

Kesetaraan dan Keadilan Untuk Pekerja Wanita Dalam Kajian Gender

Rany Ayu Wardani

105120407111019

ABSTRAK

Perubahan yang terjadi di era reformasi saat ini belum tentu terjadi pula perubahan dalam perilaku masyarakat terhadap diskriminasi perempuan. Perempuan secara utuh belum mampu mendapatkan hak mereka untuk berkembang dan sejajar dengan laki-laki. Perempuan cenderung menjadi individu yang termarginalkan dan menjadi subordinat dari laki-laki. Laki-laki masih dianggap sebagai sosok yang kuat dan bertanggung jawab untuk mencari nafkah, sedangkan perempuan merupakan sosok yang lemah yang bertugas untuk mengatur urusan rumah tangga. Ketika perempuan masuk ke dalam dunia kerja, perempuan juga masih dihadapkan pada perilaku semena-mena dan tidak adanya keadilan atas kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Di dunia kerja pula perempuan masih menempati posisi rendah dibandingkan dengan laki-laki. Perlu adanya kesempatan yang diberikan kepada perempuan untuk mendapatkan akses yang sama dengan laki-laki. Tujuan tersebut dapat terwujud apabila peraturan yang dibuat oleh negara dijalankan dengan benar dan adanya komitmen dari perusahaan untuk memberikan perlakuan yang adil kepada perempuan, menghilangkan diskriminasi gender, dan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.

Kata kunci: Pekerja wanita, diskriminasi, industri, kesetaraan gender.

Diskriminasi Gender dan Pelanggaran Hak terhadap Pekerja Wanita

Di era pembangunan seperti ini seringkali dijumpai perubahan yang terjadi di seluruh bidang, diantaranya adalah pendidikan, ekonomi, politik, sosial dan

budaya. Meskipun demikian kondisi tersebut belum mampu membawa perubahan bagi perempuan yang selama ini menjadi korban dan termarginalkan dalam masyarakat. Seringkali perempuan masih dianggap sebagai individu yang bertanggung jawab akan kondisi rumah tangga dengan pekerjaan domestik tanpa perlu terlibat dalam pekerjaan publik. Permasalahan mendasar yang masih dialami adalah rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan dimana masih ditemukannya praktek diskriminasi terhadap perempuan di segala bidang salah satunya adalah pekerjaan.

Perempuan seringkali kesulitan untuk mendapatkan akses dan informasi untuk merambah ke dunia kerja yang lebih luas. Perempuan masih banyak melakukan pekerjaan di sektor domestik atau informal yang tidak memerlukan keahlian dan keterampilan yang tinggi. *Stereotype* yang muncul terhadap pekerja wanita adalah sosok yang mampu bekerja dengan ketekunan, ketelitian, pekerjaan di bidang yang sama dengan jangka waktu yang panjang, serta upah yang rendah. Hal tersebut berdampak pada posisi perempuan dalam pekerjaan yang tidak akan mendapatkan kenaikan jabatan dan upah gaji yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

Pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan biasanya bergerak di bidang agrikultur, garmen, tekstil, administrasi, rokok, dan manufaktur dimana pekerjaan tersebut tidak membutuhkan keterampilan dan pendidikan yang tinggi. Perempuan sering ditempatkan sebagai buruh dimana memiliki jabatan yang lebih rendah dengan laki-laki yang biasanya lebih mendominasi dengan jabatan mandor atau kepala bagian. Kondisi tersebut dialami oleh perempuan hampir di seluruh dunia dan salah satunya adalah Indonesia. Sebagian besar buruh di Indonesia khususnya

buruh pabrik di dominasi oleh perempuan. Pabrik-pabrik tersebut lebih suka mempekerjakan buruh perempuan karena dianggap lebih teliti, tekun, dan mau di bayar murah. Disamping diskriminasi pengelompokan jabatan dalam pekerjaan, masih banyak ditemukan pelanggaran ham dan diskriminasi gender terhadap perempuan di bidang pekerjaan.

