

Kriminalisasi Buruh Perempuan Dalam Memperjuangkan Haknya Sebagai Pekerja

Gilang Billyone Ramadhan

gilangbillyoneramadhan455@gmail.com

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Mega Dewi Ambarwati

megadewi@untag-sby.ac.id

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Korespondensi penulis: *gilangbillyoneramadhan455@gmail.com*

Abstract. *challenges faced by female workers in fighting for their labor rights in several countries, including Indonesia. Social, cultural, economic, and legal factors are the main barriers for female workers, with criminalization being one of the significant obstacles. Legal practices such as criminal threats, criminalization, and Strategic Lawsuits Against Public Participation (SLAPP) worsen their situation. In addition, gender discrimination in the workplace, often driven by patriarchal stereotypes, makes female workers more vulnerable to exploitation and rights violations, and exacerbates inequalities in wages, job opportunities, and protection. Criminalization also has a negative impact on their social, economic, and mental well-being, increasing social isolation, stigma, and economic difficulties. This study recommends the need for policy changes that are more supportive of women, the elimination of gender stereotypes, and legal reforms to protect female workers from discrimination and criminalization, as well as the creation of a fairer and more inclusive labor system.*

Keywords: *Female workers, Gender discrimination, Criminalization*

Abstrak. tantangan yang dihadapi buruh perempuan dalam memperjuangkan hak ketenagakerjaan di sejumlah negara, termasuk Indonesia. Faktor sosial, budaya, ekonomi, dan hukum menjadi penghambat utama bagi buruh perempuan, dengan kriminalisasi sebagai salah satu rintangan besar. Praktik hukum seperti ancaman pidana, pemidanaan, dan Strategic Lawsuit Against Public Participation (SLAPP) memperburuk keadaan mereka. Di samping itu, diskriminasi gender di tempat kerja, yang sering kali didorong oleh stereotip patriarki, menjadikan buruh perempuan lebih rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak, serta memperburuk ketidaksetaraan dalam hal upah, kesempatan kerja, dan perlindungan. Kriminalisasi juga berdampak buruk pada kesejahteraan sosial, ekonomi, dan mental mereka, meningkatkan isolasi sosial, stigma, dan kesulitan ekonomi. Penelitian ini merekomendasikan perlunya perubahan kebijakan yang lebih mendukung perempuan, penghapusan stereotip gender, dan reformasi hukum untuk melindungi buruh perempuan dari diskriminasi dan kriminalisasi, serta menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan inklusif.

Kata Kunci: buruh perempuan, diskriminasi gender, kriminalisasi

PENDAHULUAN

Fenomena **kriminalisasi buruh perempuan** dalam perjuangan mereka untuk mendapatkan hak ketenagakerjaan yang layak. Di banyak negara, termasuk Indonesia, buruh perempuan menghadapi tantangan struktural yang kompleks dalam dunia kerja, yang tidak hanya terkait dengan kondisi kerja yang buruk, tetapi juga dengan hambatan sosial, budaya, dan hukum yang membatasi kebebasan mereka untuk memperjuangkan hak-hak dasar. Meskipun buruh perempuan berperan penting dalam perekonomian nasional, sering kali mereka diperlakukan secara diskriminatif, baik dalam bentuk upah yang lebih rendah, jam kerja yang lebih panjang, maupun minimnya perlindungan terhadap hak-hak kesehatan dan keselamatan kerja.

Salah satu bentuk diskriminasi yang kerap dialami oleh buruh perempuan adalah **kriminalisasi** atas upaya mereka dalam memperjuangkan hak ketenagakerjaan, yang sering kali diwujudkan melalui ancaman hukum atau pemidanaan. Fenomena ini tidak hanya terbatas pada upaya buruh perempuan untuk melaporkan pelanggaran hak mereka di tempat kerja, tetapi juga

melibatkan penggunaan hukum sebagai alat untuk menekan atau membungkam suara-suara kritis. Bentuk tindakan hukum yang sering muncul adalah **Strategic Lawsuit Against Public Participation (SLAPP)**, yaitu praktik penggunaan hukum untuk mendiamkan individu atau kelompok yang menyuarakan ketidakadilan, dengan tujuan untuk menghentikan perlawanan atau kritik terhadap kebijakan perusahaan atau pemerintah.

