

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Kesimpulan akhir dari penelitian penulis guna menjawab dua pertanyaan penelitian, yaitu yang pertama terkait permasalahan yang dihadapi pekerja perempuan di PT X adalah sebagai berikut.

1. Para pekerja perempuan mengalami tindakan pelecehan seksual berupa siulan dari para pekerja laki-laki;
2. Para pekerja perempuan di bagian pemasangan stiker juga mendapati aksi-diskriminasi berupa pemberian beban kerja yang tidak setara. Saat bekerja dalam tim, pekerja laki-laki membebankan proses pembersihan sampah tim pada pekerja perempuan;
3. Para pekerja perempuan di bagian pengamplasan mendapatkan upah yang sama meskipun kerap menemui tingkat kesulitan pengamplasan yang jauh di atas beban pada umumnya. Ini merugikan para pekerja perempuan yang berstatus borongan, karena mereka hanya dapat membawa pulang setengah jumlah upah dari hari-hari biasanya;
4. Para pekerja perempuan yang diharuskan lembur hingga melampaui pukul 23.00 tidak disediakan armada antar jemput serta makanan yang bergizi.

Pertanyaan kedua yaitu kebijakan yang diambil perusahaan sebagai upaya melindungi para pekerja perempuan adalah sebagai berikut.

1. Memberikan teguran kepada pekerja laki-laki yang melakukan pelecehan seksual dan pengarahannya untuk semua pekerja agar menghormati satu sama lain;
2. Memberikan upah dua kali dalam sebulan yang dapat meringankan beban pekerja yang mendapat upah UMR untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sesuai dengan budaya masyarakat setempat;
3. Memberikan kebebasan kepada para pekerja perempuan untuk berhenti atau lanjut bekerja pada saat hamil. Perusahaan juga memperbolehkan cuti haid, cuti hamil, dan cuti melahirkan bagi pekerja perempuan;
4. Menyediakan fasilitas kerja dan jaminan kecelakaan kerja yang memadai.

Adapun empat tahapan kebijakan yang dilakukan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Pati Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi hak pekerja perempuan adalah sebagai berikut.

1. Pembinaan. Ini meliputi sosialisasi hak pekerja dan cara pengaduan. Masyarakat dapat mengadu melalui surat kepada Dinas Ketenagakerjaan atau media *Whatsapp*;
2. Pemeriksaan. Pengawas memeriksa delik aduan dari para pekerja terkait perusahaan tempat pekerja bekerja;
3. Pemberian nota represif non-yudisial. pengawas akan mengeluarkan nota represif non-yudisial di mana perusahaan diberikan waktu selama tiga puluh hari untuk membenahi diri;

4. Pemberian nota represif yudisial. Pengawas menyerahkan segala upaya pemeriksaan kepada pengadilan dan pihak penegak hukum yang berwenang.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, terbukti bahwa diskriminasi terhadap pekerja perempuan masih terjadi akibat dari adanya budaya patriarki yang mengakar. Persepsi masyarakat yang melihat perempuan sebagai *the second sex* ditambah budaya jawa yang meletakkan perempuan sebagai *kanca wingking* membuat keadilan gender masih menjadi 'PR' besar. Akibatnya, di tengah gempuran dunia industri yang membuka peluang perempuan untuk bekerja, pekerja perempuan masih harus menghadapi praktik-praktik diskriminasi dalam bentuk marginalisasi, subordinasi, pelabelan, serta mengemban beban ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

Mengupayakan adanya perlindungan penuh terhadap pekerja perempuan merupakan perjuangan yang panjang. Bagaimanapun, *status quo* sudah menunjukkan kemajuan yang sangat pesat terhadap dunia yang lebih setara meskipun belum sempurna. Diperlukan kontribusi nyata dari sesama pekerja, perusahaan, serta pemerintah untuk bersama-sama memerangi diskriminasi gender dan memenuhi hak-hak pekerja perempuan.

## **6.2 Limitasi Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini terletak pada proses penelitian. Pihak perusahaan hanya menyetujui beberapa pertanyaan yang telah penulis serahkan sebelumnya dan tidak memperbolehkan adanya pertanyaan lanjutan. Ini membuat

penulis kesulitan untuk mengulik lebih dalam. Penulis juga tidak diperbolehkan melakukan dokumentasi saat mengunjungi perusahaan karena hal tersebut merupakan privasi perusahaan. Alhasil, penulis tidak dapat melampirkan gambaran tempat para pekerja perempuan bekerja. Selain itu, berhubung isu ini merupakan isu sensitif, penulis cukup kesulitan untuk membuat pekerja bersedia secara terbuka menjelaskan pengalaman yang mereka alami.

### **6.3 Saran**

Berikut beberapa saran penulis baik kepada perusahaan, pengawas, dan pekerja yang terlibat dalam penelitian pada studi kasus penulis agar kebijakan perlindungan perempuan dapat berjalan efektif sebagaimana mestinya.

#### **a. Perusahaan**

Meskipun perusahaan sudah mengupayakan adanya pemeriksaan secara berkala, tetapi hal ini tidak cukup untuk menjamin pekerja perempuan sudah merasa aman, nyaman, dan terpenuhi hak-haknya. Untuk itu, perusahaan perlu memulai komunikasi dua arah dengan para pekerja sehingga pekerja dapat mengadu tanpa harus takut kehilangan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga harus bisa lebih mempertimbangkan kesejahteraan pekerja dengan memberikan upah yang layak dan semestinya agar pekerja dapat bekerja dengan lebih maksimal. Adanya survei kepuasan pekerja oleh divisi *Human Resource* akan sangat membantu terlaksananya tujuan tersebut.

### **b. Pengawas Ketenagakerjaan**

Melihat banyaknya jumlah perusahaan yang ada di Jepara dan banyaknya pekerja yang harus dijamin perlindungannya, maka sidak dan pengawasan yang lebih intens diperlukan agar para pekerja merasa bahwa pengawas hadir di tengah-tengah mereka. Meskipun kanal komunikasi yang dibuka sudah cukup inklusif, tetapi adanya kerjasama yang baik antara serikat buruh dan pekerja akan mendukung pengawas guna mengatasi persoalan-persoalan yang muncul di permukaan. Pada akhirnya, pengawas juga harus berpihak pada pekerja dan berlaku tegas kepada perusahaan agar peraturan-peraturan yang ada dapat dipatuhi oleh perusahaan dengan baik.

### **c. Pekerja Perempuan**

Merupakan hal yang wajar apabila pekerja perempuan merasa takut dan akhirnya menormalisasi segala ketidakadilan dan gagal implementasi hak-hak pekerja perempuan oleh pemberi kerja. Lingkungan yang belum ramah kesetaraan gender dan belum sepenuhnya berpihak pada kesejahteraan perempuan membuat perempuan terpaksa bekerja dalam belenggu rasa tidak aman dan tidak nyaman. Untuk itu, para pekerja perlu untuk mengetahui lebih lanjut terkait hak-haknya berikut dengan cara pengaduannya agar apabila terjadi diskriminasi, pekerja dapat membela diri dengan baik. Selain itu, aktif dalam serikat buruh juga dapat menjadi solusi agar pekerja perempuan tidak merasa sendiri dan memiliki kekuatan untuk memperjuangkan hak-haknya.