



PENGARUSUTAMAAN GENDER DAN OPTIMALISASI PERAN SERIKAT PEKERJA SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN BERBASIS GENDER BAGI PEREMPUAN BURUH PABRIK DI KABUPATEN KARANGANYAR

Slamet Subagya, Siany Indria L, Atik Catur Budiati*

Pendidikan Sosiologi Antropologi FKIP UNS, Solo Jawa Tengah Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel
Diterima Mei 2013
Disetujui Juni 2013
Dipublikasikan Juni 2013

Keywords:
Women Workers,
Gender Mainstreaming,
Union Worker

Abstrak

Dalam penelitian ini, model perlindungan berbasis gender bagi perempuan buruh pabrik ditemukan dengan mengoptimalkan peran serikat pekerja yang diintegrasikan dengan konsep pengarusutamaan gender (PUG). Munculnya Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang PUG membuat setiap elemen pemerintah harus mengintegrasikan perspektif gender di dalam semua program kegiatan. Salah satu usaha untuk melindungi perempuan buruh pabrik berbasis gender perspektif dapat dilakukan dengan menerapkan pengarusutamaan gender. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada dua pabrik tekstil di Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu model perlindungan berbasis gender bagi perempuan buruh pabrik bisa dilakukan melalui lembaga serikat pekerja (SP). Semua perusahaan wajib memiliki serikat pekerja dan membuat perjanjian kerja bersama (PKB). Perlindungan terhadap perempuan buruh dilakukan dengan mengintegrasikan perspektif gender dalam penyusunan PKB. Oleh karena setiap *stakeholder* harus melakukan pengarusutamaan gender maka monitoring dan evaluasi bisa dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dengan melihat PKB setiap perusahaan untuk memastikan adanya perlindungan spesifik bagi perempuan buruh pabrik.

Abstract

This research aims to find strategies of gender-based protection for women worker in Karanganyar. The emergence of Legal Law (Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000) about gender mainstreaming making every stakeholders should integrate gender as perspective in every policy. One of efforts to protect women worker based on gender perspective could be done by implemented gender mainstreaming. Based on the research, strategy of gender-based protection for women worker could be run through worker union. Every company should have union worker and make contractual worker (PKB). The protection of women worker could be done by integrating gender perspective on contractual worker arrangement. Therefore every department in Karanganyar should implemented gender mainstreaming so monitoring and evaluation could be done by Department of Labor and Transmigration. This department should ensure that the contractual worker in every company has a specific protection for women worker.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

* Alamat korespondensi
Jurusan Sosiologi Antropologi, FKIP
Universitas Negeri Surakarta
email: listyasari2003@yahoo.co.uk

PENDAHULUAN

Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender atau yang sering diistilahkan sebagai PUG membuat pemerintah berkomitmen untuk memasukkan gender sebagai arus utama dalam setiap program pembangunan. Komitmen pemerintah untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender dalam pembangunan nasional juga telah dituangkan dalam Permendagri Nomor 15 Tahun 2008, serta RPJMN 2010-2014, dimana salah satu prioritas pembangunannya adalah peningkatan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Salah satu yang menjadi pokok persoalan dalam kesetaraan gender adalah perempuan yang bekerja di ranah publik. Perempuan buruh pabrik belum menempati posisi yang menguntungkan baik karena mereka adalah perempuan dan juga karena mereka adalah kelompok buruh. Perempuan dalam golongan ini mengalami marginalisasi ganda akibat kelas sosial dan jenis kelaminnya yang terkonstruksi secara sosial budaya sebagai kelas nomor dua. Sebagai perempuan buruh kondisi mereka tak kurang memprihatinkan.

Krisis ekonomi yang menghantam di tahun 1998 membuat Indonesia terpuruk akibat hutang luar negeri segera berada di bawah kekuasaan rejim neo-liberalisme dunia IMF dan Bank Dunia. Pernyataan tunduk pada 50 butir kesepakatan dalam *letter of intent* IMF dengan cepat berdampak pada dunia perburuhan; privatisasi berbagai sektor publik, penerapan kebijakan *flexible labour market* dan keleluasaan investasi asing untuk menguasai kebijakan ekonomi dalam negeri (Rita Olivia Tambunan, 2007: 61).

Dampak pemberlakuan kebijakan *flexible labour market* amat signifikan. Sistem kontrak kerja dan *outsourcing* menjadi sistem kerja yang sah dan legal setelah UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 diberlakukan. Dampaknya bagi buruh adalah makin tidak adanya kepastian kerja (*job insecurity*) dan makin berkurangnya hak-hak buruh di tempat kerja (*rights in work*). Padahal mayoritas buruh di Indonesia adalah perempuan.

