerjaannya, yaitu dalam rangka pemberian perlindungan terhadap keselamatannya (kesehatan dan kesusilaannya), terdapat dalam pasal 7 sampai pasal 9 Undang-Undang Kerja nomor : 12/1948, antara lain :

- a. Wanita tidak boleh bekerja pada malam hari (pukul 22.00 malam - 05.00 pagi).
- b. Wanita tidak boleh bekerja di dalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan dari dalam tanah.
- c. Wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatannya serta kesusilaannya.

Pembatasan-Pembatasan tersebut ada pengecualiannya, yaitu jika pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita, atau berhubungan dengan kepentingan atau kesejahteraan umum. Namun pengecualian tersebut dapat dilaksanakan apabila dipenuhi syarat-syarat untuk menjaga kesehatan dan kesusilaan tenaga kerja wanita itu, misalnya tersedianya kendaraan antar jemput pihak dari perusahaan.

Hal-hal inilah, yaitu pemberian hak-hak khusus bagi pekerja wanita dalam rangka tugas reproduksinya serta pembatasan-pembatasan dalam melakukan pekerjaan, yang membuat pihak majikan sering enggan untuk menerima tenaga kerja wanita, sehingga lapangan kerja yang tersedia untuk wanita, juga terbatas. Masalah lain yang dihadapi oleh tenaga kerja wanita di sektor informal adalah eksploitasi jam

kerja yang dijalani oleh tenaga kerja, terutama sebagai pembantu rumah tangga.

Kedudukan mereka sangat lemah, baik dari segi upah yang tidak sebanding dengan banyaknya kerja yang dilakukan, jam kerja yang tidak ada pembatasan (hampir 24 jam penuh setiap hari) dan pengabdian kepada majikan yang harus dijalani, seakan-akan mereka adalah milik dari majikan.

Tentang waktu kerja dan waktu istirahat ini sebenarnya telah ditentukan dalam UU. 12/1948, yaitu tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari 40 jam seminggu. Waktu istirahat sedikit-dikitnya setengah jam setelah 4 jam bekerja terus-menerus dan tiap minggu sedikit-dikitnya ada satu hari istirahat, serta adanya libur hari raya.

Dalam praktek pelaksanaannya, ternyata terhadap tenaga kerja sebagai pembantu rumah tangga ini tidak dapat diterapkan sesuai peraturan tersebut. Hubungan kerja antara pembantu rumah tangga dengan majikannya yang biasanya bersifat kekeluargaan, terkadang semakin membuat kedudukan pihak pekerja menjadi lemah. Umumnya mereka menerima upah yang didasarkan kehendak majikan, sedangkan pekerjaan yang ada menuntut tanggung jawab yang berat, dimana seringkali mereka harus mengorbankan nyawa untuk menjaga harta benda majikan.

Masalah-masalah tersebut di atas, bagi tenaga kerja wanita di sektor informal, semakin diperlemah dengan kenyataan bahwa peraturan perundang-undangan yang ada belum dapat menjangkau untuk memberikan perlindungan hukum kepada mereka. Masalah perlindungan hukum inilah sebenarnya yang menjadi masalah utama bagi tenaga kerja di sektor informal, tenaga kerja wanita. Di mana dalam kenyataannya, walaupun bagi tenaga kerja di sektor formal sudah ada peraturan perundang-

undangan yang mengatur, namun dalam prakteknya masih terdapat banyak penyimpangan-penyimpangan. Apalagi bagi tenaga kerja di sektor informal yang belum ada peraturan perundang-perundangannya.

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA WANITA DI SEKTOR INFORMAL

Pengertian tenaga kerja dalam pasal 1 UU.14/1969 memang meliputi pula tenaga kerja di sektor informal, namun dalam kenyataannya belum ada peraturan perundang-perundangan yang mengatur lebih lanjut tentang tenaga kerja di sektor ini, baik masalah upah, keamanan dan keselamatan kerja. Peraturan mengenai perlindungan upah misalnya, yaitu PP. No. 8/1981, di dalamnya menyebutkan tentang pengertian pengusaha dan tenaga kerja yang hanya terbatas dalam lingkup suatu perusahaan, sehingga untuk PP ini hanya melindungi tenaga kerja di sektor formal saja.

Demikian juga peraturan perundang-perundangan lain, misalnya UU.No.1/1970 tentang Keselamatan Kerja, UU. No.12/1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, dan PP. No.21/1954 tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh.

Di dalam Buku III Bab 7A Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), pasal 1601-d sampai 1601-g, menyebutkan tentang pembuatan Perjanjian Kerja, yang secara implisit menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan baik tertulis maupun lisan. Namun dalam kenyataannya akan menyulitkan pihak pekerja apabila terjadi perselisihan dengan majikannya, yaitu untuk membuktikan adanya perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan.

Seperti kasus-kasus penganiayaan pembantu rumah tangga yang terjadi akhir-akhir ini, sebagaimana diberitakan di media cetak

koran maupun majalah. Dimana pihak majikan yang melakukan penganiayaan, hanya dapat dijangkau dengan pasal-pasal pidana penganiayaan (pasal 351 KUHPidana). Sedangkan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka pihak pekerja akan mengalami kesulitan dalam menuntut hak-haknya, baik melalui pengadilan maupun arbitrase di Departemen Tenaga Kerja.

Perlindungan hukum yang ada pada saat ini, juga hanya memberikan perlindungan kepada wanita dalam kedudukannya sebagai istri, yaitu dengan UU.No.1/1974 tentang Perkawinan. Sedangkan perlindungan hukum kepada kedudukan wanita sebagai tenaga kerja, belum ada.

Konvensi ILO tahun 1979 tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita, khususnya di lapangan pekerjaan, sebenarnya juga memberikan perlindungan yang tidak sedikit. Namun setelah diratifikasinya konvensi tersebut, melalui UU. No.71/1984, masih diperlukan peraturan pelaksanaannya agar berlaku secara efektif. Hak-hak yang diatur di dalam konvensi tersebut antara lain:

1. Hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia;
2. Hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerangan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
3. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dari pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan dan fasilitas kerja, dan hak memperoleh latihan kejuruan dan latihan ulang, termasuk masa kerja sebagai magang, latihan kejuruan dan latihan ulang.
4. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama, maupun

persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan

5. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain, ketidakmampuan untuk bekerja maupun hak atas masa cuti yang dibayar.
6. Hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

Peraturan-peraturan yang ada dalam kenyataannya belum berlaku efektif, juga karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi, antara lain :

- a. Faktor budaya, yaitu masih berlakunya nilai-nilai atau norma-norma yang berasal dari konsep "patriarki" sebagai suatu ideologi yang tidak banyak mengalami perubahan. Faktor ini menimbulkan pandangan bahwa wanita adalah tenaga kerja peringkat kedua, atau dengan kata lain bahwa kerja yang dilakukan oleh wanita di sektor publik adalah kerja sampingan. Sehingga hak-hak yang diterimanya juga dibedakan dengan pekerja utama/peringkat pertama (pekerja pria).
- b. Faktor sosial, yaitu karena adanya pandangan bahwa kedudukan wanita dalam masyarakat bahwa wanita tidak seharusnya bekerja di luar rumah, sehingga keberadaan wanita yang bekerja di luar rumah dianggap berbahaya atau rawan oleh bahaya, khususnya oleh tindakan pelecehan seksual.

- c. Faktor ekonomi, yaitu bahwa secara ekonomis tenaga kerja wanita akan banyak merugikan pihak majikan, karena adanya biaya yang berkaitan dengan tugas reproduksi wanita., antara lain cuti haid, cuti hamil dan sebagainya. Disamping itu produktivitas wanita juga dianggap lebih rendah, karena banyaknya waktu istirahat yang diberikan.

PENUTUP

Masalah-masalah yang dihadapi tenaga kerja wanita di sektor informal sedemikian kompleks, karena tingkat partisipasi angkatan kerjanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor budaya, sosial dan ekonomi. Faktor-faktor ini yang menentukan peranan wanita dalam kehidupan masyarakat sebagai istri, ibu dan juga sebagai bagian dari sumber daya manusia dalam pembangunan.

Sedangkan seperti yang telah kita bahas di atas, maka peraturan perundang-perundangan yang ada belum dapat menjangkau keberadaan tenaga kerja wanita di sektor informal, terutama dalam menghadapi masalah-masalah disekitarnya. Sehingga untuk saat ini merupakan suatu hal yang sangat mendesak adanya peraturan perundang-perundangan yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di sektor informal, khususnya tenaga kerja wanita, untuk menjalankan peranannya dalam berpartisipasi sebagai bagian dari sumber daya manusia dalam pembangunan.

Kalaupun peraturan perundang-perundangan yang diharapkan belum dapat terwujud, maka sebaiknya para pembentuk hukum dapat menciptakan produk-produk hukum yang dapat menyelesaikan masalah-masalah yang ada melalui putusan-putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap.

DAFTAR PUSTAKA

Cosmas Batubara, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*, Depnaker RI, Jakarta, 1988.

Endang I. Sedijoprpto (Editor), *Tenaga Kerja Wanita Indonesia*, Pusat Dokumentasi Ilmiah Nasional-LIPI, Jakarta, 1982.

Fauzie Rizal dkk (Editor), *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, PT. Tara Wacana, Yogyakarta, 1993.

Lyn Square, *Kebijaksanaan Kesempatan Kerja di Negara-Negara Sedang Berkembang*, UI Press, Jakarta, 1982.

Zainab Bakir & Chris Manning, *Angkatan Kerja di Indonesia; Partisipasi, Kesempatan dan Pengangguran*. PPK-UGM; Rajawali, Jakarta, 1984.

T.p., *Demokrasi di balik Keranda*, Catatan Keadaan Hak-hak Asasi Manusia di Indonesia 1992, YLBHI, Jakarta, 1992.

Harian Kedaulatan Rakyat, Senin, 8 Nopember 1993. ■