

# Bertahan Hidup di Desa atau Bertahan Hidup di Kota

## BALADA BURUH PEREMPUAN



Aris Arif Mundayat  
Erni Agustini  
Keppi Sukesi  
Margaret Aliyatul M

BerTahan Hidup di Desa  
*atau* Tahan Hidup di Kota  
BALADA BURUH PEREMPUAN



BerTahan Hidup di Desa  
*atau* Tahan Hidup di Kota  
BALADA BURUH PEREMPUAN

Women Research Institute  
2008

Bertahan hidup di desa atau tahan hidup di kota: balada buruh perempuan/Aris Arif Mundayat... [et al.] ; penyunting, Arya Wisesa. --  
Cet. 1. -- Jakarta : Women Research Institute, 2008.  
viii + 193 hlm. ; 15 x 22 cm

Bibliografi : hlm. ...  
ISBN 978-979-99305-7-6

1. Tenaga Kerja Wanita. I. Aris Arif Mundayat  
II. Arya Wisesa.

331.4

Bertahan Hidup di Desa *atau* Tahan Hidup di Kota  
BALADA BURUH PEREMPUAN

© Women Research Institute, 2008

**Penulis**

Aris Arif Mundayat  
Erni Agustini  
Margaret Aliyatul Maimunah

**Penulis Tamu**

Keppi Sukesi

**Peneliti**

Diana Teresa Pakasi  
Erni Agustini  
Margaret Aliyatul Maimunah  
Siti Nurwati Hodijah

**Penyunting**

Arya Wisesa

**Disain Sampul & Tata Letak**

Sekar Pireno KS

**Foto Sampul**

Majalah Suara Independen  
[www.tempointeractive.com](http://www.tempointeractive.com)

Cetakan I, April 2008

**Penerbit**

Women Research Institute  
Jl. Kalibata Utara II No. 34A, RT. 016/RW. 02, Jakarta 12740 - INDONESIA  
Tel. (62-21) 798.7345 & 794.0727 Fax. (62-21) 798.7345  
Email: [office@wri.or.id](mailto:office@wri.or.id) Website: [www.wri.or.id](http://www.wri.or.id)

# Daftar Isi

Pengantar Penerbit	VII
I. Moral Ekonomi Perempuan Pabrik: Dinamika Kehidupan di Tempat Kerja <i>Aris Arif Mundayat</i>	1
II. Pendidikan dan Kesadaran Hak-Hak Buruh Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung <i>Margaret Aliyatul Maimunah</i>	35
III. Kesadaran Tentang Perlindungan Kesehatan Reproduksi Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Tanjung Priok <i>Margaret Aliyatul Maimunah</i>	67
IV. Sistem Perburuhan dalam Kaitan dengan Kesejahteraan Buruh Perempuan Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Jababeka <i>Erni Agustini</i>	105
V. Buruh Perempuan dan Organisasi Buruh Pasca-Reformasi Kasus Pimpinan Unit Kerja Perusahaan Elektronik di Kawasan Cibitung Bekasi <i>Erni Agustini</i>	139
VI. Konstruksi Gender dalam Kerja/Dunia Industri Kasus Pekerja Pabrik Rokok di Jawa Timur <i>Keppi Sukesi</i>	175

## Pengantar Penerbit

**B**erpindahnya kaum perempuan dari desa untuk bekerja sebagai buruh di kota memang lebih banyak didasarkan pada kepentingan mendesak untuk tetap bertahan hidup, keluar dari alam dan lembah kerentanan ekonomi perdesaan. Hal-hal tersebut membawa sejumlah implikasi yang tidak hanya menyinggung kepentingan ekonomi semata tetapi juga merambah gaya hidup sebagai orang kota. Buruh perempuan sebagaimana terungkap dalam buku ini kerap menemui sejumlah masalah yang sulit diatasi. Salah satu permasalahan yang dipaparkan melalui satu dari empat studi kasus dalam buku ini adalah pandangan buruh perempuan tentang kerja lembur serta kesadaran yang timbul dari pandangan mereka tersebut.

Berbagai kasus buruh perempuan yang diuraikan oleh tim peneliti Women Research Institute (WRI), dalam buku ini adalah contoh betapa kesadaran pragmatik para buruh perempuan tampak lebih kuat ketimbang kesadaran akan kelas mereka dalam relasi masing-masing dengan proses produksi. Kesadaran demikian setidaknya tampak dari pandangan mereka tentang kerja lembur. Buruh perempuan menyadari hal tersebut sebagai salah satu bentuk eksploitasi perusahaan terhadap buruh. Namun demikian, mereka menerima dan bersedia kerja lembur karena ada kesadaran pragmatis yang sangat kuat, yakni kebutuhan hidup yang terus membum-

bung, penyesuaian diri dengan budaya perkotaan, dan berbagai kebutuhan sehari-hari. Walaupun berat dan melelahkan, sebagian buruh perempuan menganggap kerja lembur amat sangat penting, baik dari sisi ekonomi maupun sosial.

Sebagai sebuah lembaga penelitian, Women Research Institute (WRI) melakukan pelbagai penelitian berkaitan dengan dampak persoalan sosial terhadap kehidupan sehari-hari perempuan. Kali ini, WRI berupaya mengangkat potret kehidupan buruh perempuan sebagai hasil dari salah satu kegiatan penelitian kualitatif yang diselenggarakan oleh lembaga ini. Melalui buku ini, WRI berharap dapat menyumbangkan analisis atas situasi yang dihadapi oleh buruh perempuan saat ini untuk kepentingan akademik dan advokasi.

Jakarta, medio April 2008

Women Research Institute



# I

## Moral Ekonomi Perempuan Pabrik Dinamika Kehidupan di Tempat Kerja\*

### Pendahuluan

**B**uku ini merupakan kumpulan tulisan mengenai buruh perempuan yang ditulis oleh beberapa peneliti dari Women Research Institute dengan menggunakan metode feminis. Studi kasus tentang buruh perempuan yang bermigrasi dari perdesaan ke perkotaan dan pelbagai tantangan dalam dunia industrial dan kehidupan kota tidak hanya dimaksud untuk memperoleh pengetahuan lebih mendalam tentang pergulatan hidup buruh perempuan, melainkan juga sebagai upaya untuk mengangkat dan mengungkap secara lebih jernih suara hati mereka. Buku ini tidak hanya membahas upaya bertahan hidup buruh perempuan dalam konteks relasi industrial, tetapi lebih luas dari itu, yakni pertautan mereka dengan perilaku konsumsi, aktivitas organisasional, dan persoalan-persoalan pragmatis di wilayah perkotaan.

---

\* Penulis berterima kasih kepada Sigit Giri Wibowo, asisten yang banyak membantu dalam penulisan artikel ini.

Beberapa pertanyaan pokok diajukan dalam kajian ini, antara lain, bagaimana buruh perempuan melepaskan diri dari dunia agraris, bagaimana buruh perempuan menyesuaikan diri dengan lingkungan industrial, apa strategi untuk bertahan hidup di kota besar, dan bagaimana buruh perempuan memosisikan diri ketika berangkat meninggalkan desa menuju kota. Konteks bertahan hidup di perkotaan tidak hanya berlandaskan pada basis ekonomi semata, tetapi juga bersandar pada strategi-strategi sosial budaya yang mereka kembangkan. Karena itu, aspek ekonomi, relasi sosial dalam arti modal sosial, perilaku konsumsi dan gaya hidup buruh perempuan di perkotaan seharusnya dipahami secara lebih komprehensif. Semuanya saling mengait dan sulit dipisahkan. Hal demikian sangat penting bagi kepentingan akademik maupun advokasi.

Sebagaimana diketahui, sebagian besar pola advokasi selama ini lebih banyak mengedepankan strategi buruh perempuan tidak berbasis karakter mereka yang terbentuk melalui perjalanan panjang dari desa ke kota yang sarat dengan upaya untuk tetap bertahan hidup. Dalam derajat tertentu hal itu kemudian membentuk sub-budaya industrial khas buruh perempuan. Mengabaikan sub-budaya buruh perempuan sembari mengutamakan agenda kepentingan pihak lain justru akan bertolakbelakang dengan kepentingan buruh itu sendiri. Di samping itu kita kerap memahami buruh sebagai elemen sosial yang diletakkan dalam relasi produksi semata. Padahal, dalam kenyataan sehari-hari, corak berpikir dan perilaku konsumsi buruh perempuan semakin sulit dibedakan dengan kelas sosial lainnya. “Gaya hidup” buruh perempuan kian mirip dengan kelas-kelas sosial yang secara sosiologis mendominasi mereka. Misalnya, berbelanja di toko serba ada, bergonta-ganti telepon seluler, bercengkerama bersama kawan-kawan di mall, dan berbagai perilaku konsumsi lainnya dalam konteks masyarakat modern. Tim peneliti WRI mencoba mengupas semua fenomena itu secara deskriptif. Melalui “pendekatan deskripsi”, karakter atau perilaku buruh perempuan, baik di tempat kerja dan rumah tinggal maupun ruang publik, dapat terlihat dengan jelas. Kita pun memperoleh pengetahuan empirik yang memberi ruang lebih besar bagi interpretasi dalam konteks lebih luas.

### Kehadiran Perempuan di Pabrik: Kilas Balik Sejarah

Lapangan kerja paling dominan di negara-negara berkembang pada tahun 1970-an adalah sektor pertanian. Jumlah pekerja laki-laki dan perempuan di sektor itu cukup berimbang. Dua puluh tahun kemudian perempuan yang bekerja di sektor pertanian berkurang drastis. Tingkat pendidikan kaum perempuan perdesaan dan tidak terserapnya tenaga kerja terdidik di perdesaan adalah dua faktor sosiologis yang menyumbang penurunan mencolok jumlah pekerja perempuan di sektor pertanian. Faktor lainnya adalah luas lahan pertanian yang semakin sempit karena telah dialihfungsikan atau dibagi-bagi untuk anak keturunan. Sektor lain di luar pertanian justru berkembang pesat. Di India dan Indonesia, misalnya, sektor ekonomi informal meningkat cukup signifikan. Sembilan dari sepuluh orang perempuan bekerja di luar sektor pertanian.

Kenaikan serupa terjadi di Kenya sebesar 83 persen, Tunisia (40%), Afrika Selatan (30%), Bolivia (74%), Brasil (67%), Chile (44%), Kolombia (44%), Kosta Rika (48%), El Salvador (69%), Honduras (65%), Meksiko (55%), Panama (41%), dan Venezuela sebesar 47 persen (United Nations, 2000: 122). Bahkan, berdasarkan studi Tzannatos (1998), rasio pendapatan kaum perempuan di Filipina, Thailand, Indonesia, Malaysia, dan Korea Selatan, mengalami peningkatan cukup berarti sejak akhir tahun 1970-an dan awal tahun 1980-an.

**Tabel 1**  
**Pertumbuhan Tenaga Kerja di Indonesia, 1990 - 1998**

	1990	1997	1998	Pertumbuhan (%)	
				1990-1996	1997-1998
<b>Perempuan:</b>					
- Bekerja	29,42	32,40	33,77	1,8	4,2
- Rumah Tangga	18,79	25,36	24,67	4,0	-2,7
<b>Laki-laki:</b>					
- Bekerja	46,43	53,01	53,90	2,2	-1,7
- Rumah Tangga	0,26	0,54	0,60	5,9	11

Sumber: Sakernas, 1998

Tabel 1 menunjukkan bahwa keterlibatan kaum perempuan dalam pasar tenaga kerja non-pertanian meningkat cukup signifikan sejak awal hingga akhir tahun 1990-an. Diversifikasi lapangan kerja yang ditempuh kaum perempuan untuk memperbaiki kondisi ekonomi keluarga itu berlangsung sejak awal tahun 1980-an, bukan karena diterpa krisis moneter. Tabel I juga memperlihatkan pertumbuhan tenaga kerja perempuan yang lebih tinggi daripada tenaga kerja laki-laki. Pada 1990-1996, rata-rata pertumbuhan perempuan bekerja 1,8 persen dan naik menjadi 4,2 persen pada 1997-1998. Hal yang menarik, persentase kerja rumah tangga yang secara kultural dilakukan perempuan pada periode 1997-1998 minus 2,7 persen. Sebaliknya, persentase kerja rumah tangga laki-laki naik dari 5,9 persen pada 1990-1996 menjadi 11 persen pada 1997-1998. Implikasinya secara ekonomi penghasilan perempuan ikut naik. Hal lain tidak kalah menarik adalah penyerapan tenaga kerja di sektor jasa dan industri rumah tangga yang didominasi kaum perempuan. Fenomena itu kerap disebut “feminisasi” sektor kerja yang pada 1970-an didominasi laki-laki. Sementara peningkatan jumlah laki-laki dan perempuan yang bekerja di sektor industri relatif berimbang (BPS 2002: 47).

Selain feminisasi sektor jasa dan industri rumah tangga, hal lain yang cukup mencolok adalah pergeseran atau lebih tepat perubahan karakter pekerja di sektor pertanian. Pada 1970-an, ketika lapangan kerja di sektor pertanian tampil dominan, kebanyakan pekerja di sektor ini adalah anggota keluarga yang mengerjakan unit-unit produksi pertanian. Artinya, mereka adalah pekerja yang tidak mendapat upah berupa uang karena sebagian besar unit produksi tersebut dibudidayakan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Perbaikan mutu serta penambahan jumlah fasilitas dan sarana pendidikan di tingkat kecamatan sejak 1980 sampai tahun 1990-an agaknya menghasilkan perubahan luar biasa, yakni devaluasi nilai sektor pertanian yang memunculkan dan mengembangbiakkan sektor industri modern sebagai harapan baru bagi mereka yang ingin keluar dari jerat kemiskinan masyarakat perdesaan.

Jika data dalam Tabel II dicermati, pemiskinan wilayah perdesaan di Indonesia tampak lebih parah ketimbang wilayah perkotaan. Angka kemis-

**Tabel II**  
**Presentase Angka Kemiskinan Perdesaan dan Perkotaan di Indonesia**

	1990	1993	1996	1998	1999
Perkotaan	16,8	13,5	9,7	21,9	20,0
Perdesaan	14,3	13,7	12,3	25,7	25,9
Desa + Kota	15,1	13,7	11,3	24,2	23,6

*Sumber:* International Labor Organization

kinan wilayah perdesaan pada 1990 dan 1999 naik hampir dua kali lipat dari 14,3 persen menjadi 25,9 persen. Kenaikan itu kemungkinan besar berkaitan erat dengan krisis moneter yang mendera Indonesia sejak 1997 hingga sekarang. Secara sosiologis krisis tersebut merupakan tekanan tersendiri bagi warga desa yang terus-menerus mencoba keluar dari sektor pertanian yang dianggap semakin tidak menguntungkan, baik dari segi sosial ekonomi maupun budaya. Dalam hal itu, berdasarkan beberapa studi kasus yang dikerjakan tim WRI, peluang kaum perempuan desa yang telah mengenyam pendidikan tingkat SLTP atau bahkan SLTA untuk keluar dari desa makin terbuka lebar. Artinya, sebagian besar warga desa, khususnya kaum perempuan sebagaimana dipaparkan dalam buku ini, mengalami perubahan status cukup drastis dari semula sebagai penggarap tanah, buruh tani, atau pemilik warung kecil-kecilan menjadi kelas pekerja yang bekerja di beberapa kawasan industri di wilayah perkotaan.

Pertumbuhan tenaga kerja yang cukup pesat di sektor industri perkotaan tentu sarat bermakna sosial politik. Pada tahun 1970-an, jumlah mereka yang bekerja di sektor industri “hanya” sekitar 4,7 juta orang dan sedikit membengkak menjadi 5,8 juta orang pada 1980. Sepuluh tahun kemudian (1990) sudah mencapai 8,2 juta orang (Hull, dalam Bouchier, 1994). Mereka itulah yang mengisi bingkai politik perburuhan di Indonesia tahun 1990-an, era rezim Orde baru yang sangat korporatis. Gerakan mahasiswa dan lembaga swadaya masyarakat (LSM) pun mulai merambah ranah perburuhan dan mendorong kaum buruh untuk lebih independen dan melepaskan diri dari korporasi negara. Mereka menuntut pembentukan serikat-serikat pekerja baru yang tidak lagi bernaung di bawah Serikat Pekerja

Seluruh Indonesia (SPSI) berdasarkan asumsi bahwa kebebasan berserikat dapat memperbaiki kualitas hidup dan buruh akan memiliki posisi tawar lebih kuat terhadap perusahaan.

Perubahan yang berlangsung di perdesaan, baik pada tataran berpikir warga desa yang makin *urbanized* (“terkotakan”) maupun status kelas mereka, telah merelatifkan “jarak budaya” antara desa dan kota. Umpamanya warga desa yang pernah tinggal dan menghirup rezeki di kota. Mereka berupaya keras meniru bahkan mengubah citra tempat tinggal masing-masing menjadi bangunan layaknya rumah-rumah di kota besar. Mereka menyebutnya “rumah model Jakarta”. Bahkan, gaya hidup mereka pun makin “terkotakan”. Walaupun demikian, perdesaan secara ekonomi masih harus menghadapi soal-soal kemiskinan. Jarak relatif dekat sesungguhnya didorong oleh pertumbuhan ekonomi perkotaan yang tidak hanya mengakselerasi akumulasi modal di kota, tetapi juga merangsang warga desa untuk segera mencari dan memilih sumber mata pencarian di kota sebagai sebuah pilihan yang rasional. Hal itu terjadi karena industrialisasi dalam era sekarang berperan sangat besar dalam setiap sendi kehidupan seorang individu, baik ekonomi maupun gaya hidup.

Perempuan sebagaimana dipaparkan dalam tulisan-tulisan ini keluar dari tempat asal masing-masing untuk menjadi pekerja industri di perkotaan antara 1992-1999. Namun, kita harus menempatkan kasus mereka

**Tabel III**  
**Beberapa Indikator Regional di Indonesia, 1999**

Wilayah	Persentase Luas Tanah	Persentase Jumlah Penduduk	Kepadatan Penduduk	Angka Kemiskinan	Persentase Jumlah Orang Miskin
Sumatera	25	21	85	20	18
Jawa dan Bali	7	60	884	23	60
Kalimantan	28	6	19	20	5
Sulawesi	10	7	72	21	6
NTT, NTB, Maluku	30	6	20	44	11
Total	100	100	101	23	100

Sumber: Asian Development Bank 1999

dalam konteks merosotnya daya dukung lahan pertanian di perdesaan. Tabel III memperlihatkan bahwa jumlah penduduk dan luas tanah garapan yang makin tidak seimbang seperti di Jawa dan Bali menunjukkan bahwa daya dukung ekologis tempat mereka bercocok tanam sudah sangat merosot. Angka kemiskinan di wilayah itu lebih tinggi dibanding daerah lain dengan wilayah lebih luas dan tekanan penduduk belum menjadi masalah. Bagaimanapun juga, Pemerintah Indonesia telah menjatuhkan pilihan pada industrialisasi dan urbanisasi yang dijalankan sejak tahun 1970-an (Budiman, 1995: 17). Kebijakan tersebut mendorong orang yang bergulat di sektor pertanian atau mereka yang tinggal di desa untuk segera keluar dari jerat kemiskinan dan tekanan penduduk yang memberatkan. Warga desa mungkin pula menyadari bahwa pendapatannya selama itu jauh lebih rendah ketimbang penghasilan yang dapat diperolehnya di kota. Tabel IV memperlihatkan bahwa rata-rata pendapatan di perdesaan sejak 1990 sampai 1999 — tahun-tahun ketika perempuan dalam buku ini sudah menjadi buruh industrial — lebih rendah 8-9 persen daripada penghasilan yang dapat diperoleh di kota.

**Table IV**  
**Distribusi Pendapatan (Indeks GINI)**

	1990	1993	1996	1998	1999
Perkotaan	34,0	33,0	36,0	33,2	32,6
Perdesaan	25,0	26,0	22,0	25,6	24,4
Desa + Kota	32,0	34,0	36,0	31,9	31,1

*Sumber:* International Labor Organization

### **Buruh Perempuan dalam Perubahan Budaya**

Hubungan buruh-majikan di Indonesia tahun 1970-an masih sarat diwarnai hubungan sosial *patron-client* bercorak perdesaan. Buruh pabrik batu bata tradisional di sekitar daerah Bekasi, misalnya, memerankan diri sebagai *client*, sedangkan pemilik pabrik lebih banyak mengambil peran sebagai *patron* yang memberi segala macam perlindungan. Pola tersebut berangsur-angsur lenyap seiring dengan berubahnya wajah sebagian besar desa di

Bekasi menjadi kawasan industri. Jumlah pengusaha batu bata tradisional pun turun drastis. Industrialisasi memang mendorong pelbagai perubahan di tingkat lokal, seperti tercerabutnya hak kepemilikan tanah atau warga desa “alih profesi” menjadi buruh pabrik atau bekerja di sektor non-pertanian lainnya. Buruh migran yang “membangiri” kawasan industri di sekitar Bekasi pun membawa berkah bagi penduduk lokal yang membuka pelbagai usaha, seperti asrama, tempat indekos, warung makan-minum, dan sektor jasa lainnya. Industrialisasi telah mengubah wajah perdesaan Bekasi, baik infrastruktur maupun budaya masyarakatnya yang semakin “ter-kotakan”.<sup>1</sup> Contohnya, berjanji dengan rekan sesama buruh untuk makan atau belanja pakaian bersama di sebuah mall atau membeli telepon seluler. Bahkan, pilihan busana mereka pun mendekati cita-rasa kelas menengah. Perilaku konsumsi mereka kian sulit dibedakan dengan perilaku konsumsi kelas-kelas sosial lainnya. Artinya, kehadiran buruh perempuan di kawasan industri harus diletakkan dalam konteks perubahan budaya, dan bagaimana strategi mereka dalam menyikapi semua itu.

Berpindahnya pekerja dari sektor agraria ke sektor industri bukan hanya sekadar perubahan relasi produksi semata melainkan juga strategi. Relasi produksi bercorak agraris cenderung bersifat *patron-client* (hubungan antara pemilik tanah dan petani penggarap tidak semata berbasis ekonomi tetapi juga sarat perlindungan sosial, budaya, dan politik dari patron), sedangkan pola relasi pemilik modal dan buruh dalam model produksi industrial semata-mata demi kepentingan ekonomi tanpa melibatkan perlindungan politik. Buruh perempuan yang telah memasuki relasi industrial serta-merta menjadi sebuah kelas sosial yang sama sekali terlepas dari pola *patron-client*; mereka memiliki kebebasan dalam menentukan sikap dan nasib politik. Walaupun demikian, kemerdekaan kaum buruh bukan pada penentuan bagaimana dan dengan apa komoditas akan diproduksi, tetapi lebih pada bagaimana keputusan mereka dalam menentukan jalan

---

<sup>1</sup> Pada dasarnya, perspektif mobilitas penduduk dari desa ke kota juga mengandung proses urbanisasi dalam tataran pemikiran, sehingga cara berpikir orang desa pun ikut terurbanisasi atau “ter-kota-kan”. Fenomena demikian dapat dilihat dari perilaku konsumsi mereka.



hidup mereka sendiri, termasuk strategi bertahan hidup dengan cara menjalin dan membangun modal sosial yang cukup kuat sebagaimana diungkapkan buruh-buruh perempuan dalam buku ini.

Tenaga kerja yang datang berbondong-bondong dari desa juga mendorong secara tidak langsung pertumbuhan dan perubahan masyarakat kota (Evers, 1995: 8). Peralihan pola produksi dari agraris (*farm*) ke industri (*off farm*) tentu ikut memperbaiki hubungan antar-manusia di dalamnya. Pergeseran ketenagakerjaan dan semakin “terkotakan”-nya perdesaan secara kultural juga turut mendorong terjadinya pergeseran nilai dan orientasi ekonomi. James Scott (1976) yang mengkaji beberapa perdesaan di kawasan Asia Tenggara, misalnya, menemukan sejumlah aspek kultural, seperti nilai-nilai harmoni sosial, yang sangat memengaruhi sistem ekonomi perdesaan. Menurut Scott, relasi sosial produksi pertanian perdesaan lebih banyak menekankan aspek “moral ekonomi” ketimbang orientasi ekonomi politik; relasi sosial lebih diutamakan karena memiliki fungsi sebagai jaring pengaman sosial. Corak berpikir semacam itu sedikit banyak dipakai oleh buruh-buruh perempuan dalam buku ini. Mereka membangun relasi sosial sedemikian rupa, baik berbasis daerah asal dan pabrik tempat mereka bekerja maupun kesamaan suku. Dalam hubungan tersebut, mereka tetap menerapkan nilai-nilai sosial perdesaan agar dapat bertahan hidup di kota.

Pandangan “moral ekonomi” semacam itu dikritik oleh Samuel Popkin (1979). Dia menganggap Scott terlalu meromantisasi kondisi sosial ekonomi perdesaan yang lebih mengutamakan harmoni sosial. Menurut Popkin, orang desa pun memiliki pemikiran ekonomi politik dan berorientasi akumulasi modal. Namun demikian, kita tidak perlu mempertentangkan berlarut-larut pandangan Popkin dan Scott. Kedua orientasi ekonomi itu, baik moral maupun politik, sesungguhnya dapat ditemukan dalam konteks buruh perempuan yang bekerja di beberapa kawasan industri. Upaya buruh perempuan dalam membangun relasi sosial, baik di permukiman tempat tinggal mereka maupun di dalam organisasi serikat pekerja, pada dasarnya tidak hanya mengandung aspek moral sebagaimana analisis Scott, tetapi juga memiliki aspek ekonomi politik seperti analisis Popkin. Buruh perempuan memanfaatkan jejaring sosial tersebut sebagai “pengaman diri”,

misalnya, sebagai “wahana” untuk mencari atau mendapatkan lapangan kerja baru bila kontrak kerja di perusahaan lama telah “habis”. Selain itu, mereka juga menggunakannya untuk menjalin hubungan dagang atau membantu kerabat dari desa yang ingin bekerja di pabrik tertentu. Artinya, orientasi sosio-kultural dan ekonomi-politik hadir serentak di dalam logika berpikir buruh perempuan yang berusaha keras menyasati dan bertahan hidup di lingkungan industrial. Jejaring tersebut dapat berfungsi sebagai modal sosial bagi sesama buruh dalam mencari lapangan kerja atau memperkuat rasa aman di antara mereka, baik ketika berada di tempat tinggal maupun di pabrik. Orientasi sosio-kultural dan ekonomi-politik merupakan strategi buruh perempuan yang diperoleh dari pengalaman hidup dan kemudian dikembangkan secara rasional untuk kepentingan bersama. Aspek tersebut sangat penting untuk dipertimbangkan bila kita hendak mengkaji buruh perempuan secara komprehensif.

Formasi kesadaran rasional buruh perempuan desa memang tidak hanya muncul akibat proses industrialisasi tetapi juga disebabkan oleh gencarnya modernisasi dalam dunia pendidikan serta sosialisasi yang menrobos masyarakat perdesaan. Gemerlap kehidupan kota, baik yang didapatkan dari buku-buku pelajaran sekolah maupun tayangan media televisi, memberikan mereka semacam imaji baru untuk segera melangkah keluar dari desa dan menjalani kehidupan modern di perkotaan. Rata-rata tingkat pendidikan formal kaum buruh di Indonesia akhir tahun 1980-an lebih tinggi dibanding kelas pekerja yang menyaksikan dan mengalami langsung gelombang pertama ekspansi industri awal tahun 1970-an. Hal itu makin diperkuat oleh pembangunan sejumlah kawasan industri baru dan pembentukan komunitas kelas pekerja – kampung dan asrama-asrama buruh – di sekitar bahkan di dalam pabrik (Duval, 2001).

Kompleksitas model produksi industrial semacam itu juga dihadapi Indonesia dewasa ini. Teori-teori ekonomi pro-pasar percaya bahwa pertumbuhan ekonomi negara-negara berkembang akan makin membaik bila bersedia menjalankan industrialisasi. Secara statistik makro memang benar pertumbuhan ekonomi tampak meningkat. Namun demikian, bila dibedah lebih dalam, industrialisasi di Indonesia pada kenyataannya tidak mampu

mengurangi kemiskinan dan pengangguran. Angka pengangguran setiap tahun masih terus bergerak naik. Jumlah pengangguran mencapai 5,4% pada 1997 dan naik menjadi 10,8% pada 2004. Dengan memasukkan kategori “pengangguran tersembunyi”, yakni mereka yang setengah menganggur, angka pengangguran mencapai lebih dari 40 juta orang. Begitu pula dengan penduduk miskin. Jumlah penduduk miskin pada Maret 2006 sebanyak 39,05 juta (17,75%) orang, sementara satu tahun sebelumnya (Februari 2005) “masih” berjumlah 35,10 juta (15,96%) orang. Artinya, jumlah penduduk miskin di Indonesia naik sekitar 3,95% per tahun (LIPS, 2004).

Angka kemiskinan di daerah perdesaan, menurut data resmi Badan Pusat Statistik September 2006, sedikit lebih tinggi dibanding daerah perkotaan. Jumlah penduduk miskin desa bertambah 2,06 juta orang, sementara penduduk miskin kota “hanya” bertambah 1,89 juta orang. Bila dipilah secara gender dari 108 juta rakyat miskin yang hidup dengan penghasilan di bawah Rp 19.000 per hari, kaum perempuan menempati lebih dari setengah jumlah itu. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh berbagai industri manufaktur pun lebih banyak mengorbankan angkatan kerja perempuan ketimbang laki-laki. Hanya dalam tempo satu tahun saja, sejak Februari 2005 sampai Februari 2006, sebanyak 971.200 orang perempuan terlempar dari pasar tenaga kerja. Hal itu berkaitan erat dengan penutupan atau pemailitan secara hukum sejumlah perusahaan yang banyak menyerap tenaga kerja perempuan.

Masalah perburuhan di Indonesia semakin akut dengan diberlakukannya *Labour Market Flexibility* (LMF)<sup>2</sup>, yakni kemampuan pasar tenaga kerja dalam menyesuaikan perubahan kondisi ekonomi sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan jumlah dan waktu tenaga kerja. Kelenturan berkenaan dengan upah disesuaikan dengan produktivitas dan profitabilitas, menyesuaikan pekerjaan dengan perubahan permintaan. Intinya ada-

---

<sup>2</sup> Istilah ini berasal dari Bappenas sebagaimana termaktub dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan. Konsep labour market flexibility bersandar pada sistem produksi fordisme yang dianggap efektif dan efisien.

lah tenaga kerja sebagai faktor produksi, orientasi dan ketahanan korporasi, serta stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem itu merupakan induksi dari fenomena kapitalisme lanjut secara global yang makin mempermudah terjadinya PHK sepihak oleh perusahaan. Sebagian besar korban PHK adalah buruh perempuan yang umumnya menempati posisi operator. Selain itu LMF juga menciptakan kasualisasi dan informalisasi kerja. Kondisi demikian memaksa kaum perempuan yang secara ekonomi lebih rapuh masuk ke dalamnya. Mekanisme semacam itu jelas tidak menguntungkan buruh yang tidak hanya harus bekerja pada waktu itu saja (*just-in-time production*) tetapi juga bekerja dengan sistem kejar target (*piece-rate workers*). Buruh perempuan sangat tidak diuntungkan dengan mekanisme kerja semacam itu. Mereka tidak hanya terkena diskriminasi tetapi juga tidak bisa mengambil cuti haid atau menikmati berbagai fasilitas kesehatan reproduktif lainnya karena dipaksa mengejar target.

Sejak tahun 2000 banyak perusahaan di Indonesia yang menerapkan mekanisme LMF yang terwujud dalam sistem *outsourcing*. Hal tersebut merupakan masalah besar karena sampai sejauh ini belum ada aturan perundang-an yang melindungi buruh kontrak. Hasil riset Forum Pendamping Buruh Nasional (FPBN) 2005-2006 menunjukkan bahwa dari 92 perusahaan yang berada di wilayah Tangerang dan Bekasi 62 persen di antaranya menggunakan tenaga buruh kontrak dan lebih dari 50 persen kaum perempuan. Relasi perburuhan di sektor industri nasional juga mendorong naiknya jumlah buruh migran perempuan. Dalam sepuluh tahun terakhir jumlahnya mencapai 72 persen dari keseluruhan buruh migran Indonesia. Sebagaimana diketahui Indonesia mengirim rata-rata 400.000 pekerja setiap tahun ke luar negeri tanpa disertai atau dilengkapi status hukum dan aturan perlindungan yang jelas (BPS, 2006). Tingginya angka pengangguran kaum perempuan juga dimanfaatkan oleh pebisnis prostitusi dan pornografi. Bahkan, jumlah pelacur anak mencapai 30 persen, belum termasuk 100.000 anak perempuan yang diperdagangkan setiap tahun (Boulton, 2004).

Lebih dari itu, peran atau tugas yang selama ini dikenakan kepada buruh perempuan, misalnya, wajib kerja lembur, memberi kesan bahwa tenaga mereka tidak sekadar dipakai untuk menentukan posisi tawar upah

mereka sendiri tetapi juga memiliki fungsi kesejahteraan. Dengan demikian seorang individu buruh perempuan adalah agen ekonomi yang bisa memaksimalkan kesejahteraan sekaligus tunduk pada batasan waktu kerja dan anggaran yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Dalam kaitan itu seorang buruh perempuan harus memilih dengan tepat antara bekerja di pabrik, bekerja di rumah, atau bersenang-senang untuk memaksimalkan kegunaan dirinya. Hal-hal tersebut bisa saja terjadi karena buruh perempuan telah tercerabut dari aset produktif yang semula dimilikinya. Saat berada dalam relasi industrial mereka hanya dapat mengakses sumber produktif saja, tetapi tidak memiliki kontrol dan pengaruh terhadap kebijakan industrial. Kondisi demikian tentu memberi kontribusi terhadap munculnya pelbagai masalah perburuhan dalam dunia industri

### **Buruh Perempuan dan Relasi Industrial**

Matriks “masalah-masalah Buruh Perempuan” merupakan sekumpulan masalah buruh perempuan dalam relasi industrial hasil temuan tim peneliti WRI.

Buruh-buruh perempuan sebagaimana terungkap dalam buku ini kerap menemui sejumlah masalah yang sulit diatasi. Hal tersebut terkait erat dengan pola relasi industrial antara mereka dan penyelia (*supervisor*) atau pengurus serikat pekerja di tempat mereka bekerja. Linda, Ika, Enong, dan Tati, misalnya, harus selalu siap “meluangkan waktu” untuk kerja lembur di malam hari. Mereka sulit menampik untuk tidak kerja lembur. Tuntutan perusahaan, solidaritas sesama buruh, dan biaya hidup tinggi di perkotaan membuat buruh semakin sulit menghindari kerja lembur. Namun, dalam kerja lembur itu pun tidak jarang muncul kasus ketidaksesuaian antara penghitungan jam lembur dan upah yang diterima. Misalnya, Linda telah bekerja lembur selama 140 jam, namun besar upah lembur yang diterimanya dihitung 100 jam. Hampir serupa dialami Ika yang bekerja di bagian jahit. Fasilitas penerangan sangat tidak memadai, sehingga kedua bola mata Ika segera memerah dan cepat lelah ketika diharuskan kerja lembur.

Di samping kerja lembur buruh perempuan juga wajib memenuhi

### Masalah-Masalah Buruh Perempuan

Kasus	Masalah
<b>Lingkungan Kerja</b>	Fasilitas kamar mandi/WC tidak memenuhi standar kesehatan
	Fasilitas penerangan tidak baik
	Petugas kesehatan tidak ramah
	Fasilitas ruang makan tidak tersedia
	Fasilitas umum yang diskriminatif
<b>Hak Buruh dan Hak Berorganisasi</b>	Buruh tidak mendapat perlindungan dari perusahaan
	Jaminan kesehatan, kebebasan memilih kerja lembur, perlindungan dari pelecehan seksual tidak ada
	Dominasi laki-laki dalam Perwakilan Unit Kerja (PUK) dan Serikat Pekerja (SP)
	Beban peran ganda untuk berorganisasi
	Perusahaan menghambat secara sistematis kegiatan organisasi pekerja
	Buruh memasuki organisasi serikat pekerja jika terlibat masalah atau punya kepentingan
	Representasi buruh perempuan dalam organisasi serikat pekerja sangat rendah
	Pertemuan organisasi serikat pekerja malam hari menghambat akses, kontrol, dan pengaruh buruh perempuan
<b>Upah, Kerja, dan Kerja Lembur</b>	Penghitungan upah lembur tidak transparan
	Tidak ada insentif bagi pekerja yang berhasil memenuhi target produksi
	Upah tidak sebanding dengan kebutuhan hidup sehingga terpaksa kerja lembur
	Jam kerja yang melewati batas waktu sering tidak mendapat kompensasi
	Diberi waktu maksimum 5 menit untuk buang air kecil/besar
	Posisi kerja berdiri 7 jam yang melelahkan
	Menu makan siang kurang bermutu
<b>Kesehatan Reproduksi dan Pelecehan Seksual</b>	Cuti hamil sering dipermasalahkan
	Aparatus perusahaan menganggap pelecehan seksual sebagai hal sepele
	Tidak tersedia fasilitas memadai untuk buruh yang hamil

target produksi tertentu. Mereka tidak memperoleh “insentif”. Apalagi buruh yang tidak berhasil memenuhi target produksi. Ika, misalnya, mengungkapkan bahwa buruh yang gagal memenuhi target produksi yang ditentukan perusahaan biasanya akan dihardik atau dihukum. Sementara buruh yang berhasil memenuhi target tidak memperoleh penghargaan atau imbalan sama sekali. Itu bisa dikatakan sebagai salah satu bentuk eksploitasi dalam perusahaan. Pola tersebut seolah menjadi sebuah kebiasaan yang terus-menerus berulang. Posisi buruh yang secara individual lemah terpaksa membiasakan diri untuk mengerjakan tugas itu. Dalam situasi semacam itu buruh perempuan tentu membutuhkan bantuan sebuah organisasi pekerja yang kuat dan berpihak kepada kepentingan pekerja sehingga tercipta relasi industrial yang lebih adil.

Kerentanan buruh perempuan terhadap eksploitasi merupakan problem klasik dalam relasi industrial. Di sisi lain, serikat pekerja nyaris tidak berfungsi dalam memperjuangkan kepentingan buruh perempuan. Akibatnya meluas pada aspek-aspek lain non-ekonomi yang merendahkan harkat buruh perempuan. Pelecehan seksual secara verbal maupun non-verbal yang dilakukan oleh para penyelia atau satpam perusahaan sering dialami buruh perempuan. Pengurus serikat pekerja yang sebagian besar laki-laki malah meremehkan masalah itu. Buruh perempuan sendiri sulit menyelesaikan kasus tersebut. Pelecehan seksual terhadap buruh perempuan yang terjadi berulang kali dianggap oleh aparatus perusahaan sebagai persoalan tidak serius. Kemungkinan besar mereka kurang atau tidak memahami bahwa pelecehan seksual adalah sebuah bentuk penghinaan. Karena itu, porsi dan eksistensi perempuan di dalam serikat pekerja perlu diperhatikan secara khusus. Selain itu, perspektif dan sensitif gender penting untuk disosialisasikan di kalangan buruh dan aparatus perusahaan supaya menyusun dan menerapkan peraturan-peraturan yang dapat menghukum pelaku pelecehan seksual.

Lemahnya pengaruh serikat pekerja dalam relasi industrial juga mengondisikan bentuk diskriminasi lainnya. Misalnya, sebagian besar fasilitas untuk buruh perempuan yang berada di bawah standar dan “tidak ramah”. Kondisi kamar mandi dan toilet buruh (perempuan) jauh lebih

buruk dan kotor dibanding fasilitas serupa untuk aparatus perusahaan. Air kamar mandi dan toilet buruh nyaris tidak bisa dipakai untuk membasuh wajah atau membersihkan tubuh karena berbau busuk dan kotor. Fasilitas tersebut akan “dibenahi” jika wakil perusahaan pemberi kontrak kerja mendatangi perusahaan penerima kontrak kerja. Selain mengambil produk, wakil perusahaan tersebut juga akan memeriksa apakah semua fasilitas umum untuk buruh telah memenuhi standar baku. Karena tidak ingin kehilangan kontrak kerja, perusahaan penerima kontrak kerja tentu akan membenahi atau membersihkan fasilitas umum itu. Namun demikian, buruh perempuan tetap tidak dapat memanfaatkannya. Setiap hari mereka harus membawa minimal satu liter air botol untuk dipergunakan membersihkan tubuh masing-masing. Hal “sederhana” semacam itu agaknya selalu luput dari perhatian serikat pekerja ataupun PUK.

Sebagaimana telah disinggung, serikat pekerja atau PUK perusahaan yang didominasi kaum lelaki kerap mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan kepentingan dan memerhatikan posisi buruh perempuan. Umpamanya rapat-rapat dan pertemuan PUK atau serikat pekerja yang sering diselenggarakan pada malam hari. Hal tersebut tentu menyulitkan sebagian anggotanya, terutama buruh perempuan yang telah berkeluarga. Otomatis mereka akan kehilangan akses, kontrol, dan pengaruh. Representasi buruh perempuan dalam organisasi-organisasi tersebut menjadi rendah dan kebutuhan perempuan yang perlu diperjuangkan pun sering dilupakan. Belum lagi peran ganda dan nilai-nilai sosial yang “menabukan” perempuan keluar malam hari. Itu merupakan kendala bagi buruh perempuan untuk terlibat lebih jauh dalam kegiatan organisasi serikat pekerja. Bahkan tidak jarang peran ganda dianggap memicu keretakan dalam rumah tangga saat perempuan harus meninggalkan kerja domestik untuk mengikuti pertemuan organisasi pada malam hari. Hal itu dialami buruh perempuan yang terlibat aktif dalam PUK atau serikat pekerja yang diteliti tim WRI dalam buku ini.

Ketidakberdayaan PUK dan SP memang tidak hanya disebabkan oleh faktor internal, tetapi juga faktor “luar”. Manajemen perusahaan melemahkan organisasi pekerja secara sistematis dengan tidak memberi perlindungan



an atau jaminan kepada buruh yang terlibat aktif di dalam organisasi-organisasi itu. Pihak perusahaan juga kerap menjatuhkan sanksi, mengharuskan kerja lembur, memengaruhi bahkan melarang buruh lain untuk terlibat lebih jauh dalam organisasi pekerja. Kecemburuan di antara sesama buruh pun terbangun, sehingga buruh yang aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi pekerja akan selalu dipergunjingkan oleh buruh yang enggan terlibat dalam organisasi itu. Dengan kata lain, pelbagai bentuk intimidasi dijalankan secara sistematis oleh perusahaan untuk melemahkan peran SP dan PUK. Perusahaan bisa melemahkan buruh secara organisasional, namun buruh perempuan mampu menyiasatinya dengan cara lain bersifat non-organisasional.

### **Buruh Perempuan Menyiasati Relasi Industrial**

Relasi industrial asimetris dihadapi oleh buruh perempuan dengan pelbagai cara, antara lain, menyiasati atau melakukan semacam negosiasi dengan aparatus industrial atau mengembangkan strategi sosial tertentu. Contohnya Enong yang mengalami gugur kandungan pada 2006. Sebagaimana dipaparkan dalam tulisan “Kesadaran Tentang Perlindungan Kesehatan Reproduksi Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Tanjung Priok” di buku ini, perusahaan tempat Enong bekerja menganggap itu bukan bagian dari cuti haid atau melahirkan sehingga tidak berhak mendapat upah penuh. Namun, Enong mendesak perusahaan agar membayar upahnya. Enong melibatkan PUK di pabrik tempatnya bekerja. Alih-alih memperjuangkan hak anggotanya, PUK malah menindas. Jejaring pengetahuan dan kuasa yang dimiliki PUK membuat organisasi ini merasa tidak perlu setara dengan Enong. Penyelesaian kasus itu pun membutuhkan prasyarat, “akan diurus jika Enong mengajak 10 orang buruh lain untuk menjadi anggota PUK”. Memenuhi persyaratan itu tidaklah mudah, namun Enong melihatnya dari sisi positif, yakni menjadikan rekan sesama buruh sebagai modal sosial yang kelak dapat melindunginya, dan juga bagian dari pembelajaran agar buruh tidak tergesa-gesa menjadi anggota PUK ketika sedang menghadapi suatu masalah. Di sisi lain, itu merupakan proses pendisiplinan terhadap buruh yang dalam derajat ter-

tentu dianggap sebagai kebenaran mutlak yang harus dipatuhi PUK, buruh, dan aparat perusahaan.