Serikat Pekerja Nasional (SPN) menyatakan sekitar 70% buruh di sektor tekstil, garment dan sepatu adalah perempuan. Sementara Federasi Serikat Pekerja Perikanan dan Kehutanan Indonesia (FSP-Kahutindo) menyebutkan 60% buruh kehutanan (termasuk di dalamnya perkebunan sawit, kopi, tembakau) adalah perempuan. Kebanyakan dari mereka bekerja bukan dalam sistem kerja tetap tetapi dalam sistem kerja kontrak (Rita Olivia Tambunan, 2007:62). Sistem kerja *outsourcing* juga didominasi oleh perempuan padahal sistem ini sangat minim akan perlindungan. Buruh perempuan seringkali terdiskriminasi karena sisi keperempuanannya. Selain itu ideologi gender yang mengakar dalam benak masyarakat kita seringkali juga ikut mempengaruhi kebijakan-kebijakan yang diambil sehingga posisi buruh perempuan semakin lemah. Kebutuhan buruh perempuan yang terbedakan secara gender dengan laki-laki seolah tidak dianggap sebagai sesuatu yang penting. Kebutuhan akan reproduksi dan maternitas misalnya seringkali diabaikan dengan sengaja oleh perusahaan. Dalam dunia yang patriarkal maka perlindungan terhadap buruh perempuan nyaris tidak berwujud apapun.

Peningkatan jumlah angkatan kerja perempuan di sektor industri dengan menjadi

buruh pabrik tak pelak lagi telah memberikan kontribusi bagi banyak persoalan untuk perempuan baik itu dalam rumah tangga maupun dalam tempat kerja. Kebijakan perekonomian negara yang tidak berpihak pada buruh pada umumnya juga ikut berimbas pada nasib buruh perempuan. Di lain pihak tekanan ekonomi membuat buruh tidak punya pilihan lain selain mengikuti arus yang telah digariskan oleh pemilik modal. Akibatnya pihak perusahaan dapat dengan mudah mengambil manfaat dari kondisi daya tawar buruh yang relatif lemah. Dan lagi-lagi buruh perempuan yang menjadi korban. Sistem kerja yang dibakukan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 membuat buruh tak punya pilihan selain bekerja dengan penuh kekhawatiran di PHK tanpa pesangon. Kalaupun tidak di PHK maka minim sekali perlindungan yang diperoleh khususnya jaminan hak di tempat kerja.

Kenyataan ini menjadi semakin memberatkan perempuan ketika stereotipe gender yang tertanam pada masyarakat kita membuat ideologi yang diusung oleh pihak perusahaan menjadi sangat bias dan tidak adil bagi perempuan. Masyarakat seolah sudah memaklumi apabila menjadi buruh pabrik lebih disukai mereka yang perempuan, muda dan masih lajang. Alasannya mereka masih kuat, penurut, gampang diatur, perusahaan tidak perlu menanggung tunjangan keluarga sehingga ada perjanjian untuk tidak menikah atau hamil dulu. Di sisi lain peningkatan produktivitas perusahaan selalu dijadikan alasan untuk mengabaikan berbagai hak yang seharusnya diperoleh buruh perempuan seperti cuti haid, cuti melahirkan, sakit dan lain sebagainya. Pendek kata, sangat minim perlindungan yang diperuntukkan buruh

perempuan, walaupun ada maka dengan seandainya dilanggar oleh pihak perusahaan. Serikat pekerja sebagai salah satu wadah demokrasi buruh biasanya malah tidak berpihak pada buruh perempuan. Hal ini karena anggota mereka adalah laki-laki yang belum tentu mengerti akan kebutuhan spesifik akan persoalan perempuan.

Melalui serangkaian UU dan kebijakan tak terkecuali kebijakan PUG sebenarnya dimaksudkan untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender untuk semua golongan masyarakat, termasuk diantaranya adalah kaum perempuan. Penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi serta menganalisis persoalan yang dihadapi oleh buruh perempuan dan bagaimana Serikat Pekerja mengambil peran dalam mengupayakan bentuk perlindungan di tempat kerja. PUG kemudian menjadi model penting yang harus dikembangkan untuk mewujudkan perlindungan bagi buruh perempuan dengan menempatkan Serikat Pekerja sebagai agen penting di dalamnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa penelitian pengembangan yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan memvalidasi suatu produk (Borg and Gall dalam Sugiyono, 2011). Artikel ini ditulis berdasarkan penelitian tahun pertama yang berupa penelitian deskriptif kualitatif untuk melakukan identifikasi kebutuhan yang berkaitan dengan perlindungan berbasis gender bagi perempuan buruh. Namun keterbatasan penelitian ini membuat model yang dihasilkan belum dilakukan validasi ahli dan masih berupa model tentatif yang perlu diaplikasikan

lebih lanjut untuk ditemukan kelemahannya. Menurut pendapat Bodgan dan Taylor (1975: 5 dalam Lexy J. Moleong 2005: 3) metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sumber data utama dalam penelitian ini berupa hasil FGD dan wawancara dengan informan¹. FGD dengan sejumlah informan kemudian dipertajam dengan wawancara mendalam yang juga diperkuat dengan observasi terhadap keadaan buruh di tempat kerja. Validitas data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan triangulasi metode dan sumber sementara analisis menggunakan analisis interaktif.