Salah satu korban dari diskriminasi dan penindasan terhadap pekerja wanita adalah Omih yang merupakan buruh pabrik sepatu Adidas dan Mizuno PT. Panarub Dwikarya¹. Omih merupakan pekerja yang tidak mendapatkan haknya untuk libur untuk mengurus anaknya yang sedang sakit. Karena tidak mendapatkan ijin tersebut, anak dari Omih meninggal dunia sebab tidak ada yang merawat anak tersebut. Selain kehilangan anaknya, Omih juga harus terseret kasus yang menyebabkan dirinya ditahan polisi akibat dari demo yang ia lakukan untuk menuntut upah dan pesangon dari pengunduran dirinya. Selain Omih, terdapat pula pekerja perempuan yang menderita selama bertugas yaitu Nurmala. Nurmala mengalami kekerasan dari orang yang tidak dikenal saat menjalankan tugasnya untuk peliputan. Kekerasan tersebut menyebabkan Nurmala harus kehilangan anak yang sedang dikandungnya². Tidak berhenti di situ saja, terdapat buruh di Jawa Barat yang dipecat oleh perusahaannya pasca melapor bahwa dirinya mengidap penyakit HIV/AIDS³.

Kondisi yang dialami oleh ketiga perempuan tersebut mampu menggambarkan bagaimana perilaku masyarakat terhadap pekerja perempuan.

¹ Tempo, 2013, *Mayday: Buruh Perempuan Tuntut Kesetaraan*, Politik, Tempo.Co, Jakarta, dalam <http://www.tempo.co/read/news/2013/05/02/173477280/Mayday-Buruh-Perempuan-Tuntut-Kesetaraan>, diakses tanggal 7 Januari 2014

² *Ibid*

³ *Ibid*

Ketidakadilan dan perlakuan sewenang-wenang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pekerjanya, hal ini disebabkan oleh kurang tegasnya hukum dan aturan yang mengatur keadilan, perlindungan, dan kesetaraan gender antara pekerja laki-laki dan perempuan. Kondisi seperti ini jelas merugikan perempuan dimana perempuan selalu diposisikan sebagai obyek yang termarginalkan tanpa keadilan. Dalam tulisan ini akan dipaparkan bagaimana kondisi pekerja wanita yang tidak mendapatkan haknya dan peran dari suatu negara yang memiliki kewajiban untuk melindungi warga negaranya.

Feminisme Liberal

Dalam upaya memperjuangkan hak-hak perempuan, terdapat berbagai macam aliran atau perspektif yang mencoba menggambarkan keadaan perempuan saat ini serta untuk memperjuangkan eksistensi dari perempuan itu sendiri. Salah satu perspektif yang mendukung adanya hal tersebut adalah Feminis Liberal. Feminis liberal berpendapat bahwa kebebasan perempuan merupakan nilai fundamental untuk dapat menentukan sikap baik di bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya⁴. Perempuan memiliki hak menjalankan kehidupan mereka sendiri untuk berkembang sejajar dengan laki-laki, meskipun demikian saat ini kebebasan tersebut masih terhalang oleh paradigma masyarakat yang telah mengakar kuat terkait peran perempuan dan laki-laki. Pihak perempuan masih identik dinilai memiliki kedudukan di bawah laki-laki (sub-ordinat).

Menurut feminis liberal, hak perempuan tidak terwakili dalam proses demokrasi dan tidak mampu mengembangkan diri mereka diakibatkan oleh sistem

⁴ Amy R., 2007, *Liberal Feminism*, Stanford Encyclopedia of Philosophy, dalam <http://plato.stanford.edu/entries/feminism-liberal/>, diakses tanggal 8 Januari 2014

gender atau patriarki⁵. Dengan adanya kondisi tersebut feminis liberal memiliki tujuan adanya kesetaraan gender dalam ruang publik, akses yang sama terhadap pendidikan, upah yang sama, tidak adanya pengelompokan jenis pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, dan adanya kondisi kerja yang lebih baik⁶. Meskipun terdapat perbedaan kondisi fisik antara laki-laki dan perempuan, harapannya tidak dijadikan sebagai justifikasi untuk menggolongkan jenis pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Perempuan dan laki-laki memiliki hak dan porsi yang sama untuk mendapatkan akses yang sama baik di bidang pekerjaan, pendidikan, politik, maupun yang lainnya.

Untuk merealisasikan tujuan tersebut perlu adanya kerjasama dari negara yang mampu menjadi “sekutu” bagi perempuan untuk mendapatkan hak mereka. Menurut feminis liberal, perjuangan hak perempuan juga tergantung kepada negara dan politik yang memberikan hak-hak perlindungan kesetaraan dimana negara bertindak sebagai aktor yang melindungi hak-hak individu dalam hal ini adalah hak perempuan⁷.

