

## **BAB III**

### **STRUKTUR KEBIJAKAN PERLINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN DAN PERMASALAHAN YANG DIHADAPI**

#### **3.1 Produk-Produk Regulasi Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Kebijakan Pelindung Hak-Hak Pekerja**

Hubungan ketenagakerjaan yang kerap memunculkan relasi kuasa tidak seimbang antara pekerja dan pemberi kerja membuat adanya intervensi pemerintah menjadi penting. Kehadiran pemerintah sebagai perumus kebijakan berguna untuk mengatur dan memastikan bahwa terdapat hak dan kewajiban yang seimbang yang wajib ditaati oleh pekerja dan pemberi kerja. Oleh karena itu, diharapkan baik pekerja dan pemberi kerja dapat bersinergi dengan baik untuk memajukan perekonomian tanpa harus merugikan satu sama lain.

Jauh sebelum disahkannya UU No. 13 tahun 2003 yang secara khusus mengatur terkait ketenagakerjaan, sistem ketenagakerjaan yang adil tanpa diskriminasi telah diperkenalkan terlebih dahulu secara general dalam UUD 1945 dan UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pada Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 disebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Ini kemudian diperkuat oleh Pasal 38 UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang pada intinya menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai kebebasan untuk menentukan pekerjaan yang disukai, memiliki hak atas ketentuan ketenagakerjaan yang adil, serta melaksanakan pekerjaan yang setara dengan imbalan dan ketentuan perjanjian kerja yang sama. Dalam peraturan ini juga disebutkan bahwa upah yang dimaksud haruslah sepadan dengan tugas yang

diemban dan dapat menjamin kelangsungan hidup yang layak. Barulah kemudian pondasi beserta peraturan terkait ketenagakerjaan sebelumnya diperbarui dan diperinci dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hingga saat ini, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih menjadi regulasi utama yang memuat segala aspek terkait mekanisme perlindungan hak-hak buruh dan kewajiban perusahaan. Pada Bab X UU tersebut juga dijabarkan lebih rinci terkait perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan pekerja. Namun, demi menguatkan perlindungan kepada pekerja, struktur regulasi pendukung lain pun dirumuskan untuk lebih dalam mengatur dan melindungi hak-hak pekerja. Terdapat 1 Perpu, 85 PP, 53 Perpres, 36 Kepres, 390 Permen, 1066 Kepmen dan lain sebagainya yang kesemuanya mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa kebijakan perlindungan pekerja yang terkandung baik pada UU No. 13 Tahun 2003 maupun kebijakan-kebijakan pendukung lain adalah sebagai berikut.

### **3.1.1 Kebijakan terkait Sistem Kerja**

Sistem kerja berdasarkan waktu bekerja diatur dalam pasal 77 UU No. 13 tahun 2003. Dijelaskan bahwa perusahaan dapat menentukan durasi kerja pekerja berdasarkan dua pilihan, yaitu 1) tujuh jam dalam satu hari dan empat puluh jam dalam satu minggu untuk enam hari kerja; atau 2) delapan jam dalam satu hari dan empat puluh jam dalam satu minggu untuk lima hari kerja. Oleh karena itu, apabila terdapat situasi di mana pekerja harus bekerja melebihi waktu yang ditentukan (lembur), maka terdapat beberapa peraturan yang harus ditaati perusahaan sesuai dengan Perpu No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengganti pasal 78 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain harus ada persetujuan dari

pekerja, lembur juga harus dibayar dan dilakukan maksimal empat jam dalam satu hari atau delapan belas jam dalam seminggu.

Pada Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan bahwa pekerja yang melaksanakan lembur lebih dari empat jam dalam sehari, maka perusahaan berkewajiban untuk menyediakan makanan dan minuman paling tidak 1400 kilokalori dan tidak bisa digantikan dalam bentuk uang. Pada peraturan ini juga dijelaskan lebih lanjut terkait jumlah upah minimal lembur yang harus diberikan, serta ketentuan-ketentuan lain terkait sistem kerja yang melindungi hak-hak pekerja.