KAJIAN PUSTAKA

Bagaimanakah kondisi buruh perempuan di Indonesia? Tulisan Ari Sunarijati (2007:25-39) berupaya memotret perjalanan pemiskinan yang terjadi pada buruh perempuan di Indonesia. Perubahan sektor agraris menjadi industri memiliki imbas yang cukup besar terhadap posisi perempuan dalam masyarakat. Hal ini diperparah dengan struktur budaya patriarkal yang turut menguatkan posisi lemah perempuan sebagai buruh yang dibayar rendah dalam dunia industri. Studi ini memperlihatkan berbagai bentuk persoalan yang dihadapi buruh perempuan di dalam pabrik. Persoalan itu bermuara pada identitas gender yang disandang oleh perempuan. Misalnya persoalan jam kerja, hak cuti hamil, kerentanan PHK sampai pada upah yang tidak seimbang.

Penelitian Indrasari Tjandraningsih (1999) tentang akibat krisis terhadap buruh perempuan

juga menunjukkan hal yang lebih mendalam dari persoalan mereka. Krisis rupanya membuat perempuan buruh diPHK sementara kebutuhan hidup semakin meningkat padahal beban kerja domestik juga tetap disandang. Studi ini memotret bagaimana *putting out system* sebagai salah satu bentuk kerja pabrik yang mengalihkan pekerjaan dari pabrik ke rumah-rumah buruhnya. Artinya ada sebuah bentuk distribusi kerja perusahaan yang dilakukan di rumah-rumah tangga. Namun *putting out system* membawa konsekuensi ketidakterlidungan dan potensi eksploitasi buruh, terutama buruh perempuan misalnya pengalihan resiko dan kewajiban pengusaha kepada buruh. Selain itu studi ini juga menemukan adanya gejala *juvenisasi* yakni sebuah gejala pergeseran preferensi terhadap buruh perempuan dalam usia yang makin belia. Ujungnya adalah adanya eksploitasi buruh perempuan.

Gejala feminisasi juga yang berhasil diungkap oleh tulisan Caraway (1999, 24-33) untuk melihat kondisi perburuhan di Indonesia. Feminisasi adalah kecenderungan bagi industri untuk mempekerjakan perempuan sebagai buruhnya. Jadi karena patriarki, perempuan sudah merupakan tenaga kerja dengan karakter yang lain dari laki-laki. Perempuan karena stereotipe gendernya lebih disukai karena penurut dan teliti dalam bekerja sehingga hasil produksi meningkat dan bermutu.

Hasil laporan penelitian dari AKATIGA (1999: 70-75) pada bulan oktober-desember 1998 di empat provinsi menjelaskan bagaimana berbagai strategi yang diambil oleh pihak perusahaan dalam menghadapi krisis justru semakin memperlemah posisi buruh khususnya buruh perempuan. Dalam rangka merespon krisis

pula pihak perusahaan merekrut buruh perempuan dengan status kontrak yang banyak mendatangkan keuntungan karena perusahaan bebas dari keharusan untuk membayar berbagai kewajiban seperti cuti haid, cuti melahirkan, biaya kesehatan maupun libur tahunan. Lebih lanjut strategi juga diterapkan oleh perusahaan dengan memindahkan sebagian proses pekerjaan keluar dari pabrik. Walaupun diterapkan peraturan khusus untuk menjaga kualitas namun strategi ini disukai perusahaan karena mengurangi tekanan solidaritas dan perlawanan buruh serta menghindari strategi tuntutan massal.

Berdasarkan gambaran persoalan buruh di atas sejenak kita bertanya lalu bagaimana peran Serikat Pekerja di dalamnya? Tulisan Ari Sunarijati (2007) menggambarkan bagaimana serikat buruh sangat berkait dengan pola kekuasaan yang ada. Pada era Orde Lama, serikat buruh tumbuh dengan subur meski umumnya berada di bawah partai politik. Era ini berganti dengan pemerintah Orde Baru yang menetapkan kebijakan industrialisasi untuk mengejar ketertinggalan Indonesia dengan Negara lain. Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh Negara dalam menangani buruh dan serikat pekerja juga menggunakan pendekatan militeristik sehingga pemberangusan gerakan serikat pekerja dan buruh menjadi kasus nyata di era ini.