Feminisme Liberal dalam Melihat Hak Perempuan Untuk Bekerja

Diskriminasi yang terjadi terhadap perempuan merupakan wacana yang tidak asing lagi bagi kita. Meskipun saat ini beberapa perempuan sudah mendapatkan hak mereka untuk bekerja, namun dalam dunia pekerjaan masih ditemukannya diskriminasi terhadap pekerja wanita. Wanita seringkali dihadapkan dengan kondisi yang jauh lebih sulit dibandingkan laki-laki, meskipun

⁵ Op.cit, Amy R., *Liberal Feminism: Procedural Autonomy*

⁶ *Ibid*

⁷ Jone Johnson Lewis, *Liberal Feminism: What is Liberal Feminism*, About Women's History, dalam <http://womenshistory.about.com/od/glossary/a/Liberal-Feminism.htm>, diakses tanggal 8 Januari 2014

demikian imbalan yang diterima oleh pekerja perempuan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Perempuan yang masuk ke dunia kerja rentan terhadap pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) dan diskriminasi yang dilakukan oleh perusahaan dimana tempat ia bekerja. Meski sudah adanya aturan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No 7/1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan⁸, masih banyak ditemukannya kasus diskriminasi perempuan di dunia kerja. Pertama, pengelompokan jenis pekerjaan yang membedakan antara laki-laki dan perempuan sangat terlihat dalam keseharian diantaranya adalah laki-laki dikategorikan dalam pekerjaan dengan teknologi tinggi, resiko yang besar, kuat secara fisik maupun psikis, tidak ada batasan jam malam untuk bekerja, akses ke publik lebih besar. Sedangkan perempuan dikategorikan dalam pekerjaan dengan teknologi yang rendah, keterampilan tangan, ketelitian, ketekunan, resiko kecil, keterbatasan waktu, akses ke publik yang sedikit, dan fisik yang lemah serta kondisi emosional yang tidak stabil. Kondisi tersebut menjadikan posisi perempuan hanya mendapatkan pekerjaan yang sifatnya monoton dimana diberikan satu jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan bertahun-tahun. Pekerjaan tersebut hanya membutuhkan ketelitian, ketekunan, dan kerapian yang identik dimiliki oleh perempuan. Kategori pekerjaan tersebut memberikan posisi perempuan sebagai buruh dan laki-laki sebagai atasan mereka.

⁸ Ardiyan, 2012, *Wanita Pekerja: Antara Diskriminasi dalam Lingkungan Kerja dan Tanggung Jawab Terhadap Rumah Tangga*, Volume IV, No.2, Politeknik Negeri Sriwijaya, h.9

Kedua, perbedaan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan. Pekerja perempuan seringkali mendapatkan upah yang lebih kecil dibandingkan laki-laki meski jabatan mereka sama. Hal ini dikarenakan standar upah yang diberikan berpedoman kepada kebutuhan dasar laki-laki yang jauh lebih sedikit dibandingkan perempuan. Setiap bulannya perempuan harus membeli keperluan untuk masa reproduktif mereka seperti pembalut. Meskipun barang tersebut merupakan barang yang sepele, namun pengeluaran kecil yang rutin seperti itu memiliki efek besar terhadap pengeluaran mereka setiap bulannya, sedangkan hal itu tidak dilakukan oleh laki-laki. Selain itu perempuan yang sudah berumah tangga tidak mendapatkan tunjangan untuk anak-anak dan suami mereka karena status mereka yang dianggap *single* meski sudah berkeluarga. Kondisi tersebut disebabkan hanya pekerja laki-laki yang mendapatkan tunjangan karena mereka yang bertanggung jawab atas keluarga mereka dimana fungsi utama mereka sebagai pencari nafkah. Padahal di era seperti ini banyak dijumpai perempuan yang menjadi kepala rumah tangga yang bertanggung jawab atas keluarga mereka secara penuh.

Ketiga, perempuan lebih sulit mendapatkan promosi jabatan dibandingkan laki-laki. Dalam waktu yang lama pekerja wanita tidak mengalami kenaikan jabatan atau tidak memiliki jenjang karir yang baik dibandingkan laki-laki. Hal ini disebabkan karena perempuan dianggap memiliki keterampilan dan pendidikan yang rendah dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu perempuan dianggap memiliki kondisi emosi yang tidak stabil sehingga memberikan pandangan bahwa perempuan tidak layak menduduki posisi yang lebih tinggi dan lebih strategis. Berbeda dengan laki-laki yang dianggap memiliki stabilitas emosional dan

kualitas yang baik sehingga mudah untuk mendapatkan kenaikan jabatan untuk karir yang lebih baik lagi.

Keempat, marak terjadinya pelecehan seksual terhadap pekerja perempuan. Pelecehan seksual juga sering dialami buruh perempuan yang dilakukan oleh atasannya dalam suatu perusahaan atau pabrik. Selain itu perempuan dituntut untuk tampil menarik demi mendapatkan karir yang baik. Di Jakarta, terdapat sekitar 80.000 orang buruh. Sebanyak 90% dari angka tersebut merupakan buruh perempuan dan 75% buruh perempuan yang ada di Jakarta mengalami kekerasan seksual⁹. Dari catatan tahunan yang dikeluarkan oleh Komnas Perempuan tahun 2012, terdapat 216.156 kasus kekerasan terhadap buruh perempuan¹⁰. Kasus pelecehan seksual tersebut masih sedikit yang muncul ke permukaan karena adanya ketakutan yang dialami oleh buruh perempuan. Ketakutan tersebut dapat bersumber dari adanya ancaman dari atasan mereka yang akan mengeluarkan mereka dari pekerjaan apabila melapor kepada pihak yang berwajib, sehingga buruh perempuan memilih untuk tidak melaporkan dan membiarkan kasus pelanggaran tersebut.

Kelima, terjadinya pelanggaran hak dasar terhadap perempuan di dunia kerja terkait permasalahan reproduksi. Perempuan secara alami mengalami fase untuk haid, hamil dan melahirkan dimana membutuhkan waktu untuk libur atau cuti, namun karena alasan kerugian perusahaan memberlakukan kebijakan yang berbeda dengan semena-mena mengeluarkan karyawan perempuan yang baru saja

⁹ Zico Nurrashid, 2013, *75 Persen Buruh Wanita di Jakarta Alami Kekerasan Seksual*, News/Megapolitian, Kompas.Com, dalam <http://megapolitian.kompas.com/read/2013/04/19/16235648/75.Persen.Buruh.Wanita.di.Jakarta.Alami.Kekerasan.Seksual>, diakses tanggal 8 Januari 2014

¹⁰Ibid

mendapat cuti melahirkan. Selain itu diskriminasi terselubung yang dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari pemberian cuti tersebut antara lain dengan mengutamakan karyawan laki-laki atau perempuan yang lanjut dalam syarat *recruitment* karyawan baru¹¹.

Kondisi tersebut telah memberikan gambaran masih adanya bentuk diskriminasi terhadap perempuan. Disadari atau tidak, pelanggaran hak terhadap perempuan masih kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari namun masih sedikit pihak yang sadar akan hal tersebut. Faktor penyebab masih adanya bentuk diskriminasi dan pelanggaran hak perempuan untuk berkembang diantaranya adalah *stereotype* masyarakat. Pemahaman yang masih melekat di masyarakat selama ini adalah perempuan ditempatkan di posisi kedua setelah laki-laki sehingga laki-laki yang hanya perlu bertanggung jawab atas kehidupan keluarga mereka. Perempuan sebagai pihak yang termarginalkan selalu dianggap memiliki keterbatasan yang banyak sehingga tidak mampu untuk bekerja di dunia luar seperti layaknya laki-laki. Pandangan masyarakat itulah yang digunakan oleh para pemangku kebijakan suatu organisasi atau perusahaan untuk memberikan peraturan yang berbeda terhadap perempuan. Pemahaman itulah yang masih mengekang perempuan untuk berkembang dan tidak dapat menentukan pilihan mereka sendiri. Seharusnya masyarakat memberikan kesempatan kepada perempuan untuk bekerja di segala sektor tanpa perlu mengkhawatirkan asumsi yang selama ini berkembang. Perempuan memiliki kemampuan dan kekuatan

¹¹ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2005, *Panduan: Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia*, Edisi 1, Jakarta, ILO, h.10, dalam http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122029.pdf, diakses tanggal 9 Januari 2014

yang sama dengan laki-laki sehingga perempuan juga memiliki hak untuk mendapatkan akses sama seperti laki-laki.

Faktor kedua yang menyebabkan perempuan masih menjadi pihak yang dirugikan adalah pendidikan dan terbatasnya informasi untuk perempuan. Perempuan hanya dapat merasakan pendidikan sebatas membaca dan berhitung, namun tidak diberi kesempatan untuk merasakan pendidikan di tingkat yang lebih tinggi. Kondisi ini berbanding terbalik dengan laki-laki yang selalu dinomorsatukan untuk mendapatkan pendidikan yang tinggi dengan asumsi bahwa laki-laki lah yang bekerja dan menafkahi keluarga sehingga memerlukan pendidikan yang tinggi agar mampu bersaing di dunia luar. Sebenarnya apabila perempuan juga diberikan kesempatan yang sama untuk merasakan pendidikan yang tinggi, perempuan juga mampu bersaing dengan laki-laki untuk mendapatkan kehidupan yang layak. Rendahnya pendidikan dan keterbatasan informasi tersebut juga berdampak pada kurangnya kesadaran pada wanita tentang hak-hak mereka untuk mendapatkan kesetaraan dengan laki-laki. Sehingga perempuan tidak lagi melulu berada di “ekor” laki-laki.

Faktor ketiga adalah kurangnya keterlibatan negara dalam melindungi hak-hak perempuan dan pekerja perempuan. Aturan-aturan yang selama ini berkembang dirasa masih bersifat bias gender dan justru memberikan keterbatasan ruang gerak pada perempuan. Dalam hal ini negara sebagai aktor yang wajib melindungi negaranya perlu menguatkan posisi mereka untuk mampu melindungi hak perempuan. Kepedulian tersebut dapat diwujudkan melalui dibuatnya aturan-aturan yang mendukung pergerakan perempuan yang ingin mengembangkan diri mereka dan hidup secara mandiri. Tanpa adanya bantuan dan perhatian dari

negara, maka bentuk diskriminasi dan penindasan terhadap hak perempuan akan masih berlanjut.

Kondisi yang telah dipaparkan di atas seharusnya tidak terjadi di jaman sekarang ini karena semakin lama setiap orang semakin “melek” teknologi dan informasi baik perempuan dan laki-laki sehingga perlu adanya keadilan dan kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan. Tujuan dari perempuan bekerja tidaklah ingin menjajah atau menggeser keberadaan laki-laki, melainkan ingin secara bersama-sama membangun kondisi ekonomi di skala mikro dan makro untuk lebih baik lagi. Masyarakat perlu menyadari bahwa keterlibatan perempuan di masyarakat baik di bidang ekonomi, pendidikan, politik, sosial dan budaya sangatlah penting dan membawa perubahan besar, sehingga masyarakat perlu memberikan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik dan berhak mengembangkan diri mereka secara mandiri. . Dalam pasal 3 perjanjian tentang hak ekonomi, sosial, dan budaya pada tahun 1966, dinyatakan bahwa adanya persamaan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh hak ekonomi, sosial dan budaya, termasuk menghilangkan diskriminasi dalam pekerjaan¹².

Tindakan diskriminasi terhadap perempuan pada dasarnya harus dikurangi karena sudah diatur dengan jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 5 dan 6 tentang Ketenagakerjaan¹³. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa setiap tenaga kerja/buruh/karyawan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak. Selain peraturan yang

¹² Harmona Daulay, 2006, *Buruh Perempuan Di Industri Manufaktur*, Suatu Kajian dan Analisis Gender, Jurnal, h. 5

¹³ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2005, *Panduan: Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia*, Edisi 1, Jakarta, ILO, h.3-4

dibuat oleh pemerintah, tercantum pula peraturan dalam Konvensi ILO No.100 dan 111 yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama untuk bekerja, mendapatkan jabatan, perlakuan, dan upah yang layak¹⁴.

Dengan peraturan yang sudah ada seharusnya perusahaan atau organisasi masyarakat yang mempekerjakan perempuan mengetahui dan sadar bahwa perempuan dan laki-laki mendapatkan kesempatan yang sama sehingga perlu ditegakkannya keadilan pekerja laki-laki dan perempuan. Tidak ada lagi penggolongan jenis pekerjaan berdasarkan jenis kelamin, melainkan berdasarkan prestasi yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Selain itu perusahaan juga perlu melibatkan pekerja baik itu perempuan ataupun laki-laki untuk berpartisipasi dalam pengambilan kebijakan yang bersangkutan dengan mereka.

Apabila masyarakat, perusahaan, dan negara bekerja sama dengan baik dalam menjalankan peran mereka untuk memberikan kesempatan bagi perempuan, maka akan terciptanya kehidupan yang harmonis dan banyak pihak yang akan diuntungkan. Perempuan mendapatkan akses ke karir mereka, kesamaan gaji dan tunjangan, pendidikan, informasi dan akses lainnya, sehingga perempuan mampu mengembangkan diri mereka secara maksimal. Selain perempuan yang mendapatkan keuntungan perusahaan juga mendapatkan manfaat dari komitmen perusahaan yang memberikan kesamaan hak untuk perempuan diantaranya adalah meminimalisir resiko pengaduan terhadap praktek diskriminasi yang akan merusak nama baik perusahaan, pekerja yang mendapat perlakuan baik dan adil dari atasannya akan merasakan kepuasan tersendiri sehingga memberikan semangat kerja yang baik. Kondisi ini bermanfaat bagi suatu perusahaan dimana

¹⁴ Ibid

memiliki tenaga kerja yang loyal, hadir tepat waktu sehingga mengurangi angka ketidakhadiran, dan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Kesimpulan

Ketika perempuan masuk ke dalam ranah pekerjaan publik, perlakuan diskriminasi masih mampu dirasakan dengan adanya perbedaan perlakuan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Perilaku tersebut masih menggambarkan bahwa masyarakat belum secara utuh memberikan kebebasan bagi perempuan untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Pada dasarnya perempuan hanya ingin memperjuangkan hak mereka agar diperlakukan sama dengan laki-laki dimana perempuan juga berhak untuk mendapatkan jenis pekerjaan dan upah sesuai dengan kemampuan mereka. Untuk mendapatkan hak tersebut, perlu adanya kesadaran dari berbagai pihak yang terlibat diantaranya masyarakat, perusahaan, negara, dan tentunya perempuan itu sendiri. Masing-masing aktor memiliki *power* yang mampu memberikan kesempatan bagi perempuan untuk meng-*eksplor* kemampuan mereka. Dengan persamaan tersebut dapat diraih melalui kesempatan untuk berkarir sesuai dengan prestasi, upah gaji yang sesuai dengan pekerjaan, dan adanya hak untuk mendapatkan cuti selama masa reproduksi. Keterlibatan negara untuk mampu melindungi hak-hak perempuan sangatlah penting melalui peraturan yang telah dibuat. Dengan adanya kesamaan hak antara laki-laki dan perempuan mampu menciptakan kemajuan yang lebih baik bagi elemen dasar masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amy R., 2007, *Liberal Feminism*, Standford Encyclopedia of Philosophy, diakses melalui <http://plato.stanford.edu/entries/feminism-liberal/>, diakses tanggal 8 Januari 2014
- Ardiyan, 2012, *Wanita Pekerja: Antara Diskriminasi dalam Lingkungan Kerja dan Tanggung Jawab Terhadap Rumah Tangga*, Volume IV, No.2, Politeknik Negeri Sriwijaya, h.9
- Daulay, harmona, 2006, *Buruh Perempuan Di Industri Manufaktur*, Suatu Kajian dan Analisis Gender, Jurnal
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2005, *Panduan: Kesempatan dan Perlakuan yang Sama dalam Pekerjaan di Indonesia*, Edisi 1, Jakarta, ILO, h.10, diakses melalui http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122029.pdf, diakses tanggal 9 Januari 2014
- Lewis, Jone Johnson, *Liberal Feminism: What is Liberal Feminism*, About Women's History, <http://womenshistory.about.com/od/glossary/a/Liberal-Feminism.htm>, diakses tanggal 8 Januari 2014
- Nurrashid, Zico, 2013, *75 Persen Buruh Wanita di Jakarta Alami Kekerasan Seksual*, News/Megapolitian, Kompas.Com, diakses melalui <http://megapolitan.kompas.com/read/2013/04/19/16235648/75.Persen.Buruh.Wanita.di.Jakarta.Alami.Kekerasan.Seksual>, diakses tanggal 8 Januari 2014
- Tempo, 2013, *Mayday: Buruh Perempuan Tuntut Kesenjangan*, Politik, Tempo.Co, Jakarta, diakses melalui <http://www.tempo.co/read/news/2013/05/02/173477280/Mayday-Buruh-Perempuan-Tuntut-Kesenjangan>, diakses tanggal 7 Januari 2014