Selain tantangan hukum, buruh perempuan juga sering kali menghadapi hambatan dari sisi **budaya patriarki** yang masih kuat di masyarakat. Sistem patriarki ini menciptakan kondisi di mana buruh perempuan harus menanggung beban ganda, yaitu memenuhi tuntutan di tempat kerja dan sekaligus memenuhi kewajiban domestik di rumah. Diskriminasi gender ini tidak hanya menghambat kemajuan mereka di dunia kerja, tetapi juga sering kali menjadi alasan utama bagi pengabaian hak-hak mereka, baik dari perusahaan maupun dari negara.

Masalah kriminalisasi buruh perempuan dalam perjuangan hak ketenagakerjaan ini mencerminkan ketidaksetaraan yang lebih luas dalam sistem ketenagakerjaan yang ada di Indonesia dan negara-negara berkembang lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana ketidakadilan yang dialami oleh buruh perempuan, terutama yang terkait dengan upaya hukum untuk memperjuangkan hak mereka, dapat dipahami dalam konteks yang lebih besar, yaitu ketidaksetaraan sosial, budaya, dan hukum. Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi buruh perempuan dalam memperjuangkan hak ketenagakerjaan mereka dan mengevaluasi mekanisme hukum yang ada dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak mereka.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai fenomena kriminalisasi buruh perempuan dan memberikan kontribusi pada upaya untuk memperbaiki sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan inklusif, yang tidak hanya melindungi hak-hak buruh secara umum, tetapi juga memperhatikan secara khusus kebutuhan dan perlindungan bagi buruh perempuan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yang mana metode ini berfokus pada kajian dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk penelaahan mengenai sinkronisasi antara berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait. Pendekatan ini bertujuan untuk menelaah norma-norma hukum yang ada dalam peraturan-peraturan tersebut, serta untuk mengidentifikasi hubungan antaraturan hukum yang saling mendukung atau bertentangan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai penerapan hukum dalam konteks yang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga mengandalkan data hasil penelitian yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, artikel-artikel yang tersedia di internet, dan berbagai dokumen hukum yang relevan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara yang sistematis untuk mendapatkan informasi yang tepat dan dapat dipercaya. Proses ini melibatkan pencarian dan analisis terhadap dokumen-dokumen yang berhubungan dengan topik penelitian, baik berupa tulisan konvensional maupun dokumen elektronik seperti e-book, jurnal online, dan berita-berita yang terdapat di internet. Semua data yang dikumpulkan bertujuan untuk mendukung proses penelitian, memberikan wawasan yang lebih mendalam, serta memperkuat argumen yang dikembangkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bergantung pada teks undang-undang yang tertulis, tetapi juga pada interpretasi yang lebih luas melalui berbagai sumber informasi yang relevan untuk mencapai hasil yang komprehensif dan akurat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bentuk-bentuk Kriminalisasi terhadap Buruh Perempuan

1. Pengertian Umum Buruh, Tenaga Kerja Dan Diskriminasi

Pekerja atau buruh adalah setiap individu yang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan lainnya. Berdasarkan rumusan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan mencakup unsur-unsur berikut: serangkaian peraturan yang dapat berupa tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur tentang suatu kejadian yang melibatkan seseorang yang bekerja untuk orang lain (majikan) dengan imbalan berupa upah atas jasa yang diberikan¹. Buruh sering kali berada pada posisi yang lebih rentan terhadap eksploitasi dibandingkan pekerja dengan posisi manajerial atau pengusaha. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, buruh adalah seseorang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lain dari pemberi kerja, baik dalam hubungan kerja jangka panjang maupun kontrak. Sementara itu, tenaga kerja mencakup seluruh potensi manusia yang dapat bekerja dalam suatu negawilayah dan siap dipergunakan dalam kegiatan produksi barang dan jasa. Tenaga kerja terdiri dari individu yang mampu bekerja pada usia yang ditentukan undang-undang (biasanya 15 hingga 64 tahun) dan terbagi menjadi dua kelompok: tenaga kerja terampil, yang memiliki kualifikasi atau pendidikan tertentu, dan tenaga kerja tidak terampil, yang mungkin tidak memiliki keterampilan khusus. Diskriminasi dalam ketenagakerjaan adalah perlakuan tidak adil terhadap seseorang atau kelompok berdasarkan faktor-faktor yang tidak relevan dengan pekerjaan mereka, seperti jenis kelamin, ras, agama, atau status sosial. Diskriminasi gender, misalnya, terjadi ketika perempuan atau laki-laki diperlakukan secara berbeda dalam hal akses terhadap peluang kerja, upah, promosi, Seperti yang dialami oleh buruh perempuan masih mengalami perbedaan upah(gaji) yang dilihat dari pekerjaannya.²