Sejarah panjang melingkupi organisasi pekerja atau buruh. Keberadaan organisasi pekerja sering diliputi atau dipengaruhi oleh keadaan di sekelilingnya, terutama yang berkaitan dengan faktor politik, sosial dan ekonomi. Keberadaan organisasi serikat pekerja pada

awal abad ke 20 muncul seiring dengan giatnya bangsa Indonesia meraih kemerdekaannya dari pemerintah kolonial Belanda. Di masa seperti ini organisasi pekerja memberikan dukungan kepada gerakan-gerakan kebangsaan yang bertujuan untuk meraih kemerdekaan. Banyak organisasi pekerja yang berafiliasi kepada partai politik dan ikut serta memperjuangkan kemerdekaan (Abdul Budiono, 2011:176).

Lalu bagaimana kebijakan pemerintah terkait kesetaraan gender bisa diwujudkan untuk perempuan buruh pabrik? Inpres No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pembangunan nasional menyatakan bahwa seluruh Departemen maupun Lembaga Pemerintah Non Departemen dan Pemerintah Provinsi dan/ atau kota/ kabupaten harus melakukan pengarusutamaan gender dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari setiap seluruh kebijakan dan program pembangunan. Dengan adanya kebijakan tersebut maka orientasi kegiatan hendaknya diarahkan untuk pemenuhan kebutuhan gender. Namun apa makna sebenarnya dari terbitnya kebijakan tersebut?

Terbitnya Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang PUG dan beragam perundang-undangan tentang perempuan serta komitmen terhadap kesepakatan internasional telah mendorong terjadinya perubahan paradigma pemberdayaan perempuan, yaitu dari WID (Women in Development) ke GAD (Gender and Development). Perubahan ini merupakan reaksi keras terhadap WID yang melancarkan program dan kegiatan pembangunan hanya untuk perempuan, sedang GAD berupaya memahami

subordinasi perempuan melalui analisis relasi gender di dalamnya (Aida Vitayala Hubeis, 2010:3). Paradigma pembangunan pemberdayaan perempuan pun telah bergeser hingga ke konsep *gender mainstreaming* (Ismi Dwi Astuti Nurhaeni, 2011) yang merupakan pematangan dari strategi GAD dengan tujuan utama mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender (KKG) dalam berbagai bidang pembangunan melalui penyusunan kebijakan/program pembangunan responsive gender. Dalam strategi ini gender menjadi arus utama dari setiap kebijakan Negara maupun aksi masyarakat dan institusi Negara.

Dalam pengarusutamaan gender mencakup baik pemenuhan kebutuhan praktis gender maupun pemenuhan kebutuhan strategis gender. Kebutuhan inilah yang digulirkan pertama kali dalam analisa Moser disebut kebutuhan spesifik gender, yakni terdiri dari kebutuhan praktis dan strategis (Moser, 1995:40). Kebutuhan praktis bersifat jangka pendek, meringankan beban kerja perempuan dan lebih mudah dipenuhi serta berkaitan dengan kelangsungan hidupnya secara langsung. Sementara itu kebutuhan strategis adalah kebutuhan yang lebih berjangka panjang, mengacu pada peran ideal perempuan, merubah hubungan gender dan memerlukan strategi tertentu dalam proses pemenuhannya (Moser, 1995:39). Kebutuhan strategis gender berkaitan dengan posisi perempuan yang subordinat dengan laki-laki dalam masyarakat sehingga sifatnya jangka panjang. Kebutuhan ini disebutkan oleh Moser bisa mengubah posisi yang setara gender bagi laki-laki dan perempuan apabila dipenuhi secara maksimal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kebutuhan Perempuan Buruh Pabrik dan Pelanggaran yang Terjadi di Tempat Kerja

Kebutuhan perempuan buruh pabrik cukup banyak terutama yang berkaitan dengan peran gendernya sebagai perempuan; ibu. Namun pemenuhan akan kebutuhan tersebut sangat terbatas. Setiap buruh baik itu laki-laki maupun perempuan harus memperoleh hak-haknya sebagai pekerja tanpa dibeda-bedakan atas dasar apapun. Dalam konteks kebutuhan biologis maka kebutuhan antara buruh perempuan dan laki-laki secara spesifik terbedakan. Perempuan secara biologis memiliki kemampuan alamiah yang tidak dimiliki oleh laki-laki sehingga perlu memperoleh perlindungan yang tidak dibutuhkan oleh laki-laki. Beberapa kebutuhan buruh perempuan yang khas sudah dilindungi oleh Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan maternitas atau kemampuan biologis perempuan diantaranya adalah cuti haid, cuti melahirkan dan menyusui. Namun kebutuhan tersebut direspon secara berbeda oleh setiap perusahaan tergantung dari kebijakan masing-masing perusahaan yang mayoritas masih menempatkan buruh pada posisi marginal yang tidak memiliki kekuatan untuk melawan.

