



Peran Perempuan di Sektor Publik: Kajian Hak Asasi Manusia terhadap Perempuan Pegawai SPBU di Kota Kupang

Fadil Mas'ud

Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Universitas Nusa Cendana

e-mail: fadil.masud@staf.undana.ac.id

Abstrak

Perempuan telah memainkan peran penting dalam sektor publik di Indonesia, meskipun mereka masih menghadapi tantangan dalam memperjuangkan kesetaraan hak di tempat kerja. Salah satu sektor yang memberikan peluang bagi perempuan untuk bekerja adalah Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran perempuan pegawai SPBU di Kota Kupang dalam konteks hak asasi manusia (HAM) dan kesetaraan gender. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun perempuan pegawai SPBU di Kota Kupang mendapatkan kesempatan yang setara untuk bekerja, mereka masih menghadapi tantangan dalam hal diskriminasi pekerjaan, kesulitan dalam promosi jabatan, serta ketimpangan dalam pembagian tugas antara laki-laki dan perempuan. Selain itu, meskipun ada peraturan yang menjamin hak kesetaraan, implementasi di lapangan masih jauh dari ideal. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih kuat untuk meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak perempuan dan memperkuat kesetaraan gender di tempat kerja.

Kata Kunci : Perempuan, Sektor publik, Hak Asasi Manusia, Kesetaraan Gender, SPBU

Abstract

Women have played an important role in the public sector in Indonesia, although they still face challenges in fighting for equal rights in the workplace. One sector that provides opportunities for women to work is public fuel filling stations (SPBU). This article aims to explore the role of women gas station employees in Kupang City in the context of human rights and gender equality. This research uses a qualitative method with a case study approach and thematic analysis. The results show that although women gas station employees in Kupang City have equal opportunities to work, they still face challenges in terms of employment discrimination, difficulties in promotion, and inequality in the division of tasks between men and women. In addition, although there are regulations that guarantee equal rights, implementation in the field is still far from ideal. Therefore, stronger policies are needed to improve the protection of women's rights and strengthen gender equality in the workplace.

Keywords: Women, Public sector, Human rights, Gender equality, Gas stations

PENDAHULUAN

Peran perempuan dalam sektor publik di Indonesia, khususnya dalam lingkungan pekerjaan yang selama ini lebih didominasi oleh laki-laki, telah mengalami perubahan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Fenomena ini juga dapat dilihat pada perempuan yang bekerja di sektor pelayanan publik seperti Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). SPBU, yang berfungsi sebagai tempat distribusi bahan bakar, memerlukan tenaga kerja yang memiliki keterampilan operasional tertentu. Meskipun secara umum pekerjaan di sektor ini dapat diakses oleh perempuan, tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam menjalani profesinya sangat

dipengaruhi oleh aspek hak asasi manusia (HAM), kesetaraan gender, serta struktur sosial yang ada di masyarakat.

Hak asasi manusia (HAM) perempuan, yang dijamin dalam berbagai instrumen hukum baik nasional maupun internasional, mencakup hak-hak yang tidak hanya meliputi kebebasan dasar, tetapi juga hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan bebas dari diskriminasi (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2021). Dalam konteks perempuan pekerja di SPBU, hak asasi mereka sering kali tercermin pada seberapa besar mereka memperoleh kesempatan yang setara dalam mendapatkan pekerjaan yang

layak, pengakuan terhadap keterampilan, serta penghargaan terhadap kontribusi mereka di tempat kerja.

Namun, meskipun undang-undang Indonesia seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan mengatur kesetaraan gender di tempat kerja, praktik di lapangan masih menunjukkan adanya ketimpangan antara perempuan dan laki-laki, baik dalam hal akses terhadap kesempatan kerja maupun pengakuan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Studi oleh Sapiie dan Sitorus (2019) menunjukkan bahwa meskipun kesetaraan gender menjadi isu utama dalam pembangunan, praktik diskriminasi berbasis gender dalam sektor pekerjaan masih banyak ditemukan, termasuk dalam pembagian tugas dan posisi.

Di Kota Kupang, meskipun telah terjadi peningkatan kesadaran tentang pentingnya peran perempuan dalam berbagai sektor pekerjaan, termasuk sektor pelayanan publik, persepsi tradisional terhadap pekerjaan perempuan masih cukup kuat. Banyak orang masih menganggap bahwa pekerjaan yang lebih berat, seperti pekerjaan lapangan di SPBU, lebih cocok dilakukan oleh laki-laki. Oleh karena itu, meskipun perempuan sudah banyak bekerja di SPBU, mereka seringkali terjebak dalam pekerjaan administratif atau lebih sedikit di luar ruangan, yang dianggap lebih sesuai dengan kodrat mereka sebagai perempuan. Hal ini berpotensi menghambat perkembangan karir perempuan di sektor ini.

Lebih lanjut, hak atas pekerjaan yang setara dengan laki-laki seringkali terabaikan. Sebagai contoh, meskipun perempuan di SPBU Kota Kupang memiliki akses untuk bekerja di posisi-posisi tertentu, mereka seringkali mengalami hambatan dalam hal promosi atau pengakuan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Sebuah penelitian oleh Fahmi (2020) mengungkapkan bahwa di banyak tempat kerja, perempuan seringkali terjebak dalam “glass ceiling”—sebuah metafora yang menggambarkan hambatan tidak kasat mata yang menghalangi perempuan untuk mencapai posisi puncak dalam struktur organisasi.

Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana perempuan pegawai SPBU di Kota Kupang merespons isu-isu hak asasi manusia, kesetaraan gender, dan diskriminasi di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika peran perempuan dalam sektor publik, khususnya di SPBU, serta tantangan yang mereka hadapi dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Penelitian ini juga akan menganalisis bagaimana kebijakan yang ada di SPBU Kota

Kupang mempengaruhi kesetaraan gender dan pengakuan terhadap hak perempuan di tempat kerja.

Dengan melihat konteks ini, artikel ini berfokus pada analisis hak asasi manusia dan kesetaraan gender di tempat kerja, serta bagaimana perempuan pegawai SPBU di Kota Kupang merasakan pengalaman mereka dalam menjalankan profesi di tengah tantangan yang masih ada. Melalui kajian ini, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi kebijakan yang dapat membantu meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak perempuan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan setara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik studi kasus. Lokasi penelitian dilakukan di beberapa SPBU yang ada di Kota Kupang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan perempuan pegawai SPBU, serta observasi terhadap kegiatan operasional dan interaksi antara pegawai dan konsumen. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola yang berhubungan dengan hak-hak perempuan, kesetaraan gender, dan tantangan yang dihadapi perempuan dalam sektor ini..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Perempuan Pegawai SPBU dalam Sektor Publik

Secara tradisional, pekerjaan di sektor publik, khususnya yang berhubungan dengan layanan langsung kepada konsumen seperti di SPBU, dianggap sebagai pekerjaan yang lebih cocok untuk laki-laki. Pekerjaan ini melibatkan tugas fisik, seperti mengoperasikan pompa bensin dan menangani transaksi, yang seringkali dianggap lebih berat dibandingkan pekerjaan administratif. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perempuan semakin terlihat berperan dalam sektor-sektor ini. Hal ini sejalan dengan perubahan dalam kebijakan ketenagakerjaan yang mempromosikan kesetaraan gender, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin hak perempuan untuk bekerja dengan perlakuan yang sama.

Di Kota Kupang, perempuan yang bekerja di SPBU memiliki kesempatan untuk berperan dalam berbagai tugas yang ada, baik itu sebagai operator pompa, kasir, maupun dalam tugas administratif lainnya. Namun, meskipun mereka berperan aktif, pengalaman mereka menunjukkan adanya tantangan besar dalam memperoleh pengakuan yang setara dengan laki-laki. Seperti yang disampaikan oleh beberapa pegawai perempuan, meskipun mereka memiliki

keterampilan yang setara, pekerjaan yang lebih berat di luar ruangan cenderung diberikan kepada laki-laki. Hal ini berhubungan dengan pandangan masyarakat yang menganggap bahwa pekerjaan fisik lebih sesuai dilakukan oleh laki-laki, yang secara budaya dianggap lebih kuat (Fahmi, 2020).

Diskriminasi dalam Pembagian Tugas dan Kesempatan Promosi

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah adanya ketimpangan dalam pembagian tugas dan kesempatan promosi di SPBU. Beberapa perempuan pegawai mengungkapkan bahwa mereka seringkali diberikan pekerjaan yang dianggap lebih ringan dan administratif, sedangkan pekerjaan yang lebih berat, seperti menjaga peralatan atau melakukan pemeriksaan fasilitas, cenderung diberikan kepada laki-laki. Dalam hal ini, fenomena ini mencerminkan adanya kesenjangan dalam pembagian peran berdasarkan jenis kelamin yang tidak selalu sejalan dengan kemampuan atau keahlian individu (Sapiie & Sitorus, 2019).

Fenomena “*glass ceiling*” juga terlihat jelas dalam peluang promosi. Meskipun perempuan bekerja dengan keras dan memiliki kompetensi yang setara dengan laki-laki, mereka seringkali terhambat dalam mencapai posisi manajerial atau pengambilan keputusan. Salah satu pegawai perempuan di SPBU Kota Kupang menyatakan bahwa meskipun ia telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, kesempatan untuk naik jabatan sangat terbatas, dan itu lebih banyak diberikan kepada rekan laki-lakinya. Hal ini sejalan dengan temuan Fahmi (2020) yang mencatat bahwa kesulitan perempuan dalam mencapai posisi puncak dalam perusahaan sering kali dipengaruhi oleh hambatan struktural dan budaya patriarkal yang mendominasi tempat kerja.

Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Perempuan di Tempat Kerja

Sehubungan dengan perlindungan terhadap perempuan, di Indonesia, terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hak perempuan di tempat kerja. Beberapa regulasi adalah:

- 1) *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Adapun Undang-Undang ini menjamin hak-hak dasar bagi pekerja perempuan, antara lain hak untuk memperoleh pekerjaan, hak untuk mendapatkan upah yang setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang setara, hak atas jaminan sosial, serta perlindungan terhadap pekerja perempuan yang hamil atau sedang menyusui. Pasal 56, misalnya, mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja perempuan yang hamil atau melahirkan dengan memberikan hak cuti melahirkan dan hak

untuk tidak didiskriminasi karena status kehamilannya.

- 2) *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan*, UU ini berfokus pada penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, baik di tempat kerja, pendidikan, maupun dalam kehidupan sosial lainnya. Disabilitas gender, seperti diskriminasi upah dan kesulitan dalam promosi jabatan, merupakan isu yang diatur dalam UU ini.
- 3) *Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)*, CEDAW adalah instrumen internasional yang mengatur hak-hak perempuan untuk bebas dari segala bentuk diskriminasi, termasuk dalam hal pekerjaan. CEDAW mengharuskan negara-negara anggota untuk melaksanakan kebijakan yang memastikan perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki dalam hal akses terhadap pekerjaan, pendidikan, pelatihan, serta perlindungan terhadap kondisi kerja yang aman.
- 4) *Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*, Peraturan ini memastikan bahwa perempuan mendapatkan upah yang setara dengan laki-laki untuk pekerjaan yang setara. Dalam pasal 3 ayat 1 disebutkan bahwa pengupahan harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kesetaraan tanpa diskriminasi.

Terkait Hak Asasi Manusia, mayoritas pegawai perempuan di SPBU di Kota Kupang menyatakan bahwa mereka merasa hak mereka sebagai pekerja dihormati. Namun, masih ada kebutuhan untuk memperkuat perlindungan terhadap hak perempuan dalam hal kesetaraan upah dan penghargaan terhadap kontribusi perempuan. Dalam hal ini, meskipun hukum Indonesia telah menjamin kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja, implementasi di lapangan masih membutuhkan perhatian serius, terutama dalam sektor-sektor yang belum sepenuhnya mengadopsi prinsip kesetaraan tersebut.

Kesimpulan

Peran perempuan dalam sektor publik, khususnya di SPBU Kota Kupang, telah mengalami perkembangan yang signifikan, namun mereka masih menghadapi berbagai tantangan terkait hak asasi manusia dan kesetaraan gender. Diskriminasi dalam pembagian tugas, kesulitan dalam memperoleh promosi jabatan, serta ketimpangan dalam pengupahan menunjukkan bahwa meskipun terdapat regulasi yang menjamin kesetaraan, implementasinya di lapangan masih jauh dari

harapan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kebijakan yang dapat memastikan kesetaraan gender yang lebih jelas di tempat kerja. Beberapa rekomendasi kebijakan antara lain:

- 1) Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Karir: Perempuan pegawai SPBU perlu diberikan akses yang lebih luas terhadap pelatihan teknis dan kesempatan untuk berkompetisi dalam promosi jabatan tanpa diskriminasi.
- 2) Penerapan Prinsip Kesetaraan Upah: Upah yang setara untuk pekerjaan yang setara harus dijamin oleh perusahaan untuk menghindari ketimpangan ekonomi antara pegawai laki-laki dan perempuan.
- 3) Perlindungan Terhadap Diskriminasi: Perusahaan perlu memperkuat kebijakan anti-diskriminasi dan memastikan implementasinya agar perempuan dapat bekerja dalam lingkungan yang adil dan setara.

Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan perempuan di SPBU Kota Kupang dapat merasakan manfaat dari kesetaraan gender yang sesungguhnya, baik dalam hal kesempatan kerja, pengakuan atas pekerjaan, maupun perlindungan hak-haknya di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, A. (2020). Glass Ceiling dan Pembatasan Peran Perempuan dalam Dunia Kerja. *Jurnal Pemberdayaan Perempuan*, 17(2), 45-61.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2021). *Perempuan dan Pembangunan: Keberhasilan dan Tantangan*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Kertati, I., Asmaret, D., Mas'ud, F., Muhari, M. D. A., & Hariyani, N. N. (2023). Non Binary Options in Gender Choice (Perspective on Human Rights and Islamic Religion). *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 6(3), 1713-1717. <https://doi.org/10.24815/jr.v6i3.34211>
- Masud, Fadil. (2019). Implikasi Undang-Undang Perlindungan Anak terhadap Pekerja Anak (Suatu Kajian Sosiologi Hukum terhadap Anak Penjual Koran di Kota Kupang). *JPK: Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan* 4(2), 11-19. <https://doi.org/10.24269/jpk.v4.n2.2019.p11-19>
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Ratnawati, D., & Abidin, A. (2019). Kesetaraan Gender Tentang Pendidikan Laki-Laki dan Perempuan. *Jurnal Harkat*, 15(I), 10-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.15408/harkat.v15il.13436>
- Sapiie, M. A., & Sitorus, M. A. (2019). *Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wahyudi, M. (2020). "Pendidikan HAM di Indonesia: Studi Kasus pada Daerah Tertinggal." *Jurnal HAM dan Pendidikan*, 8(1), 45-58