2. Bentuk-bentuk Kriminalisasi terhadap Buruh Perempuan

Buruh perempuan sering kali dihadapkan pada ancaman hukum sebagai bentuk pembalasan atas upaya mereka memperjuangkan hak-hak ketenagakerjaan. Ancaman ini bisa berupa penyelidikan atau penuntutan terhadap buruh perempuan yang terlibat dalam aksi protes atau pemogokan. Sebagai contoh, buruh perempuan yang menuntut upah yang adil atau kondisi kerja yang lebih baik sering kali diancam dengan tuntutan pidana yang tidak relevan, seperti tuduhan pencemaran nama baik, kerusakan properti, atau pemblokiran akses kerja. Tujuan dari ancaman ini adalah untuk menakut-nakuti buruh perempuan dan menghentikan upaya mereka dalam memperjuangkan hak-haknya. Selain ancaman hukum, bentuk kriminalisasi lainnya adalah pemidanaan. Buruh perempuan yang melawan ketidakadilan di tempat kerja, seperti dengan mengorganisir serikat buruh atau melakukan demonstrasi, dapat dikenakan sanksi pidana oleh pihak berwenang. Dalam beberapa situasi, pemerintah atau pengusaha menggunakan pemidanaan sebagai cara untuk meredam perlawanan. Misalnya, buruh yang melakukan pemogokan atau protes dapat dikenai tindakan pidana seperti penahanan atau denda. Pemidanaan ini sering digunakan untuk melemahkan semangat perjuangan buruh perempuan.

¹ Manulang, S. H. (1987). Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia. *Penebit Rineka Cipta, Jakarta*.

² Stellarosa, Y., & Silaban, M. W. (2019). Perempuan, media dan profesi jurnalis. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 7(1), 97-109.

Apakah faktor-faktor sosial, budaya, dan struktural yang menyebabkan buruh perempuan lebih rentan terhadap haknya dalam pekerjaan?

1. Diskriminasi terhadap perempuan dalam dunia kerja

Diskriminasi gender di tempat kerja merujuk pada perlakuan yang tidak adil terhadap pekerja berdasarkan jenis kelamin mereka, yang sering kali menempatkan buruh perempuan dalam posisi yang lebih rentan. Fenomena ini tidak hanya berakar pada stereotip gender yang ada di masyarakat, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial, budaya, dan struktural yang memperburuk ketidaksetaraan ini. Secara sosial, perempuan sering dianggap lebih lemah atau kurang kompeten dibandingkan laki-laki dalam pekerjaan tertentu, seperti pekerjaan fisik atau yang dianggap lebih "berat." Stereotip ini mengarah pada anggapan bahwa perempuan tidak cocok untuk posisi yang membutuhkan kepemimpinan atau kemampuan teknis yang lebih tinggi. Pandangan sosial yang demikian membuat buruh perempuan kesulitan untuk menuntut hak yang setara.

Selain itu, banyak masyarakat masih memiliki pandangan tradisional yang menempatkan perempuan sebagai pihak yang lebih baik berperan dalam pekerjaan domestik dan keluarga, sementara laki-laki dianggap lebih cocok untuk berperan di ranah publik, terutama dalam dunia kerja. Anggapan-anggapan seperti ini seharusnya dihilangkan dengan adanya teori feminisme sosialis ini dapat mengubah pandangan masyarakat bahwa perempuan itu bisa juga menjadi penanggung jawab atau pemimpin didalam suatu perusahaan³. Hal ini membentuk anggapan bahwa perempuan tidak perlu atau tidak pantas terlibat dalam pekerjaan yang lebih menantang atau di posisi manajerial. Anggapan tersebut juga menciptakan hambatan besar bagi perempuan yang ingin menuntut hak yang setara di tempat kerja, baik dalam hal gaji, kesempatan promosi, maupun pengakuan atas keterampilan dan kontribusi mereka. Pekerja perempuan sering kali harus berjuang lebih keras untuk mendapatkan pengakuan yang setara dengan rekan-rekan laki-laki mereka, yang pada banyak kasus, sudah mendapatkan akses yang lebih mudah terhadap posisi yang lebih tinggi, kesempatan pelatihan, dan ruang untuk berkembang. Stereotip ini tidak hanya memperburuk ketidaksetaraan yang ada, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung kesetaraan gender, di mana buruh perempuan cenderung diabaikan dan tidak diberi kesempatan yang setara dalam dunia profesional.

