

BAB IV

KESIMPULAN

Dari analisis diatas, penulis dapat merumuskan kesimpulan sebagai berikut, Konvensi CEDAW PBB hadir untuk memenuhi hak wanita dengan mengatur dalam beberapa pasal salah satunya pasal 11 mengenai tenaga kerja dan Indonesia telah meratifikasi sejak tanggal 24 juli 1984. Permasalahan utama yang menjadi objek perlindungan terhadap wanita adalah perlindungan kependudukan wanita dalam bidang politik dan pekerjaan. Indonesia sendiri telah memiliki kebijakan yang bertujuan untuk tercapainya hak – hak yang sama antara laki – laki dan perempuan.

Dalam pekerjaan, hak tersebut meliputi hak untuk bekerja sebagai hak asasi manusia, kebebasan untuk memilih profesi, pekerjaan dan pelatihan, hak atas imbalan, tunjangan yang sama, termasuk perlakuan sama terhadap kerja yang bernilai sama, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, larangan pemutusan tenaga kerja (PHK) atas dasar kehamilan atau status perkawinan, cuti hamil, pengadaan fasilitas sosial, termasuk sarana penitipan anak, perlindungan khusus terhadap pekerjaan yang berbahaya selama hamil. Hal tersebut yang sering dialami para tenaga kerja wanita Indonesia yang bekerja di negara lain khususnya Malaysia.

Tenaga kerja wanita seringkali terdiskriminasi secara samar, artinya bila dalam sektor formal, para stake holder memberikan upah atau kedudukan yang berbeda antara laki – laki dan perempuan bukan beralasan gender. Hal tersebut terjadi melihat kenyataan bahwa secara alami dimana perempuan tidak mampu meyetarakan

produktifitasnya dengan laki – laki karena atribut alamianya seperti menstruasi, kehamilan, menyusui, dan lain – lain. Maka disitulah terjadi diskriminasi secara samar dimana perempuan akan menyadari bahwa tidak mampu seproduktif laki – laki.

Permasalahan mulai timbul saat para tenaga kerja wanita Indonesia di Malaysia sebagian besar berada dalam sektor informal dimana perlindungan terhadap pekerja di sektor tersebut sangatlah lemah. Kekerasan yang menimpa tenaga kerja wanita migrant sepertinya tak pernah ada hentinya. Malaysia menjadi negara dengan urutan pertama tenaga kerja wanita Indonesia yang mengalami tindak kekerasan. Jenis kasus yang menimpa tenaga kerja wanita Indonesia tersebut bermacam – macam, namun yang paling banyak adalah terkait PHK, pelanggaran kontrak, gaji yang tidak dibayar, waktu dan beban kerja yang tidak sesuai kontrak. Banyak faktor yang mendorong wanita bekerja sebagai buruh upahan atau masuk dalam sektor informal di negara lain, salah satunya adalah keinginan untuk memperbaiki taraf hidup keluarga namun tidak disertai dengan kesiapan pendidikan yang baik sehingga hanya mampu bekerja dalam sektor informal.

Tolak ukur sederhana yang dapat digunakan untuk melihat apakah perbedaan gender itu menimbulkan ketidakadilan atau tidak adalah jika sudah ada anggapan bahwa perempuan tidaklah rasional dalam mengambil keputusan karena mengikuti emosional sehingga tidak mampu mengambil keputusan penting, kemudian perempuan dianggap sebagai perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah tambahan, sedangkan laki – laki sebagai pencari nafkah tambahan sehingga

terjadilah perbedaan upah atau tunjangan yang didapat antara laki – laki dan perempuan. Dikatakan terjadi diskriminasi juga karena adanya tindak kekerasan baik secara fisik maupun mental seperti yang dialami perempuan sebagai istri dalam rumah tangga, pelecehan seksual, eksploitasi seks dan pornografi.

Diskriminasi juga terjadi saat adanya beban ganda yang dialami oleh perempuan, dimana apabila perempuan bekerja di luar rumah mereka masih tetap memiliki kewajiban pekerjaan di dalam rumah. Namun apabila perempuan tersebut telah memaksimalkan tanggung jawabnya di wilayah publik, maka pekerjaan rumah tetap akan dilimpahkan kepada perempuan lain dalam arti pembantu rumah tangga. Marjinalisasi yang dialami perempuan juga merupakan bentuk diskriminasi dimana banyaknya pekerja perempuan dipabrik yang rentan terhadap PHK dikarenakan tidak memiliki ikatan formal dari perusahaan dengan alasan – alasan gender, seperti sebagai pencari nafkah tambahan, pekerja sambilan, sampai dengan faktor reproduksinya seperti menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Perubahan dari system pertanian tradisional kepada system pertanian modern juga menjadi salah satu contoh memarjinalkan pekerja perempuan.

Melihat permasalahan tersebut maka konvensi CEDAW lahir untuk membahas mengenai berbagai hal yang berguna untuk memperjuangkan hak – hak wanita yang belum sepenuhnya disadari oleh masyarakat. Kurangnya kesadaran tersebut berawal dari lingkup kecil keluarga, dimana anak perempuan sudah sejak lahir dididik menjadi manusia yang bersifat lembut, pasif, tergantung dan bukan pengambil keputusan. Sebaliknya, anak laki – laki dididik menjadi manusia yang

aktif, agresif, mandiri dan dominan. Sehingga dalam kehidupan, terdapat ekspektasi yang berbeda antara laki – laki dan perempuan.

Dalam konvensi CEDAW, pasal 11 mengatur tentang penghapusan diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan yang di bagi lagi menjadi 3 (tiga) bagian. Dalam pasal tersebut, tertulis bahwa tiap negara peserta wajib membuat peraturan – peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap perempuan dilapangan pekerjaan dengan tujuan menjamin hak – hak yang sama antara laki – laki dan perempuan, khususnya kesempatan kerja yang sama, bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia, hak untuk memilih profesi dengan bebas dengan mendapat fasilitas dan tunjangan yang sama, dan hak atas perlindungan dan keselamatan kerja yang sama. Telah diatur pula bahwa negara peserta wajib membuat peraturan untuk melarang dengan dikenakan sanksi, tindakan pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan, peraturan untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula, dan untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orangtua menggabungkan kewajiban – kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan meningkatkan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat – tempat penitipan anak.

TKI migrant di Malaysia adalah yang terbesar jumlahnya jika dibandingkan tenaga kerja dari negara lain. Sepanjang tahun 2011, Malaysia juga merupakan negara

yang berada di urutan kedua sebagai negara tujuan TKI dan di tahun 2012 menjadi negara tujuan pertama bagi para TKI. Berdasarkan data yang penulis terima, angkatan kerja TKI migran setiap tahunnya adalah didominasi oleh wanita. Hal tersebut disebabkan oleh terbatasnya kesempatan kerja bagi perempuan di daerah asal. Sehingga banyak perempuan yang bermigrasi ke negara lain dengan harapan mendapat kesempatan kerja dan dapat memperbaiki perekonomian keluarga. Negara seperti Malaysia banyak yang membutuhkan tenaga kerja sebagai asisten rumah tangga, sehingga adanya kesempatan bagi perempuan untuk bekerja dan mendapat upah lebih besar dengan pekerjaan yang tidak membutuhkan pendidikan tinggi di banding jika di negara sendiri.

Bekerja di negara lain menjadikan TKI khususnya wanita rentan terhadap tindak diskriminasi, perbedaan budaya dan bahasa menjadi salah satu pemicunya. Pemerintah Indonesia telah mengupayakan berbagai kebijakan untuk melindungi hak – hak TKI. Melalui beberapa kementerian, pemerintah Indonesia membuat suatu kebijakan yaitu merevisi undang – undang nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja. Undang – undang baru nantinya diharap dapat lebih melindungi hak – hak TKI dibanding dengan undang – undang nomor 39 tahun 2004 yang hanya lebih memperhatikan penempatan TKI. Revisi undang – undang tersebut merupakan upaya optimalisasi perlindungan TKI di luar negeri. Pemerintah juga telah mengupayakan nota kesepahaman atau MoU dengan Malaysia tentang perlindungan dan penempatan TKI yang sebelumnya sempat dibekukan. Isi dari nota kesepahaman baru tersebut meliputi kewajiban paspor yang dipegang sendiri oleh TKI, hak atas

mendapatkan libur selama sehari dalam seminggu dan apa bila TKi yang bersangkutan tidak mengambil hari libur tersebut maka TKI tersebut wajib diberi upah secara proposional, dan kewajiban pembayaran gaji dan upah yang lebih terstruktur.

Namun dalam mengupayakan kebijakan perlindungan TKI tersebut, masih terdapat kelemahan yang juga diakui oleh pemerintah seperti kurangnya persiapan tenaga kerja yang masih belum cukup kuat kualifikasinya pada akhirnya kurang dapat diandalkan. Cara *recruitment* yang kurang tepat tidak seperti dalam sektor formal, juga menjadi gambaran bahwa masih terjadi kelemahan – kelemahan. Tenaga kerja migrant perempuan sendiri memiliki permasalahan antara lain minimnya informasi yang didapat baik itu tentang pekerjaan, keberangkatan hingga informasi kemana harus mengadu jika menghadapi tindak diskriminasi. Kurangnya pendidikan yang diperoleh oleh TKI khususnya wanita sehingga di negara lain wanita lebih banyak bekerja dalam sektor informal karena kebanyakan dari wanita yang bekerja sebagai tenaga kerja migrant tersebut hanya berpendidikan SD dan SMP.