### **3.1.2 Kebijakan terkait Sistem Upah**

Dalam rangka mengusahakan setiap pekerja untuk dapat memperoleh upah yang layak, maka pemerintah membuat regulasi pengupahan yang melindungi buruh, satu di antaranya adalah upah minimum. Sesuai yang termuat dalam pasal 88 - 89 UU No.13 tahun 2003, upah minimum ini ditentukan atas dasar daya produksi dan pertumbuhan ekonomi untuk memperhitungkan kebutuhan hidup yang layak. Untuk itu, upah minimum ini ditentukan oleh wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota yang selanjutnya ditentukan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Dengan adanya ketentuan upah minimum, maka pemberi tidak diperbolehkan memberi upah di bawah upah minimum yang ditentukan. Selain itu, demi melindungi hak pekerja, pengusaha juga tetap harus memberi upah meskipun

pekerja sakit, menggunakan hak istirahat, menjalankan ibadah, melaksanakan kewajiban terhadap negara, dan lain-lain yang ditentukan lebih spesifik pada pasal 93 - 96 UU No. 13 tahun 2003.

Sistem upah juga ditentukan secara lebih rinci pada Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pada Pasal 25 disebutkan bahwa upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, seperti variabel kemampuan membeli, inflasi, taraf perekrutan pekerja, serta median upah. Selanjutnya pada pasal 26 juga disebutkan bahwa perencanaan upah minimum dilaksanakan setiap tahun dengan rentang nilai antara batas atas dan batas bawah upah minimum di area terkait. Sesuai dengan pasal 29 UU terkait, upah minimum harus ditetapkan melalui Keputusan Gubernur dan diumumkan paling lama pada tanggal 21 November yang berlaku terhitung tanggal 1 Januari di tahun berikutnya.

### **3.1.3 Kebijakan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Kesejahteraan Pekerja**

Dengan tujuan untuk melaksanakan tugasnya secara optimal, pekerja haruslah dilindungi keselamatan dan kesehatannya sesuai dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diintegrasikan oleh sistem manajemen perusahaan. Hal ini tertuang dalam pasal 87 UU No. 13 tahun 2003. Sementara itu, sesuai dengan pasal 99-101 tersebut, setiap pekerja beserta keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan regulasi yang ada. Tidak hanya itu, pengusaha juga harus menyediakan sarana kesejahteraan seperti koperasi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kaitannya dengan perlindungan akan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja, pemerintah telah mewajibkan perusahaan yang memiliki

lebih dari sepuluh pekerja dengan gaji masing-masing lebih dari satu juta per bulan untuk mendaftarkan pekerjanya pada Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan. Program ini berguna untuk memberikan jaminan kepada pekerja akan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, pension, dan penyakit akibat lingkungan kerja. Ini semua diatur dalam UU No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada pasal 87 juga disebutkan bahwa pemberi kerja yang tidak mendaftarkan keanggotaan BPJS pekerjanya, maka akan dikenakan sanksi administratif.

Pemerintah juga kemudian mengesahkan produk regulasi pendukung terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Pada regulasi ini, perusahaan dengan minimal pekerja berjumlah seratus pekerja atau memiliki potensi bahaya yang besar harus mengaplikasikan SMK3 di perusahaan. Penyusunan SMK3 ini harus meninjau aspek-aspek seperti potensi bahaya, alasan dan dampak insiden yang membahayakan, ganti rugi dan kendala serta hasil pengujian sebelumnya terkait keselamatan, pengujian efisiensi dan efektivitas sumber daya yang ada, serta saran dari pekerja yang berhubungan dengan keselamatan kerja. Kebijakan ini kemudian wajib dikomunikasikan kepada seluruh pekerja dan dipantau serta dievaluasi secara berkala.

### **3.2 Produk Regulasi Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan**

Adapun sebagai pijakan dari berbagai macam kebijakan yang dapat mendorong kesetaraan gender, UU Ketenagakerjaan menjadi instrumen krusial

dalam penegakan serta perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan disebutkan mengenai adanya kesamaan hak tanpa diskriminasi baik bagi pekerja laki-laki pekerja perempuan yang berbunyi, “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal ini pun didukung oleh pasal 6 yang berbunyi, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Meskipun secara general telah berlaku peraturan terkait larangan diskriminasi terhadap pekerja, tetapi pemberian aturan secara khusus untuk melindungi pekerja perempuan dirasa perlu mengingat posisinya yang rentan akan praktik-praktik diskriminasi. Oleh karena itu, terdapat lima klasifikasi perlindungan yang disediakan oleh pemerintah bagi pekerja perempuan yaitu:

### **3.2.1 Perlindungan Jam Kerja Pekerja Perempuan**

Perlindungan kerja terhadap pekerja perempuan yang bekerja di malam hari mulai pukul 23.00 hingga pukul 07.00 disebutkan dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat dua larangan yang harus dipatuhi perusahaan terkait pemberlakuan jam malam dari pukul 23.00 hingga pukul 07.00, yaitu larangan mempekerjakan wanita di bawah umur 18 tahun dan wanita yang sedang mengandung karena dikhawatirkan dapat membahayakan pekerja maupun bayi yang dikandung. Selanjutnya, pemberi kerja yang menugaskan pekerja perempuan untuk bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan hak berupa makanan dan minuman dengan gizi yang cukup, menjaga kesusilaan dan keamanan di lingkungan kerja, serta

menyediakan transportasi penjemputan dan pengantaran pekerja yang bekerja dari pukul 23.00 hingga pukul 05.00.

### **3.2.2 Perlindungan Masa Haid Pekerja Perempuan**

Perlindungan dalam masa haid diwujudkan dalam bentuk pemberian cuti haid yang diatur dalam pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini berbunyi, “Pekerja perempuan yang sedang dalam masa haid (menstruasi) tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh dan wajib memberitahukannya kepada manajemen perusahaan.”

### **3.2.3 Perlindungan dalam Masa Menyusui**

Perlindungan ini diwujudkan dalam hal pemberian lokasi dan waktu menyusui yang diatur dalam pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi, “Pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI.” Selanjutnya, Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 juga mengatur lebih rinci terkait hal ini yang mana peraturan tersebut berbunyi, “Pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih jeda di antara waktu kerja atau pengurangan jam kerja setiap harinya untuk menyusui bayinya atau memerah ASI.”

#### **3.2.4 Perlindungan dalam Masa Hamil dan Melahirkan**

Perlindungan ini diberikan dalam bentuk cuti masa hamil dan melahirkan yang diatur dalam pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan.” Tidak hanya itu, pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga diberikan hak cuti melahirkan yang diatur dalam pasal 82 ayat (2) yang berbunyi, “Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran tersebut.”

#### **3.2.5 Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Hamil dan Melahirkan**

Pelarangan terkait tindakan PHK terhadap Pekerja Perempuan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana perusahaan perusahaan dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, maupun menyusui seperti yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e. Selanjutnya, ketentuan yang terdapat pada Pasal 153 ayat (2) pada UU tersebut juga mengatur bahwa PHK yang dilakukan karena pekerja hamil akan dianggap batal dalam hukum dan karenanya perusahaan wajib untuk mempekerjakannya kembali. Larangan ini juga diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1989 yang mengatur bahwa pegawai perempuan tidak dapat diberhentikan karena alasan sebagai berikut: 1) Pekerja telah menikah; 2) Pekerja sedang hamil; 3) Pekerja melahirkan. Larangan

ini merupakan bentuk perlindungan bagi perempuan pekerja dengan menghormati kodrat, harkat dan martabat perempuan, yang merupakan konsekuensi logis. (Prajnaparamita, 2019).

### **3.3 Struktur Regulasi Perlindungan Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten Jepara**

Pada dasarnya, struktur regulasi yang diterapkan di provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten Jepara mengikuti struktur regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat, baik melalui Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Pengganti UU, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, dan lain sebagainya. Namun, terdapat kebijakan-kebijakan tambahan yang diterapkan guna menjawab permasalahan-permasalahan yang secara spesifik terjadi di wilayah Provinsi Jawa Tengah dan Kabupaten Jepara. Kebijakan-kebijakan tersebut adalah sebagai berikut.

#### **3.3.1 Regulasi Keselamatan Kerja dan Jaminan Ketenagakerjaan di Sektor Informal di Provinsi Jawa Tengah**

Kecelakaan kerja menjadi salah satu PR besar dalam permasalahan ketenagakerjaan di Jawa Tengah. 262 kasus kecelakaan kerja terjadi pada tahun 2021, sedangkan pada tahun 2020 terjadi 211 kasus, dan puncaknya pada tahun 2019 yang mencapai 2.229 kasus. Angka kecelakaan kerja yang terbilang besar ini akhirnya membuat Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah mengeluarkan kebijakan untuk mengerahkan 146 pengawas fungsional dan struktural di enam Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan (Satwasker). Selain itu, Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah juga meluncurkan layanan aplikasi Sistem Informasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SIK3) yang mempermudah dan mempercepat

proses perizinan kelayakan K3. Proses ini penting sebagai dasar pertimbangan suatu perusahaan layak untuk melakukan ekspor. Selain itu, Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah juga menginstruksikan semua perusahaan untuk memiliki panitia pembinaan K3 untuk melindungi para pekerja dari ancaman kecelakaan kerja (Jatengprov.go.id, 2022).

BPJS Ketenagakerjaan bersama Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah mengencarkan program keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja informal seperti nelayan, petani, pedagang pasar, hingga pengusaha UMKM. Dengan membayar premi mulai dari Rp16.800 per bulan, pekerja informal sudah dapat memperoleh Perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sekaligus Jaminan Kematian (JKM). Ini berarti para pekerja informal yang tidak bisa bekerja karena kecelakaan kerja akan diberi santunan selama pekerja tidak mampu bekerja. Jika pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja, ahli waris juga akan menerima santunan sebesar tujuh puluh juta rupiah. Jika pekerja meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, maka ahli waris juga masih mendapatkan santunan sebesar empat puluh dua juta rupiah. Tidak hanya itu, maksimal dua anak dari tiap pekerja juga akan diberikan beasiswa hingga perguruan tinggi (Jatengprov.go.id, 2022).

### **3.3.2 Regulasi Perlindungan Buruh dan Ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara**

Mengetahui bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja merupakan hubungan simbiosis mutualisme yang seharusnya menguntungkan satu sama lain, maka Pemerintah Kabupaten Jepara juga turut serta membentuk Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit. LKS ini terdiri dari serikat pekerja atau buruh, pengusaha,

serta pemerintah yang diharapkan dapat membantu mendeteksi secara dini isu ketenagakerjaan serta mensinergi kebijakan pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan terkait ketenagakerjaan. Selain itu, menimbang kondisi Kabupaten Jepara yang memiliki banyak industri padat karya, maka pemerintah juga memasukkan unsur tersebut ke dalam LKS Tripartit untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif. Harapannya, LKS Tripartit ini bisa menjadi wadah penyampaian kritik dan saran agar hubungan yang baik antar semua pihak dapat terjaga dan menguntungkan satu sama lain (Jatengprov.go.id, 2022).

Secara umum, regulasi terkait ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara juga sudah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jepara No. 4 tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Pada Perda ini, diatur hal-hal terkait lowongan pekerjaan, perluasan kesempatan kerja, penyedia jasa pekerja/buruh, pengendalian tenaga kerja asing, pemutusan hubungan kerja, pembinaan, pengawasan, dan pengendalian ketenagakerjaan oleh pemerintah, hingga sanksi administrasi yang diberikan kepada pengusaha yang melanggar ketentuan. Perda ini menjadi pondasi dari kebijakan-kebijakan yang bersifat kausalitas terkait ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara.