2. Budaya Patriarki dan Pengaruhnya terhadap Perjuangan Buruh Perempuan secara struktural

Dalam nilai-nilai patriarki yang berkembang dalam banyak masyarakat, termasuk di Indonesia, diskriminasi gender terhadap perempuan dalam pembangunan disebabkan faktor budaya patriarki yang selalu menempatkan posisi laki-laki diatas daripada perempuan⁴. Semakin memperburuk diskriminasi gender di tempat kerja. Budaya patriarki cenderung menempatkan perempuan pada posisi yang lebih rendah dalam hierarki sosial, serta seringkali menuntut mereka untuk lebih fokus pada pekerjaan domestik dan keluarga. Akibatnya, perempuan yang bekerja, terutama dalam posisi manajerial, sering dipandang tidak sesuai dengan norma yang ada. Pandangan seperti ini semakin memperburuk ketidaksetaraan di tempat kerja, di mana perempuan yang memiliki keterampilan dan kualifikasi yang sama sering kali dianggap tidak mampu menduduki posisi tinggi.

³ Halim, H. (2017). SOSIOLOGI GENDER, WANITA, DAN KETENAGAKERJAAN.

⁴ Sarina, "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar," *Pinisi Journal Of Sociology Education Review* 1, no. 2 (2021): 64, <https://ojs.unm.ac.id/jsr/article/view/21166>.

Secara struktural, diskriminasi gender ini juga tercermin dalam kebijakan dan praktik di perusahaan atau industri tertentu. Perempuan sering kali tidak diberi kesempatan yang setara dalam mendapatkan promosi atau posisi manajerial, meskipun mereka menunjukkan kinerja dan kontribusi yang sama dengan laki-laki. Struktur organisasi yang didominasi oleh laki-laki mempersempit peluang perempuan untuk berkembang dalam karir mereka, dan ketidaksetaraan dalam jenjang karier ini semakin memperburuk posisi mereka di tempat kerja.

Selain itu, buruh perempuan sering kali menghadapi jam kerja yang lebih panjang serta ketidaksetaraan dalam hal kompensasi. Di banyak sektor informal atau di tempat kerja yang kurang terorganisir, perempuan sering kali dipaksa untuk bekerja lebih lama dengan imbalan yang lebih rendah, atau bahkan tanpa kompensasi yang sesuai untuk jam kerja tambahan. Seringkali, mereka juga tidak mendapatkan perlindungan yang memadai terhadap kondisi kerja yang berbahaya atau akses yang setara terhadap fasilitas kesehatan dan keselamatan. Hal ini menyebabkan perempuan lebih rentan terhadap kondisi kerja yang tidak aman, yang pada gilirannya berdampak pada kesehatan fisik dan mental mereka, serta kualitas hidup secara keseluruhan.

Diskriminasi gender yang terus-menerus ini pada akhirnya tidak hanya memperburuk posisi buruh perempuan di tempat kerja, tetapi juga dapat berujung pada kriminalisasi mereka ketika berusaha memperjuangkan hak-hak mereka. Buruh perempuan yang menuntut hak yang setara atau melawan ketidakadilan seringkali menghadapi ancaman hukum atau sanksi pidana, yang memperburuk ketidaksetaraan yang mereka alami. Tindakan seperti mogok kerja atau demonstrasi untuk memperjuangkan hak ketenagakerjaan sering dianggap sebagai ancaman terhadap stabilitas perusahaan atau negara, sehingga buruh perempuan diancam dengan tuntutan hukum atau sanksi pidana.

Untuk mengatasi diskriminasi gender di tempat kerja dan mencegah kriminalisasi terhadap buruh perempuan yang memperjuangkan hak-hak mereka, sangat penting untuk mengubah kebijakan yang ada, membongkar stereotip gender yang merugikan, serta menciptakan struktur organisasi yang lebih inklusif dan adil bagi perempuan. Dengan pendekatan ini, buruh perempuan dapat memperoleh hak yang setara tanpa takut akan adanya pembalasan hukum yang memperburuk kondisi mereka.

