

Hak Atas Pekerjaan Bagi Perempuan Pada Perusahaan Ojek Online Berdasarkan Prinsip Kesetaraan Substantif dan Prinsip Non Diskriminasi

Virgayani Fattah

virgayani.fattah@gmail.com

Universitas Tadulako

How to cite:

Virgayani Fattah, 'Hak Atas Pekerjaan Bagi Perempuan Pada Perusahaan Ojek Online Berdasarkan Prinsip Kesetaraan Substantif dan Prinsip Non Diskriminasi' (2022) Vol. 5 No. 3 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 26 April 2022;
Diterima 23 Mei 2022;
Diterbitkan 27 Mei 2022.

DOI:

10.20473/jd.v5i3.35810

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



Abstract

Equality is a pillar for every democratic society that has the goal of achieving social justice and human rights. The fact is that in every community and activity environment, women are subjected to different treatment in law and reality. This situation is both caused and exacerbated by discrimination in the family, community, and workplace. In general, granting rights to women is the same as granting rights to men, this also applied to the right to employment. Women may work in various fields, inside or outside their homes, either independently or with other people, with government or private institutions, as long as the work is carried out in an atmosphere of respect and courtesy. Women can maintain their religion and avoid the negative impacts of the job on themselves and their environment. The Reformation Order was the most progressive period in the protection of human rights in Indonesia. Various laws and regulations were issued during this period, including legislation on the right to employment for women. This is an effort by the government to eliminate discrimination based on sex which is included in various laws and regulations. The law is required to be fair and gender-responsive to ensure the fulfillment of women's rights, as well as the right to work for women in the online taxi sector. Based on the principle of equality and the principle of non-discrimination, men and women have equal rights or opportunities to participate in every aspect of social and state life, so that if there is discrimination against women, it is a form of violation of women's rights.

Keywords: Equality; Non-Discrimination; Women's Right.

Abstrak

Kesetaraan merupakan pilar bagi setiap masyarakat demokratis yang mempunyai cita-cita mencapai keadilan sosial dan hak asasi manusia. Kenyataannya dalam setiap lingkungan masyarakat dan lingkungan kegiatan, perempuan menjadi sasaran dari perlakuan yang berbeda dalam hukum maupun dalam kenyataan yang sesungguhnya. Keadaan ini disebabkan dan juga diperburuk oleh adanya diskriminasi di dalam keluarga, masyarakat dan tempat kerja. Pada umumnya pemberian hak bagi perempuan sama dengan pemberian hak kepada laki-laki, demikian halnya dengan hak atas pekerjaan. Perempuan boleh bekerja dalam berbagai bidang, di dalam ataupun di luar rumahnya, baik secara mandiri maupun bersama orang lain, dengan lembaga pemerintah ataupun swasta, selama pekerjaan tersebut dilakukannya dalam suasana terhormat dan sopan, selama mereka dapat memelihara agamanya, serta

dapat menghindari dampak-dampak negatif dari pekerjaan tersebut terhadap diri dan lingkungannya. Orde Reformasi merupakan periode paling progresif dalam perlindungan hak asasi manusia. Berbagai peraturan perundangan-undangan keluar pada periode tersebut, termasuk peraturan perundangan-undangan tentang hak bekerja bagi perempuan. Hal ini merupakan upaya pemerintah untuk menghilangkan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin yang dicantumkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Hukum dituntut untuk berkeadilan dan responsif gender untuk menjamin terpenuhinya hak asasi perempuan, demikian halnya terhadap hak atas pekerjaan bagi perempuan di sektor ojek online. Berdasarkan Prinsip Kesetaraan dan Prinsip Non-Diskriminasi antara laki-laki dan perempuan mempunyai hak atau kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara, sehingga apabila terjadi diskriminasi terhadap perempuan, hal itu merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak asasi perempuan.

Kata Kunci: Kesetaraan; Non-Diskriminasi; Hak Perempuan.

Copyright © 2022 Virgayani Fattah

Pendahuluan

Hak untuk bekerja merupakan salah satu hak yang utama, tidak hanya dalam kelompok hak ekonomi sosial dan budaya (hak ekosob)¹ tetapi juga dalam lingkup hak asasi manusia (HAM) yang mendasar, demikian halnya dengan hak atas pekerjaan bagi perempuan. Secara tradisional, walaupun dalam pengertian yang agak sempit, bekerja dianggap semata-mata sebagai sarana untuk mencari nafkah atau dalam perspektif lain yaitu sebagai alat untuk mempertahankan ekonomi. Sebuah perspektif lain yang muncul pada awal abad ke-20 yang dianggap penting dan mendunia, yaitu suatu pengertian yang menekankan antara kondisi-kondisi kerja, keadilan sosial dan perdamaian dunia. Lebih jauh lagi, persepsi-persepsi modern telah mengangkat konsep bekerja secara layak yaitu sebagai nilai manusiawi, kebutuhan sosial dan sarana untuk perwujudan diri dan pengembangan kepribadian manusia.²

Prinsip Kesetaraan tanpa memandang jenis kelamin diperkenalkan keseluruhan dunia melalui penetapan piagam PBB pada tahun 1945.³ Prinsip tersebut kemudian

¹ Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya kadang dianggap sebagai suatu warisan sosialis, atau sebagai hak derivative (turunan).

² Krzysztof Drzewicki, Hak Untuk Bekerja dan Hak Dalam Pekerjaan, dalam: Asbjorn Eide, Catarina Krause dan Allan Rosas (ed.) *Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, Martinus Nijhoff Publisher, 2001.[237].