### **3.4 Berbagai Permasalahan yang Dihadapi oleh Pekerja di Sektor Formal dan Informal**

#### **3.4.1 Permasalahan di Sektor Formal**

Pekerja di sektor informal merupakan pekerja tetap/dibayar dan biasanya bekerja di sektor pemerintahan, badan usaha milik negara, badan usaha milik swasta, dan sebagainya yang mendapat izin dari pemerintah. Berhubung pekerjaan

di sektor formal memiliki perjanjian kerja yang jelas dan terstruktur, maka pekerja di sektor formal lebih bisa merasakan perlindungan hukum dan hak-hak pekerja yang tertuang dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Perpu No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Namun, hal tersebut bukan berarti membuat pekerja dapat bebas dari permasalahan-permasalahan yang harus dihadapi. Pada implementasinya, masih banyak pemberi kerja yang tidak menaati peraturan yang berlaku sehingga muncul berbagai hambatan yang menghalangi terlaksananya perlindungan hukum bagi pekerja.

Hambatan pertama dan utama dari implementasi kebijakan ketenagakerjaan adalah adanya ketidakseimbangan relasi kuasa antara pekerja dan pemberi kerja. Kondisi ekonomi pemberi kerja yang lebih kuat dibanding pekerja seringkali membuat pekerja tidak memiliki *bargaining power* untuk melawan pemberi kerja. Ini pun diperparah dengan kondisi di mana jumlah pencari kerja lebih banyak dibanding jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, sehingga pekerja harus terpaksa mengikuti peraturan perusahaan daripada harus kehilangan pekerjaan (Susiana, 2019). Fenomena penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebenarnya bukan merupakan hal yang mengejutkan, mengingat naluri alami pengusaha dalam berbisnis untuk mencari keuntungan sebanyak-banyaknya. Hanya saja, kurangnya peran pemerintah sebagai pengawas dan pelindung seringkali kecolongan dan membuat pemberi kerja dapat leluasa melakukan pelanggaran peraturan.

### 3.4.2 Permasalahan di Sektor Informal

Pekerja di sektor informal adalah seseorang yang bekerja dengan status pekerjaan berupa berusaha sendiri, berusaha dibantu pekerja tidak tetap/pekerja tidak dibayar, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/tidak dibayar. Contohnya seperti pekerja rumah tangga, tukang jahit, tukang becak, petani, nelayan, pedagang kaki lima, dan sebagainya. Pekerjaan sektor informal seringkali digolongkan sebagai pekerjaan yang rentan karena payung hukum yang ada sekarang belum cukup untuk melindungi para pekerja di sektor informal. Kebijakan Ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan membedakan pekerja yang dipekerjakan oleh ‘perusahaan’ atau ‘usaha-usaha sosial atau usaha lain yang ada pengawasnya’ serta para pekerja lain – di mana pekerja informal masuk ke dalam kategori yang terakhir. Keadaan ini meletakkan pekerja informal ke dalam posisi yang tidak menguntungkan karena kebijakan ketenagakerjaan yang ada masih eksklusif mengatur para pekerja di sektor formal saja (Hidayati, 2011). Peraturan kerja yang tidak jelas, sistem upah yang tidak proporsional, tidak adanya jaminan sosial dan kesehatan, serta diskriminasi-diskriminasi yang ada karena konstruksi sosial di masyarakat menjadi alasan mengapa sektor formal menjadi sangat rentan.

Perempuan juga lebih rentan menjadi korban dari problematika yang muncul pada sektor informal. Sektor informal yang lebih banyak dilakukan oleh perempuan ini meletakkan perempuan sebagai korban dari struktur ekonomi dan pengingkaran sosial (*social exclusion*) yang dilakukan oleh laki-laki, institusi terkait, maupun negara. Ini karena perempuan dianggap sebagai kerja bayangan atau *shadow work*, sehingga dianggap tidak perlu mendapat penghargaan secara ekonomis yang layak.

Efek domino dari diskriminasi yang disebabkan oleh budaya patriarki ini pun dapat memunculkan permasalahan-permasalahan lain, seperti pelecehan seksual dan kekerasan. Fenomena ini kerap dirasakan oleh pekerja informal perempuan yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Regulasi pekerja rumah tangga yang belum menyeluruh menimbulkan celah-celah diskriminasi yang dapat dilakukan baik oleh majikan atau para calo dari para pekerja rumah tangga (Sofiani, 2017).