Apa dampak dari kriminalisasi terhadap buruh perempuan dalam memperjuangkan hak-hak ketenagakerjaan mereka dalam aspek sosial dan ekonomi ?

Kriminalisasi terhadap buruh perempuan yang berjuang untuk hak-hak ketenagakerjaan dapat menimbulkan dampak sosial yang sangat besar. Salah satu dampak yang paling terasa adalah isolasi sosial, di mana buruh perempuan yang terlibat dalam aksi protes atau mogok kerja sering kali dijauhi oleh lingkungan sosial mereka. Dalam masyarakat yang masih dipengaruhi oleh budaya patriarkal, perjuangan buruh perempuan sering kali dipandang sebagai ancaman terhadap tatanan sosial yang ada. Akibatnya, perempuan yang memperjuangkan hak-hak mereka bisa diberi label sebagai pengacau atau pembuat masalah, yang mengakibatkan mereka dijauhi atau dikucilkan oleh keluarga, teman, dan bahkan rekan-rekan sekerja.

Stigma negatif yang muncul dari kriminalisasi ini tidak hanya merusak hubungan sosial mereka, tetapi juga menimbulkan rasa malu yang mendalam dan perasaan tidak dihargai. Ketika keluarga atau teman-teman terpengaruh oleh proses hukum yang dijalani oleh buruh perempuan, dukungan mereka sering kali hilang. Dalam beberapa kasus, perempuan yang terlibat dalam perjuangan hak-hak ketenagakerjaan bisa kehilangan ikatan dengan orang-orang terdekat mereka, yang seharusnya hal seperti ini tidak lagi terjadi karena persamaan hak antara perempuan harus

diperjuangkan supaya tidak ada lagi diskriminasi yang terjadi berdasarkan gendernya. Teori feminisme hadir untuk memberikan pengetahuan untuk menyatukan pengetahuan atas penindasan seperti ini terkhusus terhadap perempuan⁵, meningkatkan stres emosional yang mereka alami, dan memperburuk keadaan mental mereka. Hilangnya dukungan sosial juga membuat mereka merasa lebih tertekan dan kurang berdaya dalam menghadapi sistem hukum atau perusahaan yang lebih kuat. Dampak sosial yang terus berlanjut ini dapat menurunkan semangat mereka untuk melanjutkan perjuangan dan bahkan membuat mereka lebih rentan untuk menyerah pada ketidakadilan yang dihadapi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa buruh perempuan di berbagai negara, termasuk Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam memperjuangkan hak-hak ketenagakerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya, ekonomi, dan hukum. Salah satu hambatan utama adalah kriminalisasi yang dialami buruh perempuan ketika membela hak-hak mereka, melalui ancaman pidana, pemenjaraan, dan praktik *Strategic Lawsuit Against Public Participation* (SLAPP), yang semakin memperburuk posisi mereka. Diskriminasi gender di tempat kerja, yang sering berakar pada stereotip patriarki, membuat buruh perempuan lebih rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak, dengan sistem ketenagakerjaan yang tidak adil memperburuk ketidaksetaraan dalam gaji, kesempatan kerja, dan perlindungan. Kriminalisasi juga berdampak negatif pada kesejahteraan sosial, ekonomi, dan mental buruh perempuan, memperburuk isolasi sosial, stigma, dan kesulitan ekonomi mereka. Oleh karena itu, diperlukan perubahan kebijakan yang lebih berpihak pada perempuan, penghapusan stereotip gender, serta reformasi hukum untuk melindungi buruh perempuan dari diskriminasi dan kriminalisasi. Dengan pendekatan yang lebih sensitif terhadap gender, diharapkan buruh perempuan dapat memperjuangkan hak-hak mereka tanpa hambatan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Manulang, S. H. (1987). Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia. Penebit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sarina. "Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Pekerja Di Kawasan Industri Makassar." *Pinisi Journal Of Sociology Education Review* 1, no. 2 (2021): 64. <https://ojs.unm.ac.id/jser/article/view/21166>.
- Halim, H. (2017). SOSIOLOGI GENDER, WANITA, DAN KETENAGAKERJAAN.
- Stellarosa, Y., & Silaban, M. W. (2019). Perempuan, media dan profesi jurnalis. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 7(1), 97-109.
- Nuruzzaman, M. (2005). *Kiai Husen Membela Perempuan*. Pustaka Pesantren.

⁵ Nuruzzaman, M. (2005). *Kiai Husen Membela Perempuan*. Pustaka Pesantren.