³ Pada Pasal 1 ayat (3), Pasal 13 ayat (1)(b), Pasal 55 (c), Pasal 62 ayat (2) dan Pasal 76 (c).

dirinci melalui Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) tahun 1948, Kovenan Hak Sipil dan Politik (Kovenan Hak Sipil) dan Kovenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (Kovenan Hak Ekosob) tahun 1966 serta Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*International Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW*) tahun 1965.⁴

CEDAW merupakan satu-satunya aturan hukum internasional yang melindungi hak-hak perempuan. Indonesia mengesahkan CEDAW pada Tahun 1994 melalui Undang-Undang No, 7 Tahun 1984 tentang pengesahan Konvensi Internasional Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. CEDAW mendefinisikan prinsip-prinsip tentang Hak Asasi Perempuan sebagai Hak Asasi Manusia, norma-norma dan standar-standar kewajiban, serta tanggung jawab negara dalam penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, mewajibkan negara-negara peserta untuk memastikan adanya pengakuan dan pemenuhan hak-hak perempuan, serta penikmatan hak-hak asasi oleh perempuan tanpa diskriminasi serta mengharuskan negara-negara peserta agar lebih banyak melakukan sesuatu bukan hanya sekedar memastikan tidak ada peraturan yang diskriminatif terhadap perempuan, tapi juga memastikan bahwa semua hal yang diperlukan perempuan bisa dinikmati hak-haknya secara penuh. Melalui ratifikasi tersebut, maka penting bagi Pemerintah Indonesia untuk memberikan perhatian atas hak-hak yang dijamin dalam konvensi tersebut, agar dapat diimplementasikan dengan baik kepada setiap warga negara Indonesia.

CEDAW memiliki 3 prinsip dasar, yaitu: 1. Prinsip Kesetaraan Substansif adalah kesetaraan riil yang didasarkan atas prinsip kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, menjamin tidak hanya kesetaraan dalam kesempatan, namun kesetaraan riil, kesetaraan yang secara nyata tercermin dalam hasil; 2. Prinsip Non Diskriminatif adalah setiap perbedaan, pengucilan/ pengesampingan atau pembatasan yang

⁴ CEDAW disetujui oleh Majelis Umum PBB pada Tahun 1965 dan diberlakukan pada Tahun 1969. Untuk mengawasi konvensi ini, berdasarkan Pasal 8, dibentuklah *Committee on the Elimination of Racial Discrimination* – CERD (. CEDAW juga disertai oleh Protokol Opsional yang ditetapkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 6 Oktober 1999. UN doc. A/RES/54/4.

dilakukan berdasarkan jenis kelamin yang mempunyai dampak atau maksud yang merugikan atau menihilkan pengakuan terhadap, kepemilikan dan penggunaan, atau pelaksanaan oleh perempuan dari hak-hak sebagai manusia dan kebebasan mendasar di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, atau bidang lainnya berlandaskan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan; dan 3. Prinsip Kewajiban Negara adalah prinsip yang dipahami bersama terkait dengan kewajiban negara dalam menghormati, memenuhi dan melindungi hak asasi perempuan.⁵

Selain CEDAW, Kovenan Hak Ekosob juga mengatur beberapa hal yang berkaitan dengan hak yang sama antara laki-laki dan perempuan yakni dalam Pasal 3 menyatakan bahwa hak yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk menikmati hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang antara lain, yaitu pada Pasal 6 yang mengatur tentang hak untuk mencari nafkah dan memilih pekerjaan, Pasal 7 yang mengatur tentang hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, Pasal 8 yang mengatur tentang hak untuk membentuk serikat pekerja, terlibat dalam serikat pekerja, Pasal 10 yang mengatur tentang hak untuk mendapatkan perlindungan dan non diskriminasi. Pasal 11 menekankan hak yang sama di bidang pekerjaan. Kesempatan dan perlakuan yang sama bagi perempuan, juga diaturan hukum nasional, yaitu dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5 yang menyatakan hak atas kesempatan yang sama tanpa diskriminasi bagi setiap orang untuk memperoleh pekerjaan dan Pasal 6 yang menyatakan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha bagi setiap pekerja/buruh.

Perempuan yang bekerja sebagai pengemudi ojek online, dalam melaksanakan tugasnya, mengalami berbagai masalah, antara lain: Pelanggan lebih sering membatalkan pengemudi perempuan 2,7% daripada pengemudi laki-laki.⁶ Selain itu, pengemudi wanita sering menghadapi kendala budaya karena sifat femininnya,

⁵ Asbjorn Eide, Catarina Krause dan Allan Rosas (ed.), *Op.Cit.*[353].

⁶ Desy Setyowati, Order Pengemudi Perempuan Go-Jek Sering dibatalkan Dibanding Pria, <https://katadata.co.id/pingitaria/digital/5e9a55968b9b1/order-pengemudi-perempuan-go-jek-sering-dibatalkan-dibanding-pria>, diakses 27 Oktober 2021.

yang menurut sebagian besar membatalkan layanan dengan alasan bahwa perempuan tidak aman dalam berkendara. Stigma telah mempengaruhi kinerja pengemudi wanita karena mereka tidak dapat memilih pelanggan sebanyak rekan pria mereka karena masalah pembatalan ini.