Dominasi buruh laki-laki atas buruh perempuan di dalam organisasi-organisasi serikat pekerja, sebagaimana dipaparkan dalam tulisan “Buruh Perempuan dan Organisasi Buruh Pasca-Reformasi Kasus Pimpinan Unit Kerja Perusahaan Elektronik Prima di Kawasan Cibitung Bekasi” di buku ini, juga dialami Tati. Pengurus PUK ini sempat bersitegang dengan sesama pengurus PUK saat mengajukan usul agar buruh perempuan juga berhak menanggung biaya hidup suami dan anak-anak. Usulan yang sesungguhnya merupakan salah satu hak dasar buruh itu malah ditentang pengurus PUK yang mayoritas laki-laki. Menurut mereka, tidak lazim bila istri (perempuan) menanggung biaya hidup suami (laki-laki). “Kasus” tersebut malah membuat Tati tersingkir, atau lebih tepat disingkirkan, dari PUK. Bahkan, salah seorang petinggi serikat pekerja pernah menegur dan mengusir Tati hanya karena dia membawa anak dalam sebuah kursus pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan serikat pekerja itu di luar kota. Pendek kata, pemahaman akan kebutuhan buruh laki-laki dan buruh perempuan yang jelas berbeda belum dimiliki oleh pengurus organisasi pekerja yang didominasi laki-laki.

Kerelawanan dan keikutsertaan Tati sebagai salah seorang pengurus PUK yang memperjuangkan hak-hak buruh semakin berat ketika dihadapkan langsung dengan norma-norma pembagian kerja berdasarkan seks dan gender. Artinya, Tati berperan ganda sebagai ibu rumah tangga dan pengurus PUK yang harus mengurus kepentingan keluarga sekaligus memperjuangkan hak-hak buruh di tingkat pabrik. Atas nama “harmoni” Tati memikul kedua tanggung jawab itu. Namun demikian, “keseimbangan” tersebut tidak dapat terus-menerus dipertahankan. Rumah tangga Tati pecah. Suami menceraikan Tati dengan alasan dia lebih banyak menghabiskan waktu dalam kegiatan organisasi pekerja ketimbang mengurus rumah tangga. Tati adalah salah satu korban dari pola budaya masyarakat selama ini yang meletakkan peran perempuan dan lelaki dalam kuasa dan posisi tidak setara (Budiman, 2000: 15-35).

Buruh perempuan sendiri cenderung menganggap peran dan kuasa

sosial yang timpang seperti itu adalah hal yang wajar dan tak perlu dipersoalkan. Misalnya, Enong yang sangat menyadari adanya semacam ketimpangan dalam relasi suami-istri. Suami melarang dia bergaul dengan teman laki-laki di luar lingkungan pabrik. Berangkat keluar rumah pun harus mengucap pamit terlebih dahulu kepada suami. Sebaliknya semua itu tidak berlaku bagi si suami. Enong tidak membantah atau melawan dengan alasan “karena agama memang mengharuskan begitu”. Kiat Enong menjaga keutuhan rumah tangga seperti itu membuat keluarganya tetap dapat bertahan secara ekonomi. Dia dapat memainkan peran ganda meski harus “rela” mengorbankan diri sendiri,

Zaman sekarang perempuan harus bekerja, agar punya uang sendiri untuk bisa membeli barang yang diinginkannya tanpa meminta suami. Selain itu, jika perempuan kerja, maka laki-laki tidak akan seenaknya pada istri karena istri membantu mencari uang juga. Di sisi lain, kalau perempuan bekerja dan sekaligus mengasuh anak pasti capai sekali.

Bagaimana buruh-buruh perempuan seperti Tati dan Enong memandang ketimpangan relasi antara perempuan dan laki-laki bertalian erat dengan kesadaran sosial yang berhasil dibentuk dan dibangun oleh budaya patriarki. Bahkan, terus berlanjut ketika mereka telah memasuki ruang baru, kesadaran pabrik. Bagaimanapun juga, pembagian (kerja) berdasarkan gender bias dengan pemilahan berdasarkan jenis kelamin. Terutama di negeri-negeri berkembang, jika dia berjenis kelamin perempuan, maka dalam tata hubungan di ranah apa pun dia akan selalu dinomorduakan. Laki-laki maupun perempuan akan selalu mempertahankan kebiasaan tradisional mengenai pekerjaan yang “sesuai dan pantas” bagi kaum perempuan serta upah yang “sesuai” dengan persepsi tentang siapa “pencari nafkah dalam sebuah rumah tangga” (Xin Meng, 1998: 4).

Kelas-kelas sosial pun mirip dengan pembedaan jenis kelamin dan gender yang dapat dipilah menjadi tiga dimensi: posisi sosial ekonomi, peran sosial, dan representasi. Posisi sosial ekonomi mengacu pada akses individu atau keluarga terhadap pendapatan, kekayaan, kekuasaan, prestise

kerja, dan pendidikan. Sementara peran sosial buruh perempuan amat terbatas karena lemah secara ekonomi. Di sisi lain, selain akses yang rumit dan sulit, budaya patriarki menghambat mereka untuk melibatkan diri lebih jauh dalam organisasi pekerja. Hal tersebut membuat mereka kehilangan kesempatan untuk merepresentasikan diri. Dalam kaitan dengan buruh perempuan, kelas sosial yang dimaksud tidak melulu ekonomi tetapi juga menyangkut nilai-nilai sosial yang diharapkan individu buruh pada posisi sosial ekonomi masing-masing. Karena itu, strategi bertahan hidup buruh perempuan jauh lebih kompleks daripada kategori ekonomi semata. Mereka harus selalu menyesuaikan pola konsumsi dengan kondisi hidup sehari-hari. Perilaku simbolik itu mengonfirmasikan keanggotaan kelas sosial secara khusus, bahkan mengaburkan jati diri dengan meniru “selera” kelas sosial lain. Misalnya, berbelanja pakaian yang sedang *trend* di mall atau membeli telepon seluler untuk komunikasi di antara mereka.

Bordieau (1984) dalam *Distinction* melihat bagaimana satu posisi sosial ekonomi secara tidak sadar membentuk kebiasaan untuk mengikuti selera, perilaku, dan nilai-nilai yang diasosiasikan dengan posisi struktural. Itu menuju ke arah reproduksi posisi sosial ekonomi antargenerasi. Ketika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, dia akan selalu menekankan beberapa aspek yang melambangkan nilai, selera, dan perilaku kelas sosial tertentu. Dalam buku kumpulan tulisan ini kita dapat menemukan beberapa perilaku buruh perempuan yang sangat mirip dengan kelas sosial di atas mereka. Artinya, perilaku (kelas sosial) buruh perempuan sangat kompleks untuk sekadar dipahami sebagai “tubuh” dalam proses produksi saja. Kenyataan menunjukkan bahwa perilaku tersebut berkaitan erat dengan strategi mereka untuk tetap bertahan hidup di kota. Strategi demikian tidak bisa dilihat secara parsial dalam relasi industri semata, melainkan lebih dari itu. Pendek kata, budaya pop dan perilaku konsumsi yang menyentuh buruh perempuan disiasati dengan strategi tertentu yang ikut memengaruhi ketahanan hidup mereka di perkotaan.

Beberapa ahli ilmu politik memandang optimis dinamika politik yang berlangsung dewasa ini akan sangat memengaruhi peta politik perburuhan di Indonesia. Vedi Hadiz (1997), misalnya, menganggap buruh sebagai

*social agencies* akan banyak mewarnai kancah kehidupan sosial politik dalam bentuk yang lebih terorganisasi berkat menguatnya kesadaran kelas pekerja. Setidaknya hal itu ditandai oleh muncul dan berkembangnya beberapa serikat buruh baru yang independen sejak paruh terakhir tahun 1990-an. Mereka bisa menjadi organisasi buruh alternatif di samping Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) yang selama itu dikenal sebagai pengejawantahan korporasi negara. Namun demikian, dalam kenyataan sehari-hari, aktivitas politik kaum buruh kurang berpengaruh signifikan terhadap politik perburuhan secara keseluruhan. Hal tersebut kemungkinan besar disebabkan oleh cara pandang parsial yang cenderung menarik garis pemisah antara strategi buruh saat berhadapan dengan relasi industrial yang timpang dan kenyataan hidup sehari-hari kaum buruh yang senantiasa bersentuhan dengan budaya pop dan perilaku konsumsi.

Beberapa pengamat perburuhan mencoba menelisik persoalan itu. Walaupun tidak terlalu optimis, sebagian dari mereka berkeyakinan bahwa dalam jangka pendek kekuatan kaum buruh akan memiliki pengaruh cukup signifikan. Warouw (2004), misalnya, melihat bahwa gaya hidup atau perilaku kaum buruh yang banyak menyerap “budaya konsumen” dengan sendirinya membuat mereka tercerabut dari kehidupan politik praktis. Mereka menjadi lebih pragmatis dalam menghadapi kehidupan urban. Sejak lama mereka mengidamkan gaya hidup semacam itu sebagai jalan keluar dari kungkungan lumpur pertanian yang dianggap ketinggalan zaman. Persentuhan dengan budaya pop sejak tingkat sekolah dasar, baik melalui bahan ajar sekolah maupun media elektronika seperti televisi dan radio, tampaknya telah menyosialisasikan dan semakin mendekatkan mereka dengan budaya konsumen (Warouw, 2004). Perilaku konsumsi kelas-kelas sosial masyarakat perkotaan mau tidak mau dihadapi kaum buruh dengan segala konsekuensinya; mereka dapat membangun pencitraan diri yang lebih sukses ketimbang berada di desa.

Kaum buruh yang berlatar agraris membayangkan bahwa menjadi orang kota adalah menjadi orang modern, dan menjadi orang modern adalah menjadi orang yang berperilaku bagaikan kisah-kisah dalam sinetron. Rambut *rebounding make up*, “melepas lelah” di pusat perbelanjaan, sepe-

rangkat *stereo set* terpasang di rumah kontrakan, dan berbagai perilaku lainnya membuat mereka semakin sulit dibedakan dengan kelas menengah. Dalam jangka pendek perilaku konsumsi tersebut menggerogoti kemauan politis kaum buruh. Mereka cenderung untuk memilih “bermain aman”, baik secara ekonomi maupun politik. Strategi politik di balik perilaku konsumsi seperti itu seringkali dilihat sebagai perilaku non-politis, sehingga tidak menguntungkan bagi para aktivis yang bermaksud mengorganisasi kaum buruh. Hal lain yang menarik untuk disimak adalah “produksi pengetahuan” buruh perempuan sebagai konsekuensi logis persentuhan mereka dengan budaya pop dan berbagai informasi yang diperoleh melalui media elektronika dan cetak yang tidak asing bagi mereka.<sup>3</sup> Dalam jangka panjang, hasil dari produksi pengetahuan yang diperoleh buruh perempuan di kota — mencakup aspek-aspek ekonomi, sosial, dan budaya — sebagaimana digambarkan dalam buku ini, akan menjadi *cultural capital* (modal budaya) bagi mereka untuk lebih aktif memainkan peran sosial di beberapa kawasan industri.

Bagaimanapun juga, “produksi pengetahuan” bukan perkara sederhana. Soal abstrak itu perlu ditafsirkan agar lebih mudah dipahami. Misalnya, Wendy Luttrell (1989) dalam tulisan berjudul *Working-Class Women's Ways of Knowing: Effects of Gender, Race and Class* meneliti dua orang buruh perempuan kulit hitam dan kulit putih tentang bagaimana mereka memahami dan mendefinisikan pengetahuan. Menurut Luttrell, pemahaman dan pendefinisian mereka akan pengetahuan sangat berbeda karena pengalaman kognitif mereka juga berbeda. Dengan kata lain, pola konsumsi buruh perempuan tergantung pada pengalaman kognisi masing-masing. Namun demikian, kesadaran kognitif tentu sulit dipisahkan dari kesadaran kelas yang (seharusnya) terbentuk dalam model produksi kapitalistik.

Dalam kasus Enong, misalnya, kendati mengaku sangat lelah dia tetap melakukan kerja lembur. Kerja lembur bagi Enong bukan sekadar kiat

---

<sup>3</sup> Dalam hal ini “produksi pengetahuan” adalah kemampuan individu menghasilkan seperangkat pemikiran yang diperoleh dari pengalaman hidup yang kemudian dipergunakan untuk menentukan strategi apa yang harus dilakukan agar dapat hidup lebih nyaman.

untuk bertahan hidup melainkan juga upaya untuk memenuhi “standar” perilaku konsumsi masyarakat kota yang menjadi habitat mereka. Hasil kerja lembur dipakai untuk memuaskan hasrat konsumtif dengan membeli aneka produk kosmetik, sepatu, baju, tas, pernak-pernik perhiasan, bahkan mengecat rambut. Begitu pula dengan buruh perempuan yang menganggap perlu membeli barang-barang seperti baju, tas, sepatu, dan aksesoris yang ditawarkan lewat *Multi Level Marketing* (MLM) sesama buruh. Hampir setiap hari Minggu Enong pergi ke beberapa pusat perbelanjaan di kawasan Sunter, Mangga Dua, dan Kelapa Gading, didampingi suami atau teman-teman. Berbeda dengan Linda. Walaupun kerap menggunjingkan gaya hidup kota, Linda tidak terbawa arus, seperti mengecat rambut atau belanja busana setiap bulan hanya untuk mengikuti mode. Studi kasus dalam buku ini menunjukkan bahwa perilaku konsumtif buruh perempuan bukan sekadar perilaku apolitis, tetapi juga strategi mereka dalam menyesuaikan diri dengan budaya pop masyarakat urban.

Kesadaran tersebut memang tidak berada di ruang hampa realitas sosial. Perilaku buruh-buruh perempuan semacam itu (mungkin) bisa dijelaskan dengan konsep *mimicry* sebagaimana ditawarkan Bhabha (2004), yakni *the desire for a reformed, recognizable Other, as a subject of a difference that is almost the same, but not quite*.<sup>4</sup> Itu adalah bentuk peniruan individu yang inferior secara ekonomi, sosial, dan budaya terhadap kelas sosial lebih superior. Secara sosiologis hal demikian merupakan ekspresi inferioritas sekaligus media penyesuaian sehingga terjadi semacam pengaburan identitas kelas yang meniru. Perilaku *mimicry* buruh perempuan dapat dilihat dari pola konsumsi mereka yang lebih menyerupai gaya kelas sosial menengah. Disebut *mimicry* karena pada dasarnya upaya meniru itu adalah strategi untuk menyasati kehidupan di suatu tempat yang bukan “wilayah” mereka, sehingga merasa lebih nyaman dan aman. Bagaimanapun juga, tulisan-tulisan dalam buku ini tidak memisahkan strategi bertahan hidup secara ekonomi dan strategi bertahan hidup secara kultural karena kedua-

---

<sup>4</sup> Garis bawah sesuai dengan teks asli dalam Homi K. Bhabha, *The Location of Culture* (New York: Routledge 2004).

nya berjalan seiring dan harus dihadapi secara bersamaan oleh buruh perempuan.

Di sisi lain, sebagai produk industri kapitalis, buruh perempuan mengonsumsi “ilmu pengetahuan” dan “kebudayaan” yang merupakan bagian dari praktik diskursif kapitalisme. Itu adalah bagian dari proses reproduksi sumber daya manusia yang sekaligus membentuk proses “pembiasaan” diri kaum buruh. Artinya, reproduksi sosial dan pembiasaan diri tidak saja membutuhkan reproduksi keahlian dalam setiap proses produksi, tetapi juga reproduksi submisi perilaku kaum buruh dalam menjalankan aturan atau tatanan yang telah mapan. Misalnya, buruh terus-menerus mengikuti ritme kerja yang diatur dan “dibiasakan” oleh perusahaan sehingga mereka tidak bisa lagi secara kritis mempersoalkan irama kerja yang eksploitatif itu. Hal demikian juga berkaitan dengan tekanan ekonomi yang mendorong buruh untuk selalu berusaha memenuhi tuntutan itu, umpamanya, berpenampilan *trendy* seduai dengan gaya hidup kota. Dengan kata lain, perilaku konsumsi memiliki andil besar dalam proses pendisiplinan buruh. Selain mereproduksi “keahlian” dalam proses produksi, perilaku itu mereproduksi gaya hidup tertentu. Gaya hidup kota, sebagaimana diuraikan dalam tulisan “Sistem Perburuhan dalam Kaitan dengan Kesejahteraan Buruh Perempuan Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Jababeka” di buku ini, adalah sebuah rangkaian realitas dari kondisi obyektif yang berada di lingkungan buruh perempuan.

Dalam derajat tertentu, “keharusan” untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dan “keinginan” untuk menyesuaikan diri dengan budaya kota telah mengondisikan buruh perempuan untuk tidak menampik kerja lembur. Itu bukan hanya karena pengaruh lingkungan sosial budaya di tempat kerja dan bukan pula karena “tekanan” teman-teman sesama buruh. Itu dikarenakan buruh perempuan, seperti Linda misalnya, telah terjalin erat dengan perilaku konsumsi masyarakat kota yang mendorong dia untuk menambah penghasilan lewat kerja lembur. Buruh yang menolak kerja lembur agaknya menjadi sesuatu yang menakutkan dan dapat membangkitkan amarah rekan sesama buruh. Pandangan demikian jelas berada di dalam konteks relasi industrial yang asimetris; buruh selalu berada dalam



posisi lemah. Solidaritas sesama buruh perempuan yang telah terbangun sebagai modal sosial memang harus tetap dijaga. Namun, kebersamaan buruh dalam ruang industrial justru dapat mereduksi perasaan akan adanya relasi industrial yang asimetris. Sangatlah jelas bahwa sanksi sosial yang dijatuhkan oleh sekelompok buruh kepada sesama buruh merupakan *locus* beroperasinya kekuasaan dalam relasi industrial dan gaya hidup.

Operasi kekuasaan secara sosiologis agaknya berhasil memantapkan diri dalam berbagai mekanisme relasional antara aparatus industrial dan gaya hidup. “Kesalahan seorang buruh adalah kesalahan semua tim” atau “target yang tidak terkejar tentu mengharuskan kerja lembur lebih lama, coba jika semua bisa lembur” sebagaimana diutarakan Linda adalah contoh wacana buruh perempuan selama ini. Walaupun wacana kerja lembur tampak dominan, ada beberapa buruh perempuan yang “berani” melawan arus itu. Ika, sebagaimana ditulis dalam “Pendidikan dan Kesadaran Hak-Hak Buruh Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung”, sering melakukan kerja lembur yang tidak menguntungkan dirinya. Selain sangat melelahkan, upah kerja lembur yang diperoleh tidak sebanding dengan tenaga yang telah dicurahkan. Upah lembur itu pun masih harus disisihkan untuk membeli vitamin atau susu agar dia tidak jatuh sakit. Ika kemudian “memilih” untuk tidak bekerja lembur ketimbang disergap kelelahan amat sangat dan mengeluarkan banyak uang. Namun, perasaan senasib sering tidak mewujudkan dalam bentuk sikap politis. Sebaliknya mereka malah mentransformasikannya menjadi tekanan sosial di antara sesama buruh. Buruh tidak lagi melihat itu sebagai tekanan perusahaan tetapi lebih sebagai bentuk solidaritas di antara sesama mereka.

### **Modal Sosial dan Kesadaran Pragmatis Buruh**

Konsep “modal sosial” secara sederhana dapat didefinisikan sebagai relasi antar-individu yang membentuk sebuah jejaring yang bisa dimanfaatkan untuk berbagai kepentingan bersama. Jejaring ini menjadi basis material yang dapat diakumulasi oleh individu yang terlibat di dalamnya untuk mengembangkan potensi masing-masing. Dalam konteks perempuan buruh

pabrik jejaring tersebut bersinggungan langsung dengan lingkungan pabrik maupun lingkungan sosial tempat mereka tinggal. Sebagaimana dipaparkan dalam tulisan “Sistem Perburuhan dalam Kaitan dengan Kesejahteraan Buruh Perempuan Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Jababeka” di buku ini, relasi di antara kedua lingkungan tersebut amat sangat penting dalam menunjang seorang buruh yang mencoba bertahan hidup dalam relasi industrial. Di dalam kedua wilayah itu mereka juga membangun basis relasi sosial yang lebih bernuansa primordial. Mereka biasanya memanfaatkan modal sosial tersebut untuk mencari lapangan kerja baru, tempat indekos, memasukkan saudara atau kerabat ke perusahaan tertentu, dan lain-lain. Hampir semua relasi sosial itu berkarakter pragmatis dan terkait erat dengan realitas hidup sehari-hari yang harus diatasi buruh perempuan dalam jangka pendek; relasi sosial apolitis.

Berpindahnya kaum perempuan dari desa untuk bekerja sebagai buruh di kota memang lebih banyak didasarkan pada kepentingan mendesak untuk tetap bertahan hidup, keluar dari alam dan lembah kerentanan ekonomi perdesaan. Hal-hal tersebut membawa sejumlah implikasi yang tidak hanya menyinggung kepentingan ekonomi semata tetapi juga merambah gaya hidup sebagai orang kota. Kebanyakan buruh perempuan menilai apa yang dialaminya di kota sebagai kondisi tak terhindarkan. Artinya, menjadi orang kota dengan berbagai ekspresi gaya hidup yang sama sekali berbeda dengan gaya hidup “orang desa” adalah sebuah cara untuk menunjukkan kepada lingkungan sosial bahwa mereka telah menjalani mobilitas simbolik untuk menjadi “orang modern”. Perubahan status sosial semacam itu kelihatannya sangat penting bagi mereka yang setiap Lebaran “pulang kampung”. Mereka akan memperlihatkan keberhasilan yang selama itu diraih di kota kepada sanak kerabat di desa.

Pada dasarnya corak berpikir semacam itu berkaitan dengan apa yang dibayangkan buruh perempuan mengenai modernitas. Mereka cenderung mempertahankan gaya hidup “orang modern” dan berupaya sedemikian rupa tidak kembali ke alam agraris. Strateginya adalah dengan membangun modal sosial yang kuat di antara sesama buruh. Dengan kiat itu posisi mereka di dalam sistem LMF menjadi lebih aman; relasi sosial yang telah

terbentuk dapat dijadikan basis untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan (lagi). Kasus-kasus buruh perempuan yang diuraikan dalam tulisan “Sistem Perburuhan dalam Kaitan dengan Kesejahteraan Buruh Perempuan Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Jababeka”, “Pendidikan dan Kesadaran Hak-Hak Buruh Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung”, dan “Buruh Perempuan dan Organisasi Buruh Pasca-Reformasi Kasus Pimpinan Unit Kerja Perusahaan Elektronik Prima di Kawasan Cibitung Bekasi”, di buku ini adalah contoh betapa kesadaran semacam itu tampak lebih kuat ketimbang kesadaran akan kelas mereka dalam relasi masing-masing dengan proses produksi. Kesadaran demikian setidaknya tampak dari pandangan mereka tentang kerja lembur. Buruh perempuan menyadari hal tersebut sebagai salah satu bentuk eksploitasi perusahaan terhadap buruh. Namun demikian, mereka menerima dan bersedia kerja lembur karena ada kesadaran pragmatis yang sangat kuat, yakni kebutuhan hidup yang terus membumbung, penyesuaian diri dengan budaya perkotaan, dan berbagai kebutuhan sehari-hari. Walaupun berat dan melelahkan, sebagian buruh perempuan menganggap kerja lembur amat sangat penting, baik dari sisi ekonomi maupun sosial.

“Kalau lembur setiap hari lumayan kita bisa *dapet* 1,5 juta... itu *aja* baru dua minggu. Tapi memang badan *remek-remek*. Tapi *kalo* kita *nggak* lembur *kan* kerjaan *tetep*... kasihan teman. Pekerjaan kita jadi *dikerjain* sama *temen*... *ya* *nggak* enak.... *Lagian* izin sama *supervisor* untuk pulang juga susah... belum tentu *dijinjin*.” Dari potongan kalimat-kalimat Enong di atas kita dapat menemukan beberapa aspek penting selain pragmatisme ekonomi, yakni pragmatisme sosial dalam arti menjaga hubungan baik dengan sesama buruh serta pragmatisme “mencari selamat” dari tekanan aparatus industrial. Di ranah kehidupan atau kondisi industrial semacam itulah tempat buruh perempuan membiasakan diri, menyepakati, dan mengeluhkan segala macam hal. Kenyataan demikian terus-menerus terproduksi dalam keseharian mereka sehingga menjadi suatu praktik sosial yang dianggap normal dan lumrah. Mereka menerapkan dalam kehidupan sehari-hari tanpa menelaah secara lebih kritis gagasan dasar ranah tersebut. Selain itu, aparatus perusahaan kerap mengondisikan kerja lembur sebagai

pekerjaan tak terduga yang sulit dihindari buruh perempuan. Bila terus-menerus dikondisikan seperti itu, kerja lembur akan dianggap hal biasa. Hal itu dipaparkan dalam tulisan “Pendidikan dan Kesadaran Hak-Hak Buruh Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung” sebagai berikut,

Kita *nggak* pernah tahu kalau pada hari saat kita berangkat kerja itu, kita nanti akan lembur. Biasanya kita pagi berangkat kerja, terus siang *pas* istirahat kita diberitahu kalau hari ini kita ada *lemburan*. Kadang-kadang *ngasih* tahunya juga mendadak *pas* waktu kerja sudah mau habis, *bayangin aja* Mbak *gimana capeknya*. *Udah gitu* kalau lembur bisa *nyampe* jam sembilan malam.

Kelihatan jelas dari pernyataan di atas bahwa buruh “terpaksa” menyesuaikan diri dengan relasi industrial yang perlahan-lahan menjadi wacana yang tertanam kuat di dalam corak berpikir mereka dan, sebagaimana digambarkan Foucault (1991) dalam *Discipline and Punish*, dikerjakan sebagai sesuatu yang normal. Pada aras itulah kuasa relasi industrial bekerja di dalam diri buruh. Kesadaran kelas tidak serta-merta muncul kendati mereka mengalami sejenis penindasan. Kesadaran pragmatis justru makin menguat karena kuasa industrial tidak hanya beroperasi di wilayah itu tetapi juga di dalam domain gaya hidup, misalnya, buruh selalu berusaha meniru (*mimicry*) perilaku konsumsi kelas menengah. Di dalam wilayah seperti itu upaya-upaya pemenuhan kebutuhan hidup (pragmatis) adalah pilihan paling rasional ketimbang pemenuhan kebutuhan politis berbasis kesadaran kelas. Karena itu dapat dipahami jika mereka cenderung membangun modal sosial yang kuat untuk menghadapi segala masalah dalam kehidupan sehari-hari daripada menyelesaikan tuntas problem relasi industrial. Menurut paparan tulisan “Pendidikan dan Kesadaran Hak-Hak Buruh Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung”, pola relasi saat kerja lembur, arisan sesama buruh perempuan, dan menjual makanan-minuman kepada rekan sesama buruh, merupakan bagian dari “strategi sosial” yang dikembangkan buruh ketika berhadapan dengan instrumen industrial yang menindas. Sementara menurut pemaparan tulisan

“Kesadaran Tentang Perlindungan Kesehatan Reproduksi Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Tanjung Priok” di buku ini, “siasat” tersebut dipakai oleh buruh perempuan untuk meredam tekanan aparat industri yang kerap bertindak amoral (pelecehan seksual).

Tanpa modal sosial tersebut mereka akan sulit bertahan hidup di kota besar. Sebagaimana dipaparkan tulisan “Pendidikan dan Kesadaran Hak-Hak Buruh Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung”, mereka memupuk modal sosial itu dengan kalangan aktivis LSM. Hal demikian bisa terjadi karena LSM, baik yang bergerak di bidang perburuhan maupun di bidang lain, banyak memberi pelatihan dan pendidikan yang “menggugah” kesadaran politis mereka. Materi yang dibagikan umumnya menyangkut soal kepemimpinan, seluk-beluk organisasi, neoliberalisme, dan lain-lain. Materi-materi cukup berat dan melelahkan itu nyaris tak pernah terpikirkan dalam kehidupan mereka sehari-hari. Hal yang menarik adalah logika rasional buruh perempuan peserta pendidikan dan pelatihan. Mereka memanfaatkan kesempatan itu bukan sekadar untuk menambah wawasan tetapi juga mengakumulasi modal sosial hingga ranah organisasi masyarakat sipil. Tampak jelas yang diperlukan oleh buruh perempuan adalah bagaimana membangun serta memperluas jejaring sosial (modal sosial) yang dapat dipergunakan untuk bertahan hidup di kota. Rasionalitas seperti itu sangat menarik. Sebagian besar dari mereka pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh LSM atau serikat pekerja, namun materi yang diserap dalam kegiatan-kegiatan itu jarang terpakai saat mereka berada di pabrik. Pragmatisme untuk bertahan hidup di lingkungan industri justru yang mendorong mereka untuk membangun dan memperluas relasi sosial di luar kelompok utama (kaum buruh). Relasi itu akan difungsikan pada kondisi tertentu, misalnya, saat terkena pemutusan kontrak kerja, mengalami keguguran, ketika berjualan minuman-makanan, dan sebagainya.

Bagi buruh perempuan, membangun dan memperluas relasi di luar kelompok utama adalah langkah pragmatis yang jauh lebih penting ketimbang “menemukan” kesadaran kelas (politik) dari materi-materi pendidikan

an dan pelatihan. Mereka memakai “cara” itu mengingat pabrik/perusahaan cenderung menghambat dan membatasi ruang gerak mereka dalam membangun dan mengembangkan modal sosial di lingkungan kerja. Ika, misalnya, mengatakan sebagai berikut,

Ketika ada undangan mengikuti pendidikan, saya dipersulit karena *pas* bagian yang saya pegang, katanya bagian yang sulit dan susah untuk mencari penggantinya, jadi ini dipersulit, kadang sama Korea-nya kadang sama *chief*-nya.

Namun, buruh mampu menyasiasi hambatan-hambatan itu. Peluang untuk membangun modal sosial melalui kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh aktivis perburuhan justru lebih menguntungkan mereka secara sosial. Corak produksi industrial dan tekanan budaya patriarki serta persentuhan langsung dengan konsumerisme memang telah melunturkan “kesadaran kelas” buruh (perempuan). Namun demikian, muncul semacam “kesadaran pragmatis” kaum buruh untuk memanfaatkan wahana organisasi guna memenuhi sebagian dari kepentingan mereka.

Hal tersebut dapat dilihat dari pengalaman buruh-buruh perempuan di dalam buku ini. Tati, misalnya, buruh perempuan yang bekerja di perusahaan elektronik di bilangan Jakarta itu aktif sebagai pengurus PUK dan serikat pekerja. Tati bergabung dalam organisasi pekerja melalui kegiatan-kegiatan pengajian dan ceramah keagamaan yang kerap diikutinya. Dia kemudian ditarik menjadi salah seorang pengurus serikat pekerja. Begitu pula Ika. Dia bersedia mewakili *line*-nya di dalam kepengurusan PUK karena khawatir dengan kondisi dan nasib teman-temannya jika tidak ada yang mewakili mereka di dalam organisasi pekerja tingkat pabrik. Menurut Ika, bila tidak ada yang mewakili kelompoknya di dalam PUK, tidak akan ada yang memperjuangkan nasib dia dan teman-temannya. Ika cukup memahami bahwa segala kepentingan dan hak-hak pekerja dapat “diselesaikan” melalui serikat pekerja. Individu pekerja, menurut Ika, tidak mungkin bisa menyelesaikan masalah perburuhan yang muncul bila bergerak sendiri-sendiri tanpa melalui serikat pekerja. Motivasi-motivasi tersebut selalu

mengiringi perjalanan dan langkah Ika saat bertugas sebagai pengurus PUK. Jadi, mereka – Tati dan Ika – melakukan semua itu lebih didasarkan pada pertimbangan pragmatis ketimbang kesadaran kelas sebagaimana dibayangkan Karl Marx.

Apakah “kesadaran pragmatis” memengaruhi perilaku atau orientasi politik? Jika ditinjau berdasarkan “jumlah suara”, identifikasi partai politik, deskripsi ideologi, perilaku dan kebijakan atau evaluasi peraturan ekonomi-politik, memang sangat minimal. Bahkan, dalam momentum politik seperti pemilihan umum, buruh tidak terlalu menghiraukan kekuatan hak suara untuk setidaknya menginisiasi keberadaan mereka dalam realitas sosial politik Indonesia. Memilih “Golput” atau “Boikot” dinilai tidak efektif karena dampaknya tidak menyentuh langsung kepentingan buruh. Politik kelas buruh tidak dapat lagi diidentifikasi sebagai bagian dari kehidupan politik mereka atau untuk kelas itu sendiri. Imajinasi mereka telah melintasi batas kelas-kelas lain. Misalnya, kita dapat menemukan aspirasi yang sama persis dalam gaya hidup buruh dan kelas menengah. Artinya, sebagai bagian dari perjuangan politik, artikulasi dan pilihan buruh tidak lagi menjadi penentu kesadaran kelas.

Sebagaimana diperlihatkan para penulis dalam buku ini, perilaku konsumsi dan sadar-posisi sebagai buruh memunculkan “kesadaran pragmatis” yang lebih mengutamakan kepentingan dan kebutuhan subyek itu sendiri ketimbang harus menghadirkan pretensi politik yang bermaksud melakukan perubahan sosial. Lebih dari itu, serikat-serikat pekerja selama ini bergeming ke arah pertarungan kekuasaan politik bahkan cenderung “menafikan” kesadaran kelas mereka. Organisasi-organisasi tersebut kelihatannya lebih banyak dimanfaatkan sebagai pintu penyelesaian bagi kepentingan pragmatis kaum buruh sendiri. Bagaimanapun juga, jika “kesadaran pragmatis” dipakai sebagai pintu masuk memecahkan masalah perburuhan, maka kaum buruh dapat lebih leluasa memainkan kemampuan intelektualnya secara organik; buruh terlibat lebih jauh dalam organisasi-organisasi pekerja hanya untuk memenuhi kepentingan pragmatis dan dalam jangka panjang akan menjadi hal penting bagi buruh itu sendiri.

## Daftar Pustaka

- Althusser, Louis. 1970. *Ideologi dan Perangkat Ideologis Negara*.  
\_\_\_\_\_, 1973. *Jawaban Kepada John Lewis*.
- Bhabha, Homi K. 2004. *The Location of Culture*. New York: Routledge.
- Boulton, Alan (ed.). 2004. *Perdagangan Anak untuk Tujuan Pelacuran di Jakarta dan Jawa Barat: Sebuah Kajian Cepat*. Jakarta: ILO.
- Bourchier, David (ed.). 1994. *Indonesia's Emerging Proletariat, Workers and Their Struggles*. Annual Indonesia Lecture Series No. 17. Australia: Monash University.
- Budiman, Arif. 1995. *Teori-Teori Pembangunan Dunia Ketiga*. Jakarta: Gramedia.
- Evers, Hans-Dieter. 1995. *Sosiologi Perkotaan Urbanisasi dan Sengketa Tanah di Indonesia dan Malaysia*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Foucault, Michel. 1991. *Discipline and Punish: the Birth of the Prison*. London: Penguin.
- Hadiz, Vedi R. 1997. *Workers and the State in New Order Indonesia*. New York: Routledge.
- Hartiningsih, Maria. 2007. "Laporan ILO tak Menyentuh Gambaran Riil", dalam *Kompas*, 28 Mei.
- Luttrell, Wendy. 1989. "Working-Class Women's Ways of Knowing: Effects of Gender, Race and Class" dalam *Sociology of Education*, Vol. 62, No. 1, January, Special Issue on Gender and Education.
- Mandel, Ernest. 1977. *Marxist Economic Theory*. London: Merlin Press.



- Marx, Karl dan Fredrich Engels. 1965. *The German Ideology*. Translated from the German. Edited by S. Ryazanskaya. London: Lawrence & Wishart.
- Marx, Karl Marx. 2004. *Kapital Buku I*. terjemahan. Jakarta: Hasta Mitra.
- Olsy Vinoli Arnof. 2004. "Memberdayakan atau Memperdaya Perempuan", dalam *Jurnal Demokrasi*, Forum LSM DIY, Vol. II, No. 1, Januari.
- Popkin, Samuel. 1979. *Rational Peasant: The Political Economy of Rural Society in Vietnam*. California: University of California Press.
- Ray, Larry. 2003. "Review Essay: Capitalism, Class and Social Progress", dalam *Current Sociology*, March, Vol. 51(2), hal. 163-169. London, Thousand Oaks, CA and New Delhi: SAGE Publications.
- Scott, James C. 1976. *The Moral Economy of the Peasant: Rebellion and Subsistence in Southeast Asia*. New Haven: Yale University Press.
- Tzannatos, Z. 1998. "Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters", Social Protection Discussion Paper No. 9808. Washington DC: The World Bank.
- United Nations. 2000. *The World's Women 2000 Trends and Statistics*. ST/ESA/STAT/SER.K/16. NewYork.
- Warouw, J Nicolaas. 2004. "Assuming Modernity: Migrant Industrial Workers in Tangerang, Indonesia". Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy at the Australian National University.
- Wolf, Diane Lauren. 1992. *Factory Daughters, Gender, Household Dynamics, and Rural Industrialization in Java*. Los Angeles: University of California Press.
- Xin Meng. 1998. "The Economic Positions Women in Asia". IIAS/IISG, CLARA Working Paper, No. 4, Amsterdam.
- Yordanis, Cariel L. 2002. "Producing Social Class Representation Women's Work in a Rural Town", dalam *Gender & Society*, Sociologists for Women in Society, Vol. 16, No. 3, June, hal. 323-344.

## II

# Pendidikan dan Kesadaran Hak-Hak Buruh Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung

## Latar Belakang

**I**ka adalah seorang perempuan asal Dusun Sumber Suko, Desa Bandung, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Jumlah total penduduk Kecamatan Diwek 91.560 jiwa, terpadat kedua setelah Kecamatan Jombang. Dari seluruh desa di Kecamatan Diwek, persentase keluarga prasejahtera tertinggi tercatat di Desa Bandung, yakni sekitar 13,68 persen. Kecamatan Diwek terletak di bagian selatan Kabupaten Jombang yang berbatasan langsung dengan Kota Malang dan Kota Kediri. Luasnya 4.761,193 hektar dan sebagian besar (3.023,528 hektar) berupa tanah sawah dan tegal atau ladang. Sisanya berupa tanah pekarangan dan permukiman seluas 1.539,414 hektar.

Kabupaten Jombang selama ini dikenal sebagai “kota santri”. Ratusan pondok pesantren tersebar di pelosok kabupaten itu, di antaranya Pondok Pesantren Tebuireng, Pondok Pesantren Darul Ulum Peterongan, Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambak Beras, dan Pondok Pesantren Mambaul Ma’arif Denanyar. Pendidikan yang diselenggarakan oleh pondok-pondok

pesantren umumnya melibatkan penduduk sekitar. Dua pesantren terdekat yang berpengaruh cukup besar terhadap warga Dusun Sumber Suko adalah Pondok Pesantren Tebuireng dan Pondok Pesantren Cukir. Biaya pendidikan yang lebih murah daripada sekolah-sekolah umum agaknya mendorong penduduk sekitar untuk memasukkan anak-anaknya ke pondok pesantren.

Mata pencaharian penduduk Kecamatan Diwek cukup beragam. Ada yang bekerja sebagai petani penggarap, pekerja bangunan, pedagang, dan pegawai negeri sipil (PNS). Menurut Ika, narasumber kami, mata penghidupan pokok sebagian besar warga Dusun Sumber Suko tidak jauh berbeda dengan penduduk Kecamatan Diwek: buruh tani dan pekerja bangunan (kuli batu). Kepemilikan aset produktif yang rendah membuat penghasilan yang diterima pun rendah. Selain mata pencaharian, tampilan kemiskinan warga Dusun Sumber Suko juga terlihat dari bentuk bangunan tempat tinggal mereka: rata-rata rumah bilik berlantai tanah berdinding bambu atau batu kasar.

Ika lahir pada 1972. Anak sulung ini memiliki satu orang adik perempuan dan tiga adik laki-laki. Adik laki-laki pertama sudah menikah dan bekerja di Delta Plaza. Dia tinggal di Surabaya. Adik Ika yang perempuan tinggal bersama suami di Krian, Sidoarjo. Mereka punya sebuah kios dan berdagang di Pasar Krian. Adik Ika yang ketiga juga sudah menikah dan menetap bersama istri di Kota Surabaya. Sementara adik bungsu Ika belum bekerja dan belum menikah. Dia tinggal bersama kedua orangtuanya di Dusun Sumber Suko.

Pada awalnya kelima bersaudara itu menempati rumah milik kakak bapak Ika. Orangtua Ika baru bisa memiliki rumah sendiri pada 1996. Rumah tersebut dibangun di atas tanah seluas 65 meter persegi warisan kakek dari pihak bapak. Pembangunan rumah seluas 50 meter persegi itu dikerjakan secara gotong royong dan melibatkan seluruh anggota keluarga dan saudara-saudara bapak Ika. Rumah tersebut memiliki empat kamar tidur, satu ruang tamu, dan dapur. Kamar mandi berada di depan rumah induk.

Saat penelitian, bapa dan ibu Ika masing-masing berusia 65 dan 57 tahun. Pendidikan terakhir mereka Sekolah Rakyat (SR), yakni sekolah dasar era pemerintahan Soekarno yang pada zaman penjajahan Belanda

diperuntukkan bagi penduduk “asli” Indonesia. Bapak Ika bekerja sebagai “tukang batu” (pekerja bangunan). Profesi itu ditekuninya lewat pengalaman di lapangan. Dia bekerja bila ada yang membutuhkan tenaganya. Namun, dia terpaksa berhenti dari kerja tidak tetap itu sejak tertimpa musibah kecelakaan beberapa tahun silam. Sementara ibu Ika bekerja di sebuah perusahaan kerupuk rumahan milik adiknya. Dalam satu hari selama lima jam kerja ibu Ika mendapat upah Rp 7.000. Namun, “waktu kerja” ibu Ika tidak menentu. Terkadang satu minggu sekali atau satu bulan sekali, tergantung apakah dia merasa perlu mencari tambahan penghasilan untuk menghidupi keluarga.

Orangtua Ika sangat menekankan pentingnya pendidikan agama. Seperti kebanyakan warga Dusun Sumber Suko, mereka menyekolahkan anak-anak ke pondok pesantren. Ika mengawali sekolah di sebuah taman kanak-kanak Islam dan melanjutkan ke Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta menamatkan Madrasah Tsanawiyah (MTs) pada 1994. Ika selalu menempati ranking pertama ketika duduk di bangku MI, tetapi turun satu tingkat ketika duduk di bangku MTs. Sayangnya, Ika tidak dapat meneruskan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Penyebab utamanya adalah biaya. Sumberdaya keuangan keluarga terkuras untuk membiayai pengobatan bapaknya yang sakit selama enam bulan. Hanya adik ketiga Ika yang bisa meneruskan sekolah dan menamatkan pendidikan di Sekolah Teknik Menengah (STM).

### **Pengalaman di Kota**

Dengan bekal ijazah MTs dan nasihat kedua orangtuanya bahwa pendidikan agama sangat penting, Ika berangkat meninggalkan Dusun Sumber Suko menuju Surabaya. Di kota itu dia tinggal selama dua tahun di rumah kakak sepupunya, salah seorang pegawai kantor gubernur. Ika diminta membantu menjaga sebuah toko milik kakak sepupunya itu. Pada 1996, saudara sepupu yang tinggal di Jakarta dan hendak menunaikan ibadah haji meminta Ika menjaga rumahnya. Saat saudara sepupunya pulang dari tanah suci, Ika sudah telanjur betah tinggal di Kota Jakarta. Untuk mengisi waktu senggang, Ika mengikuti kursus keterampilan menjahit.

Tidak lama setelah menyelesaikan kursus menjahit Ika melamar kerja dan diterima pabrik sepatu Kartika di kawasan Tangerang. Ika terserang penyakit radang paru akibat terlalu sering menghirup bahan-bahan kimia pabrik itu. Menurut Ika, selama bekerja satu tahun penuh perusahaan tidak pernah memberikan benda-benda pelindung tubuh seperti masker atau yang lain.<sup>1</sup> Pada 1997, Ika mengundurkan diri dan mencari lapangan kerja baru. Dia kemudian memperoleh informasi dari salah seorang saudaranya bahwa beberapa perusahaan garmen di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung membuka lowongan kerja. Sepupunya kemudian mengajak Ika berkeliling di kawasan itu. Seorang pekerja perusahaan Kurnia Jaya menyapa dan menanyakan apakah Ika mau bekerja atau hanya melihat-lihat. Setelah dijawab mau bekerja, pekerja tersebut mengatakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja membuka lowongan untuk posisi *sewing* Ika segera pulang dan menyiapkan surat lamaran kerja.

Ika membawa surat lamaran kerja berisi pengalaman kerja, kartu tanda penduduk (KTP), dan ijazah terakhir. Dia merasa beruntung karena pengalaman kerja di perusahaan sebelumnya tidak dipersoalkan oleh bagian personalia Perusahaan Kurnia Jaya. Namun, Ika tidak gentar apabila perusahaan hendak mengorek lebih dalam pengalaman kerjanya di bidang jahit-menjahit. Dia memilih diam dan tidak menceritakan pengalamannya sebagai “penjahit sepatu”. Bila dia menerangkan panjang lebar, bagian personalia Perusahaan Kurnia Jaya tentu tidak akan menerimanya sebagai pekerja. Menurut Ika, proses menjadi pekerja di KBN Cakung tidak terlalu sulit dibanding zaman sekarang. Bahkan, pabrik tempatnya dulu bekerja (Perusahaan Kartika) kini telah memberlakukan sistem kontrak untuk orang yang baru diterima (karyawan kontrak).

---

<sup>1</sup> Ini bertentangan dengan Pasal 86 Ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ayat 1 Pasal 86 jelas-jelas menerangkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Sementara pada Ayat 2 Pasal 86, “untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.

## Ika, Kerja, dan Problematika

Ika mulai bekerja di Perusahaan Kurnia Jaya (kemudian berganti nama menjadi Perusahaan Graffika) pada 1997. Dia pindah tempat tinggal dan memilih indekost di kawasan Tipar, Cakung. Ika tidak perlu mengeluarkan biaya transportasi karena tempat indekostnya kebetulan berdekatan dengan KBN Cakung.<sup>2</sup> Jarak yang biasa ditempuh Ika sambil berjalan kaki selama 15-20 menit. Ika tinggal di kamar lantai dua seluas 2 x 3 meter persegi, berdinding kayu tripleks dan berlantai keramik. Kamar mandi terletak di lantai satu. Luasnya sekitar 1 x 1 meter persegi dengan lantai semen berlubang-lubang, tidak ada bak mandi dan mesin pompa air. Untuk wudlu atau buang air kecil, Ika harus menimba air dari sumur. Anak-anak tangga kayu yang sudah lapuk menghubungkan kamar mandi di lantai satu dengan kamar indekost di lantai dua. Ika satu kamar indekos dengan seorang kawan yang juga bekerja di Graffika. Kamar tersebut “dihiasi” oleh sebuah pesawat televisi dan radio. Tidak ada ranjang tidur, apalagi kasur. Mereka tidur beralas tikar lusuh. Setiap bulan Ika dan rekan satu kamar harus menyetor Rp 200.000 untuk membayar sewa indekost, masing-masing menanggung Rp 100.000. Menurut Ika, nilai sewa kamar indekost sebesar itu sepadan dengan penghasilannya setiap bulan sebagai pekerja di Perusahaan Graffika.

Ika wajib mengikuti *training* (pelatihan) yang diadakan oleh perusahaan selama tiga bulan sebelum ditempatkan sebagai buruh operator di bagian *sewing*. Akan tetapi, dalam pelatihan itu Ika merasa tidak memperoleh tambahan pengetahuan apa pun. Selama mengikuti *training* yang sebenarnya

---

<sup>2</sup> Lingkungan di sekitar KBN Cakung sangat ramai dan lalu lintas di jalan utama kawasan itu dipadati kendaraan bermotor sejak pagi hingga malam hari. Selain ribuan sepeda motor, jalan utama relatif sempit itu juga disesaki bus dan angkutan umum. Tidak tersisa sama sekali ruang bagi pejalan kaki. Mereka kerap “disenggol” sepeda motor atau angkutan umum. Selain sering terjadi kecelakaan lalu lintas, daerah tersebut juga rawan tindak kejahatan, seperti pencopet, penodong, dan “gendam”. Jenis kejahatan yang terakhir kerap terjadi di dalam bus dan angkutan kota serta di pinggir jalan. Bahkan, pernah terjadi seorang buruh perempuan diperkosa di jalan itu. Hal demikian membuat buruh perempuan merasa tidak aman bila berjalan seorang diri dari tempat indekost ke KBN Cakung dan sebaliknya.

magang kerja Ika mendapat upah seperti halnya pekerja tetap. Selain itu, selama *training* berjalan dia juga mengerjakan tugas di bagian jahit. Salah seorang *supervisor* akan memperhatikan dan menilai apakah Ika layak dipekerjakan di bagian *sewing* sebagai operator. Bila dipandang sudah bisa dan terampil menjahit, Ika diterima untuk melanjutkan kerja di posisi itu. Namun, *supervisor* tidak mengarahkan dan memberi bahan bacaan atau materi yang terkait dengan posisinya sebagai operator di bagian *sewing*. Dalam *training* itu Ika tidak mendapat materi atau bahan-bahan bacaan tentang hak dan kewajiban pekerja.

Jumlah pekerja di bagian *sewing* Perusahaan Graffika cukup banyak. Supaya lebih mudah dikontrol, mereka dibagi ke dalam 11 *line* (kelompok)<sup>3</sup> dengan jumlah rata-rata setiap *line* terdiri dari 78-79 orang pekerja. Ika dan 70 orang teman masuk dalam *line* 2. Setiap *line* mengerjakan tugas berbeda. *Line* 1, misalnya, hanya menjahit bagian lengan, *line* 2 bagian kerah, dan seterusnya. Masing-masing *line* bekerja dengan sistem target, yakni jumlah potongan baju yang harus diselesaikan dalam tempo 1 jam. Rata-rata dalam satu jam diperoleh 60 helai. Namun, target produksi akan naik menjadi sekitar 70 helai jika model atau potongan baju yang dikerjakan tergolong mudah. Perusahaan akan menurunkan target produksi menjadi 50 helai per jam untuk model baju yang sulit dikerjakan. “Uniknya”, penghitungan waktu target satu jam antara Perusahaan Graffika dan perusahaan pendahulunya (Kurnia Jaya) tidak sama. Perusahaan pertama menghitung waktu 1 jam sama dengan 45 menit<sup>4</sup>, sedangkan Kurnia Jaya menghitung waktu 1 jam sama dengan 60 menit.

---

<sup>3</sup> *Line* adalah “barisan” atau “kelompok kerja”. Pembagian *job description* dengan model barisan atau kelompok semacam itu memudahkan tugas pengawasan dan kontrol perusahaan terhadap kinerja buruh.

<sup>4</sup> Tidak satu pun Pasal dalam UU No 13 Tahun 2003 menyebut 1 jam sama dengan 45 menit. Celah tersebut dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengeksploitasi buruh. Mereka menghitung satu jam sama dengan empat puluh lima menit. Selain untuk “mengejar” target produksi, percepatan waktu 15 menit itu berimbas pada jam istirahat buruh. Ribuan buruh biasanya menggunakan waktu amat singkat yang telah “dipangkas” itu untuk sholat dan makan. Mereka pun harus antre di depan kamar mandi dan ruang sholat. Buruh benar-benar dikondisikan seperti mesin tak bernyawa.

Perusahaan senantiasa mengganjar buruh yang dinilai gagal memenuhi target yang telah ditentukan. Buruh-buruh perempuan itu kerap “diganjar” caci-maki amat kasar,

Kalau kita *nggak* dapat target, kita *diomelin* terus. *Diomelinnya* itu bisa seperti makan tiga kali sehari, bahkan lebih. Begitu satu jam *nggak* dapat target *diomelin*, satu jam *nggak* dapat, *diomelin* lagi ... begitu seterusnya.

Selain ditegur dengan kata-kata pedas, buruh yang tidak berhasil mencapai target akan diberi sanksi hukuman berdiri sekian jam. Terkadang seorang pekerja harus menerima keduanya; hukuman berdiri selama berjam-jam sekaligus caci-maki dan hardik yang memerahkan telinga. Ironisnya ganjaran “positif” tidak berlaku bagi pekerja yang berhasil memenuhi target setiap jam. Dia tidak memperoleh kompensasi dalam bentuk apa pun; gagal memenuhi target dicaci-maki, namun ketika berhasil si pekerja tidak mendapat pujian, apalagi insentif dan bonus.

Ika menerima upah setiap bulan. Di dalam slip gajinya itu tercantum komponen upah pokok, uang transpor, uang premi kehadiran, uang pengganti cuti haid, dan uang cuti mingguan (lihat Tabel I). Upah pokok Ika sesuai dengan upah minimum regional (UMR) yang naik setiap tahun. Selama bekerja di Graffika, Ika mengalami delapan kali kenaikan upah pokok. Sementara uang transpor Ika tidak pernah naik sejak kali pertama diberikan pada 2001. Jumlahnya tetap Rp 1.500 per hari. Uang transpor sebesar itu hanya cukup untuk satu kali naik angkutan kota (angkot)<sup>5</sup>, dan tidak bisa mengejar biaya transpor yang naik cukup tinggi. Menurut Ika, uang transpor seharusnya disesuaikan dengan perkembangan biaya

---

<sup>5</sup> Komponen biaya transportasi yang tak beringsut naik sejak 2001 disebabkan oleh peraturan ketenagakerjaan yang berlaku tidak mengatur hal ini. Aturan perundangan hanya mengatur kenaikan gaji pokok saja. Seharusnya kenaikan gaji pokok menyertakan komponen lainnya, termasuk uang transpor yang disesuaikan dengan biaya transportasi saat itu. Besar uang transpor yang tidak sesuai dengan “perkembangan zaman” tentu akan menjadi masalah bagi buruh yang bertempat tinggal jauh dari KBN yang setiap hari pergi pulang dengan berkendara mobil angkutan umum, bus, atau ojek.



**Tabel I**  
**Komponen Upah Ika per Bulan**

Komponen	Uraian	Jumlah (rupiah)	Keterangan
Gaji pokok		860.055	
Premi kehadiran		5.000	Jika tidak pernah absen kerja dalam satu bulan
Transpor	1.500 x 30 hari	46.500	
Cuti haid 2 hari	28.668 x 2 hari	57.336	Upah per hari x 2
Cuti mingguan	28.668 x 3 atau 4 hari	86.004/114.672	Upah per hari x 3 atau 4
Upah lembur: · lembur 1 · lembur 2			Tergantung berapa kali kerja lembur
Total		1.054.895/1.083.563	

transportasi terkini dan kenaikan upah pokok. Ika juga menerima uang premi kehadiran sebesar Rp 5.000 per bulan. Uang tersebut dapat diperoleh jika selama satu bulan dia tidak pernah absen kerja. Sementara untuk uang cuti haid Ika mendapatkan sebesar dua kali upah per hari sesuai dengan jumlah hari cuti haid yang diambilnya.<sup>6</sup> Sedangkan untuk hari libur, khususnya hari Minggu, Ika menerima “uang cuti mingguan” sebesar upah satu hari kerja. Setiap pekerja bisa memperoleh tiga sampai empat kali, tergantung banyaknya hari Minggu di bulan itu.

Seorang pekerja akan mendapatkah upah lembur bila dia melakukan kerja lembur. Namun, besar upah kerja lembur jam pertama tidak sama dengan jam-jam berikutnya. Contohnya Ika. Satu jam pertama kerja lembur dia menerima uang sebesar Rp 5.000, sedangkan jam kedua dan seterusnya Rp 10.000 per jam. Selain uang transpor harian, Ika juga mendapat uang

<sup>6</sup> Uang cuti haid diperoleh buruh yang tetap masuk kerja saat menstruasi. Perusahaan bersiasat membayar upah cuti haid dua hari kerja bagi buruh yang tetap masuk kerja meski sedang haid agar produksi tidak terputus. Kebijakan tersebut melanggar Pasal 81, Pasal 84, dan Pasal 93 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ayat 1 Pasal 81 menyebut, “pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Sementara Pasal 84, “setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh”. Intinya, buruh perempuan berhak mendapat cuti haid selama dua hari dan memperoleh upah penuh selama menjalani cuti haid.

transport tambahan sebesar Rp 500 bila bertugas kerja lembur. Semakin sering kerja lembur makin besar pula pendapatan Ika. Namun, total penghasilan Ika setiap bulan itu belum dipotong iuran untuk serikat pekerja Rp 1.000 dan pajak penghasilan (Pph) 21 sebesar 5 persen.

Perusahaan Graffika mengikutsertakan Ika dalam Paket A (jaminan hari tua dan kematian) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sejak 1999. Namun demikian, sampai dengan hari ini, perusahaan belum memasukkan dan mengikutsertakan Ika dalam Paket B (jaminan kesehatan) Jamsostek. Padahal, posisi dan tugasnya sebagai buruh di bagian *sewing* amat sangat rentan terhadap serangan pelbagai penyakit. Ika mengaku belakangan ini kedua belah matanya sering terganggu. Mata Ika cepat terasa panas dan berair mungkin akibat dari kerja lembur yang sering dikerjakannya hingga larut malam. Dengan alat bantu atau lampu penerang seadanya sementara harus memusatkan perhatian pada kerja menjahit, kedua mata Ika tentu akan cepat letih.<sup>7</sup> Karena Perusahaan Graffika tidak memakai sistem *shift*, setiap pekerja pasti terkena *lemburan*. Kerja lembur dilakukan hampir setiap hari, bahkan di hari Minggu. Usai kerja lembur Ika pulang ke tempat indekost sekitar pukul sembilan malam. Terkadang dia kerja lembur hingga pukul sebelas malam.<sup>8</sup> Kerja lembur terus-menerus tidak lantas membuat Ika senang. Selain tubuh menjadi cepat lelah, upah lembur yang diterima tidak sebanding dengan tenaga yang telah dikeluarkan. Bahkan, uang kerja lembur terpaksa dihabiskan untuk membeli vitamin, obat, dan susu, agar staminanya tetap terjaga.

Hal tersebut mendorong Ika untuk mengurangi kerja lembur karena dia merasa cepat lelah dan harus mengeluarkan uang lebih banyak. Kondisi itu pula yang membuatnya enggan bekerja lembur. Dia sebenarnya tidak

---

<sup>7</sup> Ini salah satu bentuk pelanggaran terhadap Pasal 86 ayat 1 dan 2 UU No 13/2003.

<sup>8</sup> Jam lembur sampai pukul sembilan atau sebelas malam melanggar Pasal 77 dan Pasal 78 UU No 13/2003. Pasal 78 ayat 1 menyebutkan, “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”. Waktu lembur Ika sendiri sekitar 5-7 jam per hari.

menginginkan kerja lembur. Menurut Ika, perusahaan tidak pernah memberi pilihan kepada buruh untuk menerima atau menolak kerja lembur.<sup>9</sup> Perintah untuk bekerja lembur biasanya dilakukan mendadak tanpa pemberitahuan lebih dahulu, kecuali untuk kerja lembur di hari Minggu. Meskipun buruh bisa “menampik” kerja lembur hari Minggu, mereka tetap harus *lemburan*. Alasan perusahaan, *deadline* ekspor dan jadwal ekspor tidak dapat diubah, dan sebagainya,

Kita *nggak* pernah tahu kalau pada hari saat kita berangkat kerja itu, kita nanti akan lembur. Biasanya kita pagi berangkat kerja, terus siang waktu istirahat kita diberitahu kalau hari ini kita ada *lemburan*. Kadang-kadang *ngasih* tahunya juga mendadak pada saat waktu kerja sudah mau habis, *bayangin aja gimana capeknya. Udah gitu*, kalau lembur bisa *nyampai* jam sembilan malam.

Makan malam gratis biasanya disediakan oleh perusahaan untuk mereka yang bekerja lembur. Namun, kualitas dan kuantitas makanan tersebut agak kurang layak. Ika sendiri harus mengeluarkan uang tambahan untuk membeli lauk-pauk agar bisa menyantap makanan itu. Makanan tersebut terasa sangat sedikit bagi pekerja yang terbiasa dengan porsi besar. Selain makan malam, perusahaan menyediakan fasilitas transportasi khusus bagi pekerja yang pulang di atas jam sembilan malam. Mereka akan diantar hingga ke depan rumah atau tempat indekost masing-masing. Bila pulang di bawah pukul sembilan malam, Ika dan teman-teman diberi uang transpor sebesar Rp 500, jumlah yang tidak memadai untuk biaya transpor zaman sekarang.

Selain hal-hal di atas, perhatian Perusahaan Graffika terhadap kesehatan para pekerja amat minim. Perusahaan tidak memberi vitamin atau minuman suplemen untuk menjaga stamina para pekerja yang telah terkuras habis. Menurut Ika, hal tersebut berbeda dengan Perusahaan Kurnia Jaya, nama lama Graffika. Perusahaan Kurnia Jaya selalu memberikan

---

<sup>9</sup> Ini jelas bertentangan dengan Pasal 78 ayat 1 poin a UU No 13/2003.

minuman suplemen Kratingdaeng Jaya dan uang transpor seribu rupiah untuk mereka yang bekerja lembur. “Fasilitas” kerja lembur yang diberikan Perusahaan Graffika adalah salah satu tambahan masalah yang dikeluhkan Ika, selain beberapa masalah lainnya. Dia mencoba mengatasi masalah-masalah itu dengan berbagai cara, terutama melalui PUK.

### **Menjadi Pengurus Pimpinan Unit Kerja**

Satu setengah tahun kemudian (1999), Ika masuk dalam jajaran pengurus PUK Perusahaan Graffika periode 1999-2001. Selain diminta mewakili *line*-nya, Ika sendiri terdorong mewakili kepentingan rekan-rekan satu *line* di dalam PUK. Dia agaknya khawatir dengan nasib teman-temannya. Sederhananya, siapa yang dapat membantu memperjuangkan kepentingan mereka bila tidak punya perwakilan di dalam PUK. Ika bersedia mewakili *line*-nya karena menganggap serikat pekerja bisa memecahkan segala masalah yang dihadapi para pekerja. Dia juga memahami serikat pekerja sebagai organisasi yang mewakili hak-hak pekerja. Di samping itu, Ika menilai bahwa masalah yang muncul akan sulit diselesaikan bila individu pekerja maju seorang diri. Motivasi-motivasi tersebut selalu menyertai langkah Ika dalam menjalankan tugas sebagai salah seorang pengurus PUK.

Kepedulian Ika terhadap nasib sesama rekan sekerja tidak pernah leang selama dia duduk dalam kepengurusan PUK. Dia selalu mencari dan mengupayakan solusi terbaik demi kepentingan teman-teman maupun dirinya. Hal itu membuat Ika dilihat oleh Ketua PUK sebagai buruh perempuan yang memiliki kepedulian tinggi. Dia dilibatkan kembali dalam kepengurusan PUK periode 2004 hingga sekarang. Walaupun menduduki posisi bendahara, Ika tidak hanya berfokus pada soal-soal keuangan PUK saja. Dia juga aktif dalam pelbagai kegiatan PUK lainnya, baik berkaitan dengan pendidikan buruh maupun penyelesaian kasus. Hal terakhir itulah yang membuat Ika dikenal sebagai buruh paling aktif dalam kepengurusan PUK di perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Ika, salah satu kelemahan PUK di tempatnya bekerja adalah ketidakaktifan sebagian besar pengurusnya. Dari 12 pengurus hanya 4 orang yang aktif dalam pelbagai kegiatan PUK. Banyak faktor yang mem-

buat mereka pasif. Tempat penyelenggaraan kegiatan terlalu jauh dari rumah atau sibuk dengan urusan lain adalah sebagian dari alasan mereka. Ika sendiri menganggap itu sebagai kerikil-kerikil kecil dalam kehidupan organisasi. Memang, sejak awal berdiri PUK selalu menghadapi sejumlah kendala. Misalnya, perusahaan tidak menyediakan ruang kantor bagi mereka. Pengurus PUK terpaksa mengadakan pertemuan atau rapat disembarang tempat, biasanya di sela-sela gudang pabrik. Tuntutan pengurus PUK agar disediakan ruang kantor akhirnya dipenuhi manajemen perusahaan setelah mereka berunjuk rasa dan mensosialisasikan undang-undang kebebasan berserikat dan berorganisasi. Menurut Ika, pengurus PUK leluasa melakukan pelbagai aktivitas di ruang kantor itu. Perusahaan jarang memantau kegiatan mereka, bahkan terkadang memperbolehkan anggota atau pengurus PUK melakukan aktivitas lain saat jam kerja, misalnya, mengikuti acara-acara yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan buruh di dalam maupun di luar pabrik.

### **Ika dan Pendidikan Buruh**

PUK Perusahaan Graffika mempunyai beberapa program pendidikan dan pelatihan yang dapat diikuti oleh setiap anggota. Pendidik dan pelatih berasal dari kalangan serikat pekerja, aktivis lembaga swadaya masyarakat (LSM), serta lembaga atau instansi-instansi yang peduli terhadap isu perburuhan. Sayangnya, menurut Ika, akses mengikuti pendidikan dan pelatihan hanya terbatas untuk pengurus PUK saja. Mereka inilah yang kemudian “menularkan” pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan pendidikan dan pelatihan itu kepada sebagian besar anggota PUK.

Ika duduk dalam kepengurusan PUK sejak 1999, namun baru mengikuti pendidikan dan pelatihan buruh lima tahun kemudian. Dia memperoleh banyak pengetahuan tentang hak-hak pekerja dari LSM Sahabat Pekerja (Sahaja),<sup>10</sup> bukan dari serikat-serikat pekerja yang tergabung dalam

---

<sup>10</sup> Sahaja merupakan salah satu LSM yang peduli terhadap isu perburuhan. Kelompok sasarannya buruh perempuan, karena menganggap buruh perempuan lebih tertindas dibanding buruh laki-laki. Fokus kegiatannya di bidang pendidikan dan pelatihan serta advokasi non-litigasi. Tujuannya

Dewan Pimpinan Daerah Federasi Sandang, Tekstil, Kulit (DPD FSTSK). Ika mengikuti kegiatan “pendidikan dasar” yang diselenggarakan Sahaja pada 2004. Dalam pelatihan selama enam setengah jam itu (sejak pukul 08.30 sampai 15.00 WIB), Ika mendapat cukup banyak pengetahuan tentang hak pekerja, bagaimana cara menghitung lembur, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK), dan peraturan-peraturan terkait dengan ketenagakerjaan. Ika juga memperoleh bahan-bahan materi pendidikan yang terkadang dibaca kembali di waktu senggang. Pendalaman atau penjelasan lebih lanjut mengenai bahan-bahan materi tersebut diperolehnya dari berbagai sumber.

Dalam kegiatan “pendidikan dasar” itu Ika tidak hanya mendapat banyak pengetahuan mengenai seluk-beluk perburuhan melainkan juga teman “baru”. Sebagian besar pesertanya adalah pengurus PUK dari beberapa perusahaan di KBN Cakung, antara lain, PUK Perusahaan Merauke, PUK Perusahaan Megah Busana, PUK Perusahaan Graha Artika, PUK Perusahaan Muda, PUK Perusahaan Agung, PUK Perusahaan Graha Amerta, PUK Perusahaan Mulia Sari, dan PUK Perusahaan Toskana. Peserta lainnya adalah perwakilan dari beberapa organisasi serikat pekerja, antara lain, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI), dan Front Nasional Buruh Indonesia (FNBI). Komunikasi di antara peserta terjalin dengan baik bahkan terus berlanjut di luar kegiatan itu. Ika tetap menjalin hubungan dengan mereka melalui pesawat telepon atau bertemu langsung. Perbincangan antara Ika dan pengurus PUK mantan peserta pelatihan umumnya berkisar soal perburuhan di perusahaan masing-masing. Mereka saling menukar informasi, pengetahuan, pengalaman, serta masukan dalam penyelesaian kasus atau masalah tertentu.

---

memberdayakan buruh perempuan agar mandiri memperjuangkan hak-hak perempuan pekerja. Sahaja juga menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan “penyadaran buruh” untuk beberapa organisasi serikat pekerja yang karena keterbatasan dana tidak dapat mengadakan kegiatan serupa.

Selain dengan mantan peserta pelatihan, Ika juga tetap menjalin komunikasi dengan tiga orang perempuan staf Sahaja. Mereka pernah menjadi fasilitator dalam pendidikan dasar itu. Selama pelatihan, dua dari ketiga orang fasilitator dapat menerangkan dan menyampaikan materi masing-masing dengan sangat jelas, mudah dicerna, dan dipahami. Mereka juga bisa membangun hubungan sedemikian rupa dengan para peserta pelatihan yang membuat Ika merasa “tidak berjarak” dengan mereka. Ika sendiri kerap berkonsultasi dengan mereka dalam menyelesaikan masalah perburuhan yang muncul di perusahaan tempatnya bekerja. Lain halnya dengan fasilitator ketiga yang, menurut Ika, tidak enak dalam menyampaikan materi yang dikuasainya. Karena banyak memakai “bahasa tinggi” yang sulit dipahami dan terlalu serius, komunikasi dengan peserta pelatihan pun berjalan kurang lancar, bahkan cenderung kaku.

Komunikasi di antara Ika dengan fasilitatornya agaknya menguntungkan kedua belah pihak. Setiap tahun Sahaja menyelenggarakan kegiatan “pendidikan dasar” dan meminta Ika mengajak beberapa anggota PUK Perusahaan Graffika untuk mengikuti kegiatan ini. Namun demikian, sebagian besar di antara mereka tidak mau mengikuti kegiatan tersebut bila tidak diantar dan ditemani Ika. Walaupun menyayangkan sikap mereka, Ika mengaku gembira bisa mengajak teman-teman mengikuti kegiatan itu. Di sisi lain, komunikasi yang telah terjalin erat antara Ika dan fasilitator dapat dimanfaatkan untuk kepentingan bersama di kemudian hari. Sahaja sendiri menganjurkan kepada mereka yang telah “tamat” pendidikan dasar untuk mengikuti “pendidikan lanjutan”, yang secara tidak langsung kian mempererat hubungan dan komunikasi di antara Ika dengan sesama peserta.

Pendidikan lanjutan yang dimaksud adalah pelatihan paralegal yang berlangsung selama 2 hari sejak Jum’at siang hingga Minggu siang. Materi yang diberikan berupa pendalaman materi tentang hak-hak pekerja yang pernah disampaikan dalam pendidikan dasar. Selain itu para peserta pelatihan juga mendapat beberapa tambahan materi, seperti negosiasi efektif, Jamsostek, Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), simulasi penanganan kasus, dan lain-lain. Sebagaimana dalam pendidikan dasar, Ika

mendapat sejumlah bahan bacaan yang kadang-kadang dibacanya kembali saat tidak bekerja atau tidak sibuk dengan urusan lain. Ika tidak sempat membuka kembali bahan-bahan bacaan yang sebenarnya tidak sulit dicerna itu bukan karena malas tetapi lebih disebabkan oleh sebagian besar waktunya tersita untuk mengerjakan urusan lain.

Semua materi dalam pendidikan paralegal disampaikan oleh 6 orang fasilitator— empat perempuan dan dua laki-laki — dari Sahaja. Lima orang fasilitator mampu memaparkan materi yang dikuasai dengan baik. Begitu pula dengan cara mereka dalam menyampaikan materi masing-masing yang, menurut Ika, tidak membosankan serta mudah dicerna dan diterima oleh setiap peserta. Berbeda dengan fasilitator keenam yang cenderung monoton dan berbicara sangat pelan sehingga membuat sebagian besar peserta pelatihan, termasuk Ika, nyaris terlelap. Kebetulan materi yang disampaikan fasilitator itu cukup mudah dipahami, yakni tentang seluk-beluk P3K.

Semua peserta pelatihan paralegal tersebut adalah mereka yang pernah mengikuti pendidikan dasar Sahaja, yakni perwakilan PUK dari beberapa perusahaan di KBN Cakung dan perwakilan serikat pekerja. Komunikasi erat di antara mereka terus berlanjut ke jenjang berikutnya, pendidikan kepemimpinan (*leadership*). Pelatihan ini berlangsung lebih singkat dibanding pelatihan paralegal — Sabtu siang hingga Minggu siang. Selain aneka model kepemimpinan, Ika juga mendapat materi dan bahan bacaan tentang strategi memimpin organisasi. Hanya dua orang fasilitator dari Sahaja yang memberi materi dalam pendidikan *leadership*. Dari sekian banyak fasilitator, Ika sangat menyukai cara dan gaya kedua orang itu dalam menerangkan materi masing-masing. Dia mudah menerima dan menangkap penjelasan mereka. Usai pendidikan *leadership*, peserta dapat mengikuti kegiatan lain yang diselenggarakan Sahaja, antara lain, seminar tentang demokrasi dan pelatihan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Sayangnya, Ika tidak bisa mengikuti kegiatan itu. Selain tidak mendapat izin perusahaan karena dianggap sudah terlalu sering meninggalkan kerja, posisinya di bagian *sewing* sulit digantikan buruh lain.

Ika juga pernah mengikuti “pendidikan dasar” yang diadakan DPD FSTSK. Beberapa materi dalam pelatihan itu hampir sama dengan materi



yang pernah diterima Ika ketika mengikuti pendidikan dasar Sahaja, antara lain, materi tentang upah, syarat-syarat kerja, kerja dan upah lembur, PHK, serta Undang-Undang Perburuhan. Namun demikian, Ika tidak memperoleh bahan-bahan bacaan yang dapat dibaca kembali di waktu senggang. Kegiatan sejak pukul 08.00 sampai 14.00 WIB itu melibatkan dua orang pembawa makalah – satu perempuan dan satu laki-laki — dari DPD FSTSK. Menurut Ika, walaupun bersuara pelan, materi yang disampaikan oleh pemakalah perempuan lumayan bisa diterima. Sementara pemakalah laki-laki menyampaikan materi secara kaku kerap membuat Ika kesal dan malas. Ika hanya bisa menangkap sedikit materi yang disampaikannya. Sikap kasar dan keras yang ditampilkan si pemakalah laki-laki membuat Ika merasa lebih enak berkomunikasi dengan pemakalah yang perempuan. Seluruh peserta adalah utusan PUK dari sejumlah perusahaan di KBN Cakung yang menjadi anggota DPD FSTSK, antara lain, PUK Mustika, PUK Graffika, PUK Megah Busana, PUK Graha Amerta, PUK Aneka Jaya, dan PUK Merauke.

Kegiatan lain yang pernah diikuti Ika adalah diskusi mengenai neoliberalisme yang diselenggarakan koalisi Aliansi Buruh Merdeka (ABM)<sup>11</sup>. Peserta diskusi adalah PUK, LSM Sahaja, SBSI, SPSI, dan FNBI. Diskusi yang berlangsung cukup sengit itu diadakan beberapa kali, namun Ika mengaku hanya mengikuti satu kali saja karena belum terlalu paham dengan isu-isu neoliberalisme. Bagaimanapun juga, bahan-bahan bacaan yang diperoleh dari berbagai pelatihan dan pendidikan tersebut berusaha dibaca kembali kendati dia disibukkan dengan kerja lembur. Sebagian besar bahan bacaan itu berupa makalah yang membutuhkan konsentrasi penuh. Hal demikian terkadang membuat Ika “malas” membuka kembali bahan-bahan bacaan tersebut. Di samping itu, Ika mengaku cukup lelah meski tidak bekerja lembur, karena hari libur kerja dia pergunkan untuk berceng-

---

<sup>11</sup> Koalisi ABM bermula dari kegiatan pendidikan dasar, pelatihan paralegal, dan *leadership* yang diselenggarakan Sahaja. Para pesertanya kemudian sepakat membentuk Koalisi ABM. Koalisi itu menyelenggarakan kegiatan diskusi yang dimaksud untuk mempererat komunikasi antar peserta pelatihan. Materi diskusi mereka beragam, di antaranya isu neoliberalisme.

**Tabel II**  
**Pendidikan Non-Formal dan Pelatihan yang Diterima Ika**

No.	Nama Kegiatan	Lama Kegiatan	Materi yang Didapat	Pelaksana	Bahan-Bahan	Keterangan
1.	Pelatihan	6, 5 jam	Pendidikan dasar: upah, syarat kerja, PHK, upah lembur, Undang-Undang Ketenagakerjaan	LSM Sahaja		Bahan materi terkadang dibaca di waktu senggang
2.	Pelatihan	2 hari, Jum'at sore hingga Minggu siang	Paralegal: Negosiasi efektif, jamsostek, cara P3K, simulasi penyelesaian kasus	LSM Sahaja	Berupa makalah dan hasil pelatihan	Bahan materi dibaca di waktu senggang
3.	Pelatihan	1 hari, Sabtu malam hingga Minggu siang	Leadership: Kepemimpinan dalam organisasi	LSM Sahaja		
4.	Pelatihan	4 jam, sejak pkl. 08.00 pagi sampai pkl. 14.00 WIB	Pendidikan dasar: upah, syarat kerja, PHK, Undang-Undang Perburuhan	DPD FSTSK		Tidak ada bahan bacaan dari hasil pelatihan
5.	Diskusi		Neoliberalisme	Koalisi ABM	Makalah	Dibaca kembali disaat senggang

kerama dengan sejumlah teman atau mengikuti pengajian. Tentang “pendidikan non-formal dan pelatihan” yang pernah diikuti Ika dapat dilihat dalam Tabel II.

Ika mengaku hanya sekali mengikuti pelatihan tentang hak-hak pekerja yang tiga kali diselenggarakan oleh DPD FSTSK. Dia tidak bisa mengikuti pelatihan yang kedua karena perusahaan tidak memberinya izin dan pelatihan yang ketiga karena “kebetulan” dia tidak bisa. Ika mengetahui bahwa DPD FSTSK biasa mengadakan “pendidikan penyadaran” sebanyak dua kali dalam satu bulan. Namun, saat ini kegiatan tersebut sudah ditiadakan. Menurut Ika, sebagian besar perhatian PUK bersama FSTSK belakangan ini tertumpah pada penyelesaian masalah yang menimpa buruh-buruh di Perusahaan Graffika. Ika maklum mengapa DPD FSTSK dan PUK jarang atau hampir tidak pernah melaksanakan kegiatan “pendidikan

penyadaran” lagi. Kegiatan tersebut sulit dilaksanakan karena membutuhkan dana cukup besar dan menyita waktu para pekerja.

Berkaitan dengan keterbatasan dana, Ika mengakui bahwa iuran anggota serikat pekerja belum bersepadan dengan aturan perundang-undangan. Iuran anggota serikat pekerja Perusahaan Graffika selama itu sebesar Rp 1.000 per bulan. Menurut Ika, seharusnya anggota serikat pekerja membayar iuran 1 persen dari upah pokok atau sekitar Rp 7.000-8.000 per bulan. Sebagai pengurus PUK Ika pernah mengusulkan iuran anggota sekitar 3.000 sampai 5.000 rupiah, namun ditentang oleh sebagian besar rekan sekerja. “Kenaikan *segitu aja* sudah dapat menimbulkan keributan di antara anggota, sehingga kemarin *office* tidak berani langsung memotong upah karyawan karena takut didemo”. Padahal, menurut Ika, iuran anggota amat dibutuhkan untuk kegiatan pendidikan maupun penanganan kasus.

Menurut Ika, perusahaan tempatnya bekerja tidak pernah memberi pendidikan, pelatihan, atau pembekalan yang dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja. Termasuk di dalamnya pembekalan, pendidikan, dan pelatihan guna menambah wawasan mengenai hak-hak pekerja. Ika sendiri mengetahui bahwa peningkatan kapasitas setiap pekerja yang diatur dalam undang-undang seharusnya dilakukan oleh perusahaan. Di sisi lain, dia menganggap bahwa pengetahuan tentang hak-hak pekerja penting untuk diketahui agar setiap karyawan dapat memahami pelbagai masalah yang sebenarnya merugikan mereka. Ika sendiri mengaku tidak pernah bosan atau rugi mengikuti pendidikan dan pelatihan terkait dengan hak-hak pekerja, meskipun untuk itu dia harus menghadapi sejumlah hambatan,

Ketika ada undangan pendidikan, saya dipersulit karena bagian yang saya pegang katanya bagian yang sulit dan susah untuk mencari penggantinya. Jadi, saya sering dipersulit terkadang sama Korea-nya, kadang-kadang sama *chief*-nya, sampai orang Korea-nya minta maaf sama Ketua PUK untuk tidak membawa saya. Saya biasanya hanya menangis karena merasa perlu *banget* dengan informasi dan pengetahuan tersebut. Tapi tetap saja *nggak* bisa. Sebenarnya *kan nggak* boleh

ada alasan apa pun kalau memang sudah dapat dispensasi untuk bisa mengikuti pendidikan tentang hak-hak buruh, harusnya bagaimana pun juga harus berangkat. Tetapi, masih banyak *chief* yang melakukan larangan seperti itu.

Hambatan-hambatan tersebut agaknya tidak menyurutkan langkah Ika dalam mencari tambahan pengetahuan mengenai hak-hak pekerja. Saat ini dia masih mengikuti dengan intens diskusi tentang neoliberalisme yang diadakan oleh Koalisi ABM. “Ilmu” yang diperoleh kemudian dipraktikannya dalam menyelesaikan kasus atau masalah yang menimpa rekan sekerja. Meski belum memahami dengan “benar”, Ika tidak sungkan membagi pengetahuan tentang hak-hak pekerja yang diperolehnya selama itu kepada sesama buruh perempuan.

### **Hak Pekerja dan Penyelesaian Kasus**

Ika mengaku memperoleh banyak pengetahuan selama duduk dalam kepengurusan PUK. Berbagai pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti agaknya menambah wawasan dan membangkitkan kesadaran Ika akan hak-haknya sebagai pekerja. Semua itu tidak diperolehnya saat masih bekerja di Perusahaan Kartika. Walaupun sangat sedikit, dia baru mengetahui hak-haknya sebagai pekerja setelah satu tahun bekerja di Perusahaan Graffika. Pengetahuan yang diketahuinya saat itu juga kebanyakan bersifat normatif, seperti gaji pokok, cuti haid, cuti mingguan, uang makan, dan uang transpor. Dia tahu lebih banyak akan hak-hak pekerja ketika duduk mewakili *line*-nya di PUK Perusahaan Graffika, dan setelah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan tentang hak-hak pekerja yang diselenggarakan oleh LSM dan beberapa serikat pekerja.

Seorang pekerja harus tahu dan memahami hak-haknya sebagai pekerja, termasuk di dalamnya berhak mendapatkan gaji pokok, uang cuti hamil, uang cuti haid, kebebasan berserikat, serta hak meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Menurut Ika, ada satu lagi “kebutuhan” pekerja yang belum dimasukkan sebagai hak pekerja. Kebutuhan yang dimaksud adalah upah tambahan kepada pekerja yang berhasil mencapai target produksi dalam satu jam kerja. Bagaimanapun juga, seiring dengan peningkatan

“karier” di dalam kepengurusan PUK, Ika harus belajar dan menimba pengalaman lebih banyak untuk menghadapi berbagai masalah, misalnya, apakah perlakuan tidak adil terhadap seseorang atau sekelompok buruh telah melanggar pasal tertentu aturan perundang-undangan atau bagaimana seharusnya menangani kasus itu.

Setelah mendapat bekal pengetahuan cukup memadai, Ika mencoba menerapkannya di lapangan ketika timbul kasus-kasus yang bersinggungan dengan hak pekerja. Dengan kata lain sejumlah kasus yang terjadi di lapangan mendorong Ika untuk mempraktikkan apa yang telah diperolehnya dari kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan buruh. Ika menimba banyak pengalaman dalam menangani kasus-kasus yang terkait dengan hak pekerja, baik yang pernah dialami sendiri maupun teman-temannya. Pada awalnya Ika merasa tidak yakin, kurang percaya diri, dan menganggap dirinya tidak pandai berbicara dan berargumentasi. Walaupun demikian, dia merasa tetap harus turun tangan secara spontan membantu rekan-rekan sekerja yang tertimpa masalah.

Kasus pertama yang “ditangani” Ika secara spontan terkait dengan sanksi hukuman yang dikenakan perusahaan kepada tiga orang pekerja yang tidak menyelesaikan target jahitan. Ketika itu “Korea Perempuan” bernama Onyik memanggil dan memerintahkan mereka untuk berdiri di belakang gedung pabrik sejak pukul sembilan pagi hingga sebelas siang.<sup>12</sup> Pada awalnya Ika tidak menghiraukan mereka. Namun, dua jam setelah itu Ika mulai bertanya-tanya. Walaupun bukan teman satu *line*, sebagai pengurus PUK yang mempunyai tanggung jawab Ika mencoba membantu mereka. Dia bertanya kepada *chief* dan Onyik tentang apa kesalahan ketiga rekannya itu sehingga harus dihukum berdiri. Onyik menjawab bahwa mereka tidak berhasil mencapai target. Ika menukas bahwa aturan perundang-undangan di Indonesia tidak menyebut perusahaan boleh menghu-

---

<sup>12</sup> Ika tidak tahu mengapa *supervisor* perempuan asal Korea biasa disapa dengan “Onyik”, karena sejak kali pertama bekerja sebagai buruh dia sering mendengar sebutan “onyik” yang mengacu perempuan Korea. Ika menduga nama panggilan tersebut mirip dengan “Mbak”, “Teteh”, atau “Ning”, untuk perempuan Indonesia.

kum pekerja yang gagal mencapai target, apalagi berdiri selama berjam-jam. Onyik dan *chief* malah menghardik Ika, yang segera pergi ke bagian personalia dan membeberkan masalah itu. Personalia turun tangan menyelesaikan masalah tersebut dalam tempo sepuluh menit. Ketiga teman Ika yang dihukum berdiri diperbolehkan duduk kembali. Ika mengaku senang dan bangga karena berhasil membantu “menyelesaikan masalah” mereka. Bahkan, jenis hukuman seperti itu belakangan ini sudah tidak ada lagi.

Kasus lain yang pernah ditangani Ika adalah soal “gaji terlambat”. Kasus tersebut diselesaikannya setelah mendapat pengaduan dari sejumlah teman yang tertimpa masalah. Pada awalnya sembilan orang pekerja berpindah *line*, tetapi staf administrasi di bagian itu tidak melaporkan kepindahan mereka. Mereka sempat telantar karena nyaris tidak menerima upah bulanan. Gaji yang diterima terlambat satu minggu. Ika tidak melaporkan masalah tersebut langsung ke bagian personalia karena merasa tidak enak “melangkahi” wewenang Ketua PUK. Tidak seperti kasus sebelumnya yang spontan dilaporkan ke bagian personalia, Ika merasa kasus teman-temannya yang terlambat menerima gaji itu sama sekali berbeda. Dalam kasus terdahulu dia tidak perlu melapor lebih dahulu ke ketua PUK karena bila ini ditempuh teman-temannya yang dihukum berdiri tentu akan makin menderita. Akhirnya, Ika melapor dan membeberkan kasus “terlambat menerima gaji” kesembilan rekannya itu kepada Ketua I dan II PUK. Merekalah yang kemudian melaporkan kasus tersebut ke bagian personalia. Keesokan hari, sembilan orang teman Ika sudah dapat menerima gaji.

Selain dua kasus di atas, Ika pernah melakukan penelitian kecil-kecilan tentang perjanjian kontrak kerja yang diberlakukan Perusahaan Graffika ketika menerima pekerja baru. Penelitian itu juga dilakukan untuk membekali pekerja kontrak dengan sejumlah pengetahuan tentang apa yang seharusnya dilakukan. Ika menyelidiki pekerja yang baru menandatangani kontrak kerja. Salah satu pertanyaan yang diajukan Ika kepada pekerja baru yang sejak awal terkena sistem kontrak apakah mereka memegang surat perjanjian yang telah ditandatangani. Semua narasumber Ika menjawab bahwa surat perjanjian yang dimaksud dipegang oleh perusahaan. Ika menerangkan kepada mereka bahwa itu tidak sesuai dengan aturan ketena-

gakerjaan. Menurut Ika, surat perjanjian kontrak kerja seharusnya dipegang oleh kedua belah pihak, perusahaan dan pekerja. Ika sendiri menemukan banyak pekerja kontrak yang tidak memegang surat perjanjian kontrak yang asli. Perusahaan biasanya menyodorkan selebar kertas kosong untuk ditandatangani pekerja setiap kali perpanjangan kontrak kerja. Ika memang belum sampai pada tahap “menegur” perusahaan, dia hanya “menyadar-kan” pekerja kontrak tentang apa yang seharusnya menjadi hak mereka.

Saat penelitian kecil-kecilan itu, pikiran dan tenaga Ika tampaknya harus terbelah dua. Di satu sisi memperjuangkan hak-hak rekan sekerja dan hak-haknya sebagai pekerja di sisi lain. Untuk itu Ika menempuh berbagai cara dengan melibatkan banyak pihak, baik seorang diri maupun bersama pengurus PUK. Apabila kurang memahami suatu masalah Ika akan selalu bertanya kepada beberapa orang yang dinilai lebih menguasai persoalan. Biasanya Ika berkonsultasi dengan salah seorang staf Sahaja yang dulu pernah melatihnya atau dengan salah seorang staf DPD FSTSK. Namun demikian, tidak semua saran atau nasihat mereka menjamin Ika dapat menyelesaikan masalah yang ada. Ika sendiri mengakui banyak upaya yang ditempuh untuk membela kepentingan teman sekerja berjalan stagnan, gagal, dan tidak mendapat respons positif dari perusahaan, Misalnya, bonus atau insentif untuk pekerja yang berhasil memenuhi target jahitan. Alih-alih mengabdikan manajemen perusahaan justru mengatakan, “Kamu *aja* kalau *nggak* dapat target juga *nggak* dituntut-tuntut *banget*, gaji kamu juga *nggak* dipotong”. Selain itu, beberapa hak pekerja yang diperjuangkan Ika masih banyak yang diabaikan oleh perusahaan, antara lain, kenaikan uang transpor dan uang makan serta “persamaan hak” antara pekerja kontrak dan pekerja tetap.

Sementara dalam *lemburan* Ika terus-menerus melobi agar perusahaan memberi batas waktu maksimal kerja lembur hingga pukul setengah sembilan malam. Namun, sampai sekarang Perusahaan Graffika belum memenuhi permintaannya itu. Perusahaan tetap memberlakukan kerja lembur secara sepihak. Ika bersama pengurus PUK juga mengupayakan agar pekerja yang tengah hamil di atas tujuh bulan diizinkan tidak kerja lembur. Namun, manajemen perusahaan melalui *chief* kerap menutup mata, bahkan

mengatakan, “Kalau masih kuat *ya biarin aja*, karena *nggak* ada yang *gantiin*”. Walaupun mendapat tentangan, Ika dan pengurus PUK selalu mengangkat “isu” itu saat kerja lembur. Ika sendiri kerap mengeluhkan “ketidaktahuan” rekan sekerja yang hamil di atas tujuh bulan. Mereka ini justru minta dilibatkan dalam kerja lembur.

Teman-teman sekerja yang kurang atau tidak memahami hak sebagai pekerja sering menyulitkan Ika dan pengurus PUK dalam memperjuangkan nasib mereka. Ika sendiri kecewa bercampur jengkel terhadap mereka yang enggan membantu PUK ketika menghadapi suatu masalah. Dia menyesalkan sikap kebanyakan rekan sekerjanya yang berdiam diri dan hanya mengandalkan PUK untuk maju memperjuangkan nasib mereka. Ika nyaris putus asa dan tidak tahu harus berbuat apa supaya mereka “sadar”, kendati dalam pelbagai kesempatan dia sering mengatakan bahwa, “Kalau kita ingin menang dalam memperjuangkan sesuatu, kita harus berjuang bersama-sama. Kita akan selalu kalah kalau hanya PUK saja yang berjuang sendiri tanpa teman-teman”. Ika makin bingung dan kesal karena himbauannya itu malah dijawab, “Habis, *gimana Mbak* mulainya”.

Teman-teman di perusahaan yang saya tahu *nggak* pernah ada puasnya. Mereka selalu saja menyalahkan. Kalau ada masalah sedikit saja caci-maknya *udah nggak karuan*. Sampai yang namanya *nggak* ada air karena PAM-nya mati saja PUK yang kena. Masalah apa pun selalu ditujukan kepada PUK. Padahal, mereka juga susah sekali (diajak terlibat) kalau diberitahu.

Selain hambatan dari “dalam”, Ika juga sering “dipingpong” pihak atasan ketika sedang memperjuangkan nasib seorang rekan sekerja. Misalnya, dia minta izin pulang atas nama temannya yang sakit mendadak. *Chief* tidak memberi, tetapi Onyik malah mengizinkan. Kadang-kadang dia juga dipersulit oleh bagian personalia. Menurut Ika, hambatan-hambatan tersebut sesungguhnya dapat diatasi apabila semua rekan sekerja bersedia menyumbang tenaga dan pikiran serta tidak hanya mengandalkan PUK dalam menyelesaikan masalah mereka.

Terkait dengan penyadaran hak-hak pekerja, Ika mengaku sangat ingin



berbagi pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dengan sesama rekan anggota PUK. Dia mempersiapkan rencana pertemuan antar-anggota PUK dalam satu *line*. Setiap peserta “program pendidikan” internal itu mendapat jatah makan gratis. Ika mengakui tingkat pendidikan seorang pekerja memiliki kontribusi cukup besar terhadap segala informasi yang dapat mereka terima. Berdasarkan pengalamannya, pekerja berpendidikan relatif tinggi dapat menangkap dan memahami semua informasi dengan mudah dibandingkan pekerja berpendidikan relatif rendah,

Aku merasakan teman-teman yang berpendidikan tinggi lebih mudah mamahami dan cepat mengerti daripada teman-teman yang pendidikannya rendah. Mengisi formulir Jamsostek, misalnya, kalau yang *nggak* berpendidikan tinggi harus banyak dikasih tahu dan didampingi karena *nggak ngerti-ngerti*. Kalau lulusan SMU *kan* sekali dikasih tahu *udah* pada mengerti, dan *nggak* ada yang salah. Kalau mereka yang berpendidikan rendah *nanya melulu*, dan itu pun masih banyak yang salah.

Namun demikian, pekerja berpendidikan relatif tinggi belum tentu lebih paham soal hak-hak pekerja ketimbang pekerja berpendidikan relatif rendah. Bagaimanapun juga, bagi Ika, tingkat pendidikan rekan sekerjanya yang beragam itu tidak lantas membuatnya surut dalam memperjuangkan kepentingan mereka. Dia terus-menerus melakukan pelbagai upaya, baik dalam proses “penyadaran” maupun perjuangan hak-hak pekerja di Perusahaan Graffika.

### **Kesimpulan**

Kisah di atas menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan realita hidup seorang buruh perempuan. Ika menghadapi pelbagai problematika sangat kompleks, baik secara horisontal dengan sesama rekan sekerja maupun vertikal dengan para atasan. Selain itu, dia juga dihadapkan dengan masalah sosial budaya di lingkungan tempat tinggalnya yang ramai, bising, dan padat. Dia harus selalu waspada dengan pelbagai tindak kejahatan yang sering terjadi dan cerdas menyikapi budaya konsumerisme yang

senantiasa memengaruhi buruh untuk menghamburkan uang di kawasan tersebut.

Kisah di atas juga memperlihatkan bagaimana kiat atau strategi Ika dalam menghadapi berbagai problematika saat bekerja. Ika masuk dalam kepengurusan PUK Perusahaan Graffika. Terlibat aktif dalam organisasi itu membuat Ika makin memahami hak-haknya sebagai pekerja. Kisah ini juga menunjukkan adanya korelasi antara pengetahuan yang dimiliki dan kesadaran buruh; tingkat pendidikan seorang buruh mempunyai korelasi dengan kesadaran buruh yang berjuang menegakkan hak-hak pekerja. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan non-formal. Sebagaimana terbukti dalam kasus Ika yang hanya lulusan MTs tetapi memiliki kesadaran tinggi dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Sementara “pendidikan formal” boleh dikatakan gagal dalam memberi kontribusi terhadap peningkatan kesadaran buruh yang berjuang menegakkan hak-hak pekerja. Banyak rekan sekerja Ika berpendidikan formal relatif tinggi tetapi tidak diimbangi dengan kesadaran yang juga tinggi dalam memperjuangkan hak-hak pekerja sebagaimana Ika.

Dengan kata lain, pendidikan formal yang dilalui Ika sejak prasekolah hingga tamat MTs agaknya tidak memberi kontribusi yang berarti terhadap pengetahuan Ika akan hak-haknya sebagai pekerja. Ada semacam kesenjangan antara pendidikan formal dan persoalan konkret yang terjadi di masyarakat, yang secara tidak langsung menunjukkan kelemahan pendidikan formal itu sendiri. Seorang guru di lingkungan pesantren, misalnya, mempunyai peran lebih besar. Anak didik cenderung pasif dan selalu mengikuti apa yang diajarkan. Mereka harus selalu taat. Pemantapan doktrin “kepatuhan” tersebut biasanya diperkuat oleh dalil atau nilai-nilai “tertentu”. Pola demikian jelas membuat anak didik sulit berpikir kritis dan kreatif dalam menghadapi soal-soal kemasyarakatan. Salah satu kelemahan sistem pendidikan formal adalah tiadanya materi pengajaran tentang hak-hak (pekerja). Hal itu sangat berbeda dengan jalur pendidikan non-formal yang sebagian besar memuat materi pengajaran yang mendorong buruh berpikir lebih kritis dan aktif serta bertindak mandiri.

Kasus Ika dalam tulisan ini juga memperlihatkan adanya relasi kelas

tidak seimbang antara buruh dan majikan, manajer, penyelia, Onyik, serta *chief*. Buruh perempuan harus mengikuti, tunduk, dan patuh kepada atasan tanpa terkecuali. Falsafah perusahaan dalam dunia industri semacam itu adalah meraup keuntungan sebesar-besarnya sambil menekan segala bentuk pengeluaran. Walaupun melanggar hak-hak pekerja, pihak perusahaan selalu menggunakan pelbagai cara dan strategi yang merugikan kaum pekerja. Satu di antaranya menafsirkan secara sepihak UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menguntungkan perusahaan. Misalnya, kerja lembur dapat dilakukan setelah disetujui oleh buruh bersangkutan. Namun, perusahaan “mampu” menemukan celah dalam redaksional aturan tersebut yang tidak menyebut kata “dipaksa”. Kelemahan tersebut kemudian dimanfaatkan perusahaan dengan menekan buruh secara halus maupun kasar untuk melakukan kerja lembur.

Selain itu, pengabaian hak-hak pekerja juga terlihat pada sistem target yang diberlakukan perusahaan dengan kontrol sangat ketat serta tidak memedulikan kebutuhan dan kondisi buruh perempuan. Pelbagai bentuk hukuman akan selalu dijatuhkan kepada buruh yang tidak berhasil memenuhi target yang telah ditentukan. Hardikan dan caci-maki adalah “santapan” buruh perempuan yang gagal memenuhi target produksi. Bahkan, sebagian besar dari mereka kerap tidak bisa menikmati “hak istirahat” karena diharuskan menyelesaikan target. Pengabaian terhadap kebutuhan buruh perempuan juga tampak dalam komponen dan besaran uang transpor. Mereka menerima uang transpor reguler dan transpor kerja lembur masing-masing Rp 1.500 dan Rp 500 yang tidak pernah naik sejak 2001. Sementara itu aturan perundang-undangan hanya menyinggung soal kenaikan gaji pokok saja. Kenaikan tersebut seharusnya juga menyertakan komponen biaya transportasi, konsumsi, atau hal-hal lain sesuai dengan “harga standar” yang berlaku pada tahun berjalan.

Sikap “kelas atas” yang cenderung sewenang-wenang terhadap buruh perempuan kemungkinan besar disebabkan oleh stereotip yang telanjur berkembang di tengah masyarakat. Dalam masyarakat patriarkal, stereotip kaum perempuan adalah penurut, tidak berani melawan, penakut, dan lain-lain. Stereotip yang banyak merugikan kaum perempuan tersebut

melandasi kesewenang-wenangan perusahaan, sebagaimana kasus beberapa buruh perempuan dalam tulisan ini yang dihukum berdiri hanya karena tidak mencapai target jahitan. Namun, secara keseluruhan, buruh perempuan mampu “mengatasi” semua kendala yang merugikan mereka. Walaupun terdapat relasi kelas yang timpang, hal demikian tidak lantas menyurutkan keinginan buruh perempuan untuk selalu menyuarakan hak-hak pekerja. Mereka tetap memperjuangkannya secara personal maupun berkelompok melalui PUK. Hal tersebut pada gilirannya membutuhkan keikutsertaan aktif rekan sekerja di perusahaan bersangkutan.

“Penyadaran” semacam itu perlu pula disertai dengan upaya lain berupa transformasi pengetahuan tentang hak-hak pekerja. Hal demikian, dalam kasus Ika, sering dilakukan oleh LSM Sahaja. Pendidikan dan pelatihan tentang hak-hak pekerja juga kerap diberikan oleh beberapa serikat pekerja. Sementara PUK sendiri jarang atau bahkan tidak pernah melakukan alih-pengetahuan tentang hak-hak pekerja kepada anggotanya secara formal dan rutin. Transformasi pengetahuan di antara mereka lebih banyak dilakukan oleh individu dengan menggunakan pendekatan personal atau kasuistik. Namun, transformasi pengetahuan tentang hak-hak pekerja dalam rangka mewujudkan kesadaran buruh perempuan tidak selalu berjalan mulus. Salah satu faktor penghambat tumbuhnya kesadaran itu adalah pola kerja dalam satu bagian produksi perusahaan yang cenderung monoton; buruh perempuan setiap hari berlutut dengan mesin jahit hanya untuk “menggarap” satu potongan pakaian jadi. Selain itu, sistem target yang membuat buruh perempuan terpaku pada kerja rutin tersebut.

Pemberlakuan sistem target sangat menekan buruh perempuan secara psikis. Jumlah yang harus diselesaikan sangat banyak, sedangkan alokasi waktu yang disediakan tidak mencukupi. Bahkan, satu jam yang seharusnya dihitung 60 menit direkayasa menjadi 45 menit. Hal demikian jelas sangat tidak manusiawi. Jika dicermati lebih lanjut, sistem semacam itu mengarah pada proses dehumanisasi. Buruh perempuan diperlakukan bagai mesin atau robot yang tidak memiliki roh dan sifat kemanusiaan sama sekali. Sistem target dengan kontrol sangat ketat, dan mengandung proses dehumanisasi, otomatis menanamkan satu orientasi tertentu kepada mere-

ka. Saat orientasi pencapaian target kian menguat, buruh perempuan pun akan terobsesi dan terfokus hanya pada satu hal. Implikasi berikutnya adalah “terbelenggunya” pikiran buruh perempuan terhadap pelbagai hal, termasuk yang terkait dengan hak-hak pekerja.

Kondisi tersebut persis seperti proses *deskilling* yakni proses penurunan derajat pengetahuan dan keterampilan para pekerja akibat pemecahan alur produksi ke bagian-bagian lebih kecil yang tidak memerlukan pengalaman dan keterampilan (Indraswari dan Thamrin, 1994: 10). Proses kerja di perusahaan tempat Ika bekerja menggunakan sistem pembagian kerja tertentu yang menuntut koordinasi dan kontrol terhadap pekerja. Dalam sistem seperti itu terjadi pemisahan yang tegas antara kerja otak dan otot.<sup>13</sup> Konsep itu melihat kondisi para pekerja yang lebih banyak menggunakan “kerja otot” yang semakin lama dapat menurunkan pengetahuan mereka. Konsep itu mirip dengan pandangan feminis liberal Mary Wallstonecraft yang mengkritik bahwa tugas dan kerja perempuan yang terjebak dalam rutinitas kegiatan rumah tangga cenderung hanya berkaitan dengan *mother of care*-nya, seperti menyusui, memandikan, memberi makan anak, memasak, dan sebagainya, serta menjauhkan penggunaan daya pikir (Tong, 1998: 15-66). Sebagaimana *deskilling* konsep feminis liberal itu juga terfokus pada kerja otot atau kerja tidak menggunakan otak yang dapat menurunkan daya nalar manusia. Perbedaan di antara kedua konsep itu terletak pada proses kerjanya.

Hal lain yang juga dapat menjadi penghambat adalah sosialisasi nilai-nilai “tertentu” yang ditanam pihak keluarga, sekolah, dan masyarakat kepada buruh perempuan. Di dalam masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai patriarkal, buruh perempuan selalu dijadikan pribadi inferior yang tidak utuh. Nilai-nilai yang dibenamkan ke dalam tubuh dan pikiran kaum perempuan sejak dilahirkan adalah tidak perlu mengenyam bangku sekolah terlalu tinggi karena pada akhirnya dia tetap akan berperan sebagai

---

<sup>13</sup> Mekanisme kerja semacam ini menggunakan metode kontrol efektif *taylorism* yang dikembangkan oleh FW Taylor. Menurut Braverman (1974), itu merupakan inti dari model manajemen kapitalis.

ibu yang mengurus rumah tangga. Perempuan dianggap sebagai pribadi yang lemah dan rentan serta selalu harus dilindungi lelaki. Perempuan juga harus selalu taat pada aturan. Sosialisasi nilai-nilai tersebut menjadikan kaum perempuan harus menerima tanpa pamrih semua keputusan, aturan, dan kondisi yang sesungguhnya sangat merugikan dirinya. Nilai-nilai yang terus berlanjut di dunia kerja itu sedikit banyak memengaruhi proses penyadaran mereka dalam menyuarakan hak-hak pekerja.

Selain faktor-faktor di atas, pihak perusahaan juga berperan besar dalam menghambat proses diseminasi pengetahuan dan penyadaran akan hak-hak pekerja. Misalnya, perusahaan kerap tidak mengizinkan seorang atau sekelompok buruh yang hendak mengikuti program pendidikan dan pelatihan tentang hak-hak pekerja yang diadakan di luar lingkungan pabrik. Perusahaan memiliki banyak alasan untuk melarang mereka. Dalam kasus Ika, perusahaan beralasan bahwa kerja si buruh tidak dapat ditinggalkan begitu saja atau tidak ada yang bisa menggantikannya meski untuk sementara waktu. Secara keseluruhan masalah-masalah yang dialami dan dihadapi Ika terlihat dalam Tabel III.

**Tabel III**  
**Masalah Ika**

No.	Masalah	Keterangan
1.	Peningkatan Keterampilan melalui <i>Training</i> (magang)	<p><i>Training</i> (magang) hanya untuk kepentingan perusahaan dengan menempatkan buruh pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Buruh dalam magang-kerja tersebut tidak diberi bekal mekanisme kerja perusahaan dan hak-hak pekerja. Di samping sangat merugikan buruh perempuan, hal tersebut juga menunjukkan "posisi tawar" perusahaan yang jauh lebih besar.</p> <p>Buruh dalam <i>training</i> (magang) tersebut tidak diberi pedoman tentang bagaimana menjalankan tugas sesuai dengan posisi masing-masing. Perusahaan juga tidak memberikan bahan-bahan bacaan mengenai hak-hak pekerja.</p>
2.	Pendidikan dan Pelatihan Hak-hak Pekerja	<p>Perusahaan tidak membuka pendidikan dan pelatihan hak-hak pekerja sehingga banyak karyawan tidak memahami hak-haknya sebagai pekerja. Ketidakhahaman pekerja akan hak-haknya sangat menguntungkan perusahaan dalam "menekan dan mengeksploitasi" pekerja.</p> <p>PUK tidak pernah mengadakan pendidikan dan pelatihan hak-hak pekerja kepada anggota karena sejumlah keterbatasan dan hambatan.</p>
3.	Akses Pendidikan dan Pelatihan Hak-hak Pekerja	<p>Buruh dipersulit dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan hak-hak pekerja.</p> <p>Pendidikan dan pelatihan tidak dapat dilaksanakan dalam waktu singkat. Proses "penyadaran" buruh perempuan akan hak-haknya membutuhkan tempo cukup lama dan berlangsung terus-menerus — Ika baru memahami dan menyadari hak-haknya sebagai pekerja setelah masuk dalam pengurusan PUK.</p> <p>Serikat pekerja lebih sering membantu menyelesaikan masalah perburuhan ketimbang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan hak-hak pekerja. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan serikat pekerja terbatas untuk pengurus PUK.</p>
4.	Komponen Gaji selain Upah Pokok	<p>Kenaikan gaji pokok sesuai dengan UMR, tetapi komponen lainnya tetap. Hal tersebut tidak sesuai dengan perkembangan sekarang. Misalnya, uang transpor sejak tahun 2001 tetap sebesar Rp 1.500.</p>

No.	Masalah	Keterangan
5.	Jaminan/Asuransi Kesehatan	Buruh tidak menerima jaminan/asuransi kesehatan. Perusahaan tidak bertanggung jawab terhadap masalah kesehatan karyawannya.
6.	Kerja Lembur	Buruh perempuan tidak berdaya dan tidak berkuasa menolak kerja lembur.
7.	Sistem dan Mekanisme Kerja di dalam perusahaan	<p>Pemberlakuan sistem target yang merugikan buruh:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu lebih cepat dari waktu yang sebenarnya (1 jam dihitung 45 menit)</li> <li>• Ganjaran bagi buruh yang gagal memenuhi target (hardikan, caci-maki, dan jenis hukuman fisik lainnya)</li> <li>• Tidak ada penghargaan bagi buruh yang berhasil memenuhi target (insentif atau bonus)</li> </ul>
8.	Hak untuk Berorganisasi	<p>Perusahaan tidak terlalu mendukung keberadaan organisasi pekerja. Karena kurangnya dukungan, kegiatan dan aktivitas pekerja di dalam organisasi itu sering kali terhambat.</p> <p>Para pekerja enggan mengikuti aktivitas dan kegiatan serikat pekerja. Mereka menganggap tidak terlalu penting bergabung dalam serikat pekerja (berorganisasi).</p>
9.	Organisasi dan Perjuangan Hak-hak Pekerja	PUK menghadapi sejumlah kendala, baik dari pihak perusahaan maupun rekan sesama buruh
10.	Hak Pekerja yang belum terpenuhi	<p>Persepsi tentang hak pekerja yang belum diakomodasi perusahaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak untuk mendapatkan fasilitas air bersih dan kamar mandi/WC yang layak</li> <li>• Hak untuk mendapatkan ruang makan/istirahat</li> <li>• Hak untuk berorganisasi tanpa dihalangi perusahaan</li> <li>• Hak untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di luar lingkungan perusahaan</li> <li>• Hak untuk memperoleh jaminan/asuransi kesehatan</li> <li>• Hak untuk mendapatkan pengetahuan hak-hak pekerja dari perusahaan</li> <li>• Hak untuk memperoleh pendidikan atau pelatihan sesuai bidang masing-masing</li> <li>• Hak untuk mendapatkan gaji pokok beserta komponen lainnya sesuai standar yang berlaku</li> <li>• Hak untuk memutuskan tidak kerja lembur</li> </ul>



## Daftar Pustaka

1. <http://www.Jombang.go.id/e-gov/satKerDa/page/3517040/DATA%20WILAYAH.htm>.
2. [http://pencangkul.blogspot.com/2007\\_07\\_01\\_archive.html](http://pencangkul.blogspot.com/2007_07_01_archive.html).
3. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi — International Labor Organisation.
4. Indraswari dan Juni Thamrin, 1994. *Potret Kerja Buruh Perempuan; Tinjauan pada Agroindustri Tembakau Ekspor di Jember*. Bandung: AKATIGA.
5. Tong, Rosemarie Putnam. 1998. *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*. Boulder, Colorado, USA: Westview Press.

### III

## Kesadaran Perlindungan Kesehatan Reproduksi Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Tanjung Priok

### Pengantar

**I**ni merupakan tulisan tentang kasus seorang perempuan bernama Enong yang bekerja di salah satu perusahaan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Tanjung Priok. Tulisan ini memaparkan tentang hak-hak buruh perempuan, utamanya kesehatan reproduksi, yang kerap dilanggar pihak perusahaan, antara lain, hak cuti haid yang dapat ditukar dengan uang, buruh perempuan hamil diharuskan kerja lembur, serta pembedaan antara cuti hamil dan cuti gugur kandungan. Di samping itu, pelecehan seksual sering kali dialami buruh perempuan. Tulisan ini juga menguraikan sejumlah pelanggaran terhadap hak pekerja. Selain berada dalam posisi tawar yang lemah, sehingga terpaksa menerima, pelanggaran terhadap hak buruh perempuan dilakukan perusahaan dengan menafsirkan secara sepihak aturan perundang-perundangan yang merugikan buruh perempuan.

Tulisan ini juga memperlihatkan berbagai masalah terkait dengan kesehatan reproduksi buruh perempuan disebabkan oleh kondisi kerja di perusahaan. Buruh perempuan yang hamil sangat sulit menjaga kandung-

annya karena tetap harus bekerja, mengangkat benda-benda berat, naik turun tangga, dan bekerja lembur. Kondisi perusahaan juga banyak memengaruhi kesehatan reproduksi. Dalam tulisan ini diuraikan bagaimana buruh perempuan tidak diberi fasilitas air bersih, kamar mandi dan toilet yang memadai, ruang atau tempat makan, serta layanan kesehatan yang nyaman dan dapat diakses dengan mudah. Kesehatan reproduksi mereka juga sedikit banyak “dipengaruhi” oleh beban ganda. Buruh perempuan harus bekerja di rumah tangga sekaligus di pabrik. Walaupun demikian, buruh perempuan memiliki beberapa kiat atau strategi dalam menyikapi semua itu. Buruh perempuan biasanya minta bantuan organisasi serikat pekerja untuk menyelesaikan masalah yang terkait dengan kesehatan reproduksi mereka.

### **Latar Belakang**

Enong adalah seorang buruh pabrik garmen di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Tanjung Priok. Perempuan asal Cibadak, Kabupaten Lebak, Banten, itu dilahirkan pada 1984. Kehidupan ekonomi Banten Selatan, daerah asal Enong, berbasis pada sektor pertanian. Sebagian besar desa di daerah itu tergolong “desa tertinggal”. Kabupaten Lebak tercatat sebagai kabupaten dengan desa miskin terbanyak di Provinsi Banten dan masih menjadi “daerah binaan” Kementerian Daerah Tertinggal. Menurut data Sensus Penduduk 2000 Badan Pusat Statistik, jumlah warga miskin di kabupaten itu sekitar 400 ribu jiwa dari keseluruhan penduduk Kabupaten Lebak yang berjumlah 1.027.053 jiwa.

Kemiskinan ekonomi daerah tersebut berimplikasi pada penambahan jumlah penderita gizi buruk. Pada akhir 2005, sebanyak 2.035 anak berusia di bawah lima tahun (balita) di Kabupaten Lebak dinyatakan menderita gizi buruk (*Suara Pembaruan*, 15 Desember 2005), terbanyak dari seluruh daerah di Provinsi Banten (*Gatra*, 6 September 2006). Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak, selama tahun 2005 jumlah penderita gizi buruk di kabupaten itu mencapai 1.780 anak, turun 4,2 persen dari tahun 2004, yakni 1.859 anak. Adapun jumlah anak rawan gizi buruk karena kekurangan gizi mencapai 14.338 anak. Data dari Dinas Kesehatan

Provinsi Banten menyebutkan, jumlah penderita gizi buruk hingga Juli 2005 sebanyak 7.454 anak (*Kompas*, 15 Desember 2005).

Menurut Martua Sirait dan kawan-kawan (2004), kemiskinan masyarakat Lebak yang telah berlangsung puluhan tahun terutama disebabkan oleh semakin sempitnya lahan pertanian yang selama ini diandalkan sebagai sumber penghidupan. Bahkan, masalah rawan pangan mulai menggejala di daerah Lebak sejak tahun 1920 karena merosotnya kepemilikan lahan. Saat itu setiap keluarga memiliki lahan rata-rata seluas setengah hektar, sedangkan sekarang (1999) merosot drastis menjadi hanya 0,16 hektar. Padahal, untuk mencukupi kebutuhan pangan, setidaknya dibutuhkan rata-rata kepemilikan lahan 2 hektar per keluarga<sup>1</sup>. Selain menurunnya kepemilikan lahan, bencana kekeringan juga sering melanda lahan mereka. Gagal panen tentu berimplikasi pada kecukupan pangan keluarga (*Radar Banten*, 8 Oktober 2006). Padahal, sebagian besar masyarakat Lebak sangat bergantung hidup dari hasil pertanian dan perkebunan (*Kompas*, 12 Januari, 2001).

Merosotnya daya dukung atau sumber daya pertanian secara tidak langsung mendorong urbanisasi penduduk Lebak ke kota-kota besar untuk mencari dan bekerja di sektor non-pertanian. Enong salah seorang di antaranya. Dia anak ketiga dari enam bersaudara. Kedua kakak Enong telah menikah. Kakak perempuan tinggal di daerah Cibinong dan kakak laki-laki tinggal di daerah sekitar Jakarta Utara. Adik Enong yang perempuan bekerja sebagai buruh dan tinggal di Cibinong. Saat penelitian ini, satu adik Enong masih duduk di bangku kelas enam SD dan satu lagi usia balita. Enong tinggal bersama kedua orangtuanya di rumah berukuran 45 meter persegi. Rumah tersebut berdinding tembok dengan dua kamar tidur serta berlantai ubin dan semen. Orangtua Enong tidak memiliki lahan sawah, mereka hanya punya satu rumah tinggal sederhana dengan sedikit pekarangan.

---

<sup>1</sup> Lihat, Martua Sirait, dkk., "Resource Tenure, Kemiskinan dan Kertahanan Pangan; Suatu Pengantar Kondisi di Indonesia", makalah dipresentasikan dalam Konferensi Internasional Penguasaan Tanah dan Alam di Indonesia yang Sedang Berubah, Jakarta, Oktober 2004.

Profesi ayah Enong saat ini adalah buruh pabrik sepatu di kawasan Tangerang. Sebelumnya dia bekerja tidak tetap sebagai buruh tani dan pedagang di Rangkasbitung. Namun, tidak terlalu lama. Dia berangkat ke Jakarta untuk mencari lapangan kerja yang lebih “menjanjikan”. Saat itu Enong masih duduk di bangku sekolah dasar dan tinggal bersama saudara-saudaranya di Desa Lebak. Mereka diasuh, dibimbing, dirawat, dan dijaga oleh sang ibu. Saat ini hanya ibu, dua orang adik, dan dua anak balita keponakan Enong, yang menempati rumah tersebut.

Paman Enong adalah orang pertama yang mengikuti jejak ayahnya mencari kerja di Jakarta. Dia bekerja sebagai buruh di KBN Priok. Berikutnya kakak laki-laki Enong yang saat ini bekerja sebagai buruh di Jakarta Utara. Selanjutnya kakak perempuan dan adik Enong. Saat ini mereka bekerja sebagai buruh di kawasan Cibinong. Enong menyusul kemudian. Pada 2000, dia berangkat ke Jakarta. Menurut Enong, mencari dan bekerja di kota besar jauh lebih mudah ketimbang di desa. Di samping itu, dia tidak menyukai kerja sebagai petani. “Kerja *apaan* di desa, *masak* tani?”, kata Enong ketika ditanya mengapa memilih kerja di Jakarta. Dia mengacu pada ayahnya yang tidak bekerja di sektor pertanian. Itu menyiratkan bahwa kerja bertani tidak lagi menjadi sebuah pilihan kelompok usia muda di Lebak yang berduyun-duyun ke kota untuk mencari kerja.

Enong dan kakaknya yang perempuan tidak menamatkan sekolah formal. Mereka putus-sekolah saat duduk di bangku kelas dua SMA. Sementara adik perempuan Enong tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi setelah tamat SMP. Keterbatasan dana yang membuat mereka putus-sekolah. Saat itu (1999), keluarga mereka sangat bergantung pada penghasilan sang ayah sebagai buruh. Upah ayah Enong sekitar Rp 600.000 per bulan, sebagian disisihkan untuk menghidupi Enong bersaudara dan sebagian lagi dipakai untuk biaya hidup sang ayah yang tinggal di Jakarta. Walaupun kerap membantu perekonomian keluarga dengan menerima pesanan aneka kue, sebagian besar waktu ibu Enong lebih banyak tercurah pada urusan-urusan rumah tangga.

## Menjadi Buruh dan Menikah

Pada 1999, Enong berangkat ke Kota Jakarta. Ketiadaan dana untuk melanjutkan sekolah dan keterbatasan ekonomi keluarga agaknya mendorong Enong untuk mengikuti langkah sanak kerabat dan kebanyakan penduduk Desa Lebak. Dia memilih ke Jakarta bukan ke kota lain karena banyak anggota keluarganya yang sudah lama “menetap” di kota itu. Dia diterima sebagai karyawan salah satu restoran Jepang di bilangan Melawai, Jakarta Selatan. Enong bekerja selama satu tahun di restoran itu. Pada suatu hari Enong mendapat informasi bahwa perusahaan X yang berlokasi di KBN Tanjung Priok membuka lowongan kerja. Informasi tersebut diperoleh Enong dari salah seorang pamannya yang bekerja dan menduduki jabatan *supervisor* di perusahaan X. Informasi serupa disampaikan sang paman kepada beberapa teman Enong.

Beberapa di antara mereka, termasuk Enong, segera membuat surat lamaran kerja. Dalam benak Enong, bekerja di pabrik lebih enak ketimbang di restoran. Upah pun lebih besar dibanding gaji karyawan restoran. Enong membayangkan akan mendapat teman lebih banyak bila bekerja di pabrik ketimbang di restoran. Selain itu, posisi pamannya sebagai *supervisor* merupakan jaminan dia akan diterima dengan mudah di perusahaan tersebut. Apa yang dibayangkan Enong akhirnya menuai kenyataan. Perusahaan X menerima surat lamaran kerjanya. Dia ditempatkan di bagian *cutting* (pengguntingan kain). Tiga bulan berikutnya dia diangkat sebagai pekerja tetap.

Di perusahaan itu pula Enong bertemu dan memadu kasih dengan rekan sekerja yang berstatus buruh kontrak. Mereka merajut tali kasih hingga jenjang pernikahan pada bulan Januari 2006. Akad nikah diselenggarakan di Lebak, sedangkan resepsi pernikahan diadakan di Jakarta. Menjelang pernikahan, ibu Enong memberi beberapa nasihat kepada Enong, antara lain, peran dan posisi perempuan dalam pernikahan, istri menjadi tanggung jawab suami, istri harus patuh kepada suami, harus lebih dewasa dalam bertingkah laku, dan sebagainya. Namun demikian, Enong tidak mendapat wejangan terkait dengan soal-soal seksual dan kesehatan reproduksi. Saat ini, suami Enong bekerja sebagai buruh di sebuah per-

sahaan yang memproduksi pakaian dalam. Lokasi pabrik tempat suaminya bekerja berdekatan dengan KBN Tanjung Priok.

Enong mengaku pernah mendapat sedikit pengetahuan tentang menstruasi dari sang ibu yang ketika itu mengatakan bahwa menstruasi adalah pertanda perempuan dewasa. Artinya, perempuan dewasa wajib menjalankan sholat. Jika tidak sholat, dia akan menanggung dosa. Orangtua Enong tidak pernah memberi bekal pengetahuan atau informasi tentang soal-soal seksual kepada Enong. Dia sendiri malu dan enggan bertanya soal-soal seksual kepada orangtua atau orang lain. Pengetahuan lebih mendalam tentang masalah seksual baru diperolehnya saat bekerja di perusahaan X. Itu pun lewat film-film porno yang ditonton bersama rekan sekerja.

Setelah resepsi pernikahan, suami mengajak Enong tinggal bersama di rumah orangtuanya di Jalan Bak Air, Jakarta Utara. Rumah mertua Enong terletak di jalan kecil persimpangan Jalan Raya Pelabuhan. Lokasinya sekitar 300 meter dari pintu masuk Pelabuhan Tanjung Priok yang berdekatan dengan KBN Tanjung Priok. Di Jalan Bak Air itu banyak rumah semi-permanen yang saling menempel satu dengan lainnya, satu di antaranya rumah mertua Enong. Di situlah Enong tinggal bersama mertua dan keluarga kakak ipar yang memiliki dua orang anak. Rumah tersebut juga dijadikan tempat indekos. Kamar indekos dihuni dua orang teman sekerja Enong. Jadi, total penghuni rumah seluas 66 m<sup>2</sup> itu sepuluh orang. Meskipun tinggal bersama keluarga mertua dan kakak ipar, Enong bertanggung jawab dengan kehidupan keluarganya sendiri. Artinya, seluruh kebutuhan dan biaya hidup Enong menjadi tanggungan suami. Enong tidak bergantung pada keluarga mertua atau kakak ipar.

Rumah mertua Enong terdiri dari dua lantai. Dinding luar lantai pertama terbuat dari batu bata kasar, sedangkan bagian dalam dipoles cat tembok seadanya. Selain ruang tamu, di lantai pertama rumah itu terdapat satu kamar tidur, satu kamar mandi, dan satu dapur. Ubin keramik hanya dipasang di ruang tamu, sedangkan ruang lainnya berlantai semen. Seluruh dinding dan ubin pada lantai kedua terbuat dari kayu. Ada empat ruang di lantai itu; satu “ruang keluarga” untuk bercengkerama atau menonton acara televisi dan tiga kamar tidur. Masing-masing kamar tidur berukuran

sekitar 6 m<sup>2</sup>. Satu ditempati Enong dan suami, satu kamar tidur mertua Enong, dan satu kamar indekos dua kawan Enong. Perabotan di dalam kamar tidur Enong hanya sebuah kasur gulung, lemari kayu untuk menyimpan pakaian, satu kipas angin kecil, serta rak dan pesawat televisi warna ukuran 14 inci.

Permukiman tempat tinggal Enong terletak di antara Jalan Raya Pelabuhan dengan jalur kereta api jurusan Bogor-Stasiun Kota. Rel kereta api itu terbentang beberapa puluh meter di belakang rumah mertua Enong. Tidak jauh dari situ terhampar tanah lapang cukup luas yang biasa digunakan oleh warga sekitar sebagai tempat pembuangan sampah sementara. Di sekitar permukiman itu juga terdapat banyak warung yang menjual aneka makanan. Warung-warung tersebut merupakan salah satu sumber mata pencaharian yang diandalkan oleh sebagian warga di sekitar permukiman tersebut. Usaha sektor informal itu sangat membantu warga lainnya yang tidak “ahli” memasak. Tidak terkecuali Enong. Bila tidak sempat memasak, dia akan membeli makanan atau masakan warung setelah pulang kerja. Makanan warung tersebut biasanya disantap Enong bersama suami pada malam hari.

Menurut Enong, ada semacam pembagian kerja di dalam rumah tangganya. Selain bekerja sebagai buruh di perusahaan X, Enong juga mengerjakan beberapa pekerjaan rumah tangga, antara lain, menyiapkan makanan, mencuci piring dan perabot dapur, menyapu, mengepel lantai, dan sesekali mencuci pakaian. Suami Enong biasanya minta disediakan air minum hangat dan makanan setiap pulang kerja. Bahkan, setiap libur kerja di hari Minggu, sang suami selalu meminta Enong memasak makanan khusus untuknya. Permintaan itu harus dipenuhi. Bila Enong menolak, suami akan menuduh dia malas atau kata-kata lain yang memerahkan kuping. Hal “sepele” semacam itu biasanya akan memicu pertengkaran di antara mereka. Bahkan, mereka bisa tidak bertegur sapa selama berhari-hari akibat pertengkaran itu.

Sementara tugas “pokok” suami Enong hanya mengantar dan menjemputnya ke dan dari tempat kerja. Biasanya, dia diantar ke tempat kerja sekitar pukul tujuh pagi dan dijemput sekitar pukul setengah empat sore.



Suaminya menggunakan kendaraan sepeda motor. Namun, ada hal lain yang membedakan posisi dan peran mereka, selain pekerjaan rumah tangga. Enong harus memberitahu dan meminta izin lebih dahulu kepada suami jika ingin pergi keluar bersama teman-teman. Suami akan bertanya siapa teman-temannya dan pergi untuk tujuan apa. Suaminya selalu menaruh curiga bila Enong pergi bersama beberapa teman pria. Hal tersebut tidak berlaku sebaliknya. Suami Enong merasa bebas menjalin hubungan dengan siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan. Dia bisa pergi keluar rumah sesuka hati dengan siapa saja dan merasa tidak perlu memberitahukan, apalagi meminta izin Enong. Bahkan, suaminya bebas berkumpul dengan teman-teman menghabiskan waktu malam minggu hingga dini hari, baik di dalam maupun di luar rumah.

Sikap suami yang lebih memilih berkumpul di luar rumah bersama teman-teman sejak malam minggu hingga dini hari sering membuat Enong kesal. Di sisi lain Enong merasa tidak memiliki kebebasan lagi setelah menikah. Kendati demikian dia bisa sedikit memaklumi “ketimpangan” tersebut. Agama yang dianut Enong mengajarkan kepadanya bahwa istri harus selalu, misalnya, meminta izin terlebih dahulu kepada suami jika pergi atau meninggalkan rumah meskipun hanya ingin bertamu ke tetangga sebelah rumah. Sementara kewajiban suami adalah menafkahi istri. Setiap awal bulan suami memberikan kepada Enong uang sekitar Rp 600.000-800.000. Sisa upah bulanan suaminya setelah dipotong biaya transpor dan makan siang sang suami itu dipergunakan Enong untuk belanja sehari-hari. Sementara upah bulanan Enong hanya digunakan untuk mencukupi kebutuhannya sendiri. Sebagian lagi ditabung

### **Bekerja dan Fasilitas Kerja**

Menurut Enong, bekerja sebagai buruh di pabrik lebih “menguntungkan” ketimbang bekerja sebagai karyawan restoran. Upah yang diterima buruh pabrik pun kelihatannya lebih besar daripada upah pelayan restoran. Bila masih bekerja di restoran Enong hanya mengandalkan “uang tip” pengujung sebagai tambahan penghasilan, sedangkan bila bekerja di pabrik dia bisa memperoleh banyak tambahan penghasilan di luar gaji pokok, antara

lain, uang dari kerja lembur. Menurut Enong, status kerja seorang buruh pabrik lebih terjamin daripada karyawan restoran. Pekerja kontrak di pabrik dapat diangkat sebagai pekerja tetap. Di samping itu, relasi sosial di lingkungan pabrik lebih luas ketimbang relasi pertemanan di restoran. Walaupun demikian, Enong menyadari bahwa bekerja di pabrik bukan berarti terlepas dari berbagai persoalan. Apalagi, masalah yang muncul dari dan terkait dengan relasi buruh-pengusaha di lingkungan pabrik jauh lebih kompleks daripada di restoran.

Enong bekerja di sebuah anak perusahaan X yang memproduksi sepatu dan pakaian olah raga untuk perusahaan pemberi kontrak asal Amerika Serikat. Perusahaan X memiliki satu pabrik di Tangerang, satu di Bogor, dan tiga di KBN Tanjung Priok. Pabrik di Tangerang memproduksi sepatu olah raga, sedangkan pabrik-pabrik di KBN Tanjung Priok memproduksi sepatu atau pakaian olah raga. Enong bertugas di bagian *Quality Assurance*. Dia harus memeriksa kualitas barang secara prosedural sesuai dengan daftar yang diberikan oleh *supervisor*, antara lain, apakah barang *sample* cacat berlubang atau bernoda, jahitan yang mengerut atau terlepas, jahitan yang tidak rapi, dan sebagainya. Seluruh pemeriksaan kualitas barang dilakukan Enong sambil berdiri.

Enong bekerja setiap hari mulai pukul 07.30 sampai pukul 15.30, kecuali hari Sabtu pukul 07.30 dan berakhir pukul 12.00. Jika perusahaan dikejar tenggat waktu ekspor, buruh diharuskan kerja lembur hingga pukul 21.00. Namun, secara keseluruhan buruh tidak tahu persis bilamana harus kerja lembur karena perusahaan dapat sesuka hati menentukan waktu lembur. Misalnya, buruh tidak boleh pulang dan harus kerja lembur jika target produksi hari itu tidak tercapai. Buruh harus meminta izin *supervisor* bila tidak ingin kerja lembur. Jika alasan yang dikemukakan tidak “cukup kuat”, *supervisor* bisa memaksa buruh yang bersangkutan melanjutkan kerja lembur. Komponen upah lembur tercantum dalam slip gaji yang dibayarkan setiap tanggal 5 dan 20. Secara keseluruhan komponen upah Enong terdiri dari gaji pokok, uang transpor, uang makan, uang cuti haid, dan uang lembur, termasuk potongan pajak penghasilan Pasal 21 dan iuran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebesar 1 persen (lihat Tabel I).

**Tabel I**  
**Komponen Upah Enong**

No.	Komponen	Jumlah
1.	Gaji Pokok	Rp 860.055 (Upah Minimum Sektor Garmen dan Tekstil yang dibayar berdasarkan jumlah kehadiran)
2.	Uang Transpor	Jumlah kehadiran X Rp 1.500
3.	Uang Makan	Jumlah kehadiran X Rp 3.000
4.	Uang Lembur	Rp 4.971 per jam
5.	Uang Cuti Haid	2 hari X Rp 34.402

Perusahaan X memberlakukan gaji pokok berdasarkan Upah Minimum Sektor Garmen dan Tekstil Jakarta tahun 2006 sebesar Rp 860.055. Namun, dalam praktik, pembayaran gaji pokok dihitung berdasarkan jumlah kehadiran. Bila dalam satu bulan seorang buruh mendapat halangan yang membuatnya tidak bisa bekerja selama satu hari atau lebih, upah yang diterima pun otomatis berkurang (lihat, Tabel II). Contohnya Enong yang tidak masuk kerja karena sakit atau cuti. Gaji pokok riil yang diterimanya tentu di bawah Upah Minimum Sektor Garmen dan Tekstil.

**Tabel II**  
**Penghitungan Gaji Pokok di Tempat Enong Bekerja**

$\frac{\text{Rp. 860.055} \times \text{Jumlah kehadiran}}{25} = \text{Gaji pokok per bulan}$
Keterangan: 25 adalah jumlah hari kerja

Buruh-buruh perusahaan X berhak mendapat cuti haid selama dua hari. Namun, perusahaan “merekayasa” sedemikian rupa hak cuti haid selama dua hari itu dengan uang senilai Rp 34.402 per hari. Uang “pengganti” itu diberikan kepada buruh yang tetap masuk kerja meskipun sedang haid. Buruh dirangsang dengan uang untuk tidak mengambil hak cuti haid. Artinya, buruh yang tetap masuk kerja meski haid mendapat “upah ganda”, yakni upah harian dan uang pengganti cuti haid dua hari, sedangkan buruh

yang mengambil cuti haid hanya mendapatkan upah harian. Adanya uang pengganti cuti haid, dan agar tetap bisa masuk kerja, membuat buruh berupaya keras mengatasi rasa sakit akibat haid dengan mengonsumsi jamu atau obat-obatan penghilang rasa sakit.

Seperti diperlihatkan Tabel I, besar uang lembur tergantung pada jumlah jam kerja lembur individu buruh. Satu jam kerja lembur dihargai Rp 4.971. Bila bekerja lembur selama satu jam lebih, Enong akan memperoleh uang  $1,5 \times \text{Rp } 4.971 = \text{Rp } 7.457$ . Sementara perhitungan upah lembur untuk jam kedua hingga ketujuh berbeda: "Jumlah jam lembur  $\times 2 \times \text{Rp } 4.971$ ". Perhitungan upah lembur di pabrik tempat Enong bekerja memang agak sedikit rumit. Perusahaan menghitung *lemburan* berdasarkan jumlah jam kerja lembur, waktu lembur malam hari berbeda dengan lembur sore hari, dan kerja lembur Senin sampai Jumat berbeda dengan lembur hari Sabtu, Minggu, atau hari libur nasional. Buruh sendiri kerap mengeluhkan perhitungan lembur yang merugikan dirinya. Perusahaan kemudian mengeluarkan pedoman penghitungan lembur yang membuat buruh dapat memeriksa dan menghitung sendiri apakah upah lembur yang diterima sesuai dengan pedoman ini. Walaupun demikian, banyak rekan sekerja Enong mengalami kesulitan, atau barangkali malas, menghitung upah lembur yang seharusnya menjadi hak mereka.

Jumlah uang lembur yang diperoleh relatif besar, tetapi Enong juga mengaku sangat lelah jika harus kerja lembur berturut-turut setiap hari. Kerja rumah tangga yang menjadi "kewajibannya", seperti memasak, mencuci baju, atau menyetrika baju, sering terbengkalai. Apabila tidak teratasi, dia akan minta bantuan orang lain. Sebagian upah kerja lembur pun terpaksa disisihkan untuk mengupah buruh cuci. Sebagian lagi dibelanjakan jamu-jamuan atau makanan penambah tenaga untuk "memulihkan" dan menjaga kondisi tubuh agar tetap bugar. Bagaimanapun juga, Enong tidak dapat mengelak dari keharusan kerja lembur. Apabila menolak kerja lembur, dia pasti akan "bersiteru" dengan *supervisor* dan kawan-kawan sekerja.

Kalau lembur setiap hari lumayan, kita bisa *dapet* 1,5 juta untuk dua minggu. Akan tetapi, badan memang menjadi *remek-remek*. Kalau kita *nggak* lembur *kan* kerjaan tetap. Kasihan teman-teman. Kerjaan

kita *dikerjain* sama *temen*, ya *nggak* enak. *Lagian* izin [yang diajukan kepada] *supervisor* untuk pulang juga susah [dipenuhi], belum tentu [*supervisor*] mengizinkan.

Sebagaimana dituturkan Enong, kerja lembur tidak hanya untuk mencukupi kebutuhan ekonomi semata melainkan juga untuk menjaga tali “pertemanan”. Hal itu penting karena jika tidak ikut kerja lembur dan otomatis tidak mendapatkan uang lembur, dia akan menjadi bahan pembicaraan negatif di antara rekan sekerja. Kekesalan rekan sekerja Enong biasanya dilontarkan dengan kata-kata “*enak lo bisa pulang*”. Sindiran tersebut bisa ditafsirkan sebagai bentuk “tekanan sosial” yang membuat kerja lembur bukan sebuah pilihan yang dapat ditolak oleh buruh meski secara ekonomi menguntungkan.

Perusahaan menyediakan pelbagai fasilitas umum yang dapat dipergunakan buruh, antara lain, mushola, ruang makan, klinik, dan toilet. Namun demikian, tidak semuanya memenuhi “standar”. Toilet-toilet untuk buruh, misalnya, senantiasa menyebarkan aroma tidak sedap. Bercak-bercak kehitaman menghiasi dinding kamar kecil dan bak mandi. Air di kamar mandi dan toilet berwarna kecoklatan, berbau, dan berlendir. Keadaan tersebut akan berubah seratus delapan puluh derajat bila perusahaan kedatangan tamu “penting”. Buruh menyebut mereka *buyer*. Sebelum *buyer* datang berkunjung, perusahaan tergopoh-gopoh membenahi semua fasilitas untuk buruh. Ruang kamar mandi dan toilet dibersihkan dan air di kedua fasilitas itu pun kelihatan lebih bening.

Soal air dan toilet “tidak sehat” itu berulang kali dikeluhkan oleh organisasi serikat pekerja di dalam perusahaan tersebut. Namun demikian, tetap tidak ada perbaikan kecuali perusahaan kedatangan *buyer*. Air kamar mandi dan toilet berasal dari sebuah wadah penampung tanpa penutup yang berada di atas salah satu bangunan pabrik. Wadah tersebut sangat kotor dan mudah dimasuki air hujan. Air yang mengalir pun bercampur pasir, tanah, dan cacing-cacing kecil. Buruh menyaring air kotor itu dengan kain atau plastik. Namun, cara demikian tidak efektif. Air tetap berbau busuk dan kotor. Buruh tidak punya pilihan lain. Sebagian besar tetap “memanfaatkannya” untuk membasuh wajah dan membersihkan tubuh.

Sebagian lagi terpaksa membeli air minum dalam kemasan gelas untuk membasuh bagian tubuh setelah buang hajat kecil. Dampak negatif air kotor terlihat jelas pada kondisi kesehatan buruh. Bahkan, beberapa teman Enong terserang “keputihan” dan gatal-gatal di sekitar *vagina* yang diduga akibat membasuh dengan air kotor setelah buang hajat kecil.

Enong sendiri memakai strategi lain dalam mengatasi masalah air kotor dan kondisi toilet yang tidak sehat itu. Dia sering menggunakan kamar kecil atau toilet staf dan manajer perusahaan. Kebetulan “ruang” kerja Enong di lantai dua berdekatan dengan ruang kantor staf dan manajer. Dia bisa diam-diam pergi memanfaatkan fasilitas itu, yang “sebenarnya” tidak diperuntukkan bagi buruh. Air di kamar kecil dan toilet untuk staf relatif bening karena menggunakan sumber air PAM. Bagi Enong itu merupakan sebuah bentuk pembedaan yang diberlakukan perusahaan terhadap buruh operator dengan staf dan manajer. Buruh bisa sepenuhnya menikmati air yang bersumber dari wadah penampungan kotor, tetapi mereka dilarang keras mencicipi air bersih dari PAM yang khusus diperuntukkan bagi staf dan manajer perusahaan.

Pembedaan di antara buruh operator dengan staf dan manajer perusahaan tidak hanya dalam soal air. Fasilitas ruang atau tempat makan pun dibedakan. Staf dan manajer perusahaan memiliki ruang makan khusus di lantai tiga, sedangkan buruh tidak mempunyai ruang makan yang sama. Saat jam istirahat buruh membeli makanan dari penjual makanan yang banyak terdapat di luar tembok pabrik. Mereka makan di sembarang tempat, biasanya di pelataran parkir mobil beralas aspal atau di balik peti kemas sehingga bisa terhindar dari terik matahari. Jarak pelataran parkir dengan tempat sampah dan saluran pembuangan limbah amat sangat dekat. Kondisi tidak nyaman seperti itu membuat Enong harus cepat-cepat menyantap makan siangnya. Dia biasanya mengonsumsi “gorengan” atau nasi dengan lauk pauk yang dapat dibelinya dari para penjual makanan di sekitar pelataran pabrik. Para penjual makanan menjajakan barang jualannya di gerobak-gerobak kayu. Terkadang Enong saling menukar makanan dengan rekan sekerja. Uang yang dikeluarkan Enong setiap hari untuk makan siang sekitar Rp 4.000-5.000.

Fasilitas lain yang disediakan oleh perusahaan adalah pelayanan kesehatan berupa klinik. Jika Enong atau teman-teman merasa sakit saat sedang bekerja, mereka bisa mengunjungi dan mendapat layanan pengobatan dari klinik tersebut. Dokter jaga selalu siap menunggu kedatangan mereka. Begitu pula obat-obatan yang sebagian besar disediakan gratis untuk buruh yang membutuhkan. Akan tetapi, Enong dan sebagian besar rekan sekerja jarang mengunjungi klinik perusahaan jika merasa sakit. Buruh enggan memanfaatkan fasilitas itu karena manajemen perusahaan menerapkan pelbagai aturan yang membuat mereka seperti “pesakitan”. Sebelum diizinkan masuk ke klinik, mereka harus melewati pintu interogasi. Karena itu, apabila “hanya” sakit kepala atau nyeri haid, Enong memilih untuk lebih baik membeli obat bebas yang banyak dijual oleh rekan sekerja ketimbang berobat ke klinik.

### **Pelecehan Seksual**

Sebagian besar posisi asisten manajer dan manajer di tempat Enong bekerja adalah laki-laki. Kebanyakan beretnis Tionghoa. Buruh kerap menyapa asisten manajer dengan nama panggilan “Akoh”, sedangkan semua manajer disapa dengan “Mister”. Sebagian besar manajer berasal dari Malaysia dan Singapura. Mereka pernah bekerja di perusahaan yang sama di Malaysia. Hubungan di antara buruh dengan Akoh dan Mister terjalin cukup baik. Buruh perempuan sering bergurau dengan Akoh dan Mister, baik saat bekerja maupun jam istirahat, di antaranya, “*Kok lo nggak hamil-hamil sili? Sini gue bantuin. Kalo jadi, lo jangan bilang ama suami lo itu gara-gara gua.*” Buruh akan membalas canda berkonotasi seks tersebut dengan, “*Ogah, entar anaknya kayak Akoh*”. Biasanya si Akoh hanya tertawa mendengar jawaban itu. Canda “menjurus” tersebut memang diawali oleh perbincangan di antara buruh perempuan di sela jam istirahat menunggu bel masuk berbunyi. Mereka sering membicarakan pengalaman seks masing-masing. Pada saat seperti itu, Akoh atau Mister turut bergabung dan melempar canda berkonotasi seks.

Perusahaan X pernah memiliki seorang manajer yang sering melakukan pelecehan seksual terhadap buruh perempuan. Pelecehan tersebut

dilakukan si manajer dengan berbagai cara. Selain sengaja merapatkan badan ke tubuh buruh perempuan, si manajer terkadang meraba dan memegang bagian tubuh seorang buruh perempuan. Salah seorang buruh perempuan akhirnya mengadu ke bagian personalia perusahaan. Setelah dia mengadu, beberapa buruh perempuan yang menjadi korban pelecehan seksual si manajer juga mengadukan nasib serupa. Bagian personalia memanggil para korban dan pelakunya. Manajer berkelakuan jelek tersebut akhirnya dipecat. Namun, tidak lama setelah itu, salah seorang buruh perempuan yang menjadi korban pelecehan seksual si manajer juga mengundurkan diri, mungkin dia merasa malu dan tidak tahan dijadikan bahan perbincangan di antara rekan sekerja.

Akoh dan Mister sering bergaul dan bergurau dengan para buruh, namun bukan berarti mereka tidak dapat bertindak tegas terhadap buruh perempuan. Mereka bisa berlaku keras bahkan menjurus kasar. Kata-kata yang dilontarkan mereka pun sangat “menyeramkan”. Akoh dan Mister tidak segan-segan menghardik buruh perempuan dengan kata-kata “bodoh, *nggak* punya otak, *stupid*”. Tidak jarang mereka berteriak lantang sembari membanting sebuah benda bila menemukan seorang buruh perempuan yang dianggap melakukan sedikit kesalahan. Salah menjahit, gagal mencapai target produksi, atau datang terlambat di tempat kerja, adalah beberapa contoh kesalahan yang dimaksud. Selain berelasi dengan para manajer yang mayoritas laki-laki, buruh perempuan juga berelasi dengan satpam sehari-harinya. Perusahaan ini memiliki satpam perempuan dan laki-laki. Satpam perempuan bertugas untuk memeriksa tubuh buruh perempuan jika buruh keluar dari pabrik saat makan siang atau pulang. Hal ini diperlukan untuk meminimalisir kemungkinan barang hasil produksi dicuri. Namun, terkadang satpam laki-laki juga melakukan pemeriksaan yang sama terhadap buruh perempuan.

Selain dengan asisten manajer dan manajer, buruh perempuan juga bersinggungan dengan satuan pengamanan (satpam) perusahaan yang sangat berpihak pada kepentingan pengusaha. Satpam perempuan bertugas memeriksa tubuh buruh perempuan jika hendak keluar dari pabrik saat makan siang atau pulang kerja. Itu dilakukan untuk “meminimalisasi”



pencurian barang-barang “milik” perusahaan. Satpam laki-laki juga terkadang dilibatkan memeriksa tubuh buruh perempuan. Beberapa di antara mereka tidak bersedia membuka pintu gerbang pabrik saat buruh hendak buang air kecil. Bahkan, pintu gerbang pabrik selalu ditutup sebelum waktu kerja dimulai. Satpam langsung melapor ke manajemen perusahaan bila “berhasil” menangkap basah seorang buruh yang mencuri barang milik perusahaan. Buruh bersangkutan biasanya langsung dipecat. Hubungan antara buruh dan satpam perusahaan memang tidak akrab. Bahkan, satpam laki-laki usil yang mencoba meraba tubuh buruh perempuan yang diperiksa saat pulang kerja, biasanya akan “dihajar” oleh para buruh.

Enong berkisah bahwa dahulu ada seorang satpam laki-laki yang sangat berkuasa di daerah Pelabuhan Tanjung Priok. Dia anggota salah satu gerombolan preman daerah itu. Dia sering mengganggu dan menggoda buruh-buruh perempuan di tempat Enong bekerja. Suatu ketika, satpam tersebut mengajak, atau lebih tepat memaksa, seorang buruh perempuan untuk melakukan hubungan seks sepulang kerja lembur di mobil boks perusahaan. Kelakuan bejat si satpam diketahui oleh pimpinan perusahaan X. Sebelum dipecat, satpam tersebut sempat mengancam pimpinan perusahaan X dan meminta sejumlah uang. Perusahaan memenuhi permintaannya. Sementara, buruh perempuan yang dipaksa melakukan hubungan seks masih bekerja di perusahaan X.

### **Keguguran**

Enong menikah awal Januari 2006 dan hamil empat bulan kemudian. Dia mengetahui kehamilannya setelah dua minggu terlambat haid. Dia heran tidak mendapat haid pada tanggal seharusnya. Setelah satu minggu tidak kunjung haid, dia membeli *test pack* dan hasilnya negatif. Beberapa hari kemudian dia kembali membeli *test pack*. Hasilnya positif. Suaminya tidak yakin dan meminta Enong untuk membeli *test pack* sekali lagi. Suaminya percaya dan senang saat Enong menunjukkan hasil uji-kehamilan terakhir itu. Kehamilan Enong agak terlambat dibanding rekan sekerjanya yang rata-rata hamil setelah satu bulan menikah. Namun, sebagian rekan sekerja menduga Enong sengaja menunda kehamilan. Dia dan suaminya justru

risau mengapa masuk bulan keempat perkawinan belum ada tanda-tanda kehamilan. Enong pribadi sesungguhnya tidak terlalu memedulikan pertanyaan teman atau keluarganya. Menurut Enong, Tuhan mungkin belum memberi kesempatan kepadanya untuk hamil. Sang suami sendiri tidak pernah menyalahkan Enong, meskipun dia kerap menghindar jika ditanya mengapa Enong belum hamil,

Joko (suami Enong) itu lebih sensitif dari *gue kalo* ditanya orang-orang kenapa belum hamil. Ya wajar *aja* laki-laki pasti punya perasaan minder karena takut dikira *nggak 'tokcer'* sampai istrinya *nggak* hamil-hamil. Karena *kan* teman-teman Joko istrinya *udah* pada hamil jadi *kalo ngumpul* misalnya cerita si anu baru kawin istrinya *udah* hamil, wah *'tokcer'* juga *tuh*. Jadi, *kalo* Joko ditanya, dia itu langsung diam, cemberut, *bete* kali.

Suami Enong amat sangat senang tatkala mengetahui Enong hamil. Kabar gembira itu segera disampaikannya kepada sanak kerabat dan teman-temannya. Akan tetapi, kegembiraan tersebut hanya berlangsung sejenak. Dua minggu setelah menunjukkan tanda-tanda kehamilan Enong mengalami *flek*. Dia heran dan menceritakan masalah itu kepada teman sekerja. Mereka menyarankan Enong untuk segera memeriksakan diri ke bidan. Namun, karena tidak memiliki alat khusus untuk mengobati *flek* hamil muda, bidan menganjurkan Enong memeriksakan diri ke rumah sakit. Saat itu Enong tidak tahu alat khusus apa yang dimaksud. Dia mencoba “berobat” ke dokter umum yang kemudian merujuknya ke dokter kandungan. Saat itulah Enong mengetahui bahwa alat khusus yang dimaksud bidan adalah Ultrasonografi (USG). Dia berangkat memeriksakan diri ke dokter kandungan di sebuah rumah sakit swasta di Jakarta Utara. Namun, Enong sangat terkejut ketika diharuskan membayar puluhan ribu rupiah untuk biaya dokter dan administrasi. Saat pertama pergi ke dokter kandungan di rumah sakit swasta, ia sangat kaget ketika diminta membayar uang sebesar Rp. 60.000,- untuk biaya dokter dan administrasi.

Waktu itu *gue* diminta bayar enam puluh ribu rupiah, *gue* pikir salah *denger* jadi *nanya* berapa Mbak, enam ribu? Terus dijawab enam puluh ribu. *Kirain* salah *denger*, jadi tanya lagi. *Nggak* tahunya enam puluh ribu! Waduh langsung deg-degan takut duit yang ada di dompet *nggak* cukup. Jadi, *ngitung* duit sambil mikir cukup *nggak* ya, cukup *nggak* ya. Alhamdulillah duitnya cukup.

Memeriksa diri ke dokter spesialis kandungan di rumah sakit swasta merupakan pengalaman baru bagi Enong. Sebelumnya dia tidak mengetahui bahwa berobat ke dokter spesialis butuh biaya relatif besar. Untuk total biaya dokter, USG, dan administrasi, dia harus mengeluarkan uang Rp 140.000, belum termasuk satu jenis obat yang harus “ditebus” senilai Rp 50.000. Jadi, total uang yang harus dikeluarkan untuk setiap kali “periksa kehamilan” sekitar Rp 200.000. Tabungan Enong dan suaminya terkuras habis karena dia harus bolak-balik ke dokter satu minggu sekali selama hampir dua bulan. Enong rutin ke dokter agar janin yang dikandung dapat terus terpantau. Dia disuntik dan diberi obat untuk menahan agar janin tetap berada di dalam rahim. Dokter hanya berpesan kepada Enong agar melakukan “kontrol” secara teratur dan meminum obat. Sang suami selalu menemani dan mengantarnya berobat, ke bidan, hingga ke dokter kandungan. Menurut Enong, suami wajib menemani dan mengantar istri yang sedang hamil.

Saat memeriksa diri ke dokter kandungan di rumah sakit, Enong tidak menyebut tempatnya bekerja dan jenis pekerjaan yang ditekuni. Dokter sempat menyarankan kepada Enong untuk berhenti bekerja sementara waktu dan beristirahat di rumah. Enong saat itu masih mengalami “pendarahan”. Enong menjawab bahwa jika berhenti bekerja sementara waktu dia tidak akan sanggup untuk berobat. Tanpa diminta dokter tersebut memberi kepada Enong secarik “surat istirahat kerja” selama empat hari. Namun, Enong mengabaikan surat itu. Dia tetap bekerja seperti biasa di bagian QA perusahaan X. Kerja sambil berdiri dan mengangkat beberapa barang contoh tentu amat sangat melelahkan bagi seorang perempuan yang hamil muda. Apalagi, dia masih sering naik-turun tangga dan kerja lembur hingga pukul sembilan malam mengejar target produksi ekspor

untuk Piala Dunia 2006.<sup>2</sup> Beberapa rekan sekerja yang mengetahui kehamilan Enong biasanya melarang dia mengangkat barang-barang berat.

Bolak-balik memeriksakan diri ke dokter dan besarnya biaya berobat membuat Enong nyaris putus asa. Hal tersebut ditumpahkannya kepada rekan sekerja. Untuk “membesarkan” hatinya, salah seorang teman menyarankan Enong untuk sering mengajak “bicara” jabang bayi di dalam kandungan agar jangan menyusahkan orangtua. Enong mengikuti saran itu,

De, (sambil mengelus perut yang mulai membesar – *red*) ini Mama, kalau Ade *udah* tidak betah di dalam, keluar *aja*, Mama dan Papa ikhlas *kok*, tapi jangan seperti ini, jangan menyusahkan Mama dan Papa. (Saat bercerita mata Enong berkaca-kaca, *red*)

Satu minggu setelah itu, menjelang maghrib, Enong mengalami pendarahan (lagi). Dia keguguran. Enong sempat terpukul. Kejadian tersebut berlangsung saat dia hendak buang air kecil. Perut terasa sangat mulas dan perih di bagian vagina. Keluar darah sangat banyak seperti menstruasi. Saat melihat darah tersebut, tubuhnya lemas, khawatir, dan keluar keringat dingin. Enong menduga bayi yang dikandungnya akan segera keluar. Sang suami bergegas mengantar Enong ke dokter. Saat di USG, dokter mengatakan bahwa sebagian janinnya telah keluar. Enong menyaksikan sendiri gambar janinnya di layar USG yang tidak berbentuk seperti biasanya. Sebagian badan janin sudah “lenyap”. Menurut dokter, dia harus menjalani kuretase untuk mengeluarkan sisa janin.<sup>3</sup> Bila sisa janin tetap berada di dalam rahim, kemungkinan besar Enong dapat terkena komplikasi.

---

<sup>2</sup> Berdasarkan Konvensi ILO 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Rekomendasi ILO No 164 Tahun 1981, perusahaan harus memperbaiki dan menjaga kondisi fisik, mental, dan sosial buruh di semua bidang pekerjaan; mencegah efek buruk pada kesehatan buruh akibat kondisi kerja, melindungi buruh dari risiko di tempat kerja yang dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kesehatan, menciptakan dan menjaga lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan fisik dan mental buruh.

<sup>3</sup> Menurut dr RBontowiryo HP, spesialis kebidanan dan penyakit kandungan dari RS Ibu dan Anak Harapan Kita, Jakarta, hal pertama yang perlu dicermati adalah indikasi keguguran. Jika melihat gejala berupa bercak merah dibarengi rasa mulas, segera ke dokter. Dengan penanganan dini, baik dengan pemberian obat maupun istirahat total, keguguran bisa dihindari. Jika kehamilan

Enong mengikuti saran itu. Dia memilih kuretase di rumah sakit di Lebak, Banten. Selain rasa takut dan khawatir karena itu merupakan pengalaman pertama, pertimbangan lain yang membuat Enong memilih kuretase di Lebak adalah supaya dekat dengan kedua orangtuanya, khususnya sang ibu. Perempuan setelah dikuret tentu membutuhkan perawatan khusus. Enong merasa tidak ada yang dapat merawat dan menjaganya bila tetap tinggal di rumah mertua. Suami tidak bisa merawat Enong, selain tidak mengerti juga karena dia harus bekerja mencari nafkah. Sementara ibu mertua Enong sakit-sakitan dan tidak dapat berjalan. Begitu pula kakak ipar Enong yang sibuk mengurus dua anaknya yang masih kecil. Suami mengantar Enong ke rumah orangtuanya di Lebak, namun tidak bisa menemaninya saat menjalani kuretase di rumah sakit. Enong sendiri tidak keberatan karena “paham” suaminya tidak bisa meninggalkan pekerjaan. Dia merasa lebih nyaman bila sang ibu yang mendampinginya di rumah sakit. Kuretase Enong menghabiskan biaya Rp 1.500.000. Dia meminjam uang seorang teman untuk melunasi sebagian dari biaya kuretase tersebut.

Pada awalnya Enong sangat takut ketika hendak dikuret. Dia banyak mendengar cerita dari teman-temannya bahwa kuretase itu amat sangat sakit. Malam hari sebelum dikuret seorang dokter mencoba memasukkan

---

tidak bisa dipertahankan, tindakan yang dilakukan dokter kemudian yaitu kuretase. Jika itu keguguran pertama, penanganan harus benar-benar bersih. Bila tidak, kehamilan berikutnya menjadi sulit. Menurut Ontowiryo, jaringan yang tertinggal biasanya disebabkan oleh kuretase yang tidak bersih. Pada kondisi demikian, otak akan selalu menerima sinyal bahwa perempuan tersebut masih mengandung. Akibatnya, sel telur “enggan” tumbuh. Supaya dapat kembali hamil, dia harus menjalani kuretase ulang untuk membuang jaringan yang tertinggal. Dengan demikian diharapkan sel telur akan tumbuh subur. Jika dibersihkan sekadarnya, misalnya, dengan jari tangan, justru akan memunculkan masalah lain. Selain jaringan tetap tertinggal juga mengakibatkan infeksi. Sementara menurut dr Bharoto Winardi Soeprono, SpOG, ada tiga faktor yang dapat menyebabkan abortus, yaitu (1) produk kehamilan, (2) kesehatan ibu, (3) alat reproduksi. Dokter hanya bisa mencari faktor penyebab keguguran, tetapi bukan penyebab pasti keguguran itu. Aktivitas fisik berlebihan yang selama ini dianggap sebagai penyebab keguguran “hanya” memberi kontribusi kecil. Namun demikian perempuan hamil harus cukup istirahat dengan tidur (8 jam) sehari dan berbaring sekitar satu jam di siang hari; lihat, *Kompas*, 21 September 2005

sebutir obat panjang ke dalam vagina Enong. Namun, karena dicekam rasa takut luar biasa, vaginanya mengerut dan obat tersebut berulang kali gagal masuk. Dokter mengambil sebuah alat untuk memasukkan obat tersebut ke dalam vagina Enong, “Rasanya seperti disodok hingga ke ulu hati dan nyeri”. Menurut dokter, obat tersebut berfungsi melunakkan dinding rahim, sehingga akan mempermudah pengambilan janin yang tersisa di dalam rahim. Setelah diberi obat, darah Enong diambil dua kali. Dia tidak tahu untuk apa dan mengapa darahnya diambil sebanyak itu. Dia juga diinfus sehingga tidak dapat bergerak dengan bebas. Enong dikuret keesokan hari. Dia dibius lokal dan masih bisa melihat serta mendengar. Namun, dokter menyarankan Enong memejamkan mata dan tidur. Setelah proses kuretase selesai, Enong dibangunkan. Saat itu, selain perut terasa sangat nyeri seperti diaduk-aduk, Enong merasa bagian vaginanya amat sangat perih.

Sepulang dari rumah sakit Enong tinggal di rumah orangtuanya selama dua minggu untuk proses pemulihan pascakeguguran. Dia diberitahu sang ibu bahwa seorang perempuan usai melahirkan atau keguguran tidak boleh banyak bergerak atau mengangkat barang-barang berat. Enong dilarang mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Ibu Enong yang melayani segala kebutuhannya, mulai dari menyediakan makanan hingga mencuci pakaian. “Kerja” Enong hanya makan, minum, tidur, dan kadang kala bercengkerama dengan beberapa teman atau dengan salah seorang bibinya yang berdekatan dengan rumah orangtua Enong. Pada awalnya, Enong bingung mengapa darah yang keluar setelah dia menjalani kuretase tak kunjung berhenti. Ibunya menganjurkan agar minum jamu usai bersalin Nyonya Meneer yang dapat mempercepat pemulihan rahimnya. Dia juga disuruh mengenakan *stagen* supaya rahimnya tidak “turun”. Agar darah yang keluar tidak berbau amis, sang ibu melarang Enong makan *seafood* dan telur.

Satu minggu setelah kuretase, Enong “kontrol” ke dokter ditemani sang ibu. Enong diharuskan mengonsumsi obat-obatan. Namun, Enong tidak tahu jenis obat yang diminumnya. Dia hanya menuruti apa yang dikatakan sang ibu dan dokter. Enong sempat menanyakan masalah darah yang banyak keluar dari tubuhnya. Dokter menjelaskan bahwa itu normal

sebagaimana layaknya perempuan usai melahirkan yang masih mengeluarkan darah selama empat puluh hari. Jika sudah berhenti, Enong disarankan ber-Keluarga Berencana (KB). Dokter meminta Enong menunda kehamilan selama satu tahun, sedangkan sang ibu menyarankan Enong ber-KB selama satu setengah tahun. Menurut dokter, jika dia hamil sementara rahimnya masih lemah, kemungkinan besar dia dapat kembali mengalami keguguran.

Sang ibu yang menyarankan Enong menunda kehamilan selama satu setengah tahun agaknya lebih memprioritaskan kesehatan Enong ketimbang memperoleh cucu baru. Ibu Enong memang telah memiliki cucu dari kakak Enong. Begitu pula suami Enong. Walaupun tidak menyalahkan Enong, terbersit perasaan sedih karena perjuangan dalam mempertahankan bayi dalam kandungan Enong berakhir dengan “sia-sia”. Kedua mertua Enong juga tidak terlalu galau dengan keguguran yang dialami Enong. Mertua Enong yang perempuan sakit-sakitan dan sudah tidak dapat berjalan serta jarang berbicara dan memperhatikan anak maupun cucu-cucu yang tinggal bersamanya. Ayah mertua Enong juga tidak mengatakan hal apa pun tentang keguguran yang dialaminya. Empat orang kakak ipar Enong juga tidak ada yang kecewa atau menyalahkan Enong. Hubungan Enong dengan mereka memang sangat akrab. Namun demikian, perasaan Enong pada awal mengalami keguguran bercampur-aduk. Di satu sisi dia sangat sedih, tetapi di sisi lain merasa lepas dari beban biaya yang harus ditanggung untuk menyelamatkan janinnya,

Bingung campur-campur rasanya, antara sedih kehilangan bayi tapi juga lega karena lepas dari beban, harus ke dokter, *ngeluar-in* uang, *mana udah nggak* punya uang lagi. Tapi dokternya sendiri juga bilang dari pertama Enong datang dia *udah tau* kalau Enong bakal keguguran. Jadi, ya sudah, mungkin belum dipercaya *aja* sama Tuhan untuk punya anak.

Enong mempertimbangkan dan menerima saran dokter dan ibunya berkaitan dengan masalah Keluarga Berencana. Enong pergi ke bidan dekat rumah dan mengatakan bahwa dia telah menjalani kuretase dan dilarang

hamil selama satu tahun. Enong juga menjelaskan bahwa dia belum memiliki anak. Bidan hanya menyarankan Enong untuk memakai KB suntik, tetapi tidak menjelaskan “kelebihan” dan “kekurangan” KB suntik. Bidan juga tidak menjelaskan jenis-jenis KB suntik. Enong tidak memilih KB spiral karena menurut informasi yang diperoleh dari teman sekerja di perusahaan X peranakan perempuan yang memakai alat KB itu bisa menjadi “kering”. Enong sendiri pernah menyaksikan seorang teman sekerja yang sulit mendapatkan anak meski alat KB spiral yang dipakainya sudah dilepas. Sementara efek samping pil KB, menurut Enong, adalah munculnya *flek* di wajah. Enong akhirnya memutuskan memakai KB suntik setiap satu bulan sekali.<sup>4</sup> Jika disuntik per tiga bulan, dia khawatir “lupa” karena jaraknya terlalu lama. Setelah disuntik, bidan memberi selebaran kartu berisi jadwal mengenai kapan Enong harus disuntik ulang. Bidan berpesan agar Enong mematuhi jadwal itu. Jika terlambat disuntik, dia dapat hamil kembali. Enong tidak tahu bagaimana sang bidan membuat jadwal suntik itu. Biaya sekali suntik Rp 15.000.

Satu bulan setelah menjalani KB suntik, Enong kembali mengalami perdarahan selama dua minggu. Setelah berhenti mengeluarkan darah, dia melanjutkan KB suntik. Namun, tidak lama setelah itu, dia kembali mengalami perdarahan selama satu bulan. Enong mengunjungi seorang dokter yang menyatakan bahwa kuretase yang pernah dijalannya kemungkinan besar tidak bersih. Setelah menghabiskan sejumlah obat, Enong diminta kembali memeriksakan diri ke dokter. Rahimnya hendak di-USG ulang. Bila masih terdapat sisa janin di dalam rahim, dokter menyarankan agar Enong menjalani kuretase ulang. “Beruntung” dalam USG tersebut

---

<sup>4</sup> Kontrasepsi suntik mengandung hormon sintetik setiap 3 bulan (Depoprovera), setiap 10 minggu (Norgest), dan setiap bulan (Cyclofem). Kontrasepsi suntik tidak mengganggu produksi ASI. Pemakaian hormon sintetik dapat mengurangi rasa nyeri dan keluaran darah haid. Efek samping hormon tersebut, tubuh menjadi gemuk karena nafsu makan bertambah. Lapisan lendir rahim juga menjadi tipis sehingga haid sedikit, hanya bercak, atau tidak haid sama sekali. Selain itu, kontrasepsi suntik membuat perdarahan tidak menentu. Tingkat kegagalan alat kontrasepsi suntik 3-5 wanita hamil dari setiap 1.000 pasangan dalam satu tahun; lihat, dr Andon Hestiantoro, SpOG, “Mengenal Lebih Dalam Alat Kontrasepsi”, dalam [www.kafka.web.id](http://www.kafka.web.id)



tidak ditemukan adanya sisa janin. Enong mengatasinya dengan lebih banyak beristirahat. Dia kembali bekerja setelah satu bulan mengalami keguguran. Keguguran tersebut agaknya merupakan hikmah tersendiri bagi Enong. Dia mengaku tidak siap memiliki seorang anak. Selain bingung siapa yang dapat mengasuh, dia merasa tidak mungkin merawat anak sambil bekerja di luar rumah; “kerja rangkap” yang sangat melelahkan. Enong tidak ingin berhenti bekerja hanya karena harus mengasuh seorang anak. Menurut Enong, perempuan zaman sekarang harus bekerja. Uang yang diperoleh dapat digunakan untuk membeli barang yang diinginkan tanpa harus meminta suami. Di samping itu, suami tidak bisa bertindak sewenang-wenang terhadap istri yang membantu mencari nafkah,

Kalau kita kerja, anak pasti diurus orang lain. Kalau kita pulang, anaknya *kan* kita ambil. Pulang kerja pasti *ngurus* anak; *mandiin*, *nyuapin*, *nidurin*. Belum lagi kalau malam bangun atau bapaknya yang bangun. Jadi, kalau dihitung-hitung perempuan lebih banyak kerjanya, *kalo* laki-laki cuma *ngurusin* diri sendiri!

Walaupun beban kerja rumah tangga yang dipikul seorang perempuan lebih banyak ketimbang laki-laki, Enong tetap menganggap perempuan harus bekerja di luar rumah. Dilema tersebut memang tidak membuat Enong larut dalam kebimbangan. Dia justru menatap masa depan dengan penuh optimis karena usianya masih muda. Dia masih dapat menunda keinginan untuk memperoleh seorang anak dengan lebih memperhatikan pemulihan rahim yang membutuhkan waktu selama satu tahun atau lebih,

Ah, *gue* masih muda ini, *kan* masih 22 tahun, masih banyak kesempatan, masih senang main, gampang nanti-nanti *aja*. Kalau *gue* udah 29 tahun *gitu* baru panik, *gimana kalo* nanti *nggak* punya anak. Indra sih *pengen* punya anak *cepat*, tapi *kan* *nggak* boleh. Kata Ibu Enong juga *nggak* usah punya anak *sampe* satu setengah tahun.

Pernyataan tersebut jelas memperlihatkan kemampuan Enong dalam mengatasi keguguran yang dialami. Itu tidak hanya mencakup aspek fisik

saja (mampu menjaga kesehatan rahim dengan menunda kehamilan selama satu tahun), melainkan juga aspek psikologis (mampu mengembalikan rasa optimis terhadap kesehatan reproduksi).

Setelah sekitar dua minggu berada di rumah orangtua, Enong meminta suami menjemputnya. Dia ingin kembali ke rumah mertua di Jakarta. Selain merasa sudah sehat dan bosan di lingkungan kampung, Enong telah “kehabisan” uang. Setelah beristirahat tiga minggu akibat keguguran, Enong datang ke perusahaan tempatnya bekerja dan menanyakan upah yang seharusnya diterima. Namun, bagian personalia menyatakan bahwa Enong tidak berhak mendapatkan upah karena satu bulan sebelumnya tidak masuk kerja. Enong menjelaskan tidak bisa masuk kerja karena keguguran. Bagian personalia minta sejumlah bukti di antaranya surat keterangan dokter. Bukti-bukti tersebut diserahkan Enong keesokan hari. Namun, bagian personalia menampik bukti-bukti itu sembari menegaskan bahwa UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mewajibkan perusahaan membayar upah buruh yang sakit karena keguguran kandungan. Pasal 82 ayat 2 undang-undang tersebut memang hanya menyebut soal “pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”. Alih-alih mendapatkan upah Enong diminta kembali bekerja seperti sediakala. Jika tidak masuk kerja, dia tidak akan memperoleh upah.

### **Hak Cuti Gugur Kandungan**

Sikap perusahaan yang membedakan cuti gugur kandungan dengan cuti melahirkan amat merisaukan Enong. Rekan sekerja menyarankan Enong untuk minta bantuan organisasi serikat pekerja melalui PUK. Namun, pihak PUK mengajukan sejumlah persyaratan, antara lain, Enong harus menjadi anggota serikat pekerja terlebih dahulu jika ingin dibantu memperjuangkan haknya agar mendapat upah selama menjalani cuti gugur kandungan. Dia mendaftar menjadi anggota serikat pekerja dengan mengisi formulir pendaftaran dan membayar uang lima belas ribu rupiah. Setelah itu, Enong diminta menulis surat ditujukan kepada pengurus PUK tentang

kasus yang menimpanya berikut kronologi peristiwa mulai dari keguguran hingga dia berhadapan dengan bagian personalia untuk meminta upah. Enong harus dua kali menulis surat karena surat pertama yang dititipkan kepada salah seorang pengurus PUK tidak “sampai” ke tangan ketua PUK. Enong diminta datang ke kantor Dewan Pimpinan Daerah (DPD) serikat pekerja untuk menemui beberapa pengurus serikat pekerja.

Enong mendatangi kantor yang dimaksud bersama sang suami. Enong membeberkan secara kronologis peristiwa keguguran yang dialami sampai perlakuan bagian personalia perusahaan saat dia meminta upah. Enong minta bantuan serikat pekerja agar upahnya segera dibayar. Pengurus serikat pekerja yang ditemui Enong menjelaskan bahwa cuti keguguran kandungan yang dimaksud dalam UU No 13/2003 adalah hak cuti satu setengah bulan dengan tetap mendapat gaji. Pengusaha yang melanggar aturan tersebut dapat dihukum pidana dan masuk penjara. Pengurus serikat pekerja berjanji akan mengirim surat dan meminta perusahaan X memenuhi semua hak Enong. Namun, serikat pekerja tidak menjanjikan upah Enong bisa dibayar penuh. Menurut pengurus serikat pekerja, pengusaha sering kali melanggar hak-hak pekerja. Misalnya, hak cuti haid yang pernah diperjuangkan oleh buruh sebuah pabrik garmen. Menurut pihak serikat pekerja, karena perusahaan tidak mau memberikan hak cuti haid, kasus tersebut diadvokasi sampai tingkat menteri tenaga kerja dan menteri pemberdayaan perempuan. Kementerian Pemberdayaan Perempuan mendesak perusahaan tersebut agar memberikan cuti haid, namun perusahaan tetap tidak memberikan hak itu. Bahkan, ketua PUK yang memperjuangkan hak cuti haid itu “dirumahkan” selama enam bulan dan diintimidasi bagian personalia perusahaan itu. Menurut pengurus serikat pekerja, pengusaha lebih baik memberi amplop kepada oknum petugas Depnakertrans ketimbang memberi cuti haid kepada buruh.

Saat menghadap pengurus serikat pekerja untuk minta bantuan agar upahnya dibayarkan, hak cuti gugur kandungan Enong masih tersisa sekitar dua minggu. Namun, Enong tidak dapat memanfaatkan sisa hak cutinya itu karena perusahaan mengharuskannya kembali bekerja. Sebenarnya Enong bisa mengambil hak cuti yang tersisa, namun bagian personalia

mensyaratkan dia harus melampirkan surat izin istirahat dari dokter kandungan atau bidan,

Kalau kamu masih ingin cuti hingga hak cuti habis, kamu harus menyediakan surat dokter lagi dari dokter yang pertama ketika gugur kandungan. Surat tersebut harus menerangkan bahwa kamu masih harus istirahat hingga sisa cuti berakhir. Jika tidak ada surat tersebut, maka kamu harus masuk kerja. Kalau tidak masuk, kamu tidak akan diberi gaji.

Setelah kembali bekerja, bagian personalia tetap tidak membayar upah Enong. Dia mengonsultasikan masalah itu ke PUK dan serikat pekerja. Oleh pengurus serikat pekerja Enong diminta tidak masuk kerja sampai hak cuti gugur kandungan selama satu setengah bulan selesai. Pengurus serikat pekerja mengatakan bahwa Enong harus menempuh jalan seperti itu agar tetap konsisten dalam memperjuangkan hak cuti gugur kandungan sesuai dengan aturan perundang-undangan. Hal tersebut juga dilakukan untuk menghindari “pertanyaan” pihak perusahaan bahwa serikat pekerja hanya mencari masalah karena buruh bersangkutan justru ingin masuk kerja dan tidak mau mengambil hak cuti yang tersisa. “Saran” DPD serikat pekerja dituruti Enong. Dia mengambil cuti kerja genap satu bulan meskipun khawatir gajinya tidak akan dibayar pihak perusahaan. Sementara uang tabungannya sudah terkuras habis untuk biaya kuretase. Sebuah dilema sangat berat bagi Enong. Di satu sisi dia merasa hak cuti gugur kandungannya harus tetap diperjuangkan dengan konsisten, sedangkan di sisi lain dia cemas gajinya tidak akan dibayar. Enong akhirnya memilih kembali bekerja.

*Pas udah sebulan keguguran, gue masuk kerja lagi. Abis bete lagi di rumah, paling ngerjain kerjaan rumah tangga: masak, nyuci, beberes, kalo siang cuma sama mertua, malas banget. Udah gitu nggak ketemu temen, kalo ketemu temen kan bisa cerita-cerita. Mau jalan-jalan juga nggak punya duit. Gaji juga belum tentu dibayar, kalo nggak dibayar gimana?*

Masuk kerja sebelum masa cuti berakhir sebenarnya “melanggar” kesepakatan Enong dengan pihak serikat pekerja. Enong sendiri berharap pengurus serikat pekerja tidak tahu bahwa dia telah melanggar kesepakatan itu. Pengurus serikat pekerja memang sering berkata lantang kepadanya. Bahkan, tidak jarang kata-kata yang diucapkan membuat telinga Enong “panas”.<sup>5</sup> Dia sendiri pernah punya pengalaman tidak menyenangkan saat berhadapan dengan pengurus serikat pekerja. Ketika baru menjadi anggota serikat pekerja, dia ditanya oleh pengurus serikat pekerja. Salah seorang di antara mereka menjelaskan tentang syarat-syarat keanggotaan serta iuran anggota. Enong mengaku telah membayar uang iuran, tetapi dibantah oleh pengurus itu sambil memperlihatkan catatan tentang iuran buruh. Enong mengatakan pembayarannya dapat dilihat pada catatan tersebut. Namun, pengurus tersebut malah menjawab bahwa iuran individu buruh tidak terlalu berarti karena pada kenyataannya organisasi serikat pekerja yang harus selalu *nombok* untuk mengurus kasus-kasus buruh.

Menurut pengurus serikat pekerja, kasus hak cuti gugur kandungan Enong sebenarnya dapat diselesaikan dengan mudah melalui *buyer* “A” perusahaan X, yang kebetulan teman dekat pengurus itu. Pengurus serikat pekerja tersebut menceritakan bahwa dia pernah menangani kasus dua orang buruh perempuan perusahaan X yang di-PHK. Namun, setelah salah satu *buyer* menekan perusahaan X, kedua buruh tersebut dipekerjakan kembali. Enong dapat dipertemukan dengan *buyer* perusahaan X melalui telepon dan bisa bercerita panjang lebar kepadanya tentang upah yang tidak dibayarkan saat menjalani cuti gugur kandungan. Pengurus serikat pekerja itu berusaha meyakinkan Enong bahwa sang *buyer* dapat menyelesaikan masalahnya. Namun, Enong diharuskan mencari dan mengajak sepuluh orang teman untuk didaftarkan menjadi anggota serikat pekerja.

---

<sup>5</sup> Enong dan rekan sekerja menyayangkan sikap semacam itu. Hal itu pula yang membuat Enong segan mengunjungi kantor serikat pekerja atau terlibat aktif dalam kegiatan organisasi serikat pekerja. Dia tidak berkunjung ke kantor serikat pekerja terkecuali ada kasus yang menyimpannya. Peneliti sendiri berkenalan dengan Enong melalui salah seorang pengurus serikat pekerja. Selain memberi akses kepada peneliti untuk berkenalan dengan sejumlah buruh, pengurus serikat pekerja itu juga “mengizinkan” peneliti mengobservasi beberapa pabrik.

Menurut sang pengurus serikat pekerja, itu merupakan salah satu pembelajaran bagi buruh yang selalu mendatangi serikat pekerja bila muncul kasus. Buruh harus ikut berpartisipasi dalam membesarkan serikat pekerja.

Pada awalnya Enong menolak “strategi” yang ditawarkan oleh pengurus serikat pekerja tersebut, tetapi berjanji akan mencari beberapa teman untuk didaftarkan sebagai anggota serikat pekerja. Dia memilih mengirim surat kepada perusahaan menanyakan upahnya yang belum dibayar. Jika perusahaan tidak menanggapi, dia akan menggunakan strategi itu, meminta bantuan *buyer*. Pada saat itu Enong tidak tahu persis apa yang dimaksud dengan *buyer*. Dia hanya memahami bahwa *buyer* adalah orang yang sering datang ke perusahaan untuk bertemu dengan manajer atau pengurus serikat pekerja. Selain bertemu dan berbincang dengan mereka, orang tersebut juga kerap memeriksa kondisi pabrik, salah satunya fasilitas kamar mandi dan toilet untuk pekerja. Enong pun kerap bertanya kepada pengurus serikat pekerja tentang apa itu *buyer*,

*Buyer* itu pembeli. Jadi, ada perusahaan yang menyerahkan produksinya ke perusahaan lain. Pihak yang berhubungan langsung dengan perusahaan disebut *buyer*. Perusahaan asal Amerika punya *code of conduct*. Intinya, setiap perusahaan yang menyerahkan hasil produksi ke perusahaan lain di negara lain harus mematuhi aturan yang berlaku di negara itu. Jika tidak, perusahaan tersebut tidak mau bekerja sama.

Menurut pengurus serikat pekerja, *code of conduct* adalah sebuah norma yang tidak berkekuatan hukum, namun bisa dijadikan alat penekan serikat pekerja terhadap perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja. Sementara istilah *code of conduct* dalam pemahaman Enong adalah jika perusahaan tempatnya bekerja tidak mematuhi aturan perundang-undangan negeri asal, *buyer* dapat membatalkan kontrak kerja sama atau tidak memberi pesanan ekspor kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam perspektif pengurus serikat pekerja di atas, kasus Enong sebenarnya dapat mengatasnamakan *code of conduct*, yaitu meminta pertanggungjawaban perusahaan “induk” terhadap komitmen “anak” perusahaan untuk mematuhi aturan perundang-undangan di negeri asal. Perusahaan

“induk” dapat mendesak perusahaan X untuk mematuhi undang-undang, termasuk pemberian hak cuti gugur kandungan kepada buruh perempuan. Namun, dalam kasus Enong, serikat pekerja dan Enong sepakat untuk menempuh prosedur “hukum” di Indonesia. Dalam masalah pelanggaran hak-hak pekerja, prosedur awal yang biasa dilakukan serikat pekerja adalah mengirim surat ke perusahaan. Jika tidak ditanggapi, serikat pekerja kembali melayangkan surat tidak hanya ke perusahaan tetapi juga ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Bila berkaitan dengan perlindungan buruh perempuan, serikat pekerja akan mengadakan kasus itu ke Kementerian Pemberdayaan Perempuan. Jika perusahaan tetap tidak menanggapi, serikat pekerja dapat membawa masalah tersebut ke pengadilan hubungan industrial<sup>6</sup>.

Serikat pekerja dalam kasus Enong juga melayangkan surat ditujukan kepada perusahaan tempat Enong bekerja. Perusahaan akhirnya membayar upah Enong. Namun, upah yang diterima tidak “penuh”. Perusahaan tidak membayar penuh upah Enong karena menganggap dia “hanya” bekerja selama dua minggu. Padahal, menurut UU No 13/2003, buruh perempuan berhak atas cuti gugur kandungan selama satu setengah bulan.<sup>7</sup> Perusahaan memang memberi uang 750 ribu rupiah sebagai “pengganti” seluruh biaya kuretase Enong. Namun, jumlah itu masih jauh di bawah seluruh biaya yang telah dikeluarkan Enong. Untuk kuretase Enong harus mengeluarkan uang Rp 1.500.000, belum termasuk biaya empat kali USG sebesar 800 ribu rupiah, jasa bidan, ongkos transportasi, dan obat-obatan yang mencapai Rp 200.000. Jadi, total biaya yang telah dikeluarkan Enong sebanyak

---

<sup>6</sup> Berdasarkan UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serika Buruh, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui, antara lain, penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial.

<sup>7</sup> Selain itu ada Konvensi ILO No. 183/2000 tentang Perlindungan Persalinan untuk buruh perempuan sejak hamil hingga melahirkan anak (prenatal, natal, dan pascanatal). Tujuan konvensi itu jelas agar kualitas perawatan kesehatan perempuan yang sedang hamil, melahirkan, dan setelah melahirkan diperhatikan dengan serius. Konvensi itu juga menetapkan bahwa buruh perempuan yang mengambil cuti bersalin berhak atas tunjangan tunai sebesar biaya perawatan kesehatan ibu dan anak hingga taraf hidup tertentu. Tunjangan kesehatan wajib diberikan kepada buruh perempuan sebelum melahirkan, melahirkan, dan setelah melahirkan.

2,5 juta rupiah. Meskipun upahnya tidak dibayar penuh dan uang pengganti selama cuti gugur kandungan di bawah biaya sesungguhnya, Enong merasa puas.

Hal lain yang dikemukakan perusahaan, Enong tidak perlu mengambil hak cuti penuh satu setengah bulan karena sudah kuat bekerja. Perusahaan juga berpendapat bahwa usia janin Enong saat keguguran belum terlalu besar (dua bulan) dan belum “bernyawa”. Dengan kata lain, Enong dianggap tidak mengalami keguguran. Menurut bagian personalia, keguguran yang dimaksud dalam aturan undang-undang adalah keguguran pada usia kehamilan di atas empat bulan. Di perusahaan itu ada empat orang buruh yang pernah mengalami gugur kandungan pada 2006. Bahkan, seorang di antaranya keguguran di toilet pabrik. Namun, hanya Enong seorang diri yang memperjuangkan hak cuti gugur kandungan dan mendapat penggantian biaya saat gugur kandungan. Sementara buruh yang lain hanya diberi izin istirahat selama beberapa hari dan harus segera kembali bekerja. Dalam kasus itu, Enong berpendapat bahwa buruh seharusnya menuntut kepada perusahaan agar hak cuti gugur kandungan diberikan sepenuhnya. Selama ini buruh hanya berdiam diri karena tidak tahu adanya aturan tentang hak cuti gugur kandungan. Begitu pula dengan para pengurus PUK yang tidak memeriksa apakah buruh yang mengalami gugur kandungan diberi hak cuti gugur kandungan atau tidak. Mereka beralasan karena buruh yang “terkena” kasus tersebut tidak pernah melapor, maka PUK tidak bisa berbuat banyak.

Dua bulan setelah Enong memperjuangkan hak cuti gugur kandungan, perusahaan memanggil beberapa wakil buruh di setiap bagian atau *line*. Manajemen perusahaan juga mengumpulkan perwakilan serikat pekerja untuk membahas “masalah” hak cuti gugur kandungan. Dalam pertemuan tersebut pihak manajemen mengemukakan bahwa jika ada seorang buruh hamil dini, terlebih jika ada masalah pada kehamilannya, harus segera melapor ke bagian personalia. Hal itu diperlukan agar perusahaan dapat “mengatur” dan memberi cuti gugur kandungan kepada buruh bersangkutan. Namun, dalam rapat tersebut, Enong lebih banyak berdiam diri. Enong tidak banyak memberi komentar karena pengalamannya terdahulu saat



memperjuangkan hak cuti gugur kandungan; perusahaan tidak bersedia memberi hak cuti dan upah penuh yang seharusnya diterima usai mengalami gugur kandungan. Menurut Enong, pembicaraan tersebut hanya “omong kosong” karena perusahaan pasti tidak akan memenuhi semua kesepakatan yang diputuskan dalam rapat.

### **Kesimpulan**

Merujuk kasus Enong di atas, pengetahuan buruh perempuan tentang kesehatan reproduksi tampaknya masih amat terbatas. Sejak dini, agen-agen yang seharusnya menyosialisasikan kesehatan reproduksi primer kurang memberikan pemahaman yang memadai tentang kesehatan reproduksi. Di sisi lain, pihak keluarga juga tidak memberikan pengetahuan dan informasi lengkap kepada anak perempuan ketika memasuki pubertas dan menstruasi. Hal itu dapat dilihat pada kasus Enong yang hanya diberikan informasi sekadarnya bahwa menstruasi adalah petanda akil baligh. Dia tidak mendapat penjelasan tentang segala hal berkaitan dengan pemeliharaan kesehatan reproduksi yang harus diperhatikan perempuan saat kali pertama mengalami menstruasi. Orang tua dan anak perempuan juga cenderung tertutup dalam membicarakan soal seksualitas, bahkan ketika seorang perempuan dewasa akan memasuki tali pernikahan.

Komunikasi di antara orangtua dengan anak perempuan tentang soal seksualitas dan kesehatan reproduksi yang cenderung tertutup membuat si anak mencari informasi dari kelompok terdekat, yang dalam kasus Enong adalah teman sekerja di perusahaan yang sama. Sementara sangat sedikit penjelasan petugas kesehatan seperti bidan atau dokter dapat dipahami oleh buruh perempuan tentang, misalnya, makanan yang boleh dimakan atau tidak boleh dimakan selama masa kehamilan dan pascakeguguran. Tak pelak mitos seputar kehamilan atau persalinan pun berkembang subur di antara buruh perempuan. Sebagian besar mitos tersebut justru merugikan kaum perempuan, di antaranya perempuan hamil atau perempuan usai bersalin pantang makan ikan karena akan menyebabkan darah nifas berbau busuk. Akhirnya pengetahuan tentang kesehatan reproduksi, seperti kehamilan dan persalinan yang sehat, selalu terpaku pada “tradisi”

yang direproduksi berulang-ulang oleh orangtua maupun rekan sekerja.

Keterbatasan akses informasi buruh perempuan tentang kesehatan reproduksi makin diperparah oleh sikap pengusaha yang lebih mengutamakan keuntungan ekonomi. Posisi buruh perempuan dalam melindungi kesehatan reproduksinya, khususnya ketika hamil, tampak sangat lemah ketika berhadapan dengan pengusaha. Pabrik atau perusahaan selalu melalaikan hak-hak kesehatan reproduksi yang sesungguhnya dijamin dalam UU No 13/2003, yang dalam kasus Enong adalah hak cuti gugur kandungan dengan tetap mendapatkan upah penuh. Selain itu, pengusaha cenderung mengabaikan UU No. 7/1984 tentang perlindungan khusus untuk buruh perempuan selama masa kehamilan pada jenis pekerjaan yang berbahaya bagi mereka. Pengusaha juga kurang atau bahkan tidak peduli dengan Konvensi ILO No 183 tentang *Maternity Protection* yang di dalamnya terdapat aturan bahwa buruh perempuan berhak atas tunjangan kesehatan sebelum melahirkan, ketika melahirkan, dan setelah melahirkan. Pengabaian terhadap aturan-aturan tersebut membuat buruh perempuan sulit mengakses semua fasilitas kesehatan yang sebenarnya diperuntukkan baginya. Dalam kasus Enong, cara teraman mengakses fasilitas kesehatan adalah dengan “strategi berutang”.

Pengabaian hak-hak reproduksi buruh perempuan tersebut dilakukan oleh pengusaha demi target produksi atau target ekspor dan akumulasi keuntungan. Buruh perempuan dipaksa kerja lembur. Mereka pun ditekan untuk mengejar dan memenuhi target produksi. Sementara sebagian besar keuntungan yang diperoleh perusahaan tidak dinikmati buruh perempuan. Pengusaha mengeksploitasi buruh perempuan, termasuk mereka yang sedang hamil atau baru saja mengalami gugur kandungan. Pengusaha tidak ingin kehilangan tenaga kerja yang dapat memengaruhi tercapainya target, atau mengurangi keuntungan yang akan diraih dengan membayarkan upah saat buruh “mengambil” hak cuti. Dalam kasus di atas, Enong tidak mendapatkan hak cuti gugur kandungan sesuai dengan peraturan, yaitu satu setengah bulan, dan upah penuh. Selain tenaganya dieksploitasi, kesehatan reproduksi buruh perempuan amat rentan terhadap pelbagai hal, antara lain, air toilet kotor, tidak ada ruang makan, makanan tidak bersih, dan

pelecehan seksual. Perusahaan terkadang membersihkan toilet dan memasok air jernih, tetapi itu dilakukan semata-mata untuk menjaga hubungan dengan pihak pembeli, bukan karena desakan buruh perempuan. Pengusaha tentu khawatir bila *buyer* menutup dan mengalihkan kontrak pembelian produk perusahaan itu ke perusahaan lain.

Di sisi lain, sebagai perempuan yang bekerja penuh, Enong memberi kontribusi sangat signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan keluarga. Hal demikian membuat dia dapat memiliki posisi tawar cukup besar saat berelasi dengan suami. Enong dapat mengambil keputusan sendiri soal kesehatan reproduksinya, antara lain, memilih tempat kuretase saat gugur kandungan, perawatan pascakeguguran, dan keputusan untuk menunda kehamilan sampai rahimnya kembali pulih. Di samping itu, peran seorang ibu — dalam relasi keluarga inti — sangat penting dalam memulihkan kesehatan pascakeguguran. Sang ibu punya peran besar dalam merawat kesehatan dan mendorong semangat Enong. Dalam kasus di atas, kemampuan Enong dalam melindungi kesehatan reproduksinya dan adanya dukungan keluarga (ibu) membuat kesehatan fisik dan mentalnya tetap dapat terjaga. Hal itu ditunjukkan oleh Enong yang tidak jatuh dalam kesedihan berlarut, tidak merasa bersalah atas keguguran yang diderita, sekaligus optimis dengan kesehatan reproduksinya.

**Tabel III**  
**Masalah Enong**

No.	Masalah	Keterangan
1.	Hak Cuti Gugur Kandungan	Buruh perempuan yang mengalami gugur kandungan tidak memperoleh hak cuti gugur kandungan adalah salah satu bentuk pelanggaran terhadap UU No 13/2003
2.	Beban Ganda	Buruh perempuan menanggung beban ganda bahkan <i>multiple burden</i> , baik ketika bekerja di rumah tangga maupun di luar rumah tangga
3.	Penghitungan Komponen Gaji	Penghitungan upah lembur yang rumit membuat buruh perempuan rentan terhadap "salah hitung" yang sesungguhnya dapat merugikan dirinya
		Hak cuti haid yang bisa diganti dengan uang bagi buruh perempuan yang masuk kerja saat menstruasi sesungguhnya merugikan buruh bersangkutan
4.	Kerja Lembur	Buruh perempuan cenderung tidak berdaya dan sulit menampik kerja lembur
5.	Fasilitas untuk Buruh Perempuan	Air toilet dan kondisi kamar mandi sangat kotor. Pengusaha akan "membenahi" bila <i>buyer</i> datang mengunjungi pabrik. Makanan tidak bersih yang dapat mengganggu kesehatan buruh. Tidak ada ruang makan khusus buruh
		Pelayanan kesehatan klinik perusahaan yang tidak ramah dan cenderung "menginterogasi" buruh yang menderita sakit. Buruh mencoba mengatasi sendiri dengan membeli obat yang dijual oleh rekan sekerja
		Diskriminasi dalam hal penyediaan air bersih antara buruh dan staf perusahaan
6.	Pelecehan Seksual	Pelecehan seksual secara verbal maupun non-verbal oleh pihak atasan
		Pelecehan seksual satpam laki-laki terhadap buruh perempuan
7.	Organisasi dan Hak Berorganisasi	Kurangnya kesadaran untuk berorganisasi. Buruh hanya mendatangi organisasi pekerja bila terkena kasus
		Buruh yang memperjuangkan hak-hak pekerja akan menghadapi risiko tinggi berupa pemecatan atau <i>skorsing</i> meskipun telah didampingi pengurus serikat pekerja

No.	Masalah	Keterangan
8.	Aturan Perundangan	Perusahaan menafsirkan aturan perundangan secara sepihak. Misalnya, usia dua bulan kehamilan Enong tidak tergolong besar dan belum bernyawa, sehingga kegugurannya dianggap bukan gugur kandungan. Menurut perusahaan, aturan perundang-undangan menyebut keguguran kandungan di atas usia 4 bulan.
9.	Hak-hak Pekerja yang belum dipenuhi Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak untuk mendapatkan air bersih dan fasilitas kamar mandi/toilet yang layak</li> <li>• Hak untuk mendapatkan ruang makan yang memadai</li> <li>• Hak mendapatkan fasilitas layanan kesehatan yang nyaman dan mudah diakses</li> <li>• Hak untuk mendapatkan cuti gugur kandungan sebagaimana tercantum dalam aturan perundang-undangan</li> <li>• Hak untuk menentukan waktu kerja lembur secara bebas</li> <li>• Hak untuk menerima upah penuh satu bulan</li> <li>• Hak untuk memperoleh jaminan keamanan terhadap tindak pelecehan</li> <li>• Hak untuk memperoleh jaminan keamanan dan keselamatan dalam setiap penyelesaian kasus yang menimpa buruh</li> </ul>

## Daftar Pustaka

1. Badan Pusat Statistik. 2000. *Propinsi Banten dalam Angka*. Banten: Badan Pusat Statistik Banten.
2. Hestiantoro, Andon dr. Sp. OG, "Mengetahui Lebih Dalam Alat Kontrasepsi", dalam [www.kafka.web.id](http://www.kafka.web.id).
3. *Gatra*, 6 September 2006
4. *Kompas*, 15 Desember 2005 dan 12 Januari 2001.
5. Konvensi No 155 Tahun 1981 dan Rekomendasi ILO No 164 Tahun 1981 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Konvensi ILO No 183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Persalinan.
6. Martua Sirait, dkk., 2004. "Resource Tenure, Kemiskinan dan Ketahanan Pangan: Suatu Pengantar Kondisi di Indonesia", dipresentasikan dalam Konferensi Internasional Penguasaan Tanah dan Alam di Indonesia yang Sedang Berubah, Jakarta, Oktober.
7. Dr RB Ontowiryo HP dan dr Bharoto Winardi, SpOG, dalam *Kompas*, 21 September 2005.
8. *Radar Banten*, 8 Oktober 2006.
9. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
10. UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

# IV

## Sistem Perburuhan dalam Kaitan dengan Kesejahteraan Buruh Perempuan Kasus Buruh Perempuan di Kawasan Jababeka

### Pengantar

Tulisan ini memaparkan fenomena kesejahteraan buruh perempuan dari sisi modal ekonomi dan modal sosial politik di dua “wilayah industri”, baik perusahaan di dalam maupun di luar kawasan industri. Secara umum, karakter kewilayahan perusahaan tidak banyak berpengaruh terhadap situasi dan problematika yang dihadapi oleh pekerja atau buruh, khususnya yang terkait dengan kebijakan perusahaan, pengupahan, tunjangan kesehatan ataupun sistem kontrak kerja. Tulisan ini juga membahas pelbagai persoalan yang selalu dihadapi kaum buruh, seperti tidak adanya transparansi penghitungan upah lembur yang memicu ketidakadilan serta sarana dan prasarana di lingkungan kerja yang sangat terbatas atau kurang layak. Begitu pula dengan keharusan kerja lembur yang sangat melelahkan, baik fisik maupun psikis. Buruh sulit menampik kerja lembur. Tekanan pihak perusahaan, solidaritas rekan sekerja, dan biaya hidup di perkotaan yang amat tinggi membuat buruh sulit menolak kerja lembur.

Ada semacam ketimpangan di antara pemilik modal (pengusaha) dengan buruh yang kerap tidak dapat menghindar dari tindakan eksploitasi. Relasi antarkelas yang timpang itu kian diperparah oleh nihilnya kepekaan akan kebutuhan pekerja berbasis gender. Dalam hal itu, buruh perempuan selalu menerima dampak negatifnya. Sebagaimana diperlihatkan dalam tulisan ini, sistem kerja kontrak yang melarang pekerja untuk hamil sesungguhnya bias gender; sebuah kebijakan yang tidak memperhatikan sama sekali hak-hak reproduktif perempuan. Begitu pula dengan pembatasan penggunaan fasilitas toilet bagi setiap pekerja yang mencerminkan ketidakpekaan perusahaan terhadap perbedaan kebutuhan antara buruh perempuan dan laki-laki. 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 dalam memperjuangkan aspirasi dan kebutuhan mereka.

Bagian lain tulisan ini menguraikan secara rinci mekanisme bertahan hidup (*survival*) kaum buruh dalam menghadapi situasi dan problematika di tempat kerja, antara lain, dengan mengoptimalkan potensi modal sosial di dalam komunitas pekerja dan lingkungan yang lebih luas. Relasi yang terbangun dan membentuk jejaring sosial dalam komunitas pekerja di tempat kerja dan tempat tinggal umumnya karena kesamaan pekerjaan, tempat tinggal, asal daerah, etnisitas, keyakinan, usia, dan lain-lain. Semua merupakan modal sosial yang kuat dalam meretas persoalan yang dihadapi. Hal itu terjadi berkat intensitas pertukaran informasi, pengalaman, pengetahuan, gaya hidup dan strategi bertahan hidup yang memberi nilai tambah bagi setiap upaya penyelesaian masalah.

Modal sosial yang telah terbentuk pada akhirnya berfungsi sebagai jaring pengaman sosial bagi buruh untuk bertahan hidup di dalam lingkungan industrial perkotaan. Merujuk Francis Fukuyama (dalam Tata, 2005), modal sosial merupakan kemampuan yang muncul dari kepercayaan (*trust*) yang memungkinkan masyarakat (dalam hal ini komunitas buruh atau pekerja industri) bisa mewujudkan hal-hal yang tidak bisa dilakukan sendiri. Itu terlihat jelas dari pengalaman Linda dalam tulisan ini yang bersama



beberapa teman melakukan aksi protes terhadap “kecurangan” pihak manajemen dalam penghitungan upah lembur. Dengan kata lain, wawasan dan keberanian untuk memperjuangkan hak sebagai pekerja merupakan implikasi dari transformasi pengetahuan dan pengalaman dengan jejaring sosial yang dimiliki bersama.

Di dalam konteks buruh pabrik, jejaring yang dibangun buruh perempuan bertaut dengan lingkup sosial perusahaan dan lingkup sosial tempat mereka tinggal. Sebagaimana dipaparkan dalam tulisan ini, relasi di kedua wilayah tersebut sangat penting dalam mendukung seorang buruh untuk tetap dapat bertahan di dalam relasi industrial. Di kedua wilayah tersebut mereka membangun basis relasi sosial yang lebih bersifat primordial. Mereka akan menggunakan modal sosial itu untuk, misalnya, mencari lapangan kerja baru, tempat indekos, memasukkan saudara atau kerabat ke perusahaan tertentu, dan berbagai kepentingan lain. Sebagian besar kepentingan tersebut berwatak pragmatis dan berkaitan erat dengan realitas sehari-hari yang harus diatasi dalam jangka pendek.

### **Linda dan Keluarga**

Linda ialah seorang buruh yang bekerja di PT Permata Bekasi, Jawa Barat. Perempuan etnis Batak asal Medan itu lahir di Kampung Buana, Desa Bajadolok, Kabupaten Simalungun pada 1977. Kampung Buana tahun 1960-an hingga akhir 1978 memiliki areal persawahan dan perladangan seluas 225 hektar (Nurhamidah 2004: 2). Sementara itu, berdasarkan hasil sensus 1976, Desa Bajadolok berpenduduk 3.627 jiwa atau 742 rumah tangga; 219 KK bekerja sebagai buruh perkebunan dan 523 KK bekerja sebagai petani. Lima persen petani memiliki lahan sawah seluas 1 hektar lebih, sepuluh persen petani menengah dengan sawah seluas 0,5 hingga 1 hektar, dan lima belas persen masuk dalam kelompok petani gurem dengan luas lahan sawah kurang dari 0,5 hektar. Tujuh puluh persen penduduk desa tersebut berprofesi sebagai buruh tani atau penyakap (Nurhamidah 2004: 5).

Nurhamidah mencatat bahwa pada musim panen kedua Desember 1978 hampir semua petani di Desa Bajadolok, termasuk orangtua Linda,

mengalami gagal panen. Tanaman padi mereka diserang hama tikus. Sebagaimana diketahui, orangtua Linda tinggal bersama dua keluarga *tulang* (paman dalam bahasa Batak) di rumah milik kakek dan nenek Linda di desa itu. Total penghuni dalam satu rumah 14 orang. Dua tahun setelah kakeknya meninggal dunia, orangtua Linda pindah ke Kota Medan. Saat itu Linda berusia sekitar lima tahun. Keterpurukan ekonomi keluarga akibat gagal panen agaknya yang mendorong kepindahan orangtua Linda ke Medan. Ayahnya terpaksa menjual 400 m<sup>2</sup> (1 rante) tanah sawah warisan kakek Linda, setelah dibagi rata dengan dua orang pamannya. Selain untuk membeli sebuah rumah di Kota Medan, uang dari hasil menjual tanah warisan itu dipakai untuk berdagang sembako.

Rumah baru orangtua Linda berukuran 45 m<sup>2</sup>, seperempat dari luas rumah mereka di Desa Bajadolok. Di depan rumah itu mereka membuka sebuah warung sembako berukuran 4 m<sup>2</sup>. Linda tinggal bersama dua orang kakak (satu perempuan dan satu laki-laki), seorang adik, dan orangtua. Rumah itu hanya memiliki dua kamar tidur. Setiap kamar dihuni 3 orang. Selain kamar tidur, rumah tersebut juga memiliki satu ruang tamu, satu kamar mandi, serta sebuah “ruang dapur” dengan kompor bertungku kayu. Linda menempati satu kamar tidur bersama kedua kakaknya, sedangkan adiknya yang masih kecil tidur bersama orangtuanya. Namun, mereka lebih sering merebahkan tubuh di ruang tamu. Walaupun harus “bersaing” dengan stok barang dagangan ayah Linda, beristirahat dan tidur di ruang tamu agaknya lebih nyaman karena udara yang berhembus tidak terlalu panas. Mereka akan “menyingkir” ke kamar tidur apabila ruang tamu itu sudah disesaki barang-barang stok warung.

Keadaan Kota Medan tahun 1980-an sangat berbeda dengan kondisi sekarang. Saat itu, bangunan-bangunan menjulang tinggi seperti hotel, gedung pertokoan, atau mall, dapat dihitung dengan jari. Sekarang justru sebaliknya. Sebagian besar perkampungan di kota itu telah berganti rupa menjadi kompleks perumahan sederhana maupun mewah. Bangunan rumah semi-permanen – sebagian ber dinding tembok dan sebagian ber dinding papan – banyak bertebaran di perkampungan tempat Linda tinggal. Lantai rumah umumnya terbuat dari semen dengan lantai dapur berubin

tanah. Perkampungan tersebut terletak di jalan sempit berpotongan dengan sejumlah gang di sisi kiri dan kanan. Luas rumah di perkampungan tersebut rata-rata kurang dari 50 m<sup>2</sup>. Masing-masing memiliki pekarangan tidak berpagar. Jarak satu rumah dengan rumah lain sekitar 3 meter. Setiap KK memiliki rata-rata lima anggota keluarga.

Di perkampungan tersebut terdapat beberapa warung yang merupakan usaha keluarga. Sebagian besar pemiliknya adalah warga pendatang berstatus ekonomi menengah. Hal itu ditandai oleh aset kepemilikan rumah dan warung, modal yang ditanamkan di warung, pesawat radio, televisi hitam putih, serta dapat menyekolahkan anak-anak hingga tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Salah satu di antara pemilik warung itu adalah ayah Linda yang berdagang sembako kecil-kecilan. Mata pencaharian warga di sekitar perkampungan tempat Linda tinggal cukup beragam. Ada yang bekerja sebagai sopir bus, pengayuh becak, tukang batu, guru sekolah, pegawai negeri sipil di salah satu kantor PLN di Kota Medan, dan lain-lain.

Orangtua Linda mengeluarkan uang minimal 100 ribu rupiah per bulan untuk menghidupi enam orang anggota keluarga (orangtua, Linda, dua kakak, dan satu adik). Dana tersebut belum termasuk biaya untuk “mencicil” kendaraan mobil bagi keperluan barang dagangan orangtua Linda. Linda adalah anak ketiga dari empat bersaudara. Kakak sulungnya perempuan, sedangkan kakak yang kedua laki-laki. Usia Linda terpaut enam tahun dengan adik bungsu yang lahir satu tahun setelah mereka pindah dari Bajodolok. Beban ekonomi keluarga pun makin berat dengan kelahiran adiknya itu. Walaupun kehadirannya tidak direncanakan, orangtua Linda amat menyayangi sang adik. Mereka juga menumpahkan kasih sayang serupa kepada Linda dan kedua kakaknya. Bangga memiliki seorang atau beberapa anak lelaki memang berkaitan erat dengan “tradisi lokal”. Dalam budaya Batak seorang anak lelaki adalah penerus marga. Anak laki-laki terakhir dianggap sebagai penjaga rumah keluarga setelah orangtua meninggal. Sementara anak laki-laki pertama wajib merantau ke daerah lain, sebagaimana dilakukan ayah Linda.

Ibu Linda adalah ibu rumah tangga “biasa” yang bekerja merawat

Linda, kakak, abang, dan adiknya, serta berbagai pekerjaan di dapur. Terkadang sang ibu membantu sang ayah menjaga warung dagangan mereka yang letaknya hampir menyatu dengan ruang tamu. Linda, kakak, dan adiknya sering diminta untuk menjaga atau melayani pembeli di warung itu bila sang ibu sibuk dengan urusan masak-memasak atau ketika sang ayah pergi berbelanja ke toko grosir. Linda serta kakaknya yang perempuan juga sering membantu mencuci, memasak, dan menghidangkan makanan, jika sang ibu sibuk melayani para pembeli. Linda dan kakaknya diminta untuk melakukan tugas itu karena mereka perempuan. Seorang anak perempuan, menurut ibu Linda, harus bisa mengerjakan semua pekerjaan rumah tangga karena kelak akan menjadi ibu bagi anak-anaknya.

Linda masuk sekolah dasar pada usia sembilan tahun. Dia tidak tahu persis mengapa terlambat disekolahkan dibanding teman-temannya yang masuk SD saat berusia 6 atau 7 tahun. Tiga kilometer jarak dari rumah ke sekolah ditempuh Linda dengan berjalan kaki bersama teman sebaya. Pada 1998, tepat di usia 21 tahun, Linda menamatkan SMEA jurusan Ekonomi Akuntansi. Namun, karena kondisi keuangan keluarga tidak memungkinkan, dia tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Linda mengaitkan keterpurukan ekonomi ayahnya itu dengan merebaknya warung di perkampungan mereka. Dahulu perkampungan itu hanya memiliki dua atau tiga warung sembako kecil-kecilan. Seiring dengan perjalanan waktu, jumlah warung sembako kecil-kecilan tumbuh menjamur. Mereka saling bersaing. Omzet warung sembako ayah Linda pun kian merosot. Di samping itu, saat Linda tamat SMEA, harga kebutuhan pokok meningkat cukup tajam. Pendapatan yang diperoleh ayah Linda akhirnya lebih banyak dipakai untuk mencukupi kebutuhan pangan keluarga, selain untuk tambahan modal. Beban yang ditanggung sang ayah semakin berat. Linda pun memutuskan untuk merantau dan mencari kerja di Jakarta.

### **Urbanisasi dan Pasar Tenaga Kerja**

Perkembangan ekonomi perdesaan yang tidak diikuti oleh peningkatan penghasilan relatif para pelakunya merupakan salah satu faktor penting yang memicu perpindahan penduduk dari desa ke kota. Begitu pula dengan

keadaan di perkampungan kota. Persaingan cukup ketat di antara pedagang sembako di wilayah tempat Linda tinggal serta harga bahan kebutuhan pokok rumah tangga yang merangkak naik pada tahun 1980-an berimplikasi pada menurunnya kemampuan ekonomi keluarga dalam memenuhi kebutuhan hidup. Linda tidak dapat melanjutkan sekolah, misalnya. Dia terpaksa mencari kerja untuk membantu ekonomi keluarga. Orangtua tidak bisa mengandalkan kakak perempuan Linda yang telah menikah karena sibuk mengurus rumah tangga dan tidak bekerja. Sementara adik bungsu Linda yang duduk di kelas 2 SMP membutuhkan biaya tidak sedikit. Dalam hal itu, orangtua Linda mengalami tekanan ekonomi akibat monetisasi desa yang menguras habis sumber-sumber ekonomi keluarga.

Linda berusaha mencari kerja di Kota Medan. Dia tidak terlalu peduli dengan lapangan kerja yang akan ditekuni. Baginya yang penting adalah bagaimana memperoleh penghasilan sendiri dan tidak membebani orangtua. “Beruntung”, salah seorang *nan-tulang* (bibi dalam bahasa Batak) menawarkan pekerjaan kepada Linda. Adik ayahnya itu kebetulan bekerja di salah satu restoran di Kota Medan. Linda kemudian bekerja sebagai pelayan di restoran itu. Jam kerja Linda tidak menentu, paling banyak tiga kali dalam satu bulan. Dia hanya bekerja bila restoran tersebut mengadakan pesta perayaan tertentu yang biasanya berlangsung selama 3 atau 4 jam. Dari setiap kali pesta Linda mendapat upah Rp 8000. Penghasilan sebesar itu dipergunakan sendiri untuk “uang jajan” atau ongkos transportasi, menghibur diri bersama teman, atau membuat surat lamaran kerja.

Linda mengundurkan diri setelah satu tahun bekerja sebagai pelayan restoran. Abangnya mengajak dia bekerja di salah satu perkebunan kelapa sawit di Riau. Menurut sang abang, upah buruh perkebunan kelapa sawit lebih besar daripada upah pelayan restoran. Pada 1999, Linda berangkat ke Riau mengikuti abangnya untuk bekerja sebagai buruh perkebunan. Jarak antara perkebunan kelapa sawit dan Riau sekitar 4 hingga 5 jam perjalanan dengan menggunakan kendaraan bus. Melalui abangnya, Linda diterima bekerja di perkebunan itu dengan mudah. Dia tidak perlu mengajukan surat lamaran apalagi menghadap si pemilik perkebunan. Satu hari setelah tiba di perkebunan, Linda bisa langsung bekerja. Mandor perkebun-

an pun baru mengetahui “keberadaannya” saat kali pertama Linda memperoleh upah atas hasil kerjanya di perkebunan itu.

Walaupun tidak terlalu sulit, bekerja di perkebunan kelapa sawit membutuhkan ketelitian dan kewaspadaan tinggi. Setiap hari dia memperhatikan dan mempelajari apa yang dilakukan abang dan teman-temannya ketika membersihkan rumput liar serta bagaimana merawat kelapa sawit. Banyaknya semak-belukar yang menjadi sarang ular dan bekerja setiap hari di bawah terik matahari adalah dua hal yang selalu dikeluhkan Linda. Kendati tidak pernah “digigit” ular, Linda tetap khawatir apalagi setelah mendengar cerita dari abang serta teman-temannya mengenai salah seorang buruh perkebunan yang pernah digigit ular karena tidak waspada. Linda dan kawan-kawan bekerja sejak Senin sampai Sabtu. Mereka libur pada hari Minggu. Kerja dimulai pukul 8.00 pagi dan berakhir pukul 16.00. Setiap dua jam mereka diberi waktu istirahat. Usai jam kerja mereka mendapat honor harian dari mandor perkebunan. Linda menerima upah Rp 3.000 per hari. Penghasilan Linda selama satu tahun bekerja di perkebunan kelapa sawit sebagian besar dipakai untuk membeli “kebutuhan perut” (makan), sabun pencuci pakaian, dan peralatan mandi. Setiap tiga bulan dia mengirim uang sebesar Rp 20.000 untuk orangtuanya di Medan.

Linda tinggal bersama abangnya di rumah petak berukuran sekitar 5 m<sup>2</sup>. Rumah-rumah petak itu disediakan oleh perusahaan perkebunan untuk tempat tinggal buruh perkebunan. Setiap rumah petak dihuni oleh buruh yang telah berkeluarga atau masih lajang. Linda memilih tinggal di rumah petak bagi buruh yang telah berkeluarga. Karena tinggal bersama abang, Linda dapat membantunya dalam kerja rumah tangga seperti memasak atau mencuci. Pada 2000, dia pulang ke Medan mengikuti abangnya yang hendak melangsungkan pernikahan. Orangtuanya khawatir jika Linda tetap bekerja di perkebunan kelapa sawit tanpa ditemani sang abang. Walaupun mengaku takut jika harus tinggal sendiri, Linda mencoba bertahan hidup mandiri dan tidak ingin membebani orangtua. Namun, karena risiko pekerjaan sangat tinggi – sewaktu-waktu dapat digigit ular atau jatuh sakit akibat diterpa terik matahari – dia terpaksa pulang ke Medan, tinggal bersama orangtua, dan mencari peluang kerja yang lebih baik.

Linda membuat surat lamaran kerja ditujukan kepada beberapa perusahaan di Kota Medan. Namun, tak satu pun perusahaan menjawab lamaran kerjanya. Menurut Linda, harus ada “orang dalam” jika ingin diterima bekerja di perusahaan tertentu di kota itu. Setelah menanti cukup lama Linda memperoleh informasi dari istri abang sepupunya yang bekerja di PT Permata Batam bahwa PT Permata Bekasi membuka lowongan kerja bagi perempuan. Berbekal ijazah SMEA, Linda melamar kerja ke pabrik elektronik tersebut. Dia diterima sebagai operator di bagian unit kerja produksi PCB. PCB adalah papan elektronik setengah jadi yang merupakan komponen dasar bagi peralatan printer, komputer, atau perangkat elektronik lainnya. Sebagian besar hasil produksi diekspor ke Jepang. Pemilik perusahaan tersebut adalah industriawan asal Jepang. PT Permata Bekasi terletak di kawasan industri EJIP Kabupaten Bekasi. Sebelum memulai kerja yang “sesungguhnya”, Linda harus mengikuti pelatihan kerja selama dua minggu.

Di dalam pelatihan tersebut Linda memperoleh banyak pengetahuan mengenai situasi dan kondisi PT Permata Bekasi, termasuk tugasnya sebagai operator PCB. Linda diperkenalkan dengan beberapa komponen untuk membuat PCB, seperti *deep solder* (alat untuk menempelkan timah hitam ke PCB) dan *ICT Function* (alat untuk memeriksa solder yang melekat pada PCB). Jika ada kesalahan menyolder, PCB akan mengeluarkan asap saat diperiksa dengan *ICT Function*. Bila terjadi seperti itu, PCB menjadi barang *reject*. Operator yang keliru menyolder akan ditegur oleh *leader* atau *supervisor*. Selain dengan unit kerja produksi PCB, Linda juga diperkenalkan dengan unit-unit kerja lainnya, seperti unit administrasi, unit kerja mesin, PE (*engineering*), dan gudang (*store*). Pelatihan kerja semacam itu sudah baku dan harus dijalani oleh setiap pekerja baru.

Linda memasuki tahap percobaan kerja selama tiga bulan setelah “tamat” pelatihan kerja. Hubungan kerjanya bersifat kontrak. Kontrak pertama Linda selama enam bulan kerja, termasuk tiga bulan masa percobaan dan pelatihan. Perusahaan akan memperpanjang masa kontrak kerja jika buruh menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja. Kinerja yang dimaksud, antara lain, berhasil memenuhi target produksi yang ditentukan

perusahaan dengan tingkat kesalahan seminimal mungkin. Saat kali pertama menandatangani kontrak kerja bagian administrasi perusahaan menerangkan tentang besar upah yang akan diterima Linda dan aturan perusahaan bahwa buruh perempuan tidak diperbolehkan hamil selama menjalani masa kontrak kerja. Perusahaan tidak memberi tunjangan kesehatan, seperti perawatan kehamilan dan biaya melahirkan, kepada pekerja selama masa kontrak.<sup>1</sup>

### **Buruh Perempuan dalam Relasi Industrial**

Jam kerja Linda mulai pukul setengah delapan pagi hingga setengah empat sore dengan waktu istirahat selama satu jam. Itu untuk hari Senin sampai Kamis. Sementara untuk hari Jumat, Linda bekerja sejak pukul 7.30 hingga 16.00 dengan waktu istirahat satu jam tiga puluh menit. Perusahaan menyediakan bus antar-jemput. Bila menggunakan kendaraan itu, Linda sampai ke tempat kerja setelah menempuh perjalanan selama satu hingga dua jam. Biasanya Linda berangkat dari rumah menggunakan sepeda motor milik suami menuju ke *pool* bus itu dengan waktu tempuh sekitar lima menit. Linda hanya mengeluarkan uang sebesar Rp 20.000 setiap minggu untuk mengisi bensin kendaraan suaminya itu. Artinya, biaya transportasi tidak terlalu menguras upah Linda setiap bulan karena dia lebih banyak menumpang bus yang disediakan perusahaan.

Kerja merakit komponen PCB dilakukan Linda dan rekan satu unit kerja sambil berdiri selama tujuh jam. Makan siang gratis disediakan oleh pabrik saat jam istirahat. Di tempat atau ruang makan itu Linda dan kawan-kawan mendapat selebaran kartu yang bisa ditukar dengan sepiring makanan berisi lauk dan sayur sekadarnya. “Sistem kartu” juga diberlakukan bagi buruh yang hendak buang air. Biasanya Linda meminta kepada *leader* atau *supervisor* kartu *pass* untuk “memanfaatkan” toilet yang disediakan pabrik. Namun, izin menggunakan toilet sangat terbatas. Maksimal lima menit untuk buang air kecil, lebih dari itu mereka akan ditegur.

---

<sup>1</sup> Ini bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1989 tentang larangan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh karena kawin, hamil, atau melahirkan.



Linda berhasil melewati kontrak kerja enam bulan dan diperpanjang satu tahun. Baru pada 2002 dia diangkat sebagai pekerja tetap. Status sebagai pekerja tetap membuatnya “aman” dari risiko pemutusan hubungan kerja. Linda tidak khawatir terkena PHK sepihak jika berbuat kesalahan sekecil apa pun, seperti berulang kali keliru menyolder atau memeriksa komponen PCB atau hamil saat menjalani kontrak kerja. Status sebagai pekerja tetap tampaknya sangat menguntungkan Linda dan rekan sekerja. Pekerja tetap berhak mendapat tunjangan kesehatan, boleh hamil, cuti melahirkan selama tiga bulan, dan gaji pokok dibayarkan penuh selama menjalani cuti itu.

Pada kontrak kerja yang pertama dan kedua Linda menerima upah Rp 200.000 per bulan, sedikit di atas upah atau honor yang diterima saat masih bekerja sebagai buruh perkebunan dan pelayan restoran. Menurut informasi sejumlah teman Linda yang bekerja di Medan, nilai sebesar itu di atas rata-rata upah pekerja pabrik di Kota Medan. Bahkan, setelah berstatus pekerja tetap, upah Linda dinaikkan setiap tahun sekitar 2 persen. Untuk menambah penghasilan, dia bekerja lembur. Uang lembur per jam 1/173 dikalikan UMR yang berlaku. Jika perusahaan memperoleh laba, Linda mendapat bonus tahunan dua kali gaji. Apabila perusahaan “tidak untung dan juga tidak rugi”, dia hanya mendapat bonus satu kali gaji.

Linda menerima beberapa tunjangan dan kenaikan upah selama enam tahun bekerja di PT Permata Bekasi. Saat ini gaji pokok Linda disesuaikan dengan UMR Kabupaten Bekasi tahun 2006, yakni sebesar Rp 823.000.<sup>2</sup> Sebagai pekerja tetap dia juga memperoleh kenaikan upah berkala Rp 50.000 per tahun. Selain gaji pokok, makan siang gratis, dan transportasi antar-jemput dari Cibusah ke kawasan EJIP, Linda juga mendapat “tunjangan kerajinan” sebanyak Rp 40.000 per bulan. Apabila tidak masuk kerja dalam satu hari saja tunjangan itu dianggap “hangus” dan tidak dibayarkan. Linda juga menerima “upah *shift*” Rp 3.500 per hari. Biasanya dia “mengambil” *shift* malam rata-rata 10 hari. Setiap bulan upah Linda

---

<sup>2</sup> Lihat, Keputusan Gubernur Jawa Barat No 561/Kep.1392-Bangsos/2005 tertanggal 19 Desember 2005

**Tabel I**  
**Komponen Upah Linda**

No.	Komponen	Besaran	Keterangan
1.	Gaji pokok	Rp 823.000 (UMR) + Rp 50.000 = Rp 873.000	Sesuai UMR. Buruh biasa menyebut dengan istilah <i>basic</i> . Lima puluh ribu rupiah adalah kenaikan berkala untuk pekerja tetap yang telah bekerja selama enam tahun atau lebih.
2.	Tunjangan Kerajinan	Rp 40.000/bulan	Jika satu hari tidak masuk kerja, tunjangan kerajinan dianggap "hangus".
3.	Upah <i>Shift</i> Malam	Rp 3.500 per hari	Tergantung berapa kali <i>shift</i> . Jika sepuluh hari, buruh akan menerima 10 X Rp 3.500 = Rp 35.000.
4.	Premi Astek	Rp 50.000 per bulan	Komponen Asuransi Kesehatan yang tertulis dalam Kartu Kesehatan Linda, antara lain, pemeriksaan dokter Rp 200.000/bulan; rawat inap Rp 250.000; periksa USG Rp 300.000; penggantian persalinan normal Rp 1.250.000.
5.	Iuran SPMI	Rp 8.000	Satu persen dari gaji pokok ( <i>basic</i> menurut buruh).
6.	Kerja Lembur	Rp 4.757	Sesuai dengan peraturan perusahaan 2004-2006, yakni 1/173 X gaji pokok (Rp 823.000). Satu jam pertama kerja lembur 1,5 X Rp 4.757, sedangkan jam kedua dan seterusnya 2 X Rp 4.757.
7.	Makan Siang	gratis	Perusahaan tidak memberi "uang makan" siang kepada buruh. Makan malam diberikan gratis – atau mendapat penggantian sebesar Rp 3.500 — untuk buruh yang "mengambil" <i>shift</i> malam.
8.	Alat Transportasi antar jemput	gratis	Perusahaan menyediakan bus antar- jemput untuk buruh yang bekerja pagi dan sore hari maupun buruh yang "mengambil" <i>shift</i> malam.

dipotong oleh perusahaan untuk premi Asuransi Tenaga Kerja (Astek) Rp 50.000 dan iuran SPMI Rp 8.000 (lihat, Tabel I). Karena disesuaikan dengan ketentuan UMR, iuran SPMI itu paling besar dibanding kawasan industri lainnya di luar Kabupaten Bekasi.

Pekerja tetap di tempat Linda bekerja terdaftar sebagai peserta asuransi sosial tenaga kerja (Astek). Setiap bulan perusahaan “memotong” sebagian dari gaji mereka untuk membayar tunjangan kesehatan melalui Astek. Jika buruh perempuan seperti Linda terpaksa menjalani operasi Caesar, perusahaan hanya memberi biaya penggantian sebesar Rp 2.500.000. Buruh perempuan dapat “menutup” kekurangan biaya operasi tersebut dengan cara mencicil atau meminjam dari perusahaan. Buruh perempuan operator yang telah diangkat menjadi pekerja tetap juga memperoleh cuti melahirkan selama tiga bulan. Gaji dibayarkan penuh sejak dia mengambil cuti itu.

Bekerja di PT Permata Bekasi tampaknya memberi banyak keuntungan finansial bagi Linda secara pribadi maupun keluarganya. Kendati demikian dia juga sering mengalami beberapa hal tidak menyenangkan ketika bekerja di pabrik elektronik itu, antara lain, bekerja sambil berdiri selama tujuh jam, pembatasan waktu “berkunjung” ke toilet, menambah penghasilan dengan kerja lembur yang cukup melelahkan, *shift* malam yang cukup berat karena selalu diserang kantuk, serta jatah makan siang gratis bagaikan “makan siang di penjara”. Umpamanya, seiring dengan meningkatnya harga sembako, lauk makan siang berupa satu butir telur telah berkurang menjadi separuh. Teman sekerja Linda juga merasakan hal serupa. Mereka mengeluhkan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan. Upah yang diterima memang berbeda-beda, tergantung “kerajinan” individu buruh, posisi atau jabatan, hubungan kerja, status perkawinan, serta wawasan dan pengetahuan yang dimiliki buruh mengenai aturan perusahaan atau informasi lain yang bisa menambah penghasilan mereka. Bagaimanapun juga, perbedaan pendapatan dan keluhan mereka berkaitan erat dengan relasi-relasi sosial yang dibangun oleh individu buruh.

### **Relasi Sosial**

Linda empat kali pindah tempat tinggal selama bekerja di PT Permata Bekasi. Dia mengenal dan mendapat banyak teman satu pabrik atau pabrik lain, kerabat asal satu daerah, serta penduduk setempat dan warga pendatang seperti dirinya. Relasi sosial di antara mereka secara langsung maupun

tidak langsung turut memengaruhi tingkat kesejahteraan sosial ekonomi Linda. Pada awalnya, Linda tinggal bersama kakak ipar sepupu di “rumah sementara” yang disediakan oleh PT Permata Bekasi. Kakak ipar sepupunya itu pernah bekerja di PT Permata Batam tetapi kemudian dipindahkan ke PT Permata Bekasi. Dialah orang pertama yang memberi informasi kepada Linda bahwa PT Permata membuka lowongan kerja. Walaupun buruh operator, “posisi” kakak ipar sepupu Linda lebih tinggi daripada Linda karena memiliki pengalaman kerja dan sudah diangkat sebagai pekerja tetap. Untuk pekerja tetap, perusahaan memberi beberapa fasilitas di antaranya rumah sementara.

Linda menerima ajakan kakak ipar sepupunya untuk tinggal bersama di rumah yang disediakan oleh PT Permata Bekasi. Saat itu, Linda baru kali pertama menginjakkan kaki di Bekasi. Dia belum mengenal seluk-beluk Kabupaten Bekasi sehingga hidup bersama kakak ipar sepupu membuatnya merasa tidak seorang diri tinggal di perantauan. Linda tidak punya teman dan belum mengetahui siapa saja saudara atau kerabatnya yang tinggal di Bekasi. Keputusan untuk tinggal bersama kakak ipar sepupu itu direstui oleh kedua orangtua Linda yang sempat khawatir dengan anak perempuan mereka ini yang dianggap belum mengenal seluk-beluk daerah Bekasi. Anak perempuan belum menikah dan pergi merantau adalah hal yang tidak lazim dalam “kebiasaan” keluarga Linda di Medan dan Simalungun. Bagaimanapun juga, tekad Linda untuk tidak membebani orangtua dan akses lapangan kerja yang terbuka lebar di perantauan “mampu” mengatasi kekhawatiran orangtuanya. Di sisi lain, Linda tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk sewa rumah karena tinggal bersama kakak ipar sepupu.

Linda hidup bersama kakak ipar sepupunya selama tiga bulan. Sementara suami dan anak kakak ipar sepupunya itu tinggal di Batam. Abang sepupu Linda bekerja di PT Permata Batam. Rumah yang dihuni Linda dan kakak ipar sepupunya terdiri dari 1 kamar tidur berukuran 5 m<sup>2</sup>, 1 kamar mandi, dapur, dan ruang tamu seluas 4 m<sup>2</sup>. Di dalam kamar tidur terdapat dua kasur lipat dan satu lemari plastik untuk menyimpan pakaian. Di ruang tamu terhampar selembur tikar yang biasa sebagai alas duduk

Linda dan tetangganya yang datang untuk mengobrol. Sementara di ruang dapur terdapat satu kompor minyak tanah, beberapa piring, mangkok, gelas, dan peralatan dapur lainnya. Semua milik kakak ipar sepupu Linda. Di kamar mandi tersedia gayung, peralatan mandi, ember, dan sabun untuk mencuci pakaian. Rata-rata penghuni perumahan sementara itu memiliki perabotan hampir sama dengan milik kakak ipar sepupu Linda.

Sebagian besar rumah sementara di perumahan itu dihuni oleh para pekerja PT Permata Bekasi yang pernah bekerja di PT Permata Batam. Posisi dan jabatan mereka sangat beragam, mulai dari operator, *leader*, hingga *supervisor*. Hampir semuanya berstatus pekerja tetap yang telah bekerja selama dua tahun atau lebih di PT Permata Batam. Mereka dipindahkan ke PT Permata Bekasi karena perusahaan hendak melakukan pengembangan usaha atau diversifikasi produk. Menurut kakak ipar sepupu dan beberapa tetangga Linda, sampai sekarang PT Permata Batam belum mampu mencapai apalagi melebihi target produksi PT Permata Bekasi.

Linda sering berbincang-bincang dengan salah seorang tetangga yang terpaut dua rumah dari tempat tinggalnya. Namanya Lulu dan berasal dari Simalungun, sama seperti daerah asal Linda. Lulu mengenal cukup dekat keluarga besar Linda di Medan. Kedekatan yang terjalin erat di antara mereka bukan hanya karena memiliki nama marga yang sama, melainkan juga karena hal-hal lain. Linda dan Lulu berstatus lajang. Keduanya masih berstatus pekerja kontrak di perusahaan yang sama, PT Permata Bekasi. Lulu adalah anak bungsu. Usianya tiga tahun lebih muda daripada Linda. Pada 2000 Lulu menamatkan SMA di Simalungun dan mengikuti salah seorang abangnya yang bekerja di PT Permata Batam. Kedua orangtua Lulu telah meninggal dunia. Sama seperti kakak ipar sepupu Linda, abang Lulu dipindahkan ke PT Permata Bekasi. Dia mengajak Lulu bekerja di perusahaan itu.

Linda dan Lulu mengenal buruh-buruh PT Permata Bekasi yang memiliki pengalaman kerja di PT Permata Batam. Hal tersebut sangat menguntungkan Linda dan Lulu karena dapat menimba pengalaman mereka yang telah lebih dahulu bekerja di PT Permata. Sebagai “orang baru”, Linda dan Lulu belum merasakan suka duka bekerja sebagai buruh pabrik.

Dari para tetangga di perumahan sementara itulah mereka mengetahui berbagai suka duka bekerja di pabrik, seperti melakukan kerja lembur yang melelahkan demi menambah penghasilan, mengantuk saat *shift* malam, hukuman dan hardikan para *leader* atau *supervisor* bila mereka melakukan kesalahan, sanksi kepada buruh yang tidak berhasil mencapai target produksi, dan lain-lain. Hal-hal lain yang dibicarakan tetangga Linda dan Lulu adalah kelakuan bagian administrasi perusahaan yang sering “salah hitung”, utamanya penghitungan jam lembur. Begitu pula perilaku *leader* atau *supervisor* di masing-masing *line*. Curah pengalaman semacam itu biasanya dibicarakan di antara tetangga Linda dan Lulu yang berstatus buruh operator. Hal-hal seperti itu jangan “diangkat” bila seorang tetangga yang berposisi sebagai *leader* atau *supervisor* hadir di tengah mereka.

Jika seorang atau beberapa tetangga yang menjabat *leader* atau *supervisor* hadir di tengah mereka, tema pembicaraan adalah target produksi yang berhasil dipenuhi pekerja tetapi dianggap sebaliknya oleh pihak perusahaan atau tentang beberapa aturan perusahaan yang menekankan target produksi dan mengharuskan buruh kerja lembur berlebihan yang justru merugikan semua pihak, termasuk *leader* dan *supervisor*. Dari pembicaraan “informal” sesama tetangga, Linda akhirnya mengetahui bahwa *leader* dan *supervisor* ditekan oleh perusahaan, melalui manajer atau asisten manajer, apabila target produksi tidak tercapai. Sebaliknya, menurut tetangga Linda yang menduduki posisi *leader* atau *supervisor*, manajer dan asisten manajer sering tidak memedulikan kondisi buruh pabrik karena mereka pun ditekan oleh pemilik modal. Terkadang perbincangan “tidak resmi” itu diselingi gosip seputar pabrik, seperti perselingkuhan si A dengan si B atau pekerja kontrak yang menikah dan hamil. Gosip terakhir itu kerap menyulitkan posisi dan memengaruhi kinerja seorang *supervisor* atau *leader*. “Biar bagaimanapun kita juga *nggak* tega, apalagi kita juga tahu kita butuh uang, tapi *gimana?* Kita ditekan juga oleh yang di atas”. Mereka — *leader* atau *supervisor* – agaknya cukup mafhum dengan pekerja yang baru menikah, “lagi asyik-asyiknya *kan* ‘kerja *malem*’, jadi *ngantuk* pas bagian kerja.... *Kalo* yang laki-lakinya kerja di pabrik bisa *ngerti*, tapi *kalo nggak*, hantam terus”.

Biasanya dalam pembicaraan “informal” semacam itu Linda dan Lulu

hanya mendengarkan saja. Mereka — *leader* atau supervisor – sesekali mengingatkan Linda dan teman sekerja yang menjabat buruh operator untuk tidak berbuat seperti itu, hamil saat masih terikat kontrak kerja, atau berseloroh kepada teman-teman Linda yang baru saja menikah untuk tidak banyak “kerja *malem*”. Mereka juga menasihati Linda untuk selalu menghitung jam lembur dengan teliti dan berani menanyakan upah lembur karena ini merupakan hak pekerja. Kakak ipar sepupunya pun mengajarkan Linda cara menghitung jam kerja lembur yang benar. Kisah pengalaman beberapa tetangganya tersebut menjadi masukan sangat berharga bagi Linda dan Lulu saat bekerja di pabrik, terutama ketika mereka diharuskan kerja lembur. Linda pernah menanyakan ke bagian administrasi perusahaan mengenai hitungan upah dan jam lembur dalam slip gajinya yang tidak sama dengan perhitungannya. Linda sendiri mengaku khawatir dengan apa yang dilakukannya itu akan memengaruhi perpanjangan kontrak kerjanya,

Aku lihat slip gajiku, jam kerja lemburku hanya tertulis 100 jam. Hitunganku sekitar 140 jam, rugi 40 jam. Aku bilang sama bagian keuangan *kalo* beda, terus aku sama mereka periksa sesuai hitunganku dan periksa daftar absen.... ternyata mereka salah hitung. Aku dapat tambahan lagi lima puluh ribuan.....lumayan *kan* itu uang lima puluh ribu. *Kalo* aku tidak diberitahu abang sepupuku sama kakak iparku *ngitung* jam lembur... mana kutahu aku rugi lima puluh ribu..... Semula aku *nggak* berani, tapi tetanggaku kasih dorongan... (upah kerja lembur per jam dihitung  $1/173 \times$  gaji pokok- *red*).

Bagaimanapun juga, keberanian Linda mempertanyakan penghitungan jam lembur dan upah lembur adalah hasil dari pembelajaran yang diterima dari para tetangganya yang lebih berpengalaman. Mereka mendorong Linda untuk berani menanyakan hal itu kepada bagian administrasi perusahaan. Hasilnya, Linda memperoleh uang lembur yang memang menjadi haknya. Berbeda dengan sahabat karib Linda. Awalnya Lulu enggan mempertanyakan upah lembur yang seharusnya dia terima. Mungkin itu disebabkan oleh hubungan di antara Lulu dengan perusahaan yang diikat dengan model kerja kontrak. Pekerja kontrak memang sangat rentan terhadap

pemutusan hubungan kerja yang dapat sewaktu-waktu dilakukan perusahaan apabila buruh bersangkutan “melanggar” aturan perusahaan. Namun demikian, setelah melihat Linda berhasil memperoleh uang lembur dan tidak dikenakan sanksi, Lulu pun memberanikan diri mengikuti langkah sahabatnya itu.

Abang sepupu dan keponakan Linda pindah dari Batam ke Bekasi tiga bulan setelah Linda bekerja di PT Permata Bekasi. Rumah mereka pun tidak mampu lagi menampung lima orang penghuni. Mereka memutuskan mencari rumah kontrakan. Jaraknya sekitar 3 kilometer dari rumah lama mereka. Linda ikut bersama keluarga abang sepupunya. Kepergian Linda membuat sebagian tetangganya, terutama Lulu, merasa kehilangan. Linda sendiri telanjur dekat dengan tetangga-tetangganya itu. Dia merasa aman tinggal di lingkungan mereka yang sama-sama kaum perantau. Bersama mereka Linda mendapat banyak pengetahuan seputar pabrik dan berbagai solusi saat bekerja sebagai buruh pabrik. Kesedihan lain menggelayuti Linda. Dia makin sulit bertemu dan berbincang-bincang dengan mereka. Linda, Lulu, dan beberapa tetangga bekerja di pabrik yang sama, namun jarang bertemu karena *line* mereka berbeda. Setelah Linda pindah tempat tinggal, satu persatu tetangganya melakukan hal serupa. Mereka mencari rumah lain karena rumah yang disediakan perusahaan memang bersifat sementara. Namun, Lulu dan Linda sempat berikrar akan hidup mandiri jika tabungan mereka cukup untuk mengontrak, atau bahkan membeli, rumah sendiri. Mereka tidak mau membebani keluarga abang masing-masing.

Abang sepupu Linda mengontrak sebuah rumah petak milik penduduk setempat. Lokasinya tidak terlalu jauh dari pabrik tempat mereka bekerja. Bila menggunakan kendaraan motor ojek, jarak antara tempat tinggal mereka dan pabrik bisa ditempuh dalam tempo sepuluh menit. Ongkos pengipulng Rp 4.000. Luas rumah kontrakan mereka lebih besar daripada rumah sebelumnya, sekitar 30 m<sup>2</sup>. Rumah berdinding tembok itu terdiri dari dua kamar tidur dan satu ruang tamu yang menyatu dengan ruang keluarga. Di bagian belakang terdapat dapur dan sebuah kamar mandi. Linda tidur bersama anak pertama abang sepupunya. Sementara kepona-



kannya yang kecil tidur bersama kedua orangtuanya. Linda sangat bersyukur dapat berkumpul bersama keluarga abang sepupunya itu. Dia merasa seperti berada di Kota Medan. Namun, Linda juga memendam kerinduan ingin segera berjumpa dengan kedua orangtua, kakak, abang, dan adik kandungnya di kota itu.

Hidup bertetangga di rumah kontrakan tersebut nyaris tidak berbeda dengan suasana sebelumnya. Sebagian besar penghuni rumah-rumah petak itu bukan hanya buruh dari satu pabrik saja, melainkan buruh dari berbagai pabrik yang tersebar di kawasan EJIP dan Delta Silikon. Mereka pun berasal dari pelbagai daerah, bukan hanya dari Medan. Mereka perantauan asal Jawa dan luar Jawa. Keragaman daerah asal dan jenis pabrik serta membaurnya mereka dengan penduduk “asli” agaknya menambah wawasan Linda tentang lingkungan pabrik yang tersebar di wilayah Bekasi dan komunitas Bekasi itu sendiri. Kisah atau cerita tetangga Linda di lingkungan baru itu hampir sama dengan cerita ketika dia masih berada di “rumah sementara”. Dari berbagai kisah mereka Linda menemukan banyak hal “baru”, antara lain, masalah upah buruh yang berbeda tergantung negeri asal pemilik modal.

Menurut salah seorang tetangga Linda yang bekerja di sebuah pabrik elektronik yang berbeda, perusahaan sering menunda pembayaran gajinya hingga tiga bulan. Bahkan, upah yang diterima pun tidak sesuai dengan UMR yang berlaku. Pengusaha sekaligus pemodal pabrik tersebut berasal dari India. Menurut tetangga Linda yang bekerja di pabrik itu, si pemilik modal kerap bertindak semena-mena. Selain menunda pembayaran gaji selama beberapa bulan, dia sering menghardik buruh jika tidak berhasil mencapai target produksi. Perusahaan juga tidak menyediakan kendaraan bus antar-jemput bagi pekerja *shift* malam yang rumahnya jauh dari lokasi pabrik. Pengalaman tetangganya itu membuat Linda bisa mensyukuri atas apa yang selama ini diterima dari PT Permata Bekasi. Dia merasa jauh lebih beruntung ketimbang mereka. Dia pun jarang mengeluh meski diterpa kelelahan usai kerja lembur atau *shift* malam mengingat tingkat “kesejahteraan”-nya relatif lebih tinggi daripada mereka.

Dari tempat tinggal abang sepupunya itu, Linda mencari informasi

dari penduduk setempat tentang “rumah indekos” murah. Linda dan Lulu merencanakan hidup mandiri serta tidak ingin menyusahkan keluarga abang masing-masing. Dari seorang penduduk setempat, Linda menemukan tempat indekos yang dimaksud. Pekerja kontrak, lajang, usia tidak terpaut jauh, dan bekerja di pabrik yang sama tampaknya memudahkan Linda dan rekan sekerja untuk bertukar pengalaman dan penyelesaian masalah masing-masing dengan lebih terbuka,

Aku tak enak *kalo* terus numpang sama abang sepupuku. Mereka *sih nggak* keberatan...tapi aku *nggak* enak, takut merepotkan.... Dulu saja kami pindah rumah karena rumahnya kekecilan..... *Kalo* ada aku, terus datang saudara, pasti makin sempit saja.... tak enaklah.... Aku juga sudah kenal banyak kawan, lebih enak karena sama-sama belum menikah waktu itu.... ngobrolnya sama... sekalian belajar mandiri.

Linda memang tidak ingin merepotkan saudara sepupunya yang harus membukakan pintu rumah saat dia pulang usai kerja lembur, atau ketika teman-temannya datang bercengkerama di waktu libur, atau ketika mertua dan kerabat abang sepupunya datang dari Medan. Alasan tersebut mendorong Linda untuk segera pindah dan “menempati” rumah indekos sendiri. Selain itu, dia merasa telah cukup memahami seluk-beluk daerah Bekasi dan mendapatkan banyak teman. Di samping faktor uang sewa, Linda memilih tempat indekos yang dihuni rekan sekerja satu pabrik. Indekos bersama rekan sekerja satu pabrik agaknya memberi banyak keuntungan bagi Linda, antara lain, memudahkan dia meminta bantuan teman seandainya tertimpa kasus di tempat kerja, jatuh sakit, atau ketika mendadak harus menghadiri “acara keluarga”, Linda bisa menitipkan surat sakit atau surat izin kepada teman sekerja satu pabrik yang kebetulan indekos dengannya.

Linda memutuskan pindah tempat tinggal setelah tiga bulan hidup bersama dan “merepotkan” keluarga abang sepupunya. Mereka merasa kehilangan karena harus berpisah dengan dia. Linda sendiri merasa sedih. Namun, untuk mengobati rasa rindu, sesekali Linda menyempatkan diri menengok keluarga abang sepupunya itu. Jarak tempat indekos Linda de-

ngan rumah kontrak mereka sekitar 5 kilometer. Memang, di sepanjang jalan antara Cibusah dan Cikarang banyak terdapat rumah indekos. Linda indekos di daerah yang berdekatan dengan kawasan EJIP dan berbatasan dengan Delta Silikon. Di sekitar tempat indekos Linda terdapat rumah-rumah penduduk setempat yang “dialihfungsikan” sebagai kamar indekos untuk buruh pabrik seperti dirinya. Harga sewanya tergantung luas kamar dan fasilitas yang disediakan si pemilik rumah.

Rumah tempat Linda indekos terdiri dari dua lantai dengan beberapa kamar. Luas kamar berkisar antara 4 hingga 6 meter persegi. Linda dan Lulu menempati kamar seluas 5 meter persegi di lantai bawah. Masing-masing lantai memiliki satu kamar mandi luar yang digunakan secara kolektif dan bergiliran. Ada juga pemilik rumah yang menyediakan fasilitas kamar mandi di dalam kamar indekos dengan tarif sewa cukup mahal, sekitar Rp 200.000 (tahun 2000) per bulan. Beberapa pemilik rumah indekos biasanya menyediakan lemari dan kasur gratis di setiap kamar. Setiap bulan Linda dan Lulu menyisihkan uang sebesar Rp 80.000 untuk sewa kamar indekos. Masing-masing berbagi Rp 40.000. Mereka membeli dua kasur lipat dan satu lemari plastik dari uang tabungan masing-masing. Lemari plastik dipakai untuk menyimpan pakaian. Untuk makan pagi atau makan malam, Linda dan Lulu biasa membeli dari warung makanan yang banyak tersebar di sekitar tempat indekos mereka.

Sebagaimana telah disinggung, sebagian besar penghuni di tempat Linda dan Lulu indekos ialah rekan sekerja satu pabrik. Ada juga kamar-kamar yang dihuni buruh dari pabrik berbeda. Mereka berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Di rumah indekos itu hanya Lulu dan Linda yang berasal dari Medan. Kedua sahabat itu bertetangga dengan buruh perempuan asal Tegal, Brebes, Ponorogo, Makassar, dan lain-lain. Kebanyakan (60 persen lebih) rekan sekerja Linda berasal dari Jawa. Menurut Linda, sebagian besar dari mereka sangat tekun bekerja, patuh, dan tidak berani membantah. Misalnya, rekan sekerja Linda bernama Yanti yang terbelit kasus “salah hitung”. Linda mengingatkannya bahwa bagian administrasi perusahaan salah menghitung jam lembur sehingga merugikan dirinya. Yanti sendiri mengakui telah terjadi salah hitung, tetapi tidak berani

melaporkan “kekeliruan” tersebut karena takut dipecat. Namun, ada juga buruh perempuan asal Jawa yang berani membantah dan mempertanyakan perhitungan jam kerja lembur, misalnya, Mbak Ning.

Hari itu Jumat malam.... Mbak Ning datang ke kamar saya dan bertanya kenapa upah lemburnya disamakan dengan upah lembur Narti. Padahal, kata Mbak Ning, *kalo nggak* salah saya lebih banyak kerja lembur daripada Narti.... Dia menyodorkan slip gajinya kepada saya.... Saya kasih tahu, apakah dia ingat berapa kali kerja lembur, dihitung tidak.... Saya juga kasih tahu Mbak Ning rumusan yang dulu dikasih sama abang sepupuku dan kakak ipar sepupuku juga tetangga dulu di rumah sementara itu. Mbak Ning ingat-ingat dan hitung bersama saya dan Lulu. Memang tidak sama yang dihitung sama yang ada di slip gaji Mbak Ning. Bedanya tiga puluh ribu rupiah.... Saya sempat cerita pengalaman dulu.... Wah, Mbak Ning kesal dan tanya apa yang saya lakukan ketika itu. Senin dia mau melapor ke bagian administrasi perusahaan... dan dia berhasil mendapatkan tiga puluh ribu rupiahnya itu saat ketemu saya antre di kamar mandi sehari setelah dia lapor.

Memang, mereka harus antre di depan satu-satunya kamar mandi di lantai satu rumah indekos itu. Saat menunggu giliran menggunakan kamar mandi, mereka akan bertukar cerita dan berbagi pengalaman seputar pabrik seperti gosip perselingkuhan di antara rekan sekerja dengan atasan, karakter atasan mereka, *leader* atau *supervisor* yang cerewet, kerja sangat berat dan melelahkan, sanksi perusahaan bila buruh melakukan kesalahan, kegeraman karena dihardik *leader* atau *supervisor*, dan lain-lain. Di sela-sela antrean itu pula mereka saling memperkuat semangat untuk tetap bertahan di tempat kerja. Mereka juga saling membagi cerita dan solusi suatu masalah, umpamanya, kasus salah hitung kerja lembur seperti pernah dialami Mbak Ning. Sebagai wujud solidaritas, Linda dan Lulu menyebarkan cara menghitung jam kerja lembur dan upah lembur kepada teman-teman satu indekos. Walaupun berasal dari Sumatera, Linda merasa senasib dengan mereka sebagai perantau yang rata-rata memiliki kehidupan ekonomi hampir sama dengan keluarganya di Medan.

Selain kamar mandi, tempat yang kerap dipakai sebagai ajang berbagi cerita antar-teman adalah kamar tidur penghuni indekos. Mereka “berdiskusi” di saat libur kerja sebagaimana dilakukan Mbak Ning ketika menceritakan masalah kerja lembur dan upah lemburnya kepada Linda dan Lulu. Di dalam kamar tidur itu pula mereka kerap berbagi cerita yang lebih bersifat pribadi, antara lain, latar belakang keluarga atau tingkah polah kekasih masing-masing. Terkadang mereka “membahas” soal gaya hidup di Jakarta, seperti *trend* busana atau rambut warna-warni. Mereka memperoleh bahan-bahan pembicaraan seperti itu dari tayangan televisi atau memperhatikan rekan sekerja di pabrik.

Dari pembicaraan “tidak resmi” di depan kamar mandi atau di dalam kamar tidur Linda mendapat wawasan “baru” tentang fungsi serikat buruh di tempatnya bekerja. Dia memperoleh pengetahuan dari sejumlah teman sesama pekerja di tempat indekos itu bahwa setiap buruh dapat melaporkan atau mengadukan masalah yang menerpanya di tempat kerja ke organisasi serikat buruh. Itu merupakan hak pekerja karena setiap bulan perusahaan telah memotong upah pekerja untuk iuran SPMI. Berdasarkan informasi teman-temannya, Linda mengetahui bahwa SPMI memiliki beberapa penasihat hukum yang dapat membantu buruh jika masalah yang bersangkutan harus dibawa sampai ke pengadilan, misalnya, perusahaan mengakhiri kontrak kerja seorang buruh tanpa memberi uang pesangon. Bekal pengetahuan semacam itu agaknya cukup berguna bagi Linda jika suatu saat tertimpa masalah yang merugikan dirinya.

Linda menilai bahwa kerja di pabrik cukup banyak membantu dirinya dalam meraih kemandirian di bidang ekonomi. Setiap bulan dia mengirim sebagian dari penghasilannya ke orangtua untuk membiayai adiknya yang masih duduk di bangku sekolah. Sebagian lagi dipergunakannya sendiri untuk membeli busana layaknya seorang “gadis” — Linda memakai kata ini untuk perempuan belum menikah atau lajang — atau kebutuhan lain, seperti setrika, kipas angin, *magic jar*, pesawat televisi, dan *tape*. Linda membutuhkan peralatan elektronik tersebut untuk dipakai di tempat indekos. Barang-barang tersebut juga bisa dijadikan tabungan kelak bila dia memasuki jenjang pernikahan. Menabung dalam bentuk barang

dipelajari Linda dari teman-teman sekerja satu indekos, terutama orang Jawa yang dikenal hemat. Selain itu, orangtua Linda juga menanamkan kepadanya untuk senantiasa hidup hemat dan tidak menghamburkan uang, “kita mesti hemat, apalagi di perantauan. Jangan bikin macam-macam di perantauan, nanti menyesal nak...”.

Nasihat bijak semacam itulah yang membuat Linda dapat mengendalikan diri untuk tidak tergoda gaya hidup kota, seperti mencat rambut warna-warni atau berbelanja busana setiap bulan sekadar mengikuti mode atau bergonta-ganti pacar bak artis sinetron. Linda sendiri banyak belajar dari pengalaman salah seorang teman yang harus kehilangan pekerjaan karena terseret gaya hidup kota. Perusahaan memecat teman Linda yang masih terikat kontrak kerja itu karena hamil di luar nikah. Linda tidak ingin mengalami nasib serupa mengingat kedua orangtuanya sangat membutuhkan sumbangannya dalam membantu perekonomian keluarga. Di sisi lain, Linda memegang teguh nasihat kedua orangtuanya untuk tidak berbuat seperti itu — hamil di luar nikah — atau melakukan hal “macam-macam”,

Bagaimana nanti kata orang, takut mikirnya juga.... Hidup di perantauan memang harus hati-hati... bisa kebawa-bawa. Apalagi saya masih pekerja kontrak... sudah dikasih tahu sejak awal waktu *teken* kontrak *nggak* boleh hamil. Saat masih terikat kontrak....sudah hamil, malu dipecat pula... *nggak kebayang*... sementara itu kita butuh uang.

Dengan kata lain, pengalaman teman-teman yang menderita “kerugian” secara ekonomi akibat sanksi yang dijatuhkan perusahaan adalah pelajaran berharga bagi Linda untuk tidak melakukan hal serupa.

Selain dari teman-teman indekos, Linda juga mendapat masukan dari para tetangga di sekitar rumah indekos. Sebagaimana diketahui teman indekos Linda dan Lulu tidak hanya dari PT Permata Bekasi saja, tetapi juga buruh-buruh pabrik di sekitar kawasan EJIP dan Delta Silikon. Hal itu menambah wawasan Linda mengenai kondisi buruh di pabrik lain selain tempat dia bekerja, serta menjadi masukan berharga bagi dirinya. Sebagian dari mereka bernasib kurang beruntung, sama seperti beberapa tetangganya

di tempat tinggal abang sepupunya dulu; gaji kerap ditunda, upah tidak sesuai UMR, atasan atau pimpinan yang sewenang-wenang, dan dipaksa kerja lembur. Linda yang merasa beruntung selalu mengucap syukur dan mendekatkan diri kepada Tuhan. Itu merupakan sebuah solusi terbaik guna menghilangkan kejenuhan dan berbagai masalah yang tak dapat diselesaikan. Linda menyadari sepenuhnya “relasi kuasa” yang tak setara antara dia dan atasannya. Dia hanyalah buruh operator. Namun, Linda tidak mau terjerumus pada tindakan atau “gaya hidup kota” yang bisa merugikan diri serta keluarganya. Mencukupi kebutuhan ekonomi, baik pribadi maupun keluarga, tampaknya menjadi pijakan Linda untuk tetap bertahan bekerja di pabrik.

### **Modal Sosial**

Pada 2004, Linda menikah dengan seorang lelaki Batak asal Tarutung, Tapanuli Utara. Orang pertama yang mempertemukan dia dengan Raja, calon suaminya itu, ialah Lulu. Kedua sejoli itu berkenalan di sebuah acara keagamaan dan kedaerahan yang selalu dihadiri Linda. Setelah menikah, Linda pindah tempat tinggal mengikuti suami. Dia tidak perlu lagi mengeluarkan uang untuk menyewa atau mengontrak rumah. Linda juga merasa lebih aman karena ada pendamping hidup yang selalu menemaninya di saat suka dan duka. Kedua orangtua Linda pun tidak khawatir lagi karena telah ada yang menemaninya di perantauan.

Linda hidup bersama Raja di rumah yang bertetangga dengan sebuah peternakan di wilayah Cibarusah. Rumah seluas 50 m<sup>2</sup> dengan teras keramik berwarna putih itu milik kakek suami Linda. Sebagian pagar rumah berupa tembok bercat hijau, sebagian lagi pagar bambu. Selain dua kamar tidur, rumah cukup sederhana itu dilengkapi satu ruang tamu, satu kamar mandi, dan dapur. Atap rumah terbuat dari genting tanah diselang-seling atap rumbia. Rerumputan cukup luas terhampar di pekarangan rumah. Tidak jelas siapa pemilik pekarangan itu, karena di depan rumah Linda terlihat beberapa bangunan rumah lainnya. Jarak antar-rumah sekitar 25-50 meter. Di bagian depan rumah Linda terdapat sebuah kandang sapi milik salah seorang tetangga, sementara di bagian belakang terlihat bangunan kandang

ayam ternak milik kakek suaminya. Kandang itu kosong. Rumah Linda dapat dicapai setelah terlebih dahulu menuruni jalan sejajar dengan Sungai Cipamingkis.

Pemilik modal membangun lima unit rumah untuk dihuni oleh para pekerja peternakan. Total area peternakan 2,8 hektar, termasuk lahan untuk bangunan rumah. Rumah kakek Raja tidak terlalu luas dibanding dua rumah yang dibangun oleh si pemilik peternakan. Kualitas bangunan, kondisi, dan luas kedua rumah itu “mengungguli” rumah kakek suami Linda. Rumah-rumah penduduk “asli” berada di bagian atas lokasi peternakan. Kondisinya beragam, ada yang berdinding tembok dan ada juga berbentuk gubuk panggung. Mata pencaharian penduduk “asli” Cibusah cukup beragam. Ada pegawai PLN, guru, tukang bangunan, buruh peternakan, buruh pabrik, pekerja rumah tangga, pedagang warung kecil-kecilan, dan lain-lain. Namun, cukup banyak penganggur di daerah itu karena sulitnya mendapat pekerjaan. Kerja mereka hanya mengobrol, “minum-minum”, atau melakukan tindak kriminal berupa pencurian. Sebagian dari mereka pernah bekerja di pabrik, tetapi tidak bertahan lama karena kerja di pabrik sangat melelahkan. Sumber daya alam seperti tanah sawah dan perkebunan tidak bisa dimanfaatkan karena air sungai telah tercemar limbah pabrik. Sementara harta-benda seperti tanah dan rumah telah dijual kepada warga pendatang untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Warga pendatang pula yang menguasai aset dan menutup akses kerja penduduk “asli” di pabrik.

Suami Linda bekerja sebagai buruh peternakan sapi. Upah yang diterimanya sebesar Rp 300.000, setengah dari gaji pokok Linda sebesar Rp 600.000. Pada 2005, perusahaan peternakan tempat Raja bekerja gulung tikar. Karena suami menganggur, Linda harus menanggung sebagian besar kebutuhan hidup rumah tangga. Tidak berapa lama, suami Linda diminta oleh keluarganya untuk mengurus usaha peternakan ayam milik kakek Raja. Namun, usaha mandiri tersebut juga tidak bertahan lama. Penduduk setempat kerap meminta gratis hewan ternak itu atau bahkan mencuri pakan ayam milik Raja. Linda menduga penduduk setempat melakukan tindakan tersebut karena “terdesak” kebutuhan perut, “mereka lebih baik



mengganggu daripada bekerja di PT Permata Bekasi atau membuka usaha lain”. Bukan tanpa sebab Linda mengutarakan kekesalan itu. Belum lama berselang pesawat televisi dan alat pemutar VCD miliknya lenyap tak berbekas. Itu bukan kali pertama. Linda pernah kecurian uang sebesar Rp 200.000.

Setelah usaha peternakan ayam bangkrut, suami Linda mencoba membuka usaha lain. Saat ini dia bekerja sebagai penambal ban di bengkel milik sendiri. Penghasilan yang diperoleh dari bengkel tersebut rata-rata Rp 30.000 per hari. Nilai yang tidak terlampau besar. Walaupun demikian, Linda tidak pernah memaksa suami memberinya uang dalam jumlah tertentu, “suami yang bekerja sudah cukup menafkahi keluarga”. Penghasilannya memang lebih kecil daripada Linda, namun Raja tetap dianggap sebagai pencari nafkah utama keluarga. Linda hanya membantu bekerja di pabrik dan bukan pencari nafkah utama. Namun, beberapa tetangga sering kali “usil”. Mereka mengatakan bahwa Raja patuh dan takut kepada Linda karena penghasilannya di bawah penghasilan Linda. Apa yang dikatakan Linda selalu dipatuhinya, seperti melarang Raja keluar malam berkumpul dengan teman-teman sekadar mengobrol atau “minum-minum”. Memang, sejak menikah, suami Linda itu tidak pernah “minum-minum” bersama beberapa teman. Bagi Raja sendiri, “kegiatan” itu hanya menghamburkan uang saja. Dia agaknya menyadari perbedaan “status” seorang laki-laki lajang dengan laki-laki yang telah menikah. Dia wajib menafkahi keluarga kendati kebutuhan rumah tangganya saat ini sebagian besar “ditutup” oleh penghasilan Linda.

Raja semakin menghemat pengeluaran rumah tangga, terutama setelah mengetahui kehamilan Linda. Di satu sisi dia memahami kerja di pabrik sangat melelahkan, namun di sisi lain dia tidak bisa melarang istrinya berhenti bekerja karena sebagian besar kebutuhan rumah tangga diperoleh dari hasil keringat Linda. Penghasilan Raja saat ini memang tidak bisa mencukupi kebutuhan ekonomi keluarganya. Ketika usia kehamilan Linda di bawah 4 bulan — hamil muda — Raja banyak membantu istrinya dalam urusan masak-memasak. Linda sendiri jarang ke dapur karena tidak tahan dengan aroma makanan yang dimasak. Dia juga mengetahui bahwa

pabrik tempat istrinya bekerja memberi tunjangan kesehatan yang dapat dipakai untuk biaya perawatan kehamilan dan melahirkan — hal yang tidak bisa diberikan Raja kepada Linda. Bila sakit atau periksa kehamilan, Linda cukup menunjukkan atau menukarkan kartu kesehatan miliknya ke beberapa poliklinik atau rumah sakit rujukan.

Walaupun hamil, Linda tetap bekerja seperti sedia kala sebagai operator atau penyedia komponen PCB. Kehamilan memang membuat Linda sering merasa cepat lelah, apalagi semua tugas itu harus dikerjakan sambil berdiri. Perusahaan tempat Linda bekerja melarang buruh hamil melakukan kerja lembur. Aturan tersebut menjadi masalah tersendiri bagi Linda. Ketika masih gadis, Linda bisa memperoleh uang sebesar 1,7 juta rupiah setiap bulan, sudah termasuk upah kerja lembur. Ketika menikah, bila tidak bekerja lembur, dia hanya bisa memperoleh uang sebesar Rp 900.000 per bulan. Linda sendiri menyadari adanya perbedaan upah yang cukup mencolok antara buruh perempuan yang telah menikah dan buruh perempuan lajang. Bagaimanapun juga, Linda tidak pernah menyesali keputusannya untuk menikah dan hamil. Menurut dia, menikah di usia “senja” akan sulit mendapatkan anak, sementara perempuan diharapkan bisa menjadi seorang ibu. Linda hanya mengeluhkan harga barang-barang kebutuhan pokok yang membumbung tinggi dan makin sulit dikejar oleh penghasilannya setiap bulan. Bahkan, sejak menikah, Linda tidak bisa lagi mengirim uang untuk orangtuanya di Medan. Kedua orangtuanya memaklumi keadaan itu karena Linda telah membina keluarga sendiri. Di samping itu, adik Linda juga sudah tamat sekolah.

*Dibetah-betahin saja, lagian susah dapat kerjaan sekarang... kalau nganggur juga nggak enak, apa mau tetap kerja? Saat ini barang-barang naik, kalau nggak kerja, nggak dapat apa-apa. Apalagi suami kerja di bengkel... tapi saya nggak maksa suami harus bawa berapa..... Terserah dia bawa berapa...saya terima.*

Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi ekonomi dan status perkawinan mendorong Linda dan teman sekerja untuk tetap bertahan bekerja di pabrik, kendati mereka diserang rasa jenuh dan kelelahan. Linda tetap

bekerja di pabrik karena penghasilan Raja tidak bisa mencukupi semua kebutuhan rumah tangganya.

Sebagaimana telah disebutkan, ribuan orang bekerja di PT Permata. Mereka berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Seorang buruh belum tentu mengenal rekan sekerja satu pabrik. Begitu pula dengan Linda. Dia lebih banyak mengenal wajah ketimbang nama sebagian besar rekan sekerjanya. Apalagi, masuknya pekerja-pekerja baru dengan usia yang terpaut cukup jauh dengan dirinya. Karena itu, relasi sosial di antara mereka biasanya tersusun berdasarkan usia, status perkawinan, posisi dan jabatan, serta masalah yang dihadapi bersama. Tali pertemanan bisa terjadi di antara mereka yang berada dalam satu *line* yang sama. Akan tetapi, erat tidaknya tali pertemanan dalam satu *line* itu tergantung pada hubungan kerja mereka. misalnya, pekerja kontrak lebih suka berkumpul dengan sesama pekerja kontrak atau pekerja tetap yang cenderung berkumpul bersama pekerja tetap. Selain itu, kelekatan hubungan tersebut juga dipengaruhi oleh tahun “angkatan” masuk pabrik. Karena itu, pelatihan yang kerap diselenggarakan untuk para pekerja baru diharapkan dapat menggalang solidaritas yang kuat dan mendekatkan sesama pekerja.

Pertemanan yang terbentuk di antara mereka juga dipengaruhi oleh pengalaman atau lama kerja di pabrik. Linda mengenal secara mendalam beberapa rekan sekerja karena nasib yang sama. Dari teman-teman satu *line* yang lebih berpengalaman dan telah diangkat sebagai pekerja tetap, Linda mendapat banyak pengetahuan berkaitan dengan pekerjaannya. Misalnya, target produksi PCB tidak akan tercapai bila salah seorang di antara mereka salah menyolder. Sebagaimana diketahui, PT Permata Bekasi memiliki 10 *line* unit kerja produksi PCB. Masing-masing *line* terdiri dari 10-15 orang pekerja. Setiap *line* mengerjakan hal yang sama, yakni memproduksi PCB. Relasi sosial yang dibangun Linda dalam tim kerja yang memproduksi PCB adalah sebuah solusi agar seorang pekerja satu *line* terhindar dari kesalahan.

Kesalahannya di satu orang, tapi yang dicatat di buku *kan* tertulis *line*-nya juga.... Kita biasanya saling tanya jika ada teman yang salah,

kenapa?... kalau masih baru, *nggak ngerti kali?* Kalau sudah lama bekerja, apakah ada masalah? Teman yang sudah lama bekerja atau yang berstatus pekerja tetap juga akan memberi tahu jika kita tidak mengerti.

Saat makan siang bersama, Linda dan rekan sekerja memberi masukan dan saling membagi pengetahuan mengenai masalah yang muncul dalam kerja mereka. Makan siang di kala istirahat jam kerja itu juga kerap dimanfaatkan untuk “membahas” pelbagai masalah ekonomi rumah tangga dan keluarga masing-masing, terkadang diselingi “gosip” terbaru, seperti teman yang tidak masuk kerja karena terserang penyakit tertentu atau seorang teman terkena pemutusan hubungan kerja tapi tidak mendapat uang pesangon atau solusi yang dapat diambil bila buruh terkena kasus di antaranya dengan meminta bantuan organisasi serikat buruh. Dalam perbincangan itu mereka juga saling menukar informasi tentang, misalnya, besaran upah *leader* atau *supervisor* masing-masing. Linda maklum upah atasannya bisa lebih besar daripada buruh operator karena tingkat pendidikan mereka relatif tinggi. Dia sendiri mengakui tidak memiliki waktu untuk melanjutkan pendidikan formal. Sementara kakak ipar Linda saat ini sudah menjabat *leader* karena berhasil menamatkan jenjang pendidikan D2.

Status telah menikah dan hamil agaknya mendorong Linda untuk lebih banyak berkumpul dengan rekan sekerja yang dianggap lebih berpengalaman, “aku lebih banyak *ngobrol* sama yang sudah menikah, apalagi saat begini (sambil mengusap perut - *red*).... Kita kumpul sama yang sudah pengalaman hamil, biar kita juga dapat pengalamannya”. Dengan kata lain, Linda berkumpul dan menjalin hubungan pertemanan lebih erat dengan buruh perempuan yang telah menikah dan sudah menjadi ibu. Dia memperoleh banyak pengetahuan dari mereka tentang bagaimana, misalnya, menyiasati kartu kesehatan. Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan memang tidak diperuntukkan bagi suami atau istri buruh, kecuali untuk anak setelah mengajukan surat permohonan. Linda belajar dari pengalaman Mbak Ning yang berhasil menggunakan kartu kesehatan miliknya untuk biaya pengobatan suami. Dia “bernegosiasi” dengan dokter untuk menulis resep obat serta kuitansi pembayaran atas nama si pemegang

kartu. Di sisi lain, dokter rujukan perusahaan tempat Linda bekerja agaknya cukup paham dan terbiasa melakukan hal seperti itu.

Linda juga meniru kiat atau strategi Narti yang memeriksakan kehamilan dan USG saat kandungan berusia delapan bulan. Aturan dalam asuransi kesehatan memang menyebutkan bahwa perusahaan hanya menanggung satu kali biaya pemeriksaan USG. Selain itu, bila kelak melahirkan, Narti menyarankan kepada Linda untuk memakai jasa bidan, karena biaya persalinan yang ditanggung oleh asuransi kesehatan maksimal Rp 1.250.000. Mbak Ning dan Lulu juga menginformasikan kepada Linda bahwa biaya melahirkan dengan menggunakan jasa bidan hanya Rp 800.000, relatif murah dibanding jasa dokter. Bahkan, beberapa kawan menyarankan kepada Linda untuk “tawar-menawar” dan meminta bidan menuliskan biaya sebesar Rp 1.300.000. Biasanya perusahaan akan memberi uang pengganti sebesar itu, meski di dalam catatan asuransi kesehatan tertulis Rp 1.250.000. Selain soal asuransi kesehatan, Linda juga sering berbagi cerita tentang kehamilannya itu kepada sesama rekan sekerja. Begitu pula sebaliknya. Teman-teman Linda banyak membantu dalam urusan merawat kehamilan dan mempersiapkan kelahiran. Mengikuti saran teman-temannya, Linda kerap menanyakan soal-soal kehamilan yang tidak dipahaminya kepada bidan.

Obrolan santai tatkala istirahat makan siang itu juga memantapkan hati Linda untuk memiliki sebuah rumah sendiri. Saat ini, sebagian besar teman satu angkatan yang telah diangkat sebagai pekerja tetap dan telah menikah sudah memiliki rumah sendiri di Perumahan Cibarusah Indah. Linda akhirnya membeli sebuah rumah. Namun, rumah itu tidak ditempati karena pertimbangan jarak; tempat kerja Raja lebih dekat dengan lokasi rumah mereka yang “dulu”. Linda menjadikannya sebagai investasi dengan cara menyewakan rumah baru itu. Pemikiran untuk menyewakan rumah itu didasari oleh keinginan Linda untuk berhenti kerja saat anaknya berusia dua tahun. Dia merasa perlu melakukan itu — merawat anak sebaik-baiknya — karena menganggap laki-laki kurang pandai mengurus anak. Teman-temannya sendiri sering mengeluhkan sikap suami masing-masing yang sibuk bekerja dan menelantarkan anak. Akibatnya, sebagian anak teman-

temannya “terlambat” berbicara. Linda pun khawatir bila sibuk bekerja di pabrik anaknya akan mengalami nasib serupa — sulit berbicara apalagi merangkai kata-kata.

Linda juga berkeinginan pindah tempat tinggal, setelah berhenti bekerja, dan pulang ke Medan. Dia sangat ingin membuka warung kecil-kecilan milik sendiri di kota itu. Rumah di Perumahan Cibarusah Indah dapat dijadikan modal awal untuk membuka warung tersebut. Linda telah bekerja sekian lama di pabrik, namun penghasilan yang diperoleh setiap bulan tidak menunjukkan kenaikan yang berarti. Bekerja sambil berdiri selama tujuh jam tentu sangat melelahkan. Kerja rutin berulang-ulang seperti itu pasti membuatnya jenuh. Karena itu, jika modal yang dikumpulkan dianggap cukup, dia akan mencoba membuka dan mengelola usaha sendiri. Linda akan menekuni pekerjaan atau bidang usaha sendiri yang memungkinkan dia bisa membantu suami dalam mencukupi kebutuhan hidup rumah tangga sekaligus merawat anaknya.

## **Kesimpulan**

Merosotnya daya dukung ekologi perdesaan Simalungun membuat orangtua Linda dan keluarga harus berurbanisasi ke Kota Medan. Profesi mereka pun beralih dari basis ekonomi pertanian ke ekonomi perdagangan. Keterbatasan ekonomi dan beratnya persaingan dagang membuat mereka harus menyusun skala prioritas berdasarkan “pilihan-pilihan rasional”. Anak-anak disekolahkan hanya sampai tingkat SLTA. Pada kenyataannya, tingkat pendidikan setinggi itu tidak menjamin kualitas kehidupan ekonomi keluarga berubah menjadi lebih baik. Anak-anak pun harus mencari lapangan kerja di beberapa kota industri, seperti Jakarta, Bekasi, Tangerang, dan Riau, dengan memanfaatkan jejaring sosial yang telah dirintis dan dibangun oleh para pendahulu mereka yang berasal dari Medan.

Jejaring tersebut merupakan akses ke berbagai sektor, seperti menjadi buruh pabrik, buruh transportasi, buruh perkebunan, atau berwiraswasta sebagai pedagang atau pengusaha tambal ban, dan lain-lain. Dalam kasus Linda, dia memiliki jejaring sosial yang dapat membantunya mengakses sektor industri — bekerja sebagai buruh operator di sebuah pabrik elektro-

nik. Relasi sosial seperti itu merupakan pintu masuk untuk mengakses sejumlah informasi penting lainnya, terutama dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah di tempat kerja, misalnya, pemenuhan hak pekerja atau keharusan kerja lembur. Dalam kasus di atas, hubungan dan interaksi Linda dengan berbagai pihak turut memperkuat akses dia ke sumber daya produktif serta memberikan rasa aman dalam kebersamaan dengan sesama buruh yang berasal dari berbagai daerah dan keyakinan agama. Pendek kata, solidaritas yang terbangun di antara rekan sekerja memiliki kontribusi cukup besar dalam memudahkan mereka mengakses pelbagai sumber daya ekonomi, politik, dan sosial, baik di tempat tinggal maupun tempat kerja.

#### Masalah Kasus Linda

No.	Masalah	Keterangan
1.	Kebijakan perusahaan tidak peka gender/tidak berpihak pada kebutuhan dan kepentingan perempuan.	Ketentuan kontrak kerja yang melarang buruh perempuan hamil selama menjalani masa kontrak memperlihatkan kebijakan perusahaan yang tidak berperspektif gender.
2.	Hak Reproduksi buruh perempuan.	Perusahaan mengabaikan hak buruh perempuan berstatus pekerja kontrak dalam mendapatkan tunjangan kesehatan, terutama saat hamil dan melahirkan.
3.	Kondisi kerja yang merugikan buruh perempuan.	Kerja sambil berdiri selama tujuh jam
		Waktu ke <i>toilet</i> dibatasi lima menit
		Kerja lembur/ <i>shift</i> malam cukup berat
		Jatah makan makan siang dengan menu sangat terbatas, sedikit sayur dan setengah butir telur.
		Pembatasan kerja lembur bagi pekerja hamil atau pemaksaan kerja lembur bagi pekerja tanpa diberi pilihan lain.
4.	Perhitungan pendapatan yang menjadi hak buruh.	Perhitungan upah kerja dan upah lembur sering tidak sesuai dengan kondisi aktual. Misalnya, jam kerja lembur 140 jam ditulis 100 jam, sehingga uang lembur senilai 40 jam tidak diperhitungkan.
		Pendapatan yang diterima tergantung pada posisi dan jabatan, hubungan kerja, status perkawinan, informasi dan pengetahuan tentang aturan perusahaan, dan informasi lainnya.

No.	Masalah	Keterangan
5.	Relasi sosial antara sesama buruh atau dengan atasan yang bertempat tinggal di lokasi yang sama memberi nilai keuntungan tersendiri bagi buruh untuk <i>survive</i> .	<p>Perusahaan cenderung merekrut pekerja etnis Jawa (60 persen lebih) karena mereka dianggap tekun, patuh, dan tidak berani membantah.</p> <p>Buruh dapat melaporkan masalah yang “menimpa” ke serikat buruh. Itu merupakan hak pekerja karena setiap bulan perusahaan memotong gaji pekerja untuk iuran SPMI. SPMI memiliki pengacara yang membantu buruh jika masalahnya harus dibawa sampai ke pengadilan.</p> <p>Hidup hemat dan menabung dalam bentuk barang dipelajari dari teman-teman buruh asal Jawa yang dikenal hemat.</p> <p>Jejaring sosial berdasarkan kesamaan etnis, agama, status perkawinan, daerah asal, dan satu <i>line</i> kerja merupakan modal sosial untuk meningkatkan pengetahuan dan akses terhadap sumber daya ekonomi maupun sosial di tempat tinggal dan tempat kerja.</p>
6.	Interaksi sosial di antara buruh perempuan yang dapat menambah wawasan, keberanian, dan daya kritis dalam menyoal hak-hak pekerja.	Buruh mempelajari bagaimana cara memperjuangkan hak-hak pekerja dengan memanfaatkan keberadaan organisasi serikat pekerja.



## V

# Buruh Perempuan dan Organisasi Buruh Pasca-Reformasi Kasus Pimpinan Unit Kerja Perusahaan di Kawasan Cibitung Bekasi

## Latar Belakang

Tulisan ini menggambarkan dinamika dan problematika seorang buruh perempuan dalam mengimplementasikan hak berorganisasi di era pasca-reformasi. Studi kasus ini memaparkan secara kronologis sepenggal pengalaman buruh perempuan bernama Tati yang bekerja di kawasan industri Cibitung, Bekasi, yang berupaya keras mengatasi keterpurukan ekonomi keluarga dengan masuk ke dalam dunia industri di kota besar. Tulisan ini juga menguraikan sejumlah faktor yang melatari Tati angkat kaki dari daerah asal menuju daerah urban yang diyakini memiliki basis ekonomi lebih kuat. Peluang terbuka cukup lebar agaknya mendorong kaum migran berduyun-duyun menyerbu kota-kota besar untuk mengais rupiah demi rupiah sekadar meningkatkan kesejahteraan lebih baik daripada keadaan sebelumnya.

Tati adalah seorang buruh yang bekerja di salah satu perusahaan elektronik yang berlokasi di kawasan Cibitung, Bekasi. Tati lahir pada 18 Juni 1971. Anak kedua dari empat bersaudara itu memiliki satu orang ka-

kek perempuan dan dua adik laki-laki. Dia berasal dari Taman, salah satu daerah sebelah utara Kabupaten Madiun, Jawa Timur. Mata pencaharian penduduk Taman cukup beragam, ada yang berdagang di pasar, membuka warung, agen minyak tanah, pegawai negeri, pemilik pabrik kerupuk, buruh pabrik gula, buruh perkebunan tebu, dan lain-lain. Orangtua Tati hidup dari berkebun cengkeh yang terletak di daerah Jiwan, Madiun (dekat Pasar Gede Kota Madiun). Perkebunan cengkeh itu merupakan warisan keluarga dari pihak ayah. Setiap tahun hasil panen cengkeh dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Namun, karena dikelola kurang baik, hasil kebun cengkeh itu merosot tajam dan merugi. Untuk menutup kerugian, ayah Tati terpaksa menjual tanah perkebunan itu. Rumah berukuran lebih dari 100 m<sup>2</sup> dengan lantai semen di daerah Segulung, Madiun, ikut dijual. Mereka pindah tempat tinggal dan mengontrak sebuah rumah di daerah Taman.

Lingkungan daerah Taman sangat bertolak belakang dengan daerah Segulung, tempat asal orangtua Tati. Areal kebun tebu dan cengkeh terhampar luas di Segulung yang merupakan daerah pegunungan. Sebagian besar rumah penduduk di daerah Segulung memiliki tanah pekarangan cukup luas. Letaknya pun tidak berdekatan. Sementara daerah Taman masuk ke dalam wilayah kota kabupaten. Rumah-rumah penduduk berdekatan satu sama lain dengan halaman pekarangan tidak terlalu luas. Rumah kontrakan orangtua Tati berukuran 3X5 meter persegi dengan luas tanah hanya 60 m<sup>2</sup>. Rumah berlantai semen yang tidak memiliki kamar itu disekat dengan kain sebagai pembatas ruang satu dengan ruang lain. Kamar mandi yang berada di bagian luar digunakan bersama penghuni rumah petak lainnya. Perabotan berharga orangtua Tati hanyalah tempat tidur, lemari, serta peralatan dapur sekadarnya. Bila ingin menonton acara televisi, Tati biasanya pergi ke rumah salah seorang tetangga yang memiliki pesawat televisi dan menonton bersama penghuni rumah petak lainnya.

Setiap bulan orangtua Tati membayar sewa rumah sebesar Rp 5.000. Uang itu merupakan bagian dari penghasilan ayah Tati yang beralih profesi dari seorang petani menjadi sopir bus jurusan Madiun-Ponorogo. Setiap bulan dia memperoleh penghasilan bersih rata-rata Rp 3.000. Sementara

ibu Tati membantu perekonomian keluarga dengan menjual nasi pecel di depan rumah.<sup>1</sup> Penghasilan dari berjualan nasi pecel tidak terlalu besar karena tergantung banyaknya pembeli. Penghasilan orangtua Tati jelas tidak cukup untuk memenuhi semua kebutuhan hidup keluarga, termasuk menyekolahkan anak-anak. Untuk meringankan beban orangtua, Tati bersaudara berangkat ke sekolah dengan berjalan kaki. Pergi pulang memakan waktu sekitar 3 jam. Mereka menjalankan “kebiasaan” sejak SD hingga tamat SMP. Namun, kakak perempuan Tati hanya bersekolah hingga kelas dua SMP karena ketiadaan biaya. Dia kemudian disekolahkan oleh salah seorang paman Tati di Kota Jakarta, tetapi tidak “betah” dan pulang kembali ke Madiun. Dia enggan melanjutkan sekolah. Dia kemudian dinikahkan dengan seorang lelaki yang bekerja di tempat usaha tetangga mereka yang memproduksi panganan kerupuk. Ayah Tati kemudian mengajak sang menantu untuk menjadi kenek bus yang dikendarainya.

Suatu ketika ibu Tati terserang penyakit kanker dan liver. Dia tidak segera mendapat perawatan dan pengobatan karena keterbatasan dana. Namun, setelah kondisinya bertambah parah (perut membesar dan tubuh makin kurus), keluarga terpaksa membawanya ke rumah sakit. Dengan melampirkan surat keterangan tidak mampu dari RT, RW, dan kelurahan, ibu Tati dapat memperoleh pengobatan cuma-cuma. Kurang lebih satu bulan dia menjalani perawatan di rumah sakit, namun sayang jiwanya tak tertolong. Saat itu Tati duduk di kelas enam SD. Dia kemudian diasuh oleh ayah dan kakak perempuannya yang telah menikah. Namun, dua tahun kemudian ayah Tati diserang penyakit darah tinggi. Sekali lagi, keluarga tidak mampu membiayai pengobatannya. Dia tidak memeriksakan diri ke dokter. Setelah satu bulan menderita akhirnya dia dipanggil oleh Yang Maha Kuasa. Ditinggal pergi sang ibu dan ayah membuat kehidupan Tati bersaudara berubah secara drastis dari semula tinggal bersama akhirnya terpaksa hidup terpisah satu sama lain. Saat itu Tati baru menginjak usia

---

<sup>1</sup> Pada tahun 1970-an, harga emas berkisar antara \$35-850, sementara kurs dolar Rp 415. Harga emas per gram sekitar Rp 14.525. Dari patokan itu dapat disimpulkan bahwa penghasilan ayah Tati tergolong rendah, karena tidak cukup untuk membayar sewa rumah.

14 tahun dan duduk di kelas 2 SMP, sedangkan kedua adiknya kelas 6 SD dan kelas 3 SD. Sementara kakak Tati yang telah menikah tidak sanggup menanggung biaya hidup mereka.

Tidak ada aset berupa tanah, kendaraan bermotor, ataupun warisan orangtua yang dapat digunakan untuk bertahan hidup di Madiun, sehingga mereka terpaksa ikut saudara-saudara dari pihak ayah yang tinggal di Jakarta. Tidak lama setelah tiba di ibu kota, kakak Tati melamar kerja dan diterima sebagai pramusaji di cafe X. Suaminya bekerja sebagai sopir pribadi. Pasangan suami-istri itu hidup terpisah dari Tati dan adik-adiknya di sebuah rumah kontrakan. Begitu pula Tati dan kedua orang adiknya. Tati diasuh oleh adik bungsu ayahnya yang tinggal di daerah Manggarai, Jakarta, sementara adik pertama dan bungsu masing-masing dirawat oleh mantan istri adik bungsu ayahnya yang tinggal di daerah Pasar Minggu dan paman Tati yang tinggal di Tebet.

Paman di Pasar Minggu memiliki sebuah warung dan menanggung seorang anak angkat. Dia mampu menyekolahkan adik Tati hingga tamat SMP. Sementara paman yang tinggal di Tebet mempunyai sebuah toko kelontong cukup besar. Dia menanggung hidup 7 orang anak kecil dan hanya mampu membiayai sekolah adik bungsu Tati hingga tamat SD. Tati agak sedikit “beruntung”. Lulusan SMP Negeri 26 Jalan Minangkabau ini bisa melanjutkan pendidikan ke Sekolah Pendidikan Guru (SPG) hingga tamat. Bersekolah di SPG bukan atas kemauan Tati, tetapi desakan paman yang mengasuhnya. Sebenarnya Tati tidak berminat menjadi seorang guru. Dia ingin bersekolah di SMA. Namun, karena faktor biaya, sang paman mendesak Tati untuk memilih SPG agar kelak dapat langsung bekerja. Di samping itu, paman Tati akan memasuki masa purnabakti saat Tati duduk di kelas 2 SPG.

Paman yang mengasuh Tati adalah prajurit Angkatan Darat — pangkat terakhir sebelum meninggal dunia adalah mayor — sedangkan istrinya seorang ibu rumah tangga yang sehari-hari tinggal di rumah menjaga kios kecil yang menjual minuman dan rokok. Mereka menempati sebuah mess Angkatan Darat di Jalan Padang, Manggarai, Jakarta Pusat. Rumah dinas tipe 21 berlantai keramik dengan luas tanah 72 m<sup>2</sup> itu memiliki tiga kamar

masing-masing berukuran 2X3 meter persegi. Rumah seluas itu dihuni lima orang: paman dan bibi Tati, seorang anak angkat, seorang pembantu, dan Tati. Keluarga tersebut sebenarnya memiliki dua orang anak angkat perempuan: satu orang tinggal bersama mereka dan satu lagi tinggal berdekatan dengan rumah paman Tati. Anak angkat itu telah menikah dan mempunyai dua anak balita.

Paman dan bibi Tati menerapkan pelbagai aturan cukup ketat kepada setiap anggota keluarga. Misalnya, usai sekolah Tati harus segera pulang untuk membantu tugas mereka di rumah. Tati bertugas membersihkan rumah, mengepel, mencuci mobil, bahkan merawat dua cucu angkat bibinya. Bila pembantu rumah tangga pulang, Tati mendapat tugas mencuci baju dan menyetrica. Urusan memasak tetap dikerjakan bibinya. Tidak jarang tamu yang bertandang mengira dia seorang pembantu rumah tangga yang disekolahkan sang paman. Tati mulai tidak betah. Dia kerap dihardik bahkan dipukul sang paman bila dianggap melakukan kesalahan. Tati juga sering dilarang keluar rumah sekadar mengikuti kegiatan sekolah ataupun berorganisasi. Hal lain yang membuatnya semakin tidak betah tinggal di rumah itu adalah anjing peliharaan pamannya. Setiap hari dia diharuskan merawat, memandikan, dan memberi makan binatang itu. Setiap hari pula dia harus selalu membersihkan tubuh dari kotoran (najis) anjing sebelum sholat. Hal-hal kurang menyenangkan seperti itu mendorong Tati untuk segera mencari kerja agar dapat keluar dari rumah pamannya ini.

### **Memasuki Dunia Kerja**

Tati tamat dari Sekolah Pendidikan Guru pada 1991. Dia mencoba memasukkan surat lamaran kerja ke beberapa perusahaan, namun tak satu pun memberi jawaban. Kakak ipar Tati kemudian “membawa” dia berkeliling ke kawasan Lokasari, Jakarta Barat, agar bisa diterima bekerja di salah satu “perusahaan” di kawasan ini. Tati akhirnya bekerja di usaha perjudian “bingo”. Pada 1992, Tati mengundurkan diri dari tempat kerja. Alasan dia berhenti bekerja karena perusahaan mengharuskan setiap karyawan perempuan mengenakan seragam rok bermodel “seksi”. Tati malu memakai busana seperti itu. Dia mencari pekerjaan lain. Berdasarkan informasi

seorang anak pamannya yang bekerja di Kantor Pusat Gobel-Panasonic, Tati disarankan untuk mengirim surat lamaran kerja ke sebuah perusahaan elektronik di kawasan Cibitung. Tati cukup beruntung. Setelah melewati proses seleksi dan wawancara, dia diterima di perusahaan elektronik Prima pada akhir 1992. Usia Tati saat itu 21 tahun dan belum menikah.

Perusahaan elektronik Prima adalah sebuah perusahaan yang memproduksi dan merakit alat-alat elektronik seperti pemutar video (format VHS), pesawat televisi kombinasi (TV+video+DVD), camcorder/handycam, dan kamera digital. Secara spesifik, lini produksi perusahaan yang berdiri sejak Mei 1991 itu terbagi dua: lini produksi *assembly* untuk komponen elektrik dan *manufacture* untuk komponen mekanikal dan casing/kabinet. Tati bertugas sebagai *mechanic* (operator) di bagian proses perakitan (*assembly*) komponen elektronik VCR. Setiap buruh bekerja rata-rata delapan jam setiap hari yang terbagi dalam tiga *shift*. *Shift* pertama bekerja dari jam 06.50 sampai 15.30 WIB, *shift* kedua jam 15.50-23.35, dan *shift* ketiga 23.35-06.50. Selepas jam kerja, buruh masih bisa mengambil kerja lembur. Selain itu ada jam kerja yang disebut “golongan non-*shift*” dari pukul 08.00 sampai 17.00 WIB. Buruh golongan non-*shift* tidak diperbolehkan kerja lembur. Golongan non-*shift* khusus diperuntukkan bagi buruh perempuan hamil supaya mereka tidak terkena *shift* kerja malam hari. Namun, bagi buruh yang ingin “memiliki” jam kerja tetap dan tidak ingin mengambil jatah lembur setiap bulan, mereka bisa masuk dalam kelompok non-*shift*.

Tati sendiri sering memilih bekerja di kelompok non-*shift* agar dapat pulang kerja sore hari. Memang, bekerja di dalam kelompok non-*shift* membuat dia tidak bisa mengambil lembur di hari kerja. Setiap bulan Tati menerima gaji pokok ditambah tunjangan uang makan, uang kehadiran, perumahan, jabatan, uang transpor, dan tunjangan keluarga (lihat, Tabel I). Besaran gaji pokok biasanya disesuaikan dengan laju inflasi dan lama masa kerja. Pada 2006, gaji pokok berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) sebesar Rp 824.000.

Besar tunjangan kehadiran amat fluktuatif, tergantung kehadiran buruh bersangkutan. Bila absen satu hari, tunjangan kehadiran dipotong 50 persen. Bila absen dua hari, dipotong 75 persen. Tunjangan kehadiran

**Tabel I**  
**Komponen Penghasilan Tati di Perusahaan Elektronik Prima**

<b>Pendapatan</b>	<b>Rupiah</b>	<b>Potongan</b>	<b>Rupiah</b>
Gaji Pokok	1.207.900	Jamsostek	27.260
Tunjangan Keluarga (menikah dan satu anak)	8.000	Iuran SPMI	11.000
Subsidi Bank	4.500	Potongan Koperasi	10.000
Tunjangan Kehadiran	40.000	Pembulatan Lama	129
Tunjangan Transpor	138.600	Uang Makan	112.200
Uang Makan	112.200	Pajak Penghasilan	17.055
Pajak Penghasilan	17.055		
Pembulatan Baru	489		
<b>Total</b>	<b>1.528.744</b>	<b>Total</b>	<b>177.644</b>
<b>Penghasilan Bersih</b>	<b>1.351.100</b>		

akan “hangus” bila buruh absen lebih dari dua hari. Hal itu merupakan masalah tersendiri bagi buruh perempuan yang mengambil jatah cuti haid selama dua hari lebih. Dia dianggap tidak masuk kerja dan otomatis tidak mendapatkan uang tunjangan kehadiran. Sementara tunjangan keluarga diberikan oleh perusahaan tanpa membedakan buruh perempuan atau laki-laki. Tunjangan untuk istri/suami sebesar Rp 6.000; tunjangan pekerja dengan 1 anak Rp 8.000; dan tunjangan pekerja dengan (maksimal) 2 anak Rp 10.000.

Untuk memperoleh tambahan penghasilan, karena jarang mengambil kerja lembur, Tati berdagang kue di lingkungan pabrik tempatnya bekerja. Kue dagangan itu dibelinya di pasar Tambun sepuluh kerja. Tati mengemas ulang kue-kue itu dalam bungkus plastik kecil dan membawa ke pabrik keesokan hari. Kue-kue dagangan itu disimpan sementara di *locker*. Saat jam istirahat, Tati menjajakannya di area *locker* buruh perempuan. Tati membawa aneka jenis kue, antara lain, biskuit dalam kemasan kantong kecil seharga Rp 500 dan Rp 1.000 atau sepotong kue donat seharga Rp 1.000. Keuntungan Tati dari berdagang kue bisa mencapai 100 persen dari harga pokok. Contohnya, kue donat yang dibeli seharga lima ratus rupiah per potong dan dijual seribu rupiah. Bila dalam satu hari dia mampu menjual 100-150 potong donat, keuntungan dari satu jenis kue itu saja

mencapai Rp 50.000-75.000. Biasanya Tati membawa tiga jenis kue. Bila dalam satu hari Tati bisa menjual kue masing-masing 100 potong, keuntungan yang diperoleh pun berlipat ganda.

Berdagang kue sebagai “kegiatan sampingan” itu memberi tambahan penghasilan yang cukup berarti bagi Tati. Dia bisa mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga. Keuntungan yang diperoleh Tati bukan hanya bernilai ekonomi saja, tetapi lebih dari itu. Dia bisa memperoleh banyak teman dan sahabat baru. Menjual penganan kue kepada rekan sekerja kelihatannya sangat menguntungkan, “asalkan kita tidak malu dan mau bekerja keras maka rezeki akan selalu ada...” Berdagang kue sembari bekerja sebagai buruh dilakukan sejak tahun kedua Tati bekerja di pabrik elektronik itu, dan berjalan sampai sekarang.

Hal yang paling memberatkan Tati sebagai buruh operator di bagian mekanik adalah kerja dalam posisi berdiri. Sistem kerja berdiri seperti itu diberlakukan perusahaan sejak tahun 2000. Sebelumnya, sebagian besar waktu kerja buruh operator dilakukan sambil duduk. Proses produksi yang memakai sistem “kerja berdiri” tentu menguras energi dan membuat buruh cepat lelah,

Kita itu sudah seperti robot saja Mbak... melakukan gerakan pekerjaan yang sama dari pagi hingga saatnya pulang kerja. Walaupun kata manajemen sistem kerja berdiri itu dianggap lebih efektif, efisien dan ditetapkan berdasarkan hasil penelitian, tapi *kan* sangat berat bagi kita yang perempuan.

Manajemen perusahaan Prima pernah menjelaskan kepada Tati bahwa sistem kerja berdiri sengaja diterapkan agar buruh mampu mencapai target produksi maksimum. Namun, perusahaan harus memenuhi beberapa persyaratan yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja bila hendak menerapkan sistem seperti itu. Standar baku yang dimaksud mencakup penyediaan tempat untuk istirahat, penyediaan kursi-kursi di sekitar tempat kerja yang dapat dipergunakan buruh saat kelelahan atau pada saat jam istirahat, penyesuaian *line* produksi dengan argonomi tubuh untuk meminimalisasi risiko kecelakaan kerja, serta lantai dan alas kaki empuk untuk menunjang



posisi tubuh. Selain itu, peralatan P3K dan air minum bersih harus selalu tersedia di sekitar tempat kerja. Namun demikian, perusahaan Prima tidak mampu memenuhi seluruh persyaratan standar itu. Air minum berada jauh dari jangkauan buruh yang tengah bekerja, tidak semua lantai beralas bahan empuk, dan penyediaan tempat istirahat dan kursi tidak sebanding dengan jumlah pekerja. Ketika kali pertama “sistem kerja berdiri” itu diterapkan, sepuluh orang buruh perempuan jatuh pingsan karena kelelahan. Dari catatan tenaga kesehatan perusahaan itu, buruh membutuhkan waktu penyesuaian sekitar dua bulan dengan sistem kerja berdiri. Memasuki bulan ketiga buruh diharapkan terbiasa dan kuat bekerja sambil berdiri.

Kerja sambil berdiri semakin berat manakala jumlah buruh yang bekerja pada satu *line* produksi terbatas. Buruh harus menunda keinginan melepas lelah atau buang hajat ke toilet, dan menunggu hingga ada pekerja yang menggantikan sementara pekerjaannya agar *line* proses produksi tidak terputus. Hal itu memang memberatkan. Seorang buruh perempuan seperti Tati, misalnya, harus antri dan sabar menunggu giliran menggunakan toilet hingga ada buruh lain yang menggantikan sementara pekerjaannya. Dari semua yang dialaminya, Tati mencoba menyampaikan keluhan kepada manajemen perusahaan agar mengubah atau meninjau kembali kebijakan perusahaan yang dianggap memberatkan buruh, khususnya buruh perempuan. Tati menghubungi beberapa rekan sekerja yang aktif terlibat dalam organisasi serikat pekerja di pabrik itu. Tati sangat berharap teman-temannya yang duduk di dalam PUK dapat memperjuangkan dan menyampaikan keluhannya mengenai sistem kerja berdiri ke pihak manajemen perusahaan.

### **Pengalaman Berorganisasi di PUK**

Saat diterima bekerja di Prima, otomatis Tati terdaftar sebagai anggota organisasi pekerja (PUK) tingkat perusahaan. Kebijakan yang diterapkan PUK dan manajemen perusahaan seperti itu dengan sendirinya menutup peluang buruh yang menolak dicatat sebagai salah satu anggota Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPMI). Ketika menandatangani kontrak kerja sebagai pekerja baru, Tati diberi lembar formulir “kesediaan” menjadi anggota organisasi serikat pekerja (PUK dan SPMI). Dia juga diberi sebuah

buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Buku itu berisi pelbagai informasi tentang peraturan dan kebijakan perusahaan Prima, hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban perusahaan. Setiap bulan, setelah tercatat sebagai anggota serikat pekerja, satu persen dari gaji pokok Tati dipotong untuk iuran keanggotaan. Pada awalnya, Tati kurang memahami isi PKB dan belum mengenal fungsi, program, serta kegiatan-kegiatan organisasi serikat pekerja. Saat itu tidak ada kegiatan yang diikuti Tati selain bekerja dalam kelompok *shift* dan langsung pulang ke rumah usai kerja.

Pada tahun kedua (1993), Tati mulai terlibat dalam kegiatan sejumlah organisasi di perusahaan Prima. Berawal dari ajakan seorang teman untuk mengikuti acara *qultum dhuha* di masjid perusahaan yang diselenggarakan setiap pagi untuk mengisi waktu menjelang jam masuk kerja. Tati, sebagaimana rekan sekerja yang menggunakan bus antar-jemput perusahaan, biasanya tiba lebih awal di tempat kerja. Tati dan teman-teman mengisi waktu kosong itu dengan mengikuti kegiatan di masjid perusahaan. Beberapa pengurus Rohani Islam (Rohis) masjid mengisi celah waktu 30 menit itu dengan ceramah keagamaan dan masalah perburuhan ditinjau dari sudut agama, misalnya, bagaimana menjadi pekerja yang baik menurut Islam. Tati beberapa kali mengikuti acara itu mengaku mendapat banyak “tambahan” ilmu, wawasan, dan teman. Seiring perjalanan waktu, beberapa teman yang aktif dalam kegiatan itu merintis pembentukan Dewan Kesejahteraan Masjid (DKM). Tati diajak untuk terlibat dalam Rohis bidang keputrian,

Saya ingat program dan kegiatan organisasi yang ada di perusahaan Prima itu hampir semua berawal dari kegiatan kumpul-kumpul, proses tukar pikiran di aktivitas pengajian yang akhirnya melahirkan ide pembentukan DKM, Forum Komunikasi Perusahaan se-Bekasi, juga pembentukan PUK, bahkan koperasi perusahaan.

Setelah resmi terbentuk, DKM menggelar pelbagai kegiatan rutin, antara lain, pengajian setiap hari Jumat yang dapat dihadiri buruh perusahaan dan masyarakat umum. Selain penceramah dari pengurus serikat pekerja, mereka juga mengundang penceramah dari luar perusahaan. Biasanya, materi ceramah pengurus PUK berisi tentang pentingnya membang-

kitkan kesadaran akan hak dan kewajiban sebagai pekerja serta anjuran untuk meningkatkan ibadah keagamaan. Tati selalu hadir mengikuti pengajian hari Jumat. Hal tersebut membuat dia semakin dikenal oleh jamaah pengajian serta pengurus masjid. Teman-teman di Rohis masjid itu pula yang menyarankan Tati untuk mengenakan jilbab. Akhirnya, dari jalinan pertemanan dengan pengurus Rohis, Tati berkenalan dengan aktivis pengajian kelompok Tarbiyah. Banyak di antara pengurus Rohis masjid juga anggota jamaah— istilah lazim untuk kelompok-kelompok organisasi bernafaskan Islam—Tarbiyah. Tati diajak masuk menjadi anggota jamaah Tarbiyah.

Sebagai salah satu anggota jamaah itu, Tati rutin mengikuti kegiatan pengajian hari Sabtu pagi guna menambah pengetahuan di bidang agama. Anggota jamaah dibagi dalam kelompok-kelompok kecil (*khalakoh*) terdiri dari tujuh sampai sepuluh orang. Dalam pengajian itu, Tati belajar memahami ajaran Islam, tuntunan beribadah, dan mental untuk membentuk kepribadian “lurus” (menurut ajaran Islam). Pengajian tersebut juga sering menekankan bahwa setiap orang harus bermanfaat dan berguna bagi orang lain. Tati yang ditunjuk menjadi salah seorang ketua *khalakoh* kemudian mempelajari bagaimana membuat program kegiatan dan mengorganisasi rekan sekerja untuk ikut dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh jamaah itu.

Melalui aktivitas di jamaah itu Tati berkenalan dan menjalin persahabatan dengan beberapa aktivis organisasi lain yang kebetulan menjadi anggota kelompok pengajian Tarbiyah, antara lain, aktivis Forum Komunikasi Perusahaan se-Bekasi (FKPB). Forum itu terbentuk dari kegiatan silaturahmi rutin di antara pengurus DKM berbagai perusahaan di wilayah Bekasi. Kegiatan FKPB sama seperti DKM, yakni menyelenggarakan aktivitas keagamaan tapi dalam lingkup lebih luas. Pada perkembangan selanjutnya, Tati ikut terlibat di dalam FKPB. Tati juga menjalin hubungan akrab dengan beberapa pengurus koperasi dan PUK perusahaan Prima, terutama yang perempuan. Nama Tati makin dikenal, baik di dalam maupun luar lingkungan perusahaan. Bahkan, PUK menawarkan kepadanya untuk mengikuti kegiatan “pendidikan dasar” yang kerap diselenggarakan organisasi Serikat

Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Tati menerima tawaran itu.

Pendidikan dasar yang diikuti Tati berlangsung satu hari penuh mulai jam delapan pagi sampai lima sore di Pengurus Cabang SPSI Bekasi. Dalam pelatihan itu dia mendapat empat materi pokok. Pertama, tentang seluk-beluk organisasi serikat pekerja; kedua, tentang pengenalan dan fungsi PKB; ketiga, tentang prosedur pengaduan, yakni tata cara penyampaian keluhan buruh di tempat kerja, dan; keempat, tentang cara yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan masalah perburuhan. Tati semakin paham akan hak-haknya sebagai pekerja, misalnya, pengaturan *shift*, hak cuti haid, serta semua tunjangan yang menjadi hak pekerja harus diberikan oleh perusahaan. Tambahan informasi seputar hak dan kewajiban pekerja juga diperoleh Tati dalam pengajian yang diselenggarakan DKM perusahaan Prima. Tati semakin paham akan hak-haknya sebagai pekerja dan bisa bersikap lebih kritis terhadap kebijakan perusahaan yang dinilai tidak adil atau “melanggar” PKB. Selain senang mendapat pengetahuan tambahan dari pendidikan dasar, Tati juga bisa berkenalan dengan beberapa aktivis serikat pekerja perusahaan lain. Mereka mendorong Tati untuk aktif terlibat dalam urusan perburuhan dengan cara menjadi pengurus PUK di perusahaan tempatnya bekerja.

Beberapa pengurus PUK perusahaan Prima mendorong Tati untuk mencalonkan diri sebagai pengurus PUK pada 1994. Tati bersedia dicalonkan karena tahu itu merupakan hak pekerja sebagaimana tercantum dalam UU No 21/2000 dan UU No 13/2003. Bagi Tati, kesempatan menjadi salah satu pengurus PUK akan memudahkan dia “mengangkat” dan memperjuangkan secara efektif masalah yang dihadapi rekan-rekan sekerja. Tati sendiri mengakui bahwa pada dasarnya dia senang kegiatan “kumpul-kumpul”. Dengan berorganisasi, Tati merasa memperoleh banyak informasi dan teman. Agaknya itu merupakan kepuasan tersendiri bagi Tati yang sulit diukur dengan uang. Kesediaan Tati mencalonkan diri sebagai salah satu pengurus PUK juga dilatari pemahaman bahwa manusia hendaknya berusaha untuk selalu meningkatkan ibadah. Menurut Tati, ibadah setiap orang berbeda-beda; ada yang berdakwah keagamaan atau langsung membantu sesama. Semua itu ibadah,

Jalan setiap orang *kan* beda-beda, tapi tujuan akhirnya *kan* sama... untuk beribadah. Menurut saya... bisa membantu orang lain itu juga ibadah. Selain itu saya ingat pada pada hadist Rasulullah: orang yang berguna adalah yang bermanfaat bagi orang lain....

Tati menganggap bahwa dengan aktif terlibat sebagai pengurus organisasi pekerja yang memperjuangkan kepentingan sesama buruh berarti dirinya telah berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.

Pemilihan pengurus PUK perusahaan elektronik Prima diikuti oleh semua buruh perusahaan melalui sebuah panitia formatur. Panitia itu beranggotakan enam orang terdiri dari satu orang mewakili perusahaan, dua orang wakil pengurus PUK lama, dan tiga orang anggota biasa. Minimal satu orang perempuan harus disertakan dalam panitia formatur. Tati terpilih dan ditempatkan di Bagian Pendidikan. Hal pertama yang dilakukan selaku pengurus PUK adalah menghimbau rekan sekerja, khususnya buruh perempuan, untuk mengikuti setiap kegiatan pendidikan atau pelatihan,

Saya sering mengatakan kepada teman-teman perempuan untuk bersikap aktif, agresif... mengikuti setiap ada acara atau pendidikan agar pengetahuan mereka bertambah. Kita itu harus *ngotot*.... Kalau pun tidak diajak ikut kegiatan, kita maksak *aja*, kalau *nggak* begitu kesempatan itu tidak akan pernah kita peroleh lagi ....

Tati sendiri telah mengikuti hampir semua jenjang pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh SPSI — kemudian berganti nama SPMI. Kegiatan pendidikan dan pelatihan itu memberi banyak bekal kepada Tati mulai dari soal kepemimpinan, cara menghitung upah, tatacara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, bahkan pengetahuan tentang konsep gender, dan lain-lain. Seluruh materi disampaikan langsung oleh pengurus SPSI pusat. Tambahan bekal pengetahuan seperti itu menambah semangat Tati untuk terlibat lebih aktif di dalam kegiatan-kegiatan PUK. Dia juga kian lantang menuntut atau mengkritik manajemen perusahaan bila ada hal yang tidak “beres”. Tati pun semakin dikenal orang-orang di lingkungan perusahaan Prima karena berani memperjuangkan

hak-hak pekerja. Dia tidak segan berhadapan langsung dengan manajemen perusahaan,

Saya itu terkenal *kenceng* galak,... dan informasi itu sudah menyebar di antara pimpinan manajemen, orang-orang Jepang. Beberapa kali saya dipanggil karena urusan pembelaan hak buruh. Tapi untungnya orang-orang di perusahaan saya itu masih tergolong baik, mau menaati prosedur yang ada... tidak langsung main pecat pekerja. Mungkin kalau di perusahaan lain tidak begitu.

Tati bersama pengurus PUK beberapa kali menuntut manajemen perusahaan. Salah satu di antaranya adalah mengenai “sistem kerja berdiri”. Mereka — Tati dan pengurus PUK — mendapat pengaduan dari teman-teman bahwa sistem kerja berdiri sangat memberatkan buruh perempuan yang telah menikah dan punya anak. Uniknya, persoalan serupa tidak dikeluhkan buruh laki-laki. Pengurus PUK “menampung” aspirasi dan menyampaikan tuntutan mereka ke pihak manajemen sehubungan dengan pemenuhan persyaratan pendukung sistem kerja berdiri. Selain itu, pengurus PUK mendesak pihak manajemen untuk selalu melibatkan PUK bila hendak menerapkan kebijakan kerja baru. Pengurus PUK juga mempertanyakan dasar-dasar pertimbangan perusahaan yang hendak menerapkan sistem kerja berdiri di semua bagian tanpa terkecuali, baik di bagian administrasi maupun operator komputer, bahkan bagian manajemen perusahaan. Semua hendak diganti menjadi “sistem kerja berdiri”. Tati dan pengurus PUK agaknya khawatir dengan “nasib” buruh perempuan hamil bila sistem kerja itu diterapkan di semua bagian.

Tati bersyukur karena tuntutan pengurus PUK ditanggapi positif. Manajemen perusahaan bersedia memberi perhatian lebih dan melindungi buruh perempuan hamil. Buruh perempuan akan dipindahkan ke ruang khusus sejak hari pertama dia menunjukkan surat bukti kehamilan dari dokter. Mereka diharapkan bisa tetap bekerja sambil duduk selama masa kehamilan dan tidak perlu khawatir terkena dampak negatif yang akan membahayakan kandungan. Buruh perempuan hamil yang ditempatkan di ruang khusus itu memang lebih banyak mengerjakan tugas-tugas ringan,

misalnya, mengikat kabel, merapikan kemasan produk, dan sebagainya. Tidak jarang mereka yang bekerja di ruang khusus itu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Pengurus PUK biasanya mengisi waktu kosong mereka itu dengan pelbagai materi yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan anggota tentang hak pekerja atau informasi mengenai program-program PUK yang sudah atau sedang berjalan atau penghitungan uang lembur, dan sebagainya.<sup>2</sup>

Setelah perusahaan memenuhi sebagian dari tuntutan pengurus PUK agar buruh perempuan hamil diperlakukan secara khusus, Tati dilibatkan dalam proses penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Penyusunan PKB baru biasanya mengikutsertakan pengurus PUK. Ketika itu, sebagai salah satu dari tiga perempuan pengurus PUK, Tati sempat berdebat sengit dengan sesama pengurus PUK. Dia ingin memasukkan sebuah klausul tentang buruh perempuan yang dapat menanggung biaya kesehatan suami dan anak-anak dengan catatan suami bekerja di luar perusahaan tempat istri bekerja. Tati mendapat “ilham” semacam itu setelah melihat seorang buruh perempuan yang suaminya di-PHK dan menderita sakit. Si suami butuh biaya perawatan sangat besar. Menurut Tati, keadaan tersebut sesungguhnya bisa diatasi bila buruh perempuan diberi hak “menutup” biaya kesehatan suami dan keluarganya. Saat dia menyampaikan usulan itu kepada sesama pengurus PUK yang laki-laki, mereka