Beberapa buruh perempuan yang bekerja di pabrik tekstil mengatakan bahwa sangat tidak mungkin baginya untuk meminta cuti hamil sesuai dengan UU karena yang berlaku dalam kenyataan adalah peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Berbagai macam pelanggaran atas hak maternitas buruh perempuan ditemukan selama penelitian berlangsung yang menjelma

dalam berbagai bentuk. Ada perusahaan yang membuat kebijakan untuk memberhentikan buruh perempuan ketika diketahui hamil tanpa memberikan kepastian jaminan pekerjaan kembali atau pesangon. Beberapa perusahaan memberikan kebijakan bagi pekerja yang hamil dan diberhentikan sangat jarang bisa kembali bekerja di pabrik tersebut, walaupun bisa maka mereka harus memulai lagi kariernya dari awal (menjadi pegawai kontrak dahulu lalu kemudian baru tetap yang akhirnya gajinya juga mengikuti). Dipanggil atau tidaknya mereka sangat bergantung dari pihak perusahaan termasuk diterima kembali atau ditolaknya seorang buruh perempuan yang melamar setelah mereka selesai melahirkan anak.

Modus lain dari pelanggaran hak maternitas buruh adalah perhitungan hari melahirkan yang seringkali merupakan wewenang dokter perusahaan. Dokter tersebut seringkali memepetkan waktu melahirkan sehingga buruh memiliki sedikit waktu dan kompensasi cuti (upah) atas kehamilannya. Namun tidak sedikit menyempitkan waktu cuti melahirkan adalah atas permintaan si buruh perempuan sendiri. Hal ini disebabkan karena upah yang mereka terima biasanya mingguan sementara bekerja sebagai buruh pabrik bagi mayoritas mereka adalah pekerjaan utama penopang hidup rumah tangga. Apabila mengajukan cuti hamil maka seluruh upah akan diberikan ketika buruh masuk kembali kerja sesudah melahirkan. Hal ini memberatkan buruh perempuan karena upah mereka begitu diandalkan oleh keluarga untuk hidup sehari-hari. Akhirnya mereka memutuskan untuk tetap bekerja supaya bisa menerima upah mingguan dengan mengabaikan hak cuti hamilnya.

Hak cuti haid yang merupakan kebutuhan perempuan juga belum mendapatkan perhatian bagi sebagian besar perusahaan. Cuti haid juga banyak tidak diambil oleh buruh perempuan karena rumitnya prosedur dan sanksi yang akan diberikan ketika mereka mengambil cuti melebihi jatah. Seorang buruh perempuan mengaku lebih baik tidak usah mengambil hak cuti haid karena harus diperiksa oleh dokter perusahaan yang berjenis kelamin laki-laki untuk memastikan apakah dia benar sedang haid atau tidak. Hal lain yang diberlakukan perusahaan misalnya apabila buruh perempuan mengambil cuti haid maka upahnya dipotong. Perilaku ini tentu saja tidak mencerminkan responsivitas gender bagi perempuan buruh.

Hak lain yang selama ini terpinggirkan adalah hak menyusui. Perempuan buruh terhambat oleh kebijakan perusahaan yang tidak memungkinkannya memberikan ASI bagi bayi. Alasan tersebut misalnya tidak diijinkan pulang untuk memberikan ASI, diberikan ijin pulang namun dengan prosedur berbelit yang berujung pada sanksi pemotongan upah, waktu yang diberikan tidak mencukupi untuk menjangkau jarak pulang pergi dari rumah ke pabrik sehingga tidak memungkinkan bagi perempuan buruh untuk melakukannya. Pihak perusahaan juga tidak memberikan fasilitas tempat penitipan anak bagi buruh-buruh perempuan yang masih harus memberikan ASI kepada bayinya. Selain itu tidak ada fasilitas seperti misalnya mesin pendingin dan ruang laktasi yang memungkinkan perempuan buruh yang sedang menyusui menyimpan ASInya selama bekerja dan bisa dibawa pulang dalam keadaan baik untuk diberikan kepada bayinya.

Tabel 1. Permasalahan Hak Maternitas Buruh Perempuan

No	Kasus/Permasalahan	Respon buruh
1.	Cuti hamil sering dipermasalahkan, tanggal kehamilan seringkali ditentukan oleh dokter perusahaan	Buruh tidak bisa berbuat apapun Menuruti kemauan perusahaan supaya tidak dipecat 2 perusahaan yang sudah memiliki PKB yang kuat memasukkan poin cuti hamil sebagai kepentingan utama buruh perempuan
2.	Kebijakan tentang pemberhentian sepihak bagi perempuan buruh yang ketahuan hamil	Buruh akan dipanggil kembali bekerja dengan melamar dan memulai pekerjaan dari awal. Namun kebijakan perusahaan ini juga tidak menjamin buruh diterima atau bahkan ditempatkan di tempat yang sama seperti sebelum diberhentikan
3.	Cuti haid yang bias gender dalam implementasinya	Tidak mau mengambil cuti haid karena malu/ risih ketika harus diperiksa oleh dokter perusahaan Memaksakan diri untuk tetap bekerja meskipun sakit menahan haid 2 perusahaan yang sudah memiliki PKB yang kuat memasukkan poin cuti haid sebagai hak buruh perempuan
4.	Perempuan buruh tidak memberikan ASI eksklusif bagi bayinya	Pasrah dan mengganti ASI dengan susu formula meskipun hal tersebut menambah beban ekonomi buruh

Sumber : Hasil wawancara dengan sejumlah informan

Hasil uraian di atas masih berkuat seputar kebutuhan praktis perempuan buruh pabrik yang masih belum mendapatkan respon positif dari pemilik perusahaan. Muara dari persoalan tersebut lebih disebabkan karena lemahnya otoritas serikat pekerja di dalam perusahaan.

Serikat Pekerja, Perempuan Buruh Pabrik dan PUG

Ada semacam ketimpangan di antara pemilik modal (pengusaha) dengan buruh yang kerap tidak dapat menghindarkan dari tindakan eksploitasi. Relasi antar kelas yang timpang itu kian diperparah oleh nihilnya kepekaan akan kebutuhan pekerja berbasis gender. Dalam hal itu, buruh perempuan selalu menerima dampak negatifnya dari berbagai kebijakan perusahaan. Buruh (perempuan) sulit melepaskan diri dari

situasi diskriminatif semacam itu karena posisi tawarnya yang rendah. Di sisi lain, keberadaan organisasi serikat pekerja di tingkat perusahaan merupakan salah satu media penting yang diharapkan dapat membantu buruh perempuan dalam memperjuangkan aspirasi dan kebutuhan mereka (Erni Agustini, 2008:106).

Kebutuhan praktis gender yang diuraikan pada bagian sebelumnya menjadi kosong pemenuhan karena tidak berfungsinya serikat pekerja untuk memperjuangkan kepentingan tersebut. Setiap Serikat Pekerja yang dibentuk di dalam sebuah perusahaan pasti menghimbau kepada semua buruh baik laki-laki maupun perempuan untuk terdaftar sebagai anggota serikat pekerja di tempatnya masing-masing.

Hal ini disebabkan karena serikat pekerja memberikan perlindungan terhadap buruh di

tempat kerja khususnya yang berkaitan dengan hak-haknya. Meski bergabung dengan SP dirasa penting namun tidak banyak perempuan buruh yang berkenan menjadi anggota dalam serikat pekerja manapun, tak terkecuali Serikat Pekerja di dalam pabrik tempat mereka bekerja. Apabila perempuan buruh masuk menjadi anggota SP dalam perusahaan maka bisa dipastikan bahwa keberadaan mereka hanyalah sebatas ikut serta, berpartisipasi namun tidak terlibat secara aktif dalam organisasi. Artinya SP masih belum menarik bagi perempuan buruh pabrik.

Serikat Pekerja Nasional yang menjadi fokus dalam penelitian ini memiliki jumlah peserta sebanyak 29 perusahaan yang tersebar di wilayah Kabupaten Karanganyar namun yang masih aktif hanya sebanyak 24 perusahaan saja. Semua perusahaan ini memiliki serikat pekerja namun hanya 3 perusahaan yang serikat pekerjanya berfungsi secara maksimal, dalam artian serikat pekerja tersebut bisa menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengawal implementasi perlindungan hak-hak buruh yang dijamin dalam undang-undang dan mengajukan perlindungan atau kesejahteraan lain di luar normatif. Namun eksistensi SP yang sebenarnya cukup signifikan dalam konteks perlindungan buruh (perempuan) rupanya masih distigma sebagai “musuh dalam selimut” oleh pihak perusahaan. SP dilabeli sebagai kelompok yang “membuat *ribe!*”, suka menuntut, memprovokasi dan hal-hal negatif lain yang akhirnya selalu dibungkam meskipun kebebasan berserikat sudah diundangkan oleh pemerintah. SP belum dianggap sebagai partner dan mitra kerja perusahaan. Akhirnya SP di masa sekarang juga mengalami kekerdilan seperti layaknya masa orde baru. SP yang hadir hanyalah simbolisasi

belaka dan bukan wujud organisasi riil yang memang bertujuan memperjuangkan hak buruh. SP hanyalah buatan pihak perusahaan yang diadakan hanya sebatas prasyarat pendirian usaha belaka namun tidak memiliki posisi tawar yang kuat.

