

JURNAL HAM

VOLUME 7 NOMOR 2, DESEMBER 2016

Jurnal HAM merupakan majalah Ilmiah yang memuat naskah-naskah di bidang Hak Asasi Manusia (HAM) yang berupa hasil penelitian, kajian dan pemikiran di bidang HAM. Jurnal HAM terbit secara berkala 2 (dua) nomor dalam setahun yakni pada bulan Juli dan Desember.

- 1. Pembina dan Penanggung Jawab** : **Y. Ambeg Paramarta, S.H., M.Si.**
Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan
Hukum dan Hak Asasi Manusia
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I.
- 2. Pemimpin Redaksi** : **1. T. Daniel L. Tobing, S.H.**
Kepala Pusat Pengembangan Data dan Informasi
Penelitian Hukum dan Hak Asasi Manusia
2. Djoko Pudjirahardjo, S.H., M.Hum.
Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan
Hak Asasi Manusia
- 3. Dewan Redaksi** :
 1. Akhyar Ari Gayo, S.H., M.H., APU
 2. Taufik H. Simatupang, S.H., M.H.
 3. Firdaus, S.Sos., M.H.
 4. Oki Wahyu Budijanto, S.E., M.M.
 5. Harison Citrawan Damanik, S.H., LL.M.
- 4. Redaksi Pelaksana** :
 1. Okky Cahyo Nugroho, S.H., M.H.
 2. Rahjanto, S.IP., M.Si.
 3. Donny Michael, S.H., M.H.
 4. Tony Yuri Rahmanto, S.H., M.H.
 5. Denny Zainuddin, S.H.
 6. Josefhin Mareta, S.H., M.Si.
- 5. Sekretaris** :
 1. Yatun, S.Sos.
 2. Agustinus Pardede, S.H.
 3. Asmadi, S.H.
 4. M. Virsyah Jayadilaga, S.Si., M.P.
- 6. Tata Usaha** :
 1. Galuh Hadiningrum, S.H.
 2. Junaidi Abdillah, S.Sos.
 3. Suwartono
- 7. Teknologi Informasi dan Desain Grafis** :
 1. Risma Sari, S.Kom., M.Si.
 2. Machyudhie, S.T.
 3. Saefullah, S.ST., M.Si.
 4. Agus Priyatna, S.Kom.
- 8. Mitra Bestari** :
 1. Prof. DR. Hafid Abbas (Universitas Negeri Jakarta/ Komnas HAM)
 2. Prof. DR. Rianto Adi, M.A. (Universitas Katolik Indonesia Atmajaya/Sosiologi)
 3. DR. Lilik Mulyadi, S.H., M.H. (Universitas Jayabaya/ Hukum)
 4. Marulak Pardede, S.H., M.H., APU. (Balitbang Hukum dan HAM/ Hukum)
 5. DR. Alie Humaedi, S. Ag., M.Hum. (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia/Kajian Budaya)

Alamat Redaksi

Gedung Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
Jl. HR Rasuna Said Kav. 4-5 Kuningan, Jakarta Selatan (12940)
Telepon (021) 2525015 (ext. 514); (021) 2522952; Faksimili (021) 2522952
E-mail: ejournalham@gmail.com / pusbangdatin@gmail.com

Percetakan

PT. Pohon Cahaya

Jl. Gedung Baru Nomor 18 Jakarta Barat (11440)
Telepon (021) 5600111; Faksimili (021) 5670340

Catatan

Redaksi menerima naskah asli yang aktual dalam bidang Hak Asasi Manusia berupa hasil penelitian dari berbagai kalangan, seperti : Peneliti Hak Asasi Manusia, praktisi dan teoritis serta kalangan lainnya. Tulisan-tulisan yang dimuat merupakan hasil penelitian terbaru yang memuat data dan fakta serta pendapat para ahli maupun pribadi penulisnya, bukan merupakan pendapat redaksi.

Redaksi berhak tidak menerima, menyingkat naskah tulisan yang dikoreksi dari segi teknis penulisan sepanjang tidak mengubah isi tulisan. Naskah tulisan dapat dikirim ke alamat redaksi, maksimum 30 (tiga puluh) halaman A4 dan dikirim melalui E-mail: ejournalham@gmail.com / pusbangdatin@gmail.com serta wajib mengupload tulisan tersebut melalui Open Journal System (OJS) pada ejournal.balitbangham.go.id.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

PENGANTAR REDAKSI

KUMPULAN ABSTRAK

Aspek Hak Sipil dalam Kesetaraan Gender di Sektor Kerja Formal di Ternate

(Aspects of Civil Rights in Gender Equality At Formal Job in Ternate) 99 - 110

Okky Chahyo Nugroho

PENGANTAR REDAKSI

Jurnal HAM merupakan jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Terbitan ini merupakan elemen penting dalam upaya penyebarluasan hasil penelitian dan pemikiran ilmiah yang berkaitan dengan isu Hak Asasi Manusia aktual yang sesuai dengan perkembangan terkini kebutuhan masyarakat, baik yang dilakukan oleh para peneliti internal di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia maupun pihak-pihak yang terkait lainnya.

Pada Volume 7 Nomor 2, Desember 2016, Jurnal HAM menyajikan 6 (enam) tulisan, dengan masing-masing judul: (1) Alternatif Penjatuhan Hukuman Mati di Indonesia Dilihat dari Perspektif HAM, (2) Pemenuhan Hak atas Perumahan yang Layak bagi Masyarakat Miskin Kota dalam Perspektif HAM, (3) Aspek Hak Sipil dalam Kesetaraan Gender di Sektor Kerja Formal di Ternate, (4) Penanaman Budaya Anti Kekerasan Sejak Dini melalui Kearifan Lokal Permainan Tradisional pada Pendidikan Anak, (5) Pemenuhan Hak atas Layanan Bantuan Hukum bagi Masyarakat Miskin, (6) Penegakkan Hukum Kelompok Rentan (Anak dan Perempuan). Akhir kata, Dewan Redaksi menyampaikan selamat membaca dan semoga beberapa topik yang diangkat oleh redaksi dalam terbitan Jurnal HAM Volume 7 Nomor 2, Desember 2016 ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat berkontribusi positif bagi upaya perlindungan dan penegakan Hak Asasi Manusia di Indonesia.

Kami menyampaikan terima kasih kepada Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan Kepala Pusat Pengembangan Data dan Informasi Penelitian Hukum dan Hak Asasi Manusia serta kepada Prof. DR. Hafid Abbas, Prof. DR. Rianto Adi, M.A., DR. Lilik Mulyadi, S.H., M.H., Marulak Pardede, S.H., M.H., APU., DR. Alie Humaedi, S. Ag., M.Hum., selaku Mitra Bestari yang telah bersedia membantu memeriksa dan mengoreksi substansi tulisan dari para penulis.

Jakarta, Desember 2016

Redaksi

**ASPEK HAK SIPIL DALAM KESETARAAN GENDER
DI SEKTOR KERJA FORMAL DI TERNATE**
(Aspects of Civil Rights in Gender Equality At Formal Job in Ternate)

Okky Chahyo Nugroho

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM

Kementerian Hukum dan HAM RI

Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 4-5, Kuningan, Jakarta Selatan 12940

Email : okies_ham@yahoo.com

Tulisan diterima, 28-04-2016; Revisi, 01-11-2016; Disetujui diterbitkan, 01-12-2016

ABSTRACT

Gender equality, especially in the formal job sector, indeed still get problems in society, today. The problem wants to solve in this writing is how local government policy to implement gender equality in job sector in order to satisfy woman civil rights; and steps need to do to raise practice of gender equality in job sector of woman civil rights fulfillment. This research method is analysis descriptive with a qualitative approach. Family and culture factors have not given a huge space to women to get the chance of promotion, education, and training, yet. Furthermore, it still finds a limitation of facilities such as lactation room, daycare places, toilet both male and female. It is necessary a mutual understanding of regency government /city officers related to gender equality in the formal job sector. It requires a capacity of local government policy in supporting its implementation.

Keywords: *gender equality, civil rights, formal job sector.*

ABSTRAK

Kesetaraan gender khususnya di sektor kerja formal memang masih menjadi permasalahan di kalangan masyarakat sehingga permasalahan yang diangkat dalam tulisan ini adalah bagaimana kebijakan pemerintah daerah untuk melaksanakan kesetaraan gender di sektor kerja dalam rangka pemenuhan hak sipil bagi perempuan; apa yang menjadi faktor penghambat dan faktor pendukung dalam melaksanakan kesetaraan gender di sektor kerja dalam rangka pemenuhan hak sipil bagi perempuan; dan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan pelaksanaan kesetaraan gender di sektor kerja dalam pemenuhan hak sipil bagi perempuan. Metode penelitian bersifat dekriptif-analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh gambaran kebijakan pemerintah daerah dalam pelaksanaan kesetaraan gender di sektor kerja dalam pemenuhan hak sipil bagi perempuan. Faktor keluarga dan budaya belum memberikan ruang luas bagi perempuan untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan. Selain itu masih ada keterbatasan sarana seperti ruang laktasi, tempat penitipan anak, dan toilet yang terpisah antara laki-laki dan perempuan. Langkah yang perlu dilakukan adanya pemahaman dari aparat pemerintah Kabupaten/Kota mengenai kesetaraan gender di sektor kerja formal. Perlu penguatan kebijakan pemerintah daerah dalam mendukung implementasi kesetaraan gender di sektor kerja formal.

Kata Kunci: *kesetaraan gender, hak sipil, sektor kerja formal.*

PENDAHULUAN

Kesetaraan Gender untuk di Indonesia berdasarkan data kesenjangan gender sepanjang tahun 2013 yang dikeluarkan oleh *World Economic Forum* (WEF) menempatkan Indonesia pada urutan ke 95 dari 136 negara, naik dua peringkat dari tahun 2012. Indonesia dinilai berhasil meningkatkan partisipasi dan peluang kaum perempuan dalam bidang ekonomi, serta mengalami kemajuan dalam upaya pemberdayaan politik kaum perempuan. Menurut Deputy Menteri Bidang SDM dan Kebudayaan, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS), Nina Sardjunani (Sekretaris Tim Pengarah Tim Koordinasi Nasional Percepatan Pencapaian MDGs) terjadi peningkatan keterlibatan perempuan dalam kerja upahan di sektor non-pertanian dari 29,24 persen pada tahun 1990 menjadi 35,10 persen di tahun 2013. Hanya saja, hal ini belum dibarengi dengan kesamaan upah yang diterima pekerja perempuan dan laki-laki.¹

Akses tak terbatas yang dimiliki laki-laki dan, di sisi lain, terhalangnya partisipasi perempuan di ranah publik/politik menyebabkan konstruksi hak asasi manusia hanya sebatas pengalaman laki-laki. Akibatnya, kekerasan berbasis gender yang dialami perempuan tetap berada di luar perhatian perlindungan hak asasi manusia. Pembatasan kebebasan sipil perempuan hanya di ranah privat di samping pembatasan bergerak, berbicara, penyadaran, dan kebebasan dalam keluarga secara tradisional akan tetap berada di luar lingkup perhatian hak asasi manusia.² Hal ini juga tercermin dari masih sedikitnya perempuan yang berperan dalam wilayah publik, yang terdiri atas pranata publik negara, pemerintah, pendidikan, media, dunia bisnis, kegiatan perusahaan, perbankan, agama, dan kultur, di hampir semua masyarakat di dunia didominasi laki-laki.³

Pasca perang dunia kedua, ilmuwan sosial (khususnya politik) mencoba untuk mencari

sebuah fokus baru mengenai studi politik yaitu mengenai hubungan negara dan masyarakat (warga negara). Sebelumnya, studi politik hanya berfokus pada institusi pemerintahan yang selanjutnya disebut sebagai negara. Selanjutnya, studi politik terus mengalami perkembangan dari fokus studinya yang berupa negara. Studi tersebut tidak hanya melihat negara sebagai aktor tunggal dan netral, tetapi juga di dalamnya terdapat kontestasi, khususnya ketika menentukan sebuah kebijakan. Selanjutnya, studi tersebut berkembang pada tahun 1970-an, khususnya setelah terbitnya tulisan Harold D. Laswell tentang *Policy Science*.⁴ Selanjutnya, yang disebut sebagai *Policy Science* menurut Laswell, fokus atau kajian ilmu politik tidak hanya selalu melihat struktur pemerintahan atau kebiasaan aktor politik yang ada, tetapi juga mengenai sesuatu yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah. Pendekatan tersebut selanjutnya fokus pada kebijakan publik atau proses pembuatan kebijakan publik.

Secara umum Kebijakan dalam konteks kesetaraan gender masih ditemukan kendala Negara gagal untuk dan menolak memberikan perhatian pada pelaku di ranah privat, yang melakukan diskriminasi sistemik dan struktural terhadap perempuan di lingkungan privat. Kekerasan domestik merupakan salah satu contoh nyata.⁵ Tindakan ini merupakan salah satu bentuk diskriminasi berbasis gender yang paling universal dan sistemik, tetapi tanggung jawab negara atas tindakan seperti ini baru mulai diakui.

Lebih ditekankan lagi istilah Gender adalah “konstruksi sosial tentang peran lelaki dan perempuan sebagaimana dituntut oleh masyarakat dan diperankan oleh masing-masing mereka”.⁶ Seperti halnya kostum dan topeng di teater, gender adalah seperangkat peran yang menyampaikan pesan kepada orang lain bahwa kita adalah feminim atau maskulin.⁷ Dan, ketika konstruksi sosial itu dihayati sebagai sesuatu yang

1 “Kesetaraan Gender Mengalami Sedikit Perbaikan di Indonesia” diunduh dari <http://www.tribunnews.com/nasional/2014/03/08/kesetaraan-gender-mengalami-sedikit-perbaikan-di-indonesia>.

2 Lihat, UNIFEM CEDAW South-East Asia Programme, “*Restoring Rights to Women*” Partners for Law in Development (PLD), New Delhi, Jakarta, Juni 2007.

3 Jurnal Dwi Windyastuti, “*Pengaruh Sosialisasi Gender pada Perempuan Kelas Menengah terhadap Kesadaran Politik*,” *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Th XIV, No 2, April 2001, hal.12-13

4 Subarsono, *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hal.1.

5 Kenneth Roth, “*Domestic Violence as an International Human Rights Issue*,” dalam *Human Rights of Women: National and International Perspectives*, ed. Rebecca Cook, 326- 339 (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1995).

6 Wardah Hafidz, *Daftar Istilah Jender*, Kantor Menteri Negara Urusan Peranan Wanita, Jakarta 1995, hal.5.

7 J.C. Mosse, “*Apakah gender itu?*” Dalam Mansour Fakhri, *Gender dan pembangunan*. Yogyakarta: Rifka Annisa, 1996.

tidak boleh diubah karena dianggap kodrati dan alamiah, menjadilah itu ideologi gender.

Melalui ideologi di atas adanya Aliran feminisme poskolonial lahir seiring dengan munculnya negara-negara baru setelah berakhirnya perang dunia kedua. Aliran ini dipelopori oleh feminis Prancis Helene Cixous dan Julia Kristeva. Aliran Feminisme poskolonial berangkat dari penolakan atas universalitas perempuan yang selama ini telah dilakukan oleh aliran feminisme liberal. Secara lebih spesifik, banyak feminis-individualis kulit putih – meskipun tidak semua – mengarahkan obyek penelitiannya pada perempuan-perempuan dunia ketiga meliputi Afrika, Asia dan Amerika Selatan, yang mana dalam berbagai penelitian tersebut, telah terjadi pretense universalisme perempuan sebelum memasuki konteks relasi sosial, agama, ras dan budaya tanpa adanya kesadaran kolonialisme.⁸

Berdasarkan ideologi gender yang dianut, masyarakat kemudian menciptakan pembagian peran antara laki-laki dan perempuan yang bersifat operasional.⁹ Dalam pembagian peran gender ini, laki-laki diposisikan pada peran produktif, publik, maskulin, dan pencari nafkah utama; sementara perempuan diposisikan pada peran reproduktif, domestik, feminim, dan pencari nafkah tambahan (Fakih, 1997). Menurut Slavian (1994),¹⁰ penelitian-penelitian kross-kultural mengindikasikan bahwa peran seks itu merupakan salah satu hal yang dipelajari pertama kali oleh individu dan bahwa seluruh kelompok masyarakat memperlakukan laki-laki dengan cara yang berbeda dengan perempuan.

Dalam praktiknya menurut Fakih, dikotomi peran ini kemudian ternyata memunculkan berbagai bentuk ketidakadilan gender, seperti adanya marginalisasi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan stereotipe atau melalui pelabelan negatif, kekerasan (*violence*), beban kerja yang lebih panjang dan lebih banyak (burden) dan sosialisasi ideologi nilai peran gender.¹¹

Cara pikir stereotipe tentang peran gender sangat mendalam merasuki pikiran mayoritas orang. Sebagai contoh, perempuan dianggap lemah, tidak kompeten, tergantung, irrasional, emosional, dan penakut, sementara laki-laki dianggap kuat, mandiri, rasional, logis, dan berani.¹² Selanjutnya ciri-ciri stereotipe ini dijadikan dasar untuk mengalokasikan peran untuk lelaki dan perempuan.¹³

Dalam Teori Rawls didasarkan atas 2 (dua) prinsip yaitu *Equal Right* dan *Economic Equality*. Dalam *Equal Right* dikatakannya harus diatur dalam tataran leksikal, yaitu *different principles* bekerja jika prinsip pertama bekerja atau dengan kata lain prinsip perbedaan akan bekerja jika basic right tidak ada yang dicabut (tidak ada pelanggaran HAM) dan meningkatkan ekspektasi mereka yang kurang beruntung. Dalam prinsip Rawls ini ditekankan harus ada pemenuhan hak dasar sehingga prinsip ketidaksetaraan dapat dijalankan dengan kata lain ketidaksetaraan dapat dijalankan dengan kata lain ketidaksetaraan secara ekonomi akan valid jika tidak merampas hak dasar manusia.¹⁴

Situasi pelaksanaan kesetaraan gender di Indonesia menampilkan berbagai latar seperti pola pernikahan yang merugikan pihak perempuan, kesenjangan gender di pasar kerja, kekerasan fisik terhadap perempuan, akses terhadap hak kepemilikan.¹⁵ Gambaran yang hampir serupa disampaikan pula oleh Stefan Koeberle, Direktur Bank Dunia untuk Indonesia¹⁶:

“Meski demikian, ada beberapa area untuk peningkatan seperti misalnya partisipasi tenaga kerja, kematian ibu melahirkan,

8 Bambang Budiono MS, (Editor), *Perjuangan Perempuan & Keadilan Gender* Pusham-UNAIR Surabaya 2012, hal.113-114

9 R. Saptari, & B. Holzner, *Perempuan kerja dan perubahan sosial: Sebuah pengantar studi perempuan*. Jakarta: Grafiti, 1995.

10 R.E. Slavian, *Educational psychology: Theory and practice (Fourth edition)*. Boston, Allyn and Bacon, 1994.

11 Mansour Fakih, *Gender dan pembangunan*, Yogyakarta: Rifka Annisa, 1996.

12 E.Suleeman, *“Gender roles stereotypes and education”* Dalam S. van Bemmelen, A. Habsjah, & L. Setyawati (Penyunting). (2000). Benih bertumbuh: Kumpulan karangan untuk Prof. Tapi Omas Ihromi. Kelompok Perempuan Pejuang Perempuan Tertindas, Jakarta: 2000, hal.517-535.

13 Wardah Hafidz, *Daftar Istilah Jender*, Kantor Menteri Negara Urusan Peranan Wanita, Jakarta 1995, hal.20.

14 Rawls dalam tulisan Setyawati, SH, M.Hum, *Jurnal Hak Asasi Manusia Kesetaraan Gender*, Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, Edisi XII Vol. I Tahun 2013.

15 “Perempuan dan Teriakannya Seputar Kesetaraan Gender” diunduh dari <http://www.gajimu.com/main/tips-karir/Tentang-wanita/perempuan-dan-teriakannya-seputar-kesetaraan-gender>.

16 *“Laporan Pembangunan Dunia : Kesetaraan Gender Di Indonesia Mengalami Peningkatan”* diunduh dari <http://www.worldbank.org/in/news/press-release/2011/09/20/world-development-report-gender-equality-indonesia-improving>.

representasi politik, akses ke institusi keuangan formal dan juga perencanaan dan peranggaran pembangunan. Bank Dunia telah bekerja secara aktif dengan pemerintah Indonesia dalam program-program untuk meningkatkan keadilan gender di beberapa dari area-area tersebut.”

Pengaturan kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan secara internasional di atur dalam Konvensi *International Labour Organisation* (ILO) No. 100 Tahun 1950 tentang Upah yang Adil, yaitu: upah yang adil untuk pekerjaan yang setara nilainya: Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi (dalam hal pekerjaan dan jabatan) yaitu: kesempatan kerja yang adil dalam semua tahapan siklus pekerjaan; Deklarasi Philadelphia (1944); dan Deklarasi tentang Hak-hak dan Prinsip Fundamental di Tempat Kerja (1998); Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Persalinan, yaitu: cuti persalinan, tunjangan persalinan, non-diskriminasi, perlindungan dari pemecatan, perlindungan kesehatan ibu dan anak; Konvensi ILO No. 156 Tahun 1981 tentang Pekerja yang memiliki tanggungjawab keluarga, yaitu: berlaku untuk laki-laki dan perempuan, non-diskriminasi terhadap pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga dalam hal pekerjaan maupun jabatan, layanan dan fasilitas bantuan misalnya: pengasuhan anak, layanan keluarga.

Upaya di Indonesia dalam kesetaraan gender beberapa tahun terakhir merujuk pada sejumlah aturan perundangan yang telah diterbitkan oleh para pembuat kebijakan di antaranya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, CEDAW); Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on the Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya); dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenants on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik). Untuk aturan pelaksanaan CEDAW, pemerintah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun

2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.

Pemerintah Indonesia telah meratifikasi beberapa Konvensi Ketenagakerjaan Internasional yang diadopsi pada Sidang Organisasi Ketenagakerjaan (*Internasional International Labour Organisation-ILO*), yaitu yang memuat hak-hak dan prinsip-prinsip mendasar di tempat kerja, diantaranya: Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi diratifikasi dengan Kepres No. 83 Tahun 1998; Konvensi No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa diratifikasi dengan Undang-undang No. 19 Tahun 1999; Konvensi No. 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya diratifikasi dengan Undang-undang No. 80 Tahun 1957; Konvensi No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan diratifikasi dengan Undang-undang No 21 Tahun 1999; Konvensi No. 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja diratifikasi dengan Undang-undang No. 20 Tahun 1999; dan Konvensi No. 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000. Sedangkan peraturan perundangan ketenagakerjaan di Indonesia telah diperbarui dengan diterbitkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kesetaraan Gender di sektor tenaga kerja masih menyisahkan permasalahan khususnya tenaga kerja perempuan dengan adanya segmentasi jenis kelamin angkatan kerja, praktik penerimaan dan promosi karyawan yang bersifat diskriminatif atas dasar gender membuat perempuan terkonsentrasi dalam sejumlah kecil sektor perekonomian, umumnya pada pekerjaan-pekerjaan berstatus lebih rendah daripada laki-laki.¹⁷ Pemaknaan Gender yang sebenarnya seharusnya tidak terjebak pada perbedaan jenis kelamin melainkan pada pelekatan fungsi kerja berdasarkan nilai budaya dan atau agama bukan pada kompetensi kemampuan dan keterampilan seseorang. Penelitian ini mencakup substansi hak-hak sipil, terutama yang mengemuka terkait dengan kedudukan perempuan di sektor kerja formal¹⁸ di pemerintahan dan perusahaan, seperti

¹⁷ Dikutip dari *Labour Rights for Women – Gender Equality Training* 2013

¹⁸ Sektor kerja formal adalah Pekerja sektor formal atau disebut pekerja manajerial (*white collar*) terdiri dari tenaga

hak rasa aman - ditempat kerja dan pekerjaannya terkait dengan reproduksi perempuan, hak bebas dari tindak kekerasan (kekerasan fisik, kekerasan non fisik) - pelecehan seksual, diskriminasi mengenai upah yang sama dengan laki-laki untuk tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang sama bagi pegawai swasta, diskriminasi dalam promosi dan pengembangan karir, dan pemecatan diskriminatif misalnya akibat hamil.

Dalam penelitian ini mengangkat permasalahan sebagai berikut: Bagaimanakah kebijakan pemerintah daerah untuk melaksanakan kesetaraan gender di sektor kerja dalam rangka pemenuhan hak sipil bagi perempuan? Apa faktor penghambat dan faktor pendukung dalam melaksanakan kesetaraan gender di sektor kerja dalam rangka pemenuhan hak sipil bagi perempuan? Apa langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan pelaksanaan kesetaraan gender di sektor kerja dalam pemenuhan hak sipil bagi perempuan?

Penelitian ini diharapkan dapat (i) menggambarkan kebijakan pemerintah daerah untuk melaksanakan kesetaraan gender di sektor kerja formal dalam rangka pemenuhan hak sipil bagi perempuan; (ii) mengetahui faktor penghambat dan faktor pendukung dalam melaksanakan kesetaraan gender di sektor kerja formal dalam rangka pemenuhan hak sipil bagi perempuan; (iii) mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan pelaksanaan kesetaraan gender di sektor kerja formal dalam pemenuhan hak sipil bagi perempuan.

METODE PENELITIAN

Untuk mencapai tujuan di atas, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan metode wawancara yang dapat menggali informasi dari narasumber dan informan sebanyak-banyaknya dan sedetail mungkin mengenai: (i) pelaksanaan kesetaraan gender di sektor kerja formal di dukung kebijakan pemerintah daerah dalam rangka pemenuhan hak sipil bagi perempuan; (ii) kendala yang dihadapi

professional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa. Untuk bekerja pada sektor formal biasanya membutuhkan tingkat pendidikan yang memadai dan dikenai pajak, menurut Hendri Saporini dan M. Chatib Basri dalam tulisan Lineke Stine Kuemba *ejournal.unsrat.ac.id*.

dalam melaksanakan kesetaraan gender di sektor kerja formal dalam rangka pemenuhan hak sipil bagi perempuan; (iii) meningkatkan pelaksanaan kesetaraan gender di sektor kerja formal dalam pemenuhan hak sipil bagi perempuan.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara dengan berbagai informan dari beberapa instansi terkait di Ternate Maluku Utara seperti Badan Perencanaan Daerah, Dinas Tenaga Kerja, Badan Kepegawaian Daerah, Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah, Pemilik Perusahaan, Tenaga kerja Pegawai Pemerintah dan Swasta, lembaga swadaya masyarakat pemerhati masalah kesetaraan gender, dan akademisi. Informan tersebut dipilih sebagai sampel yang secara sengaja karena memiliki karakteristik dan ciri-ciri yang dapat memperkaya data penelitian (*purposive sampling*). Informasi lain akan digali dari data sekunder yang mendukung penelitian seperti: *second opinion* dari pemerhati gender dan ketenagakerjaan, serta data-data lain yang dapat diperoleh dari lembaga swadaya masyarakat pemerhati perempuan atau sumber pustaka lain yang dapat memperkaya khasanah pembahasan.

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Kesetaraan Gender di Sektor Kerja dalam Pemenuhan Hak Sipil Khususnya bagi Perempuan

Kesetaraan gender merupakan salah satu hak asasi kita sebagai manusia. Hak untuk hidup secara terhormat, bebas dari rasa ketakutan dan bebas menentukan pilihan hidup tidak hanya diperuntukan bagi para laki-laki, perempuan pun mempunyai hak yang sama pada hakikatnya. Sayangnya sampai saat ini, perempuan seringkali dianggap lemah dan hanya menjadi sosok pelengkap. Terlebih lagi adanya pola berpikir bahwa peran perempuan hanya sebatas bekerja di dapur, sumur, mengurus keluarga dan anak, sehingga pada akhirnya hal di luar itu menjadi tidak penting. Sosok perempuan yang berprestasi dan bisa menyeimbangkan antara keluarga dan karir menjadi sangat langka ditemukan. Perempuan seringkali takut untuk berkarir karena tuntutan perannya sebagai ibu rumah tangga.

Prinsip Kesetaraan Gender, pada dasarnya upaya memperjuangkan hak-hak perempuan dan kesetaraan gender yang terkandung dalam Konvensi CEDAW, yakni, a) Prinsip Kesetaraan Substantif, b) Prinsip Non Diskriminasi, dan c) Prinsip Kewajiban Negara.

a. Prinsip Kesetaraan Substantif, merupakan:

- Langkah tindak untuk menganalisis hak perempuan yang ditujukan untuk mengatasi adanya perbedaan, disparitas/kesenjangan atau keadaan yang merugikan perempuan. Pemenuhan hak perempuan dalam dunia kerja formal di sektor swasta masih ditemui adanya perbedaan di setiap lokasi penelitian seperti mengelompokkan perempuan pada saat penerimaan pegawai swasta di perusahaan untuk menerima pegawai perempuan yang sesuai dengan bidang kerjanya misalnya perempuan ditempatkan sebagai tenaga administrasi sedangkan laki-laki di pergudangan. Namun tidak terlalu ketara perbedaan tersebut antara laki-laki dan perempuan karena masih bersifat lokal hanya terjadi di satu tempat tidak secara keseluruhan.
- Langkah tindak melakukan perubahan lingkungan, sehingga perempuan mempunyai kesetaraan dengan laki-laki dalam kesempatan dan akses, serta menikmati manfaat yang sama. Kondisi lingkungan seperti budaya lokal yang dapat mempengaruhi kesetaraan gender tersebut.
- Kewajiban Negara yang mendasarkan kebijakan dan langkah tindak:
 - Kesetaraan dalam kesempatan bagi perempuan dan laki laki;

- Kesetaraan dalam akses bagi perempuan dan laki-laki;
- Perempuan dan laki-laki menikmati manfaat yang sama dari hasil hasil menggunakan kesempatan dan akses dimaksimal.

Peranserta Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota dalam mewujudkan kesetaraan gender tertuang dalam bentuk kebijakan yang diterbitkan di setiap lokasi penelitian namun belum semua provinsi mengakomodir hal tersebut.

b. Prinsip Non Diskriminasi:

Wilayah diskriminasi tidak terbatas pada ranah publik, tetapi mencakup juga tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pelaku privat, mulai dari perorangan sampai korporasi bisnis, keluarga, dan masyarakat. Diskriminasi mencakup hukum tertulis, asumsi sosial-budaya tentang perempuan dan norma-norma yang diperlakukan terhadap perempuan. Diskriminasi *de-jure*, seperti kedudukan legal formal perempuan dan diskriminasi *de-facto* meliputi praktik-praktik informal yang tidak diberi sanksi hukum tetapi mengatur hak dan kebebasan perempuan. Konvensi CEDAW berusaha menghapus diskriminasi langsung dan tidak langsung, tanpa membedakan antara pelaku swasta dan pelaku publik.

c. Prinsip Kewajiban Negara

- Negara menjamin hak perempuan melalui hukum/peraturan perundang-undangan, kebijakan serta menjamin hasilnya;

Kewajiban Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dalam memenuhi kesetaraan gender dituangkan dalam menerbitkan kebijakan-kebijakan yang responsif gender namun tidak diakomodir oleh Pemerintah Kota Ternate sehingga

tidak terpenuhinya kesetaraan gender tergantung prioritas yang dilakukan oleh pemerintah daerah setempat untuk membuat atau menerbitkan kebijakan responsif gender.

- Menjamin pelaksanaan praktis dari hak itu melalui langkah tindak atau aturan khusus sementara, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kesempatan dan akses perempuan pada peluang yang ada; Pemerintah Kota Ternate dalam pelaksanaannya menciptakan lingkungan kondusif dalam rangka kesetaraan gender meskipun tidak semua aspek kehidupan menjalankannya sebagai contoh di perusahaan yang mempunyai kebijakan untuk mengatur penerimaan karyawan dan jenjang karir berdasarkan kompetensi.
- Negara tidak saja menjamin secara *dejure*, tetapi juga *de-facto* merealisasi hak perempuan; Namun belum semua Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota seperti di Kota Ternate dituangkan dalam aturan tertulis ada juga belum ada aturannya telah menjalankan kesetaraan gender tersebut.
- Negara tidak saja harus akuntabel dan mengaturnya di ranah publik, tetapi juga di ranah privat (keluarga) dan sektor swasta.

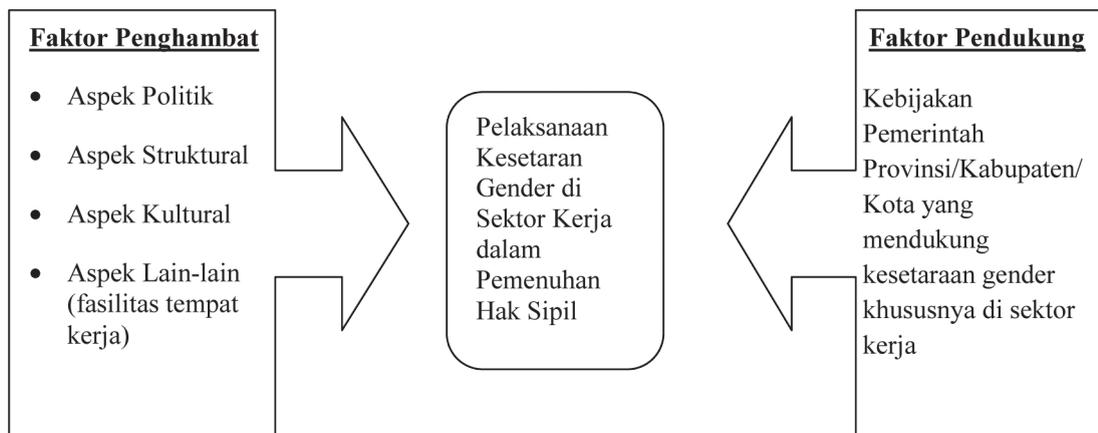
Prinsip kesetaraan gender di tempat kerja dapat berjalan baik apabila:

- a. Kesetaraan gender, atau kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, mengacu pada pemenuhan hak-hak, kesempatan dan perlakuan yang adil oleh laki-laki dan perempuan dari semua kelompok umur di segala tahapan kehidupan dan pekerjaan.
- b. Kesetaraan gender berarti bahwa semua manusia bebas mengembangkan kemampuan pribadi mereka dan memilih tanpa dibatasi oleh stereotip dan prasangka tentang peran gender atau karakteristik laki-laki dan perempuan.
- c. Kesetaraan gender tidak berarti bahwa laki-laki dan perempuan adalah sama, atau telah menjadi sama, tapi hak-hak, tanggung jawab, status sosial dan akses ke sumber daya mereka tidak tergantung dari gender mereka.

Di bawah ini merupakan hasil temuan di Kota Ternate, Maluku Utara untuk dapat dianalisis sehingga nanti dapat ditelusuri benang merah dari persoalan yang ada.

B. Hambatan dan Dukungan dalam Melaksanakan Kesetaraan Gender di Sektor Kerja

Berangkat dari temuan di lokasi penelitian dalam pelaksanaan kesetaraan gender di sektor kerja maka perlu dilakukan pemilahan berdasarkan hasil temuan tersebut. Pelaksanaan kesetaraan gender di sektor kerja tentunya adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor penghambat dan pendukung dengan alur seperti yang tergambar dalam bagan dibawah ini:



Dari bagan di atas dapat diterjemahkan melalui penjelasan dibawah ini berdasarkan pengelompokan mengenai faktor penghambat dan pendukung dalam melaksanakan kesetaraan gender di sektor kerja.

C. Faktor Penghambat

- **Aspek Politik**

Negara dalam hal ini diwakili oleh Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota menjamin hak perempuan melalui hukum/peraturan perundang-undangan, kebijakan serta menjamin hasilnya. Oleh sebab itu kewajiban Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dalam memenuhi kesetaraan gender dituangkan dalam menerbitkan kebijakan-kebijakan yang mendukung kesetaraan gender khususnya di sektor kerja. Dalam memenuhi kesetaraan gender tersebut tergantung prioritas yang dilakukan oleh pemerintah daerah setempat untuk membuat atau menerbitkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender karena adanya kebijakan politik yang ikut mencampuri dalam kebijakan pemerintahnya seperti di Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara.

Pentingnya Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota khususnya untuk Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara diperlukan regulasi/kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan perlindungan hak perempuan. Maka diperlukan tindakan afirmatif (*Affirmative action*) yang merupakan suatu tindakan khusus yang dilakukan

untuk mendorong upaya kesetaraan gender menuju keadilan gender dengan lebih memperhatikan jenis kelamin tertentu yang sedang mengalami ketertinggalan dan ketidakadilan melalui jalur struktural seperti menetapkan undang-undang, peraturan pemerintah, instruksi presiden, peraturan daerah, anggaran dasar/ anggaran rumah tangga organisasi atau pengambil kebijakan. Dalam hal ini negara berperan dalam upaya terwujudnya keadilan gender melalui tindakan *affirmative action*. Misalnya memberikan cuti haid, hamil, melahirkan untuk melaksanakan peran reproduksi perempuan sebagai amanat Tuhan yang harus dihormati oleh setiap manusia. Penyediaan penitipan anak agar ibu yang bekerja dapat memberikan Air Susu Ibu (ASI) pada jam-jam tertentu.

- **Aspek Struktural**

Bentuk diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja bukan hanya menyangkut kodrat, bukan hanya dalam aspek peran yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab tetapi juga apresiasi terhadap hasil kerja yang dihasilkan perempuan. Jarang sekali perempuan ditempatkan pada posisi sebagai *decision maker* walaupun mereka mampu atau bahkan lebih baik dari laki-laki. Selain itu masih ada masalah struktural yang harus diselesaikan, seperti yang terjadi disetiap lokasi penelitian terutama beberapa perusahaan swasta yaitu

mengenai rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan masih ada perbedaan meskipun tanpa disadari mengenai bidang kerja bagi perempuan untuk ditempatkan pada bidang tertentu yang sesuai seperti perempuan di bidang administrasi, laki-laki di pergudangan dan pengepakan. Oleh karenanya sebagai bagian dari masyarakat Indonesia alangkah baiknya apabila memanusaiakan manusia dan melakukannya tanpa diskriminasi sebagaimana juga tercantum pada Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, pasal 3 Ayat (3) “Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi”.

- **Aspek Kultural**

Indonesia mempunyai berbagai ragam budaya dan adat istiadat, tetapi secara umum sebagaimana negara bangsa lainnya budaya patriarki juga kental mewarnai. Budaya patriarki juga menghambat kemajuan perempuan dalam pendidikan, sehingga dengan pendidikan seadanya perempuan hanya ditempatkan sesuai dengan kemampuan atau pendidikan yang dimiliki dalam dunia kerja. Ketimpangan sosial yang bersumber dari perbedaan gender itu sangat merugikan posisi perempuan dalam berbagai komunitas sosialnya. Akibatnya ketidakadilan gender tersebut antara lain: (1) marginalisasi perempuan, (2) penempatan perempuan pada subordinat, (3) stereotipe perempuan, (4) kekerasan (*violence*) terhadap perempuan, dan (5) beban kerja tidak proposional. Perbedaan laki-laki dan perempuan menimbulkan diskriminasi. Hal tersebut yang menyebabkan isu gender menjadi penting untuk diangkat, karena dampaknya pada ketidakadilan sosial yang menimpa perempuan.

Berbagai temuan, konsep, dan asumsi tersebut telah mengantarkan maksud penelitian untuk menganalisis ketidakadilan gender yang dialami oleh beberapa tenaga kerja perempuan di

Indonesia. Langkah tindak melakukan perubahan lingkungan, sehingga perempuan mempunyai kesetaraan dengan laki-laki dalam kesempatan dan akses, serta menikmati manfaat yang sama. Kondisi lingkungan seperti budaya lokal di lokasi penelitian yang dapat mempengaruhi kesetaraan gender tersebut, seperti perempuan menolak diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu/dipromosikan dan pendidikan penunjang karir baik di pemerintah dan perusahaan swasta.

Selain aspek budaya ada aspek lainnya yaitu keluarga juga menjadi pertimbangan perempuan sehingga mereka menolak karir dan menolak promosi yang maju dalam kerja mereka. dengan alasan keluarga, seperti yang ditemukan di lokasi penelitian baik di pemerintah dan perusahaan bagi pegawai perempuan menolak karena alasan tersebut apabila mereka dipromosikan atau diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan sumber daya manusia.

- **Aspek Lain-lain (fasilitas tempat kerja)**

Dalam dunia kerja karena menganggap perempuan hanya sebagai pelengkap maka fasilitas buat perempuan juga tidak dipikirkan secara mendalam. Misalnya sarana prasarana di tempat kerja, toilet masih disatukan antara laki-laki dan perempuan seperti yang ditemukan di beberapa lokasi penelitian baik di pemerintah dan perusahaan sarana ini masih minim. Padahal keadaan ini memicu hal-hal atau tindak kekerasan terhadap perempuan. Tidak ada ruang laktasi, padahal ruang ini sangat diperlukan untuk perempuan yang masih menyusui, dan masih banyak hal lain.

Dengan adanya ketimpangan gender seperti tersebut maka diperlukan keadilan gender (*gender equality*). Keadilan gender adalah suatu kondisi yang setara, selaras, seimbang, serasi, tanpa diskriminasi. Suatu kondisi yang

sama antara laki-laki dan perempuan dalam mencapai hak-hak dasar dalam lingkup keluarga, masyarakat, negara dan dunia internasional. Kesamaan pemenuhan hak-hak dasar akan meningkatkan kualitas dan martabat kemanusiaan laki-laki dan perempuan secara adil. Kesetaraan gender (*gender equity*) adalah suatu proses yang ditempuh untuk menghantarkan laki-laki dan perempuan secara dinamis untuk memperoleh akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dalam aktifitas kehidupan baik dalam keluarga, masyarakat maupun berbangsa dan bernegara. Untuk itu diperlukan upaya untuk memperbaiki kondisi secara kualitas maupun kemampuan bagi kelompok yang tertinggal baik perempuan maupun laki-laki melalui tindakan afirmatif (*affirmative action*).

D. Faktor Pendukung

Data dari penelitian di Ternate menunjukkan jumlah penduduk Indonesia juga berimbang antara laki-laki dan perempuan termasuk keseimbangan jumlah antara laki-laki dan perempuan di dunia kerja, artinya jumlah laki-laki dan perempuan hampir berimbang. Beberapa institusi pemerintah maupun swasta telah memiliki beberapa pimpinan seorang wanita dengan kemampuan dan kompetensi yang sama dengan pria. Untuk regulasi yang mendukung kesetaraan gender dalam pelaksanaan kesetaraan gender di bidang ketenagakerjaan di Provinsi Maluku Utara mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dibuatkan secara khusus kebijakan/regulasi yang mengatur hal tersebut.

E. Upaya yang Dilakukan untuk Meningkatkan Pelaksanaan Kesetaraan Gender di Sektor Kerja dalam Pemenuhan Hak Sipil Khususnya bagi Perempuan

Relasi gender yang menitikberatkan hubungan kekuasaan dalam pembagian kerja, peran dan alokasi sumber daya dapat dilihat dari curahan waktu laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan reproduktif dan produktif. Kerja reproduktif merupakan pekerjaan yang

dilaksanakan dengan mengerjakan pekerjaan rumah, seperti memasak, mengurus anak, dan pekerjaan lain dalam rumah tangga. Kerja produktif merupakan pekerjaan untuk memenuhi sandang, pangan dan papan. Kerja reproduktif dalam masyarakat dianggap lebih pantas dikerjakan oleh kaum perempuan dan kerja produktif oleh kaum laki-laki. Berkembangnya industrialisasi di Indonesia saat ini, memberikan peluang kepada perempuan untuk dapat turut serta bekerja mencari nafkah di sektor publik (kerja produksi). Akan tetapi keterlibatan perempuan tersebut tidak mengurangi beban dan tanggung jawab perempuan dalam sektor reproduksi. Karakteristik individu seperti jenis kelamin, usia, pengalaman kerja, jumlah tanggungan dan status pernikahan kemungkinan berhubungan dengan relasi gender dalam pembagian kerja tersebut.

Untuk menuju kesetaraan dan keadilan gender diperlukan sosialisasi di tingkat personal/diri sendiri agar memiliki sensitivitas gender, yakni suatu sikap dan perilaku yang tanggap dan peka terhadap adanya kesenjangan gender dengan memberi kesempatan dan peluang yang sama untuk mencapai kemajuan dalam berbagai bidang kehidupan. Sosialisasi pada level institusional diperlukan untuk mewujudkan responsibilitas gender melalui produk hukum dan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan analisis gender, misalnya menggunakan strategi Pengarusutamaan Gender (PUG) dengan teknik *Gender Analysis Pathway (GAP)*.

KESIMPULAN

Pelaksanaan kesetaraan gender dalam pemenuhan hak sipil perempuan di dunia kerja formal yang tertuang dalam bentuk kebijakan, Provinsi Maluku Utara (Kota Ternate) belum mengakomodir kebijakan tentang kesetaraan gender di sector kerja dikarenakan provinsi ini belum memprioritaskan pembuatan kebijakan yang berhubungan dengan kesetaraan gender.

Hambatan di dunia kerja formal di perusahaan swasta masih ditemui adanya perbedaan dalam klasifikasi jenis pekerjaan dengan mempertimbangkan jenis kelamin.

Pada saat penerimaan pegawai perusahaan telah menetapkan kuota perempuan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.

Langkah yang perlu dilakukan untuk menuju kesetaraan dan keadilan gender diperlukan pemahaman dari pemerintah Provinsi, Kabupaten/ Kota mengenai kesetaraan gender dalam implementasi di sektor kerja formal.

SARAN

Perlu Pemerintah Daerah membentuk Peraturan Daerah terkait penguatan kebijakan pemerintah daerah dalam mendukung implementasi kesetaraan gender di sektor kerja formal. Kesetaraan gender di sektor kerja bekerjasama dengan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM. Selain itu, perlu ditingkatkannya pengawasan dalam pelaksanaan kesetaraan gender di perusahaan-perusahaan serta perlu memberikan sosialisasi tentang kesetaraan gender kepada pembuat kebijakan tingkat daerah dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Budiono, Bambang MS, *Perjuangan Perempuan & Keadilan Gender* Pusham-UNAIR Surabaya 2012.

Fakih, Mansour, *Gender dan pembangunan*, Yogyakarta: Rifka Annisa, 1996.

Hafidz, Wardah, *Daftar Istilah Jender*, Kantor Menteri Negara Urusan Peranan Wanita, Jakarta 1995.

Roth, Kenneth, “*Domestic Violence as an International Human Rights Issue*,” dalam *Human Rights of Women: National and International Perspectives*, ed. Rebecca Cook (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1995).

Saptari, R., & Holzner, B., *Perempuan kerja dan perubahan sosial: Sebuah pengantar studi perempuan*. Jakarta: Grafiti, 1995.

Slavian, R.E., *Educational psychology: Theory and practice (Fourth edition)*. Boston, Allyn and Bacon, 1994.

Subarsono, *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010.

Suleeman, E., “*Gender roles stereotypes and education*” Dalam S. van Bemmelen, A. Habsjah, & L. Setyawati (Penyunting). (2000). Benih bertumbuh: Kumpulan karangan untuk Prof. Tapi Omas Ihromi. Kelompok Perempuan Pejuang Perempuan Tertindas, Jakarta: 2000.

Jurnal

Setyawati, SH, M.Hum, *Jurnal Hak Asasi Manusia Kesetaraan Gender*, Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, Edisi XII Vol. I Tahun 2013.

Windyastuti, Dwi, “*Pengaruh Sosialisasi Gender pada Perempuan Kelas Menengah terhadap Kesadaran Politik*,” *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Th XIV, No 2, April 2001.

Makalah

UNIFEM CEDAW South-East Asia Programme, “*Restoring Rights to Women*” Partners for Law in Development (PLD), New Delhi, Jakarta, Juni 2007.

Website

“*Kesetaraan gender di berbagai belahan dunia*” diunduh dari http://www.bbc.co.uk/indonesia/laporan_khusus/2013/10/131025_perempuan_vj_peta.shtml.

“*Kesetaraan Gender Mengalami Sedikit Perbaikan di Indonesia*” diunduh dari <http://www.tribunnews.com/nasional/2014/03/08/kesetaraan-gender-mengalami-sedikit-perbaikan-di-indonesia>.

“*Perempuan dan Teriakannya Seputar Kesetaraan Gender*” diunduh dari <http://www.gajimu.com/main/tips-karir/Tentang-wanita/perempuan-dan-teriakannya-seputar-kesetaraan-gender>.

“*Laporan Pembangunan Dunia: Kesetaraan Gender di Indonesia Mengalami Peningkatan*” diunduh dari <http://www.worldbank.org/in/news/press-release/2011/09/20/world-development-report-gender-equality-indonesia-improving>.

Dikutip dari *Labour Rights for Women – Gender Equality Training 2013* Sektor kerja formal adalah Pekerja sektor formal atau disebut pekerja manajerial (*white collar*) terdiri dari tenaga profesional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa. Untuk bekerja pada sektor formal biasanya membutuhkan tingkat pendidikan yang memadai dan dikenai pajak, menurut Hendri Saparini dan M. Chatib Basri dalam tulisan Lineke Stine Kuemba ejournal.unsrat.ac.id.