Selain itu, terdapat pula risiko dalam tugas pekerjaan, pengemudi perempuan lebih rentan mengalami pelecehan seksual dari pelanggan. Pelecehan berbasis gender adalah sesuatu yang perlu ditangani, menyusul beberapa insiden yang mempengaruhi pengemudi, perusahaan ojek online juga telah menetapkan peraturan terkait pelecehan terhadap perempuan. Salah satu perusahaan ojek online terbesar di Indonesia ini bahkan mengambil langkah lebih jauh untuk meningkatkan keselamatan kerja pengemudi perempuan dengan menunjuk Komnas Perempuan dalam pembuatan Kode Etik perusahaan. Memiliki seperangkat peraturan yang dikhususkan bagi perempuan dan minoritas adalah awal yang baik, namun hal itu tidak akan cukup untuk menciptakan kesetaraan dalam *gig economy*⁷ untuk jangka yang panjang.

Permasalahan mengenai hak atas pekerjaan bagi perempuan, selalu menarik untuk dibahas terutama perempuan yang bekerja pada perusahaan ojek online. Masalah yang banyak terjadi ketika perempuan melaksanakan hak atas pekerjaan, adalah perlakuan yang tidak setara dan diskriminasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka yang menjadi persoalan yaitu bagaimana Prinsip Kesetaraan Substantif dan Prinsip Non Diskriminasi terhadap hak atas pekerjaan bagi perempuan yang bekerja di sektor ojek online.

Prinsip Kesetaraan Substantif dan Prinsip Non Diskriminasi

Prinsip Kesetaraan Substantif Dan Prinsip Non Diskriminasi merupakan 2 (dua) dari 3 (tiga) prinsip dalam CEDAW. CEDAW menggunakan pendekatan korektif sebagai prinsip dasar dalam pemenuhan hak asasi perempuan. Pendekatan korektif membuka jalan menuju kesetaraan substantif melalui: 1. Mengakui perbedaan

⁷ *Gig Economy* merupakan sistem tenaga kerja bebas, dimana perusahaan menggunakan sistem kontrak pada pekerja independen dalam jangka waktu yang pendek. *Gig Economy* adalah pasar tenaga kerja yang identic dengan karyawan kontrak jangka pendek atau pekerja lepas (*freelancer*).

namun mengakui adanya kesetaraan; 2. Memastikan berjalannya tanggung jawab bersama untuk menciptakan lingkungan yang menerima kesetaraan; 3. Memastikan terciptanya hukum yang berperspektif gender.

Hal yang sangat fundamental dari hak asasi kontemporer adalah ide meletakkan semua orang terlahir bebas dan memiliki kesetaraan dalam HAM.⁸ Kesetaraan mensyaratkan adanya perlakuan yang setara, dimana pada situasi yang sama, harus diperlakukan sama dan (dengan perdebatan) dalam situasi yang berbeda, diperlakukan berbeda pula.⁹ Kesetaraan substantif memastikan perempuan mendapatkan kesetaraan dalam kesempatan, kesetaraan dalam akses dan kesetaraan dalam menikmati hasil atau mendapatkan manfaat.

Kesetaraan bagi perempuan dapat dilihat melalui 3 (tiga) pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Formal, yaitu pendekatan yang tidak mengakui adanya perbedaan biologis dan memperlakukan semuanya sama. Contohnya, perempuan harus menghadapi sendiri setiap masalah yang dihadapinya;
2. Pendekatan Proteksionis, yaitu pendekatan yang mengakui adanya perbedaan biologis, sehingga dianggap perlu untuk memberikan perlakuan yang berbeda antara perempuan dengan laki-laki. Pendekatan ini menganggap bahwa ketidaksetaraan yang dialami perempuan sebagai suatu kodrat. Contohnya, muncul berbagai melarang terhadap perempuan; dan
3. Pendekatan Korektif, pendekatan yang mengakui adanya perbedaan biologis dan keragaman, sehingga ada perlakuan yang berbeda untuk memastikan kesetaraan dalam hal kesempatan, partisipasi dan hasil yang didapat. Pendekatan korektif akan menimbulkan perasaan aman dan nyaman bagi perempuan, misalnya untuk dapat bebas beraktifitas dimalam hari, disediakan penerangan jalan, transportasi aman dan petugas keamanan serta merubah pola pikir masyarakat untuk tidak melihat perempuan sebagai objek seksual semata. Pendekatan korektif akan melahirkan perlakuan khusus bagi perempuan.

⁸ Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (ed.), *Hukum Hak Asasi Manusia* (PUSH-AM UII 2008).[xix].

⁹ *ibid.*

Pada tingkat perusahaan, kesetaraan kesempatan dan perlakuan menciptakan bisnis yang baik. Mewaspadaai adanya bias dan mencegahnya mempengaruhi keputusan terkait rekrutmen, gaji atau mempertahankan karyawan merupakan hal yang baik bagi bisnis:

1. Memungkinkan pemberi kerja untuk menarik tenaga kerja berbakat dan berkemampuan serta memperbaiki kualitas rekrutmen dengan penyesuaian yang lebih baik antara persyaratan kerja dengan kecakapan, pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan tanpa harus terganggu oleh jenis kelamin, status atau kesukuan.
2. Memungkinkan pemberi kerja untuk menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara lebih baik dan mempertahankan staf yang berkualifikasi.
3. Penggunaan sumber daya manusia yang lebih baik akan menunjang pertumbuhan, moral, kepuasan serta komitmen karyawan, serta mengurangi tingkat pergantian karyawan.
4. Manfaat yang sama dapat diperoleh dari praktik-praktik kerja yang ramah keluarga, yang memungkinkan karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga.
5. Keberagaman di tempat kerja seringkali menghasilkan manfaat seperti solusi kreatif terhadap masalah-masalah yang berkepanjangan; menemukan cara-cara inovatif untuk melakukan kegiatan secara lebih efisien; atau mendapatkan atau mempertahankan pelanggan-pelanggan baru dan mengakses segmen-segmen pasar yang baru.
6. Upaya berkelanjutan untuk mencapai kesetaraan kesempatan dan perlakuan dapat menaikkan nilai merk dan reputasi perusahaan, baik di mata pelanggan maupun karyawan.
7. Hal ini dapat menguatkan posisi sang pemberi kerja dalam rantai pasokan internasional, nasional dan lokal yang menghargai nilai kesetaraan kesempatan dan perlakuan.
8. Upaya-upaya kesetaraan juga meningkatkan kepatuhan hukum dan mengurangi risiko konflik di tempat kerja dan perselisihan ketenagakerjaan, dan risiko litigasi yang mahal dan merusak.
9. Semua hal di atas menambah nilai pemegang saham. Penting untuk menekankan bahwa penghapusan diskriminasi tidak mewajibkan pemberi kerja untuk memperlakukan semua orang secara identik, tetapi hanya memastikan bahwa perlakuan yang berbeda mencerminkan perbedaan obyektif yang relevan terhadap pekerjaan, dan tidak berdasarkan faktor-faktor yang tak relevan. Penghapusan diskriminasi berarti bahwa orang-orang dapat dengan bebas memilih pekerjaan di mana mereka memenuhi kualifikasinya, bebas dari intervensi oleh faktor-faktor yang tak relevan terhadap kinerja pekerjaan, seperti jenis kelamin, atau ras.¹⁰

¹⁰ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia – Panduan* (2012).[8].

Ketidak setaraan dapat terjadi karena adanya stigma negatif terhadap perempuan. Perempuan dikatakan sebagai makhluk lemah, tidak terampil dalam mengambil keputusan, perempuan hanyalah urusan rumah tangga. Dalam pekerjaan, label negatif menjadikan perempuan sebagai label murah, karena dianggap minim pendidikan, tidak terampil dan hanya dianggap sebagai pencari nafkah tambahan dalam keluarga. Ketidaksetaraan dapat menimbulkan perlakuan yang diskriminasi.

Larangan terhadap diskriminasi adalah salah satu bagian penting dari prinsip kesetaraan. Jika semua orang setara, maka seharusnya tidak ada perlakuan yang diskriminatif (selain tindakan afirmatif yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan). Diskriminasi akan menghambat pertumbuhan dan kesejahteraan ekonomi, diakui pula adanya kebutuhan terhadap perilaku, melalui pendidikan bagi perempuan dan laki-laki untuk menerima persamaan hak dan kewajiban serta untuk mengatasi prasangka-prasangka dan praktek-praktek berdasarkan peran yang telah menjadi stereotip. Hal penting lain dari CEDAW adalah pengakuan terbuka mengenai tujuan dari persamaan yang sebenarnya, selain persamaan secara hukum dan juga mengenai kebutuhan akan upaya-upaya khusus yang bersifat sementara untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk memerangi diskriminasi berdasarkan gender, CEDAW meminta negara-negara peserta untuk mengakui pentingnya kontribusi ekonomi dan sosial kaum perempuan terhadap keluarga dan masyarakat secara keseluruhan.

Pasal 1 CEDAW memberikan pengertian yang komprehensif tentang diskriminasi dan rincian mengenai arti diskriminasi terhadap perempuan secara khusus. sehingga dapat digunakan terhadap semua ketentuan dalam CEDAW. Diskriminasi tersebut meliputi perlakuan yang berbeda berdasarkan gender, yakni:

1. Secara sengaja atau tidak sengaja merugikan perempuan;
2. Mencegah masyarakat secara keseluruhan memberi pengakuan terhadap hak perempuan, baik di dalam maupun di luar negeri; dan
3. Mencegah kaum perempuan menggunakan hak asasi manusia dan kebebasan dasar yang dimilikinya.

Diskriminasi terhadap perempuan berarti segala pembedaan, pengucilan atau

pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai dampak atau tujuan mengurangi atau meniadakan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil dan bidang lainnya, terlepas dari status perkawinan atas dasar kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.

Prinsip non Diskriminasi berarti prinsip untuk tidak melakukan diskriminasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 CEDAW. Komite HAM PBB telah mencatat dalam Komentar Umum 18, bahwa non diskriminasi menjadi satu prinsip dasar dan umum terkait dengan perlindungan HAM. Komite mengambil definisi istilah diskriminasi seperti yang tercantum dalam Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, menyimpulkan bahwa istilah tersebut harus dipahami mencakup pembedaan, pengecualian, pembatasan atau preferensi yang didasarkan pada alasan apapun seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, Bahasa, agama, pendapat politi dan lainnya yang berdampak meniadakan atau merusak pengakuan atau pelaksanaan oleh setiap orang, berdasarkan kesetaraan atas segala jenis hak dan kebebasan.¹¹

Diskriminasi terhadap perempuan dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung, yakni:

1. Diskriminasi langsung mengacu pada perbuatan yang ditujukan pada perempuan dan jelas mempunyai maksud diskriminasi. Dalam konteks perusahaan, diksriminasi langsung yaitu dalam bentuk kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Contoh diskriminasi langsung, adalah perbedaan peran antara laki-laki dengan perempuan dan juga lebih mengutamakan laki-laki dibanding perempuan.¹²
2. Diskriminasi tidak langsung adalah tindakan diskriminasi yang dilakukan tanpa maksud untuk mendiskriminasi, namun dampaknya menghambat, membatasi atau menafikan hak perempuan untuk menikmati hak-haknya disemua bidang. Diskriminasi tidak langsung biasanya muncul ketika hukum dibuat netral gender, artinya dalam aturan tidak membedakan antara perempuan dan laki-laki. Perlakuan yang sama ditujukan untuk laki-laki dan perempuan, namun dalam prakteknya perempuan mendapatkan diskriminasi karena perlakuan atau

¹¹ Malcolm N. Shaw QC., *Hukum Internasional* (terjemahan Derta Sri Widowatie, Imam Baehaqi dan M. Khozim) (Media Nusa 2013).[274].

¹² Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Op.Cit.*[28].

nilai-nilai yang berlaku akibat sistem patriarki¹³ dalam masyarakat.¹⁴

3. Diskriminasi diwaktu sekarang atau diskriminasi yang sedang berlangsung.
4. Diskriminasi dimasa lalu, yaitu diskriminasi yang terjadi dimasa yang lampau namun dampaknya masih dirasakan hingga hari ini dan seterusnya, misalnya perempuan yang melalui ajaran atau nilai-nilai yang ditanamkan oleh orang tua dan masyarakat terbentuk menjadi pihak yang tidak biasa mengambil keputusan baik ditingkat keluarga maupun di masyarakat. Hal tersebut berdampak pada kondisi perempuan hingga saat ini yang secara jumlah dan peran belum sebanding dengan laki-laki, misalnya dalam posisi pengambil keputusan dilembaga negara, perusahaan atau organisasi lainnya.
5. Diskriminasi berlapis adalah gabungan dari beberapa diskriminasi sekaligus, misalnya etnis, jenis kelamin, orientasi seksual, status sosial, agama dan sebagainya.

Prinsip non diskriminasi mengharuskan diwujudkannya kesetaraan dalam fakta, disamping kesetaraan formal dalam hukum. Kesetaraan dalam hukum menolak diskriminasi dalam bentuk apapun, sedangkan kesetaraan dalam fakta bisa jadi mengharuskan perlakuan yang berbeda dalam situasi yang berbeda untuk mencapai kesetaraan.¹⁵ Penerapan kesetaraan dalam fakta juga mungkin mengharuskan diambilnya tindakan afirmatif (*affirmative action*) dalam rangka mengurangi atau menghilangkan kondisi yang melanggengkan diskriminasi. Tindakan seperti ini perlu ditargetkan secara spesifik dan tidak bersifat mutlak atau selamanya.¹⁶

Hak Atas Pekerjaan Bagi Perempuan

Hak atas pekerjaan sering disalah pahami, yaitu hanya sebagai satu dari HAM yang diakui, padahal memang tampaknya bahwa hak tersebut tidak mempunyai makna apa-apa selain sebuah kumpulan normatif yang kompleks dan bukan

¹³ Patriarki adalah sistem di dalam masyarakat yang menggambarkan relasi kuasa, yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan dengan memberikan peran yang lebih kepada laki-laki untuk menjadi pemimpin utama dan pengambil keputusan dalam keluarga atau kelompok. Peran yang lebih pada laki-laki menempatkan posisi perempuan lebih rendah dan lebih lemah dibandingkan laki-laki dan juga akses kepemilikan harta dalam keluarga. Dalam Sistem Patriarki, dominasi laki-laki dalam peran dan fungsi ini dikembangkan dan dilanggengkan melalui nilai-nilai, norma serta praktek kontrol terhadap perempuan.

¹⁴ *ibid.*

¹⁵ Ninik Rahayu, Kesetaraan Gender Dalam Aturan Hukum dan Implementasinya di Indonesia (*Gender Equality in The Rule of Law in Indonesia and Implementation*) (2012) Vol. 9, No. 1, April Jurnal Legislasi Indonesia.[16].

¹⁶ Malcolm N. Shaw QC., *Op. Cit.*[274].

sebagai sebuah konsep tunggal. Berdasarkan konsep hak buruh ini tercermin sejumlah ketentuan-ketentuan yang juga menjangkau kebebasan-kebebasan klasik dan pendekatan-pendekatan hak modern serta perspektif yang berorientasi pada kewajiban yang terdiri atas kewajiban-kewajiban legal dan komitmen politik. Perspektif yang luas tersebut diharapkan menjadi sumbangan terbaik bagi pemajuan seluruh HAM yang tidak dapat dibagi dan saling tergantung atau dalam istilah lain yaitu konsep HAM yang holistik.¹⁷

Persamaan hak dalam pekerjaan dan perburuhan telah lama diakui sebagai unsur yang penting dalam memperjuangkan hak asasi perempuan.¹⁸ Pasal 11 CEDAW dibangun atas dasar dan mengkonsolidasikan banyak hak bagi perempuan oleh *International Labour Organization – ILO*.¹⁹ Pasal 11 CEDAW dengan tegas menyatakan bahwa perempuan harus menikmati HAM untuk bekerja. Pasal ini menyusun daftar yang komprehensif tentang kewajiban negara-negara peserta dalam rangka memberi kepastian bahwa hak ini dapat sepenuhnya dan secara efektif dilaksanakan, yakni:²⁰

1. Negara peserta harus memberikan jaminan terhadap pekerjaan dan kesempatan yang sama seperti laki-laki. Tidaklah cukup bagi negara peserta untuk melarang praktek yang diskriminatif dalam mempekerjakan seseorang. Persamaan dalam kesempatan kerja, sebagai contoh: Persamaan kesempatan untuk mempersiapkan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam proses rekrutmen, perempuan harus diperlakukan sama dengan laki-laki dalam kriteria seleksi.
2. Perempuan harus mempunyai hak untuk bebas memilih profesi yang dikehendaki dan tidak boleh otomatis diarahkan untuk “pekerjaan perempuan”. Adanya jaminan persamaan yang sepenuhnya bagi perempuan dalam pendidikan,

¹⁷ Krzysztof Drzewicki, Hak Untuk Bekerja dan Hak Dalam Pekerjaan, dalam: Asbjorn Eide, Catarina Krause dan Allan Rosas (ed.), *Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya* (2001) Martinus Nijhoff Publisher.[241].

¹⁸ LG. Saraswati, et al., *Hak Asasi Manusia: Teori Hukum dan Kasus*, Filsafat UI Press (2006).[5].

¹⁹ Desia Rakhma Banjari, RicoAndreas, Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO (*Implementation and Protection of Access to Female Worker's Rights in Indonesia: Review on the Law No. 13 of 2003 Regarding Manpower Under the ILO Convention*) (2019) Vol. 10, No. 1, Juli 2019 Jurnal HAM.[118].

²⁰ Lembar Fakta (*Fact Sheet*), *Kampanye Dunia Untuk Hak Asasi Manusia* (diterjemahkan: Kerjasama Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) dengan British Council), Pusat Hak Asasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (*UN Centre for Human Rights*), Jakarta (1993).[327].

kesempatan pekerjaan dan harus bekerja untuk menciptakan nilai-nilai sosial budaya yang memperbolehkan seluruh anggota masyarakat untuk menerima kehadiran perempuan dalam segala bidang karir.

3. Perempuan di tempat bekerja harus mempunyai hak atas persamaan penghasilan dan semua tunjangan, sehubungan dengan pekerjaan. Adanya jaminan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama,²¹ seperti juga persamaan perlakuan dalam evaluasi kualitas pekerjaan. Perempuan juga menikmati perlindungan dan jaminan sosial. Adanya ketentuan untuk masa cuti yang dibayar, tunjangan pension, pengangguran dan lanjut usia.
4. Perempuan ditempat bekerja harus mendapatkan perlindungan terhadap diskriminasi berdasarkan status perkawinan atau kehamilan. Adanya larangan majikan menggunakan perkawinan atau status kehamilan sebagai kriteria dalam mempekerjakan atau memberhentikan pekerja.

Persamaan yang sesungguhnya dalam pekerjaan, menuntut penerapan upaya-upaya untuk melindungi perempuan dari segala bentuk pelanggaran di tempat kerja. Salah satu bentuk umum pelanggaran terhadap perempuan di tempat kerja adalah pelecehan seksual – perempuan justru sering diperlakukan sebagai objek seksual.²²

Pada tahun 2010, di Indonesia mulai diperkenalkan ojek online. Gambaran umum dari ojek online tersebut adalah si pengemudi diatur melalui sebuah platform online berbasis aplikasi. Penumpang cukup memesan ojek dari sebuah aplikasi di smartphone dan ojek akan datang menjemput. Kehadiran ojek online ini tentu memicu reaksi dari berbagai lapisan masyarakat yang menggantungkan hidupnya dengan layanan ojek, seperti pengguna ojek ataupun pengendara ojek konvensional.

Saat ini fenomena transportasi berbasis aplikasi online menjadi salah satu pilihan alternatif yang sangat diminati oleh masyarakat. Bukan hanya memiliki tarif yang murah dan mudah diakses dari mana saja, tetapi keragaman layanan dari aplikasi tersebut juga sangat mendukung perkembangannya. Kehadiran

²¹ Merupakan salah satu bagian dari Prinsip Non Diskriminasi yang paling sensitif gender, yang hingga taraf tertentu berusaha meringkas perbedaan gender, dalam: Asbjorn Eide, Catarina Krause dan Allan Rosas (ed.), *Op. Cit.*[357].

²² Komite Penghapusan Diskriminasi Terhadap Perempuan, dalam Rekomendasi Umum No. 12 pada Sidang ke delapan tahun 1989, mengajak negara-negara peserta agar menyertakan dalam laporannya kepada komite tentang informasi mengenai peraturan yang menentang pelecehan seksual di tempat kerja. Pada sidang ke sebelas tahun 1992 Komite melalui Rekomendasi No. 19 ayat 24 (t)(I), merekomendasikan negara peserta untuk menetapkan upaya hukum yang efektif, termasuk sanksi pidana, upaya pemulihan perdata dan ketentuan ganti kerugian untuk melindungi perempuan terhadap segala bentuk pelanggaran, termasuk serangan seksual dan pelecehan seksual di tempat kerja.

transportasi online berbasis aplikasi telah menyatukan sektor transportasi, komunikasi, sistem pembayaran dan masyarakat (pengemudi dan pengguna) dalam satu platform yang terintegrasi.

Keselamatan dan keamanan pelanggan atau penumpang merupakan aspek penting dan telah diperjuangkan oleh platform dengan peraturan yang memberikan sanksi bagi pengemudi yang telah melakukan pelecehan berbasis gender.²³ Pengemudi yang dilaporkan melakukan pelanggaran akan segera ditangguhkan dan secara permanen dikeluarkan dari platform. Akan tetapi, pelanggan yang melakukan pelecehan berbasis gender terhadap pengemudi wanita jarang menerima konsekuensi yang berat. Tindakan platform untuk juga memberikan ‘rating’ berdasarkan sikap pelanggan adalah langkah berani yang akan mengurangi kemungkinan terjadinya peristiwa semacam itu di masa mendatang. Meskipun demikian, lebih banyak beban yang ditanggung pada pengemudi, karena sistem *scoring* akan dilakukan setelah insiden. Tanpa platform yang tepat dan dukungan masyarakat, pengemudi perempuan seringkali merasa terisih dan tidak memiliki pilihan lain selain ‘menormalkan’ pelecehan berbasis gender sebagai bagian dari pengalaman kerja sebagai pekerja *gig*.

Bentuk pelecehan yang paling serius termasuk pembunuhan, penyerangan fisik dan pemerkosaan. Bentuk lainnya yang juga sering ditemui adalah, misalnya, memberikan seseorang perhatian seksual yang tidak diinginkan, menjadikan seseorang sebagai target prasangka sosial orang lain, atau memperolok-olok seseorang karena tampilan rasnya. Tingkah laku seperti itu dapat juga timbul selama bekerja atau pada tahap rekrutmen, misalnya, jika keputusan rekrutmen berdasarkan pada penerimaan atau penolakan kandidat terhadap permintaan untuk melakukan perbuatan (seksual).²⁴

²³ Keselamatan dan stigma sosial telah menjadi perhatian besar bagi pengemudi wanita. Survei dari *International Finance Corporation* pada Tahun 2018 menunjukkan bahwa 64% responden wanita di enam negara menyebutkan alasan keamanan sebagai faktor utama mereka tidak melamar sebagai pengemudi ojek online.

²⁴ Dede Kania, Hak Asasi Perempuan Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia (The Rights of Women in Indonesian Laws and Regulations) (2015) Vol. 12, No. 4 Jurnal Konstitusi. [721].

Istilah yang umum digunakan untuk jenis perilaku seperti ini adalah “pelecehan”. Pelecehan merupakan bentuk diskriminasi jika berdasarkan salah satu dari dasar diskriminasi yang dilarang seperti yang didefinisikan dalam Konvensi atau legislasi nasional. Tindakan yang termasuk pelecehan dapat berupa:

1. Fisik, contohnya kekerasan (seksual) atau kontak fisik yang tidak diharapkan seperti mencium atau menyentuh.
2. Verbal, contohnya komentar, lelucon yang kasar, hinaan pribadi, bahasa yang menghina.
3. Non-verbal, contohnya memandangi, mengedipkan mata, bersiul, tingkah laku yang mengancam, tindakan yang menyiratkan seksual, atau ‘mengucilkan’ seseorang.²⁵

Karakteristik penting dari pelecehan seksual adalah bahwa tindakan tersebut tidak diinginkan dan tidak dikehendaki oleh orang yang dituju. Dalam konteks yang terkait pekerjaan, pelecehan dapat dilakukan oleh seorang majikan, penyelia, kolega, pelanggan, atau siapapun dengannya si pekerja akan berinteraksi. Biasanya terjadi di tempat kerja secara fisik, tetapi dapat meluas melewati batas tempat kerja itu sampai kesemua interaksi terkait pekerjaan di mana si pelaku memiliki “akses” terhadap orang yang dilecehkan.²⁶ Contohnya termasuk perjalanan menuju ke dan dari tempat kerja, pesta-pesta kantor, telepon dan surat. Tindakan pencegahan harus mengantisipasi pelecehan dalam berbagai interaksi yang terkait pekerjaan.²⁷

Melihat dari sisi ketenagakerjaan, sampai saat ini juga belum ada kebijakan yang mengatur mengenai pekerja informal bidang transportasi, khususnya pengemudi ojek online. Padahal, dengan jumlah pengemudi ojek yang semakin bertambah, perlindungan atas ketenagakerjaan pengemudi ojek juga perlu diperhatikan. Jika

²⁵ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Op.Cit.*[31].

²⁶ Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Westmarland dan Anderson pada tahun 2001 di Inggris menunjukkan bahwa pengemudi taksi wanita lima kali lebih mungkin mengalami pelecehan seksual selama bekerja dibandingkan dengan rekan pengemudi pria. Di Cina, terdapat banyak contoh pelecehan seksual terhadap pengemudi perempuan yang mengarah pada diskusi tentang apakah pengemudi perempuan harus diizinkan hanya untuk memilih pelanggan perempuan pula. Di Indonesia, Para pengemudi perempuan juga merasa bahwa platform ride-hailing belum cukup memastikan keselamatan fisik mereka, terutama terkait dengan pelecehan yang dilakukan oleh penumpang.

²⁷ Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Op.Cit.*[32].

tidak ada kebijakan yang mengatur, maka pengemudi ojek online rentan akan tercerabutnya hak atas pekerjaan bagi setiap warga negara dan penghidupan yang layak. Praktik ketenagakerjaan di sektor transportasi sangat rumit. Hal tersebut karena persoalan dasar tak kunjung diselesaikan, yang salah satunya mengenai hubungan kerja, seperti yang telah dipaparkan di atas.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja pekerja transportasi seharusnya didasari pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja dengan perusahaan tidak mengacu perjanjian kerja sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dijalin antara perusahaan dengan pengemudi ojek bukan ketenagakerjaan tetapi kemitraan. Padahal, keduanya punya karakter yang berbeda. Ketentuan tentang kemitraan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 1997 tentang Kemitraan. Peraturan itu menjelaskan kemitraan adalah kerjasama usaha antara usaha kecil dengan usaha menengah dan atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memperkuat dan menguntungkan. Sedangkan jika dilihat berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran ketenagakerjaan yang paling sering terjadi antara lain adalah: 1) Pelanggaran dalam memberikan laporan tentang tenaga kerja; 2) Kepatuhan terhadap upah minimum; 3) Pelanggaran dalam hal pendaftaran; dan 4) Pelanggaran terhadap kesepakatan perundingan bersama.

Sangat penting bagi semua pihak untuk mempunyai pikiran dan pemahaman mengenai prinsip non diskriminasi terhadap perempuan. Pemikiran non diskriminasi terhadap perempuan harus terus dipertahankan baik secara *de jure* atau secara hukum dan secara *de facto* atau secara fakta. Merubah cara pandang dalam melihat perempuan merupakan salah satu cara untuk mengatasi non diskriminasi. Perempuan merupakan manusia yang mempunyai peran dan fungsi yang setara dengan laki-laki, baik di rumah tangga maupun disektor masyarakat lainnya. Perempuan juga perlu dilibatkan dalam penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan, hal ini agar dapat merubah relasi kuasa dan adil gender.

Kesimpulan

Kesetaraan Substantif memastikan perempuan berhak untuk dimintakan pendapat dan menyesuaikan dengan kebutuhan perempuan dalam rumusan kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan dan memastikan bahwa semua perempuan, dari pedesaan, dari kelompok miskin atau dari kelompok minoritas, dapat menikmati suatu kebijakan. Kesetaraan kesempatan dan perlakuan seharusnya diperjuangkan di berbagai tingkatan: tingkat perorangan, masyarakat dan lingkungan ekonomi makro, maupun di tingkat perusahaan dan lembaga.

Prinsip Non Diskriminasi berperan penting dalam melindungi HAM bagi perempuan, akan tetapi prinsip tersebut juga telah menuai kritik karena tidak membahas secara layak dan memuaskan masalah-masalah HAM yang dihadapi perempuan, seperti diskriminasi berganda, dimana perempuan menghadapi perbedaan perlakuan yang tidak hanya didasarkan atas jender tetapi juga didasarkan atas alasan-alasan lain seperti etnisitas.

Pasal 4 CEDAW mengakui bahwa walaupun secara hukum (*de jure*) diberikan persamaan bagi kaum perempuan, hal ini tidak otomatis memberikan jaminan bahwa mereka akan diperlakukan sama (persamaan secara *de facto*). Untuk meningkatkan persamaan aktual bagi kaum perempuan dalam masyarakat dan tempat bekerja, negara diizinkan untuk menggunakan upaya-upaya pemulihan khusus selama ketidaksamaan masih berlangsung.

Jaminan hak atas pekerjaan bagi perempuan, masih perlu dibuktikan lebih jauh dengan diimplementasikannya Prinsip Kesetaraan Substantif dan Prinsip Non Diskriminasi dalam mengatasi persoalan yang dihadapi perempuan yang bekerja pada perusahaan ojek online.

Daftar Bacaan

Buku

Asbjorn Eide, Catarina Krause dan Allan Rosas (ed.), *Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya* (Martinus Nijhoff Publisher 2001).

LG. Saraswati, et al., *Hak Asasi Manusia: Teori Hukum dan Kasus* (Filsafat UI

Press 2006).

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia – Panduan* (2012).

Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (ed.) *Hukum Hak Asasi Manusia*, PUSHAM UII, Yogyakarta (2008).

Malcolm N. Shaw QC., *Hukum Internasional* (terjemahan Derta Sri Widowatie, Imam Baehaqi dan M. Khozim) (Media Nusa 2013).

Dokumen

Lembar Fakta (*Fact Sheet*), *Kampanye Dunia Untuk Hak Asasi Manusia* (diterjemahkan: Kerjasama Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM) dengan British Council), Pusat Hak Asasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (*UN Centre for Human Rights*) (1993).

Jurnal

Dede Kania, Hak Asasi Perempuan Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia (*The Rights of Women in Indonesian Laws and Regulations*) (2015) Vol. 12, No. 4, Jurnal Konstitusi.

Desia Rakhma Banjari, RicoAndreas, Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO (*Implementation and Protection of Access to Female Worker's Rights in Indonesia: Review on the Law No. 13 of 2003 Regarding Manpower Under the ILO Convention*) (2019) Vol. 10, No. 1, Juli Jurnal HAM.

Ninik Rahayu, Kesetaraan Gender Dalam Aturan Hukum dan Implementasinya di Indonesia (*Gender Equality in The Rule of Law in Indonesia and Implementation*) (2012) Vol. 9, No. 1, April Jurnal Legislasi Indonesia.

Internet

Desy Setyowati, Order Pengemudi Perempuan Go-Jek Sering dibatalkan Dibanding Pria, <https://katadata.co.id/pingitaria/digital/5e9a55968b9b1/order-pengemudi-perempuan-go-jek-sering-dibatalkan-dibanding-pria>, diakses 27 Oktober 2021.

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--