SP demikian kemudian membawa konsekuensi logis pada tidak berpihaknya aturan-aturan dalam perusahaan kepada buruh (perempuan) karena peraturan yang ada hanyalah peraturan perusahaan (PP) yang sifatnya berada di bawah PKB. SP tidak bisa menyusun PKB padahal PKB adalah dokumen yang strategis untuk mengintegrasikan berbagai macam kebutuhan buruh berkaitan dengan kesejahteraan mengingat banyaknya jumlah perempuan yang bekerja sebagai buruh yang tertera dalam Tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan besarnya jumlah perempuan yang bekerja di sektor industri tekstil sebagai buruh pabrik. Peran SP menjadi sangat signifikan dalam upaya perlindungan berbasis gender bagi perempuan buruh pabrik meskipun di banyak sisi ada hambatan-hambatan yang muncul.

Namun langkah SP tentu saja harus diperkuat oleh berbagai pihak khususnya stakeholder setempat untuk mendukung terwujudnya KKG yang dalam hal ini adalah perlindungan terhadap perempuan buruh pabrik di tempat kerja. Bagaimana PUG bisa diimplementasikan dalam perwujudan perlindungan perempuan buruh? Selama ini PUG dilakukan dalam berbagai program pembangunan di level nasional yang berupaya untuk mewujudkan KKG. Namun meskipun setelah sepuluh tahun dicanangkan masih banyak hal yang harus dibenahi, terutama dengan

Tabel 2. SP dan Jumlah Buruh di SPN Kab. Karanganyar

No	Perusahaan	Jumlah Pekerja/Buruh	
		Laki-Laki	Perempuan
1.	Affantex	157	244
2.	Agra Kencana	45	65
3.	Agung Tex	163	549
4.	Bengawan Tex	194	176
5.	Busana Mulya	187	375
6.	DMDT 1	700	1.300
7.	DMDT 2	441	1.561
8.	DSSA 1	102	98
9.	DSSA 2	296	480
10.	DSSA 3	125	360
11.	Indatex	250	800
12.	Kusumahadi Santosa	766	897
13.	Kusumaputra Santosa	258	258
14.	Lawu Tex	470	-
15.	Mutu Gading	609	10 (adm)
16.	New Subur 1	69	310
17.	New Subur 2	127	45
18.	Rano Tex	110	40
19.	SSS	190	350
20.	Surya Kebaktex	87	455
21.	Tsunami Santosa	51	16
22.	Wijaya Kwarta Penta	61	25
23.	SWA 1	Tdk ada data	Tdk ada data
24.	Sekarlima Tex	Tdk ada data	Tdk ada data

Sumber : SPN Kab. Karanganyar 2012

penyusunan program yang responsif gender. Ini berarti stakeholder pemerintah Kabupaten harus jeli menangkap persoalan dan menyusun program berdasarkan data yang ada untuk mengurangi kesenjangan gender dan memberikan perlindungan maksimal bagi gender yang terdiskriminasi (khususnya perempuan). Namun seringkali program yang dilakukan oleh berbagai stakeholder tidak menyentuh persoalan riil yang didera oleh kaum perempuan, misalnya persoalan buruh perempuan.

BP3AKB Kab. Karanganyar secara nyata belum memiliki program yang diperuntukkan bagi perempuan buruh karena persoalan buruh dianggap wilayah kerja Dinas Tenaga Kerja dan

bukan wewenang BP3AKB. Pandangan yang masih sektoral dan belum sinergis menyulitkan implementasi PUG dengan menggandeng SP khususnya bagi perempuan buruh. Artikel ini mengajukan pengembangan model PUG yang menempatkan relasi kerjasama antar berbagai elemen dan serikat pekerja sebagai motor utama.

Memberikan perlindungan terhadap perempuan buruh pabrik terutama dengan kebutuhan praktis gendernya harus memiliki strategi tertentu supaya bisa dilakukan secara maksimal. Pada kenyataannya Serikat Pekerja tidak bisa melakukan hal ini secara mandiri, karena itu dibutuhkan support dari berbagai pihak

di kabupaten setempat. Langkah-langkah yang bisa dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Adanya komitmen kelembagaan dari berbagai stakeholder yang bertujuan memberikan penguatan kapasitas bagi SP. Secara rinci adalah sebagai berikut:
 - a. Akademisi, LSM dan stakeholder bisa melakukan penguatan kapasitas bagi SP. Hal ini dilakukan karena berdasarkan data di lapangan, pemahaman anggota SP tentang hak pekerja, kebutuhan gender dan perlindungan buruh masih belum komprehensif. Hal ini selanjutnya diperkuat dengan sosialisasi yang variatif bentuknya mulai dari pemahaman gender, hak-hak pekerja, optimalisasi SP dan lain sebagainya sesuai kebutuhan setempat.
 - b. Stakeholder bisa membuat produk hukum dan kebijakan yang bersifat lokal untuk mendukung terwujudnya perlindungan bagi perempuan buruh dan optimalisasi serikat pekerja.
 - c. Stakeholder bisa melakukan alokasi anggaran dalam RKA yang mereka susun secara tahunan untuk difokuskan pada perwujudan perlindungan buruh pabrik. Hal ini merespon kewajiban setiap stakeholder untuk melakukan PUG dengan membuat salah satu program kegiatan menjadi responsif gender.
2. Serikat pekerja bisa melakukan berbagai analisa di perusahaan atau tempat kerjanya masing-masing apabila langkah 1 sudah dilakukan minimal penguatan kapasitas. Berbekal pengetahuan yang dimiliki SP bisa melakukan:

- a. Analisa Situasi, yang bisa dilakukan dengan pengamatan dan bertanya pada para buruh dan karyawan untuk menangkap situasi yang terjadi di dalam perusahaan tempat bekerja. Bisa dilakukan melalui pertemuan rutin SP secara internal.
 - b. Analisa Kebutuhan, yakni tindak lanjut dari analisa situasi yang dilakukan.
 - c. Analisa Produk Kebijakan, bisa dilakukan untuk mengkritisi apakah kebijakan lokal dan perusahaan sudah mengakomodir kebutuhan buruh
3. SP menuangkan analisa yang sudah dilakukannya dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang bermuara pada perlindungan perempuan buruh.
 4. Bappeda berperan untuk melakukan monev khususnya terhadap stakeholder terkait. Sementara stakeholder tertentu seperti dinas tenaga kerja melakukan fungsi control yang optimal untuk memonitoring PKB.

SIMPULAN

Kurangnya komitmen konkrit dari stakeholder akan perlindungan bagi perempuan buruh pabrik membuat berbagai macam pelanggaran terjadi dalam berbagai bentuk. Pelanggaran ini tidak ditoleransi karena Negara sudah memiliki jaminan hukum akan perlindungan terhadap perempuan buruh pabrik yang akhirnya seolah tidak berfungsi apapun. Kebutuhan spesifik gender perempuan yang berkaitan dengan maternitasnya menjadi sesuatu yang banyak diabaikan oleh pihak perusahaan karena lemahnya posisi buruh dalam relasi industrial.

Serikat pekerja merupakan agen penting dalam mengakomodir kepentingan buruh yang memerlukan penguatan kapasitas dan

DAFTAR RUJUKAN

- Budiyono, Abdul. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Index.
- Uwiyono, Ahmad. 2011. *Serikat Pekerja dan Peningkatan Hak-hak Asasi Serta Standart Ketenagakerjaan di Indonesia*. Diakses melalui <http://www.library.ohiou.edu/indopubs/2001/09/05/0029.html>. Tanggal 10 September 2012 jam 14.21 WIB.
- Hubeis, Aida Vitayala. 2010. *Pemberdayaan Perempuan Dari Masa ke Masa*. Bogor: IPB Press.
- AKATIGA. 1999. Masalah Buruh Perempuan Sejak Krisis Indonesia, dalam *Jurnal Perempuan* Vol. 61. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan.
- Sunarijati, Ari. 2007. Pemiskinan Terhadap Buruh Perempuan, dalam *Jurnal Perempuan* Vol. 61. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan.
- Teri, Caraway. 1999. Feminisasi Manufaktur, Menuju Sebuah Pendekatan Baru, dalam *Jurnal Perempuan* Vol. 11. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan.
- Agustini, Erni. 2008. "Sistem Perburuhan dalam Kaitan dengan Kesejahteraan Buruh Perempuan" dalam Aris Arif Mundayat (ed) *Bertahan hidup di Desa atau Tahan Hidup di Kota: Balada Buruh Perempuan*. Jakarta: Women Research Institute.
- Tjandraningsih, Indrasari. 1999. Krisis Ekonomi dan PHK: Maknanya Bagi Perempuan, dalam *Jurnal Perempuan* Vol. 11. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan.
- Nurhaeni, Ismi DwiAstuti & Insiwi Febriari (ed). 2011. *Pergeseran Paradigma Pembangunan Pemberdayaan Perempuan Menuju Pengarusutamaan Gender*. Surakarta: Cakra Books.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Moser, Caroline. 1995. *Gender Planning and Development: Theory, Practice & Training*. London: Routledge.
- Tambunan, Rita Olvia. 2007. Buruh Perempuan Indonesia dan Gejala Globalisasi, dalam *Jurnal Perempuan* Vol. 61. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan.
- Susmanto. 2001. "Buruh Perempuan di Indonesia: Sebuah Catatan Pendahuluan" dalam *Jurnal Perempuan*. Edisi 18. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan.
- UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Inpres No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender
- Permendagri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah.
- Permendagri No. 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah.