

Diskriminasi Gender dan Tindakan Asusila terhadap Wanita dalam Dunia Pekerjaan

Osihanna Meita Kasih*¹

Yuni Amanda²

Hannatrie Syalsabillah³

Sefrina Linda Adilla Putri⁴

Angelica Nathaniella⁵

Diani Sadiawati⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum,

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Indonesia

*e-mail: 2310611073@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2310611045@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2310611046@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2310611075@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴,
2310611080@mahasiswa.upnvj.ac.id⁵, dianisadiawati@upnvj.ac.id⁶

Abstrak

Keadilan dan Kesetaraan Gender di Indonesia telah dipelopori oleh RA Kartini sejak tahun 1908 dengan tujuan persamaan derajat wanita nusantara atas ketidakadilan yang terjadi pada zaman dahulu. Tetapi Diskriminasi Gender dan Tindakan Asusila terhadap Wanita dalam Dunia Pekerjaan masih sering terjadi, sehingga permasalahan ini menjadikannya sebuah ancaman, gangguan, dan hambatan dalam dunia pekerjaan. Penelitian ini dilatarbelakangi karena banyaknya korban yang diperlakukan tidak adil, hanya karena perbedaan gender yang menjadikan stereotipe bahwa perempuan masih dianggap lemah dan tidak mampu bekerja seperti laki-laki. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui alasan terjadinya tindakan diskriminasi dan asusila terhadap pekerja wanita dalam dunia pekerjaan, bentuk-bentuk perlakuan diskriminasi terhadap wanita dalam dunia pekerjaan, dan menciptakan upaya pencegahan atas tindakan diskriminasi dan asusila terhadap wanita di dunia pekerjaan. Dalam mendapatkan data atau bukti terkait tindakan yang dialami oleh korban, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif melalui Google Form sebagai media respon korban. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa diskriminasi gender terhadap wanita sering terjadi di dunia kerja dengan hasil 73,3% masih terjadi di ruang lingkup dunia pekerjaan. Kemudian hasil 96,7% tindak asusila dalam dunia pekerjaan masih sering terdengar. Diskriminasi dan tindakan asusila memang sangat sulit dihilangkan dalam kebiasaan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan kegiatan sosialisasi yang mampu mengubah pola pikir masyarakat mengenai kesetaraan gender utama dalam ketenagakerjaan, dan pemerintah juga harus berperan secara tegas dalam menegakkan hukum dan peraturan untuk menjaga setiap warganya dalam berbagai aspek.

Kata kunci: Diskriminasi, Tindakan Asusila, Wanita, Dunia Pekerjaan

Abstract

The pursuit of Justice and Gender Equality in Indonesia has been pioneered by RA Kartini since 1908, aiming for the equal status of Indonesian women due to the injustices prevalent in the past. However, Gender Discrimination and Indecent Acts against Women in the work World still frequently occur, making it a threat, disturbance, and obstacle in the work sphere. This research is motivated by the numerous victims who have been treated unfairly simply because of gender differences, reinforcing the stereotype that women are still considered weak and incapable of working like men. The objective of this study is to understand the reasons behind acts of discrimination and indecency against female workers in the professional world, the various forms of discriminatory treatment against women in the workplace, and to create preventive measures against acts of discrimination and indecency towards women in the professional arena. In obtaining data or evidence related to the experiences of victims, a quantitative descriptive research method was employed using Google Forms as a response medium for victims. The research results demonstrate that gender discrimination against women often occurs in the workplace, with 73.3% still occurring within the scope of the professional world. Furthermore, 96.7% indicate that indecent acts in the workplace are still frequently heard of. Gender discrimination and indecent acts are indeed challenging to eradicate from societal norms. Therefore, socialization activities are needed to alter societal perspectives regarding primary gender equality in employment, and the government must play a decisive role in enforcing laws and regulations to safeguard its citizens in various aspects.

Keywords: Discrimination, Misconduct, Women, Workplace

PENDAHULUAN

Fenomena tindak asusila dan diskriminasi bukanlah menjadi hal baru di Indonesia, bahkan jika dilihat berdasarkan kasus yang terus bermunculan maka dapat disimpulkan bahwa grafik kasus diskriminasi dan tindak asusila di Indonesia cenderung naik atau mengalami peningkatan. Diskriminasi adalah suatu tindakan tidak adil yang dapat merugikan seseorang atau kelompok berdasarkan karakteristik seperti ras, jenis kelamin, usia, atau orientasi seksual. Tindakan diskriminasi dapat bersifat langsung atau tidak langsung. Gender adalah sebuah istilah untuk mendeskripsikan peran, tanggung jawab, sifat, dan perilaku yang dilekatkan pada perempuan dan laki-laki sebagai hasil dari konstruksi sosial. Hingga kini, isu gender tiada habisnya menjadi topik perbincangan hangat oleh seluruh masyarakat. Hal ini utamanya terjadi karena pengaruh ideologi hegemoni dalam budaya patriarki yang masih tetap dipertahankan hingga era modern saat ini (Fachrani, 2015)¹. Hal tersebut menimbulkan berbagai dampak, salah satunya ialah tindakan diskriminasi gender. Diskriminasi gender adalah perlakuan tidak setara antara laki-laki dan perempuan yang memengaruhi pengalaman hidup suatu individu. Diskriminasi gender menjadi salah satu bentuk diskriminasi yang paling sering terjadi dalam kehidupan manusia sehari-hari, tindakan diskriminasi gender dapat dengan mudah kita temui di berbagai tempat. Data dari UNICEF menunjukkan, 1 dari 4 perempuan berusia antara 15-19 tahun tidak diperkerjakan atau mendapat pendidikan layak dibandingkan 1 dari 10 anak laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi gender biasanya dialami oleh kaum perempuan.

Perempuan begitu rentan terhadap seluruh ketidakadilan yang berujung pada tindakan diskriminasi. perempuan sering kali ter-gambarkan sebagai manusia yang ter-marginalkan, yang sampai saat ini terus melekat hingga menyebabkan perempuan dinilai sebagai makhluk yang lemah dan minim kegunaan (Sakina & A., 2017). Diskriminasi gender terhadap perempuan bisa terjadi karena berbagai faktor seperti norma budaya yang memihak pada laki-laki, ketidaksetaraan akses terhadap pendidikan dan pekerjaan, serta stereotip gender yang masih kuat di masyarakat. Upaya untuk mengatasi masalah ini memerlukan perubahan sikap budaya, kebijakan yang inklusif, dan pendidikan yang mempromosikan kesetaraan gender. Padahal, sudah seharusnya perempuan memiliki hak dan kesempatan yang setara dengan gender lainnya.

Seiring berjalannya waktu, dengan adanya teknologi dan banyaknya agenda pembangunan ekonomi maka muncullah suatu budaya, kebiasaan, kebutuhan, dan pola pikir yang baru. Adanya pola pikir dan rasa kemanusiaan mengenai kesetaraan gender menghendaki perempuan dan laki-laki menikmati status setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensi bagi keutuhan dan kelangsungan rumah tangga secara proporsional. Sejalan dengan hal tersebut semakin banyak wanita yang bekerja untuk membantu suami dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Perkembangan budaya dan zaman membuat kesetaraan gender semakin terlihat sehingga wanita dan pria dapat merasakan hak yang sama. Begitupun dengan jumlah kebutuhan yang semakin meningkatkan membuat wanita semakin yakin untuk mengambil andil bekerja atau mencari nafkah dalam sebuah rumah tangga.

(Khotimah, 2009) Selama satu dekade terakhir, keikutsertaan perempuan di lingkungan tenaga kerja mengalami peningkatan yang cukup nyata, meskipun persentasinya lebih kecil jika dibandingkan dengan laki-laki. Perubahan ini menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan di dalam kegiatan ekonomi Indonesia. Namun, struktur angkatan kerja perempuan masih dalam tingkat pendidikan yang rendah. Sebagian besar wanita masih berkibrah di sektor informal atau pekerjaan yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan canggih atau spesifik. Dalam perspektif gender, persentase tenaga kerja perempuan dan laki-laki di sektor informal adalah 40% wanita, dan 60% laki-laki. Selanjutnya, wanita terus mengalami tindak diskriminasi lainnya seperti imbalan kerja, upah wanita yang lebih sedikit daripada pria dalam pekerjaan-pekerjaan yang sebanding, wanita sulit untuk naik jabatan karena dianggap tidak mampu untuk memegang tanggung jawab atau pekerjaan yang besar, pekerjaan wanita dipersulit karena wanita dianggap mudah diatur dan diperlukan sebagai mana orang lain ingin memperlakukannya, mudah munculnya stigma buruk dari sesama rekan kerja, dianggap lemah dan tidak mampu melakukan sesuatu dibandingkan laki-laki.

Engelbertus Wendratama, peneliti PR2Media memberi pernyataan dalam Peluncuran Survei dan Diskusi Publik “Melawan Diskriminasi Gender di Perusahaan Media”, bahwa sebanyak 16,8 persen responden menyatakan mengalami diskriminasi gender dalam hal remunerasi di tempat mereka bekerja. Ini mencakup gaji pokok, bonus dan tunjangan. Survei itu juga menemukan sebanyak 29,6 persen responden jurnalis perempuan mengalami diskriminasi dalam hal tugas peliputan. Perilaku cabul juga bisa pada pekerja wanita karena relasi kuasa yang tidak konsisten, di mana wanita memiliki posisi yang pas-pasan dibandingkan dengan kaum laki-laki. pelecehan dapat terjadi berupa verbal seperti bujukan intim yang tidak diharapkan, gurauan ataupun pesan intim yang terus menerus, mengirim pesan yang menghina, pendapat yang sugestif ataupun cabul, ungkapan sexist menimpa baju, badan ataupun kegiatan intim wanita, permintaan pelayanan intim yang dinyatakan dengan ancaman tidak langsung ataupun terbuka. (kurniangsih, 2003). Hal seperti ini tentu saja diatur dalam Undang-undang mengenai ketenagakerjaan dan perlunya penegakan hukum yang kuat untuk semua pelaku diskriminasi dan tindakan asusila kepada pekerja perempuan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan fokus masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengapa terjadi diskriminasi gender terhadap wanita dalam dunia pekerjaan?
2. Apa saja bentuk diskriminasi yang terjadi pada wanita dalam dunia pekerjaan?
3. Bagaimana tindakan asusila dapat terjadi pada wanita dalam dunia pekerjaan?
4. Bagaimana upaya pencegahan terhadap tindakan diskriminasi dan asusila terhadap pekerja wanita dalam dunia pekerjaan?

Tujuan dari penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Menganalisis alasan terjadinya tindakan diskriminasi dan asusila terhadap pekerja wanita dalam dunia pekerjaan
2. Menganalisis bentuk-bentuk diskriminasi terhadap wanita dalam dunia pekerjaan
3. Menciptakan upaya pencegahan atas tindakan diskriminasi dan asusila terhadap wanita di dunia pekerjaan

Dengan hasil dari penelitian ini, penulis mengharapkan adanya hasil yang bermanfaat sebagai berikut:

1. Diskriminasi Gender Terhadap Pekerja Wanita Dalam Dunia Pekerjaan
2. Tindakan Asusila Terhadap Pekerja Wanita Dalam Dunia Pekerjaan
3. Upaya Pencegahan Terhadap Tindakan Asusila dan Diskriminasi Dalam Dunia Pekerjaan

TINJAUAN PUSTAKA

Setelah peneliti melakukan telaah terhadap beberapa penelitian, ada beberapa yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Yang pertama peneliti berhasil temukan ialah yang mengungkapkan bahwa kecenderungan terjadinya diskriminasi gender terhadap perempuan dalam pembangunan disebabkan faktor budaya patriarki yang selalu menempatkan posisi laki-laki diatas perempuan. Dari teori feminisme sosialis yang telah dijabarkan untuk menuntut keadilan agar tidak membedakan mereka dengan laki-laki dalam pemberian upah, dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk cuti kerja sesuai dengan kebutuhan seperti cuti hamil, cuti haid, dan menyusui anak. (Hutasoit, 2020).

Yang kedua peneliti berhasil temukan yang membahas mengenai kejahatan terhadap korban tindak asusila pada kaum perempuan sebagai korban sangatlah kompleks dalam kaitannya dengan pelanggaran hak asasi perempuan, yang merupakan bagian dari hak asasi manusia. Banyak jenis pelanggaran yang telah terjadi pada korban, seperti pornografi, perkosaan, pencabulan, dan perdagangan perempuan.

METODE

Metode Penelitian dalam pembuatan artikel ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui google form. Format yang diambil melalui penjelasan korban yang pernah mengalami diskriminasi gender dan tindakan asusila pada wanita dalam dunia pekerjaan. Tujuan dari metode kuantitatif deskriptif untuk

menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga lebih memperkuat analisa peneliti dalam membuat suatu kesimpulan, dimana hasil penelitian diperoleh dari hasil perhitungan indikator-indikator variable penelitian kemudian dipaparkan secara tertulis oleh penulis.

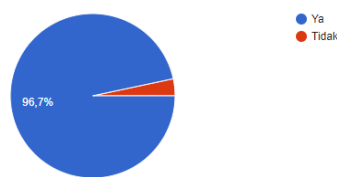
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian dari penyebaran angket kepada wanita baik dari kalangan wanita pekerja maupun wanita yang belum bekerja yaitu sebagai berikut pertanyaan dan hasil nya.

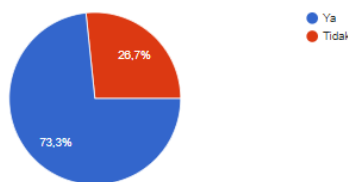
1. Apakah anda setuju bahwa diskriminasi gender masih sering terjadi terhadap wanita dalam dunia pekerjaan

Apakah anda sering mendengar tindakan asusila yang terjadi pada wanita dalam dunia pekerjaan?
30 jawaban



Gambar 1.2

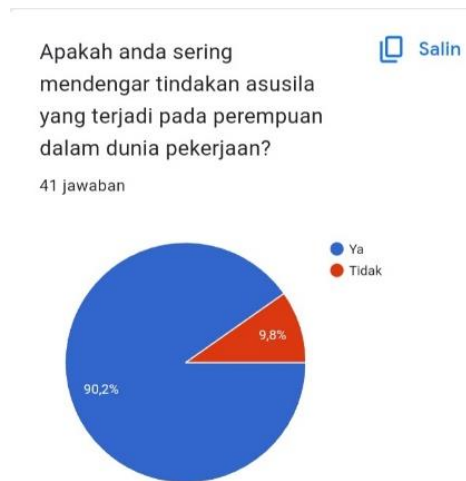
Apakah anda setuju bahwa diskriminasi gender masih sering terjadi terhadap wanita dalam dunia pekerjaan?
30 jawaban



Gambar 1.2

Berdasarkan (Gambar1.1) menunjukkan bahwa diskriminasi gender terhadap wanita masih sering terjadi dalam dunia kerja yang memiliki hasil presentase sebesar 90,2% perempuan yang belum bekerja menyetujui adanya ketidaksetaraan gender bagi wanita dalam dunia kerja. Diskriminasi jenis kelamin berdampak pada penempatan wanita sebagai manusia yang berfungsi reproduktif semata, sekaligus dianggap rendah. Lalu Sebagian wanita memilih dengan alasan tidak menyetujui yang memiliki hasil 9,8%. Lalu pada (Gambar 1.2) menunjukkan bahwa diskriminasi gender terhadap wanita dalam dunia kerja juga memiliki hasil yang tinggi, presentase sebesar 73,3% dan yang tidak menyetujui mendapatkan hasil yang krusial sebesar 26,7%. Diskriminasi ini berupa adanya stigma buruk dari sesama rekan kerja dan upah yang tidak setara. Lalu adanya perbedaan jabatan yang dianggap wanita tidak mampu memimpin, tidak kompeten, bahkan dianggap lemah dengan alasan gender. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa wanita yang belum bekerja maupun wanita yang sudah bekerja sama-sama menyetujui masih banyaknya ketidaksetaraan pada wanita dalam dunia kerja.

2. Apakah anda sering mendengar tindakan asusila yang terjadi pada wanita dalam dunia kerja?



Gambar 1.3

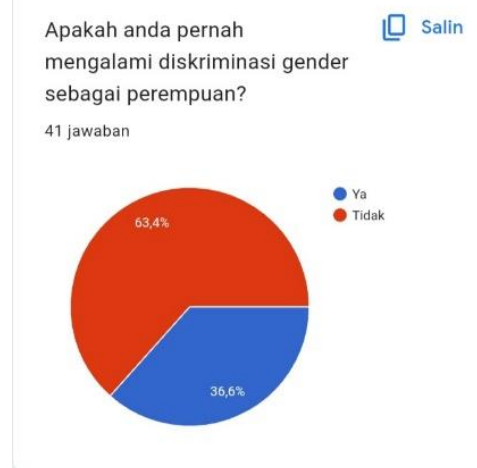


Gambar 1. 4

Berdasarkan presentase pada gambar (bab.1.3) pada angket wanita yang belum bekerja menunjukkan hasil 90,2% telah menyetujui, sering mendengar adanya tindakan asusila terhadap, wanita dalam dunia kerja, dan tidak sedikit pula yang memberikan jawaban tidak menyetujui yaitu sebesar 9,8%. Dengan rentannya wanita diperlakukan tindak kesusilaan dalam masyarakat, presentase wanita pekerja yang menyetujui sebesar 96,7%, dari 3,3% yang tidak menyetujui, dikarenakan sebagian dari mereka mengatakan tindakan asusila yang sering dialami oleh wanita dalam dunia kerja antara lain adalah pelecehan seksual.

Pelecehan seksual di tempat kerja seringkali terjadi, terutama bagi tenaga kerja wanita. Bentuk pelecehan seksual ini dapat berupa tindakan memaksa secara fisik maupun non-fisik, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan atau fisik yang bersifat seksual, atau perilaku lain yang bersifat seksual yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan, atau terintimidasi.

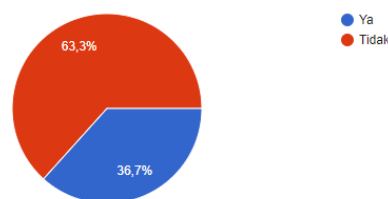
3. Apakah anda pernah mengalami diskriminasi gender sebagai wanita?



Gambar 1.5

Apakah anda pernah mengalami diskriminasi gender sebagai wanita dalam pekerjaan anda?

30 jawaban



Gambar 1.6

Berdasarkan hasil persentase pada (Gambar 1.5) wanita yang belum bekerja menyatakan suara telah mengalami diskriminasi gender sebesar 63,4% dan sebagian yang tidak pernah mengalami sebesar 36,6%. Lalu pada (Gambar 1.6) mendapatkan hasil dari wanita pekerja menyatakan bahwa pernah mengalami diskriminasi gender dalam pekerjaannya, yaitu sebesar 63,3% dari hasil 36,7% yang menyatakan tidak mengalami.

Rata-rata dari hasil angket menyatakan wanita memiliki masalah tidak adanya pemberian kesempatan yang sama dengan laki-laki, Diskriminasi ini juga ditandai dengan sikap ketidakseimbangan dan ketidakadilan seorang pekerja wanita di tempat kerja yang disebabkan oleh konstruksi gender maupun pola relasi kuasa adanya doktrin pola pikir yang sudah tertanam dalam masyarakat bahwa wanita tidak harus sekolah tinggi dan berkarir sehingga tidak adanya dukungan wanita untuk terus maju untuk membuktikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan pekerja wanita di Indonesia lebih didominasi oleh diskriminasi kesenjangan upah, tidak adanya kesetaraan untuk mendapatkan, melakukan, dan kesempatan. Hal ini terdapat beberapa peraturan perundang-undang nasional Indonesia yang melarang diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan mempromosikan kesempatan yang sama, lalu Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah masih banyak wanita yang menghadapi hambatan – hambatan dalam kariernya *Glass Ceiling* atau hanya menjadi mitos belaka bagi karier wanita saat ini

Pembahasan

A. Diskriminasi Gender terhadap Perempuan dalam dunia Pekerjaan

Persepsi bahwa perempuan lemah merupakan label yang diabadikan dalam

berbagai konteks. Penting menyadari bahwa perempuan mempunyai kekuatan dan ketahanan dalam diri mereka sendiri. Pemikiran atau pemberian label pada tindakan merendahkan perempuan ditunjukkan seperti persepsi bahwa perempuan mudah dipengaruhi dan tidak mampu memiliki tanggung jawab yang serius. Persepsi mengenai perempuan sebagai pihak yang lemah sering kali berakar pada budaya masyarakat yang memegang teguh prinsip patriarki, dimana laki-laki secara tradisional diberi peran dominan dalam berbagai aspek kehidupan, sehingga menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender. Hal tersebut dilihat dari ketimpangan distribusi kekuasaan, sumber daya, dan peluang antara laki-laki dan perempuan, serta ekspektasi yang dibebankan pada individu berdasarkan gender. Ketidaksetaraan gender ini berkontribusi pada pelestarian persepsi perempuan sebagai perempuan yang lemah. Pentingnya untuk menantang dan membongkar perspektif dan kesenjangan ini untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil di mana setiap individu tidak dibatasi oleh prasangka berdasarkan gender mereka. Mengakui dan menghargai kekuatan dan kemampuan perempuan sangat penting untuk mendorong kesetaraan gender dan memberdayakan perempuan untuk berkembang dalam semua aspek kehidupan. Banyak bukti bahwa perempuan tidaklah lemah, baik secara fisik maupun mental. Secara umum diskriminasi gender dalam dunia pekerjaan di latarbelakangi oleh adanya keyakinan gender yang keliru di tengah-tengah masyarakat. Dalam artikel ini, kami menggunakan cara dengan menyebarkan kuisioner pada mahasiswa dan pekerja, hasil menunjukkan bahwa 90,2% perempuan yang belum bekerja menyetujui adanya ketidaksetaraan gender bagi wanita dalam dunia kerja dan 73,3% perempuan yang sudah bekerja setuju bahwa adanya ketidaksetaraan gender bagi wanita dalam dunia kerja. Hal tersebut menunjukkan angka yang tinggi dan membuktikan bahwa banyak wanita yang setuju bahwa mereka mendapatkan diskriminasi dalam dunia pekerjaan. Peran gender yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan juga menjadi suatu penyebab dari ketimpangan dan ketidaksetaraan gender. Wanita yang dianggap lemah diharapkan untuk tetap menjadi ibu rumah tangga yang sibuk mengurus anak dan suami di rumah saja dan akan kesulitan mengerjakan dua pekerjaan sekaligus sebagai pekerja di kantor dan ibu rumah tangga. Beberapa hal yang menyebabkan tindakan diskriminasi pada perempuan dalam dunia pekerjaan adalah:

1. Marginalisasi perempuan dalam dunia pekerjaan

Marginalisasi adalah proses peminggiran yang dialami kelompok tertentu karena adanya perbedaan jenis kelamin yang dapat mengakibatkan kelompok tersebut mengalami kemiskinan (Afandi, 2019). Proses marginalisasi terhadap perempuan dapat dilihat dari berbagai hal dan contoh, seperti yang dilansir dari CNN Indonesia (2020), ratusan buruh melakukan demo di depan Gedung DPR untuk mendesak pemerintah agar lebih memperhatikan pekerja perempuan. Hal ini karena buruh perempuan masih mendapat diskriminasi upah dan paling rentan terkena PHK, terutama bagi perempuan yang hamil dan melahirkan. Asfinawati, Direktur YLBHI (dalam Lesmana & Pramudita, 2021) menyatakan bahwa alasannya adalah karena perempuan dianggap bukan penopang keluarga sehingga kerap menjadi pihak yang lebih dulu terkena PHK. Pengaturan hak bekerja di Indonesia, didasarkan pada ketentuan Pasal 28 D (2) UUD NRI 1945, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

2. Stereotip dan penyalahgunaan peran perempuan

Stereotipe gender adalah keyakinan tentang karakteristik, atribut, dan perilaku anggota kelompok tertentu (Hosang & Bhui, 2018). Beberapa bentuk stereotip yang terjadi adalah laki-laki adalah sosok yang kuat dan tepat untuk menjadi pemimpin, sedangkan perempuan adalah sosok yang emosional dan lemah secara fisik sehingga lebih cocok di rumah menjadi ibu rumah tangga. Tindakan stereotip seperti ini akan membentuk tindakan diskriminasi dan membedakan posisi perempuan dan laki-laki dalam dunia pekerjaan sesuai dengan pikiran masyarakat sendiri. Bentuk stereotip lainnya adalah anggapan bahwa perempuan tidak dapat naik jabatan karena perempuan

dianggap terlalu emosional dan tidak kuat secara fisik untuk memegang tanggung jawab yang besar dalam sebuah pekerjaan. Hal seperti ini lah yang membuat pihak perusahaan enggan memberikan kesempatan yang besar pada perusahaan bahkan menerima perempuan untuk bekerja. Selain stereotip, penentuan peran perempuan dalam masyarakat juga membentuk adanya tindakan diskriminasi. Perempuan mengalami hamil, melahirkan, dan menyusui yang membuat perempuan memerlukan banyak cuti dibandingkan laki-laki sehingga perempuan dianggap tidak ideal bahkan dapat merugikan pihak perusahaan.

B. Tindak Asusila Terhadap Perempuan

Pelecehan seksual di tempat kerja merupakan segala tindakan dalam lingkungan kerja dan biasanya budaya *toxic* budaya tempat kerja yang menyinggung ke arah perilaku menyimpang seksual dan melanggar hukum adalah pelecehan. Beberapa tindakan yang termasuk dalam pelecehan seksual yang sering kali tidak disadari bahwa perilaku tersebut sudah masuk dalam ranah tindak asusila adalah berbicara cabul, pornografi, mengolok-olok dengan bahasa seksual di depan umum, lelucon yang seksual hingga menyinggung perasaan seseorang. Pelecehan seksual di tempat kerja tak hanya biasa dilakukan oleh orang-orang dengan jabatan lebih tinggi. Terkadang pelecehan seksual justru datang dari rekan kerja sesama karyawan. Lingkungan kerja yang membuat tidak nyaman atas perilaku dan tindakan tidak pantas yang dilakukan oleh rekan kerja sehingga memengaruhi pekerjaan adalah salah satu contoh lingkungan kerja yang tidak bersahabat dan bisa terjadi karena terbiasanya adanya pelecehan seksual.

Pemikiran masyarakat yang menganggap bahwa perempuan itu makhluk lemah, dan tidak akan mampu melawan kekerasan atau pelecehan apa pun, sehingga pelecehan dan tindakan kekerasan baik itu secara fisik, seksual, dan psikologi perempuan sering terjadi terhadap perempuan. Pada saat sekarang ini banyak sekali kasus-kasus pelecehan dan kekerasan yang terjadi terhadap perempuan, pelecehan dan tindakan kekerasan tidak hanya terjadi di malam hari, dan dalam keadaan sepi, tetapi pelecehan juga sering terjadi di siang hari bahkan di ruang publik seperti di dunia pendidikan, di dalam rumah tangga, bahkan dilingkungan masyarakat sekali pun. Tindakan pelecehan ini sungguh sangat merusak kehidupan perempuan baik secara fisik dan mental perempuan dan bahkan dapat berdampak buruk bagi masa depannya. Kesetaraan Gender saat ini masih menjadi perdebatan disebabkan karena masih adanya belenggu Budaya Patriarki yang melekat di masyarakat. Sehingga sering kali, perempuan dianggap rendah bahwa tugas perempuan hanya sekadar pekerjaan domestik. Sehingga, jika untuk masuk ke dalam ranah kepemimpinan, pekerjaan perempuan dipandang sebelah mata dan akan membawa dampak yang negatif terhadap masyarakat. Terdapat banyak bentuk tindakan asusila, pelecehan, dan kekerasan yang dialami perempuan, seperti menyentuh payudara atau bokong seseorang tanpa seizin atau bahkan meminta izin di sertai dengan ancaman, menatap hingga membuat tidak nyaman, melakukan kekerasan seksual seperti pemerkosaan, membuat suara seperti seseorang yang sedang melakukan berhubungan seksual, mengeluarkan komentar seksual kepada apa pun yang di kenakan oleh wanita, mengajak melakukan tindakan seksual dengan ancaman yang ditujukan kepada pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada jurnalis dalam Peluncuran Survei dan Diskusi Publik “Melawan Diskriminasi Gender di Perusahaan Media”, terdapat kebiasaan buruk yang sering dilakukan narasumber untuk meminta dijamu, ditemani oleh jurnalis perempuan sehingga hal tersebut memberi kerjaan ekstra bagi jurnalis perempuan, yang tidak dialami oleh jurnalis laki-laki. menurut KUHP pelecehan seksual atau perbuatan cabul yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan, dapat dijerat dengan Pasal 294 ayat (2) angka 1 KUHP yaitu diancam pidana penjara paling lama 7 tahun pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatan adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya.

C. Perspektif Wanita tidak perlu bekerja

1. Perempuan dituntut mengurus keluarga

Perempuan Indonesia, terutama yang berusia di bawah 30 tahun, mengalami perbedaan pendapatan yang signifikan bila dibandingkan dengan laki-laki. Apabila perempuan telah mencapai usia di atas 30 tahun, dengan posisi tinggi di kantor perbedaan ini kian menipis. Sayangnya, tidak banyak perempuan yang bertahan untuk bekerja hingga posisi yang tinggi.

Tuntutan masyarakat bagi perempuan untuk memilih keluarga adalah akarnya. Hal ini membuat banyak perempuan yang memilih untuk resign dan mengurus keluarga, atau pindah memilih pekerjaan dengan waktu yang lebih fleksibel dengan upah yang lebih kecil.

2. Sulit kembali bekerja setelah melahirkan

Apabila memilih untuk kembali bekerja setelah memiliki anak dan menyusui, perempuan akan mengalami berbagai kesulitan, terutama tekanan masyarakat bahwa perempuan sebaiknya tidak bekerja dan mengurus anak. Apabila perempuan *resign* saat melahirkan dan melamar kerja kembali, kemungkinan baginya untuk dipanggil di sesi *interview* akan lebih kecil daripada laki-laki atau perempuan yang belum memiliki anak.

D. Ketidaksetaraan Upah pekerja Laki-Laki dan Perempuan

Dari Badan Pusat Statistik dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, saat ini, masih terjadi kesenjangan gaji antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Meski selalu terjadi kenaikan upah untuk perempuan Indonesia dari tahun ke tahun, upah yang diterima oleh perempuan selalu lebih rendah daripada upah yang diterima laki-laki. Padahal, telah ada kebijakan anti diskriminasi upah antara laki-laki dan perempuan, tepatnya pada Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100.

Laki-laki sering kali dianggap lebih kompeten untuk bekerja oleh calon recruiter. Hal ini akan berujung pada kurangnya kesempatan bekerja untuk perempuan. Akibatnya, hal ini bisa menurunkan upah rata-rata yang diterima oleh perempuan.

E. Upaya mencegah Tindakan Asusila dan Diskriminasi Dalam Dunia Pekerjaan

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Mengenai kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan dinyatakan adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan di pasar kerja seperti berikut: Pasal 5: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan". Pasal 6: "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Oleh karena itu perlunya kesadaran hukum dan penegakan hukum yang tegas bagi setiap pihak yang melanggar hukum atau undang-undang untuk kepentingan sendiri. Penggunaan platform yang ada juga dapat digunakan untuk menyuarakan kesetaraan dan bantuan bentuk sosialisasi terkait kesetaraan yang dilakukan secara intensif serta peran pemerintah sebagai pembentuk kebijakan. pemerintah memegang peranan krusial contohnya dalam pengesahan uu tpks, untuk menghindari tindakan ini setiap orang mesti paham terkait undang-undang ini bahwa perempuan memiliki hak untuk bersuara dan melapor segala bentuk diskriminasi yang dilakukan dalam dunia pekerjaan. Hak pekerja perempuan juga telah diatur ke dalam beberapa konvensi internasional, seperti lain Konvensi International Labour Organization (ILO) No.100 dan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Upah yang Setara dan Pengupahan bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Disebutkan dalam konvensi itu, "Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apa pun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh"

Selanjutnya, Pasal 88 ayat (1) UU No. 13/2003 menyatakan dengan tegas dan jelas bahwa, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Karena itu tindakan asusila, pelecehan, dan kekerasan sangat ditentang dalam berbagai aspek berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan melihat fenomena yang terkait dengan adanya pelecehan seksual di tempat kerja maka solusi yang dapat dilakukan adalah dengan melaporkan kejadian tersebut agar ditindaklanjuti oleh atasan ataupun serikat pekerja sehingga menemukan jalan tengah melalui musyawarah ataupun perundingan dengan pihak-pihak yang bersangkutan baik itu pelaku, korban serta atasan ataupun perwakilan dari perusahaan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1). Jika musyawarah yang telah dilakukan tidak dapat mencapai kata mufakat.

KESIMPULAN

Diskriminasi dan tindakan asusila memang sangat sulit dihilangkan dalam kebiasaan masyarakat. Kasus mengenai diskriminasi dan pelecehan seksual yang terjadi pada wanita tidak pernah berhenti setiap harinya. Tindakan diskriminasi dan asusila tentu saja bukan hal yang diinginkan oleh korban bahkan hal tersebut dapat menimbulkan kerugian besar bagi para korban. Tindakan diskriminasi dan asusila yang terjadi pada wanita tentu saja terjadi karena rendahnya kesadaran dan pola pikir masyarakat mengenai peran wanita dalam berbagai aspek utamanya dalam dunia pekerjaan. Wanita dianggap lebih lemah dibandingkan laki-laki dan laki-laki dianggap lebih mampu melakukan pekerjaan besar dibandingkan wanita karena pikiran bahwa wanita tidak mampu mengemban tanggung jawab yang besar seperti laki-laki. Sedangkan tempat kerja di dominasi oleh laki-laki pada sistem manajemen dan adanya dominasi kekuatan laki-laki lebih besar dari wanita.

Diperlukan kegiatan ataupun sosialisasi yang mampu mengubah pola pikir masyarakat mengenai kesetaraan gender utama dalam ketenagakerjaan. Pemerintah juga harus tegas dalam menegakkan hukum dan peraturan untuk menjaga setiap warganya dalam berbagai aspek. Kesetaraan gender di tempat kerja telah diatur dalam Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Dan Pasal 6 “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” serta penolakan dan tindakan tegas akan tindakan pelecehan atau asusila yang dilakukan atasan kepada pekerjanya terutama wanita, seperti yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(UU 13/2003) mengatur bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dan pidana penjara paling lama 12 tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp300 juta menurut UU TPKS

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dengan para pekerja wanita di dunia pekerjaan mengenai tindakan diskriminasi dan asusila yang terjadi pada wanita di dunia pekerjaan, dapat disimpulkan bahwa diskriminasi gender terhadap wanita sering terjadi di dunia kerja dengan hasil 73,3% masih terjadi di ruang lingkup dunia pekerjaan dan hasil 96,7% tindak asusila dalam dunia pekerjaan masih sering terdengar dalam dunia pekerjaan.

Diskriminasi gender tidak hanya merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia, tetapi juga membatasi potensi dan kontribusi yang dapat dibawa oleh setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin. Tindakan asusila, di sisi lain, bukan hanya merupakan pelanggaran terhadap norma moral, tetapi juga merugikan kesejahteraan emosional dan psikologis korban. Dengan mengungkapkan isu-isu ini, kita membuka pintu untuk perubahan yang diperlukan di semua lapisan masyarakat. Tentu saja, mengatasi masalah ini memerlukan kolaborasi dan tekad bersama. Kami, sebagai masyarakat, perlu membangun kesadaran yang lebih besar tentang dampak negatif dari perilaku diskriminatif dan asusila. Pendidikan yang inklusif, advokasi yang

gigih, dan penerapan hukum yang adil harus menjadi bagian dari strategi kami dalam menciptakan lingkungan yang aman dan setara.

Langkah pertama menuju perubahan adalah pengakuan bahwa masalah ini ada, dan kita memiliki tanggung jawab bersama untuk mengatasi mereka. Setiap tindakan kecil, dari mendidik diri sendiri hingga mendukung organisasi yang berjuang melawan ketidaksetaraan dan pelecehan, dapat membawa perubahan yang signifikan. Sebagai penutup, mari bersama-sama berkomitmen untuk menciptakan dunia yang lebih adil dan aman bagi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin. Hanya dengan bersatu dan berusaha bersama, kita dapat menghapuskan diskriminasi gender dan tindakan asusila dari masyarakat kita. Ini bukan hanya tugas sekelompok orang, tetapi tanggung jawab kita semua. Mari kita bersatu dalam upaya kita untuk mewujudkan dunia di mana setiap individu dihormati, diberdayakan, dan bebas dari rasa takut.

DAFTAR PUSTAKA

- Setara, Sahabat. (2022). Apa itu Gender <https://sahabatsetara.id/apa-itu-gender/>
- Litha, Yohanes. (2022). Survei: Jurnalis Perempuan Alami Diskriminasi Gender di Tempat Kerja. VOA, <https://www.google.com/amp/s/www.voaindonesia.com/amp/survei-jurnalis-perempuan-alami-diskriminasi-gender-di-tempat-kerja-/6607927.html>
- Sarina & Ahmad, Ridwan, (2021). DISKRIMINASI GENDER TERHADAP PEREMPUAN PEKERJA DI KAWASAN INDUSTRI MAKASSAR. *Pinisi Journal Of Sociology Education Review*, 1, 64-71. <https://ojs.unm.ac.id/jser/article/download/21166/13377>
- Widyanto, Taufiq, (2014). Perlindungan Hak Perempuan Korban Perbuatan Asusila Ditinjau Dari Prespektif Hukum Pidana. *Jurnal Skripsi*, <http://e-journal.uaajy.ac.id/6004/1/JURNAL.pdf>
- Maulida, Bonita, & Dwi, Ellyana. (2022). Marginalisasi, Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. *Buletin Konsorium Psikologi Ilmiah Nusantara*, 8, <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/1043-marginalisasi-bentuk-diskriminasi-terhadap-perempuan>
- Hidayati, Khairina, (2021). Masihkah Ada Kesenjangan Gaji antara Perempuan dan Laki-laki. *Glints*. <https://glints.com/id/lowongan/kesenjangan-gaji-karena-gender/>
- Munawaroh, Nafiatul, (2022). Jika Ada Pelecehan Seksual di Tempat Kerja, Lakukan Ini. *Hukum Online.Com*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/jika-ada-pelecehan-seksual-di-tempat-kerja--lakukan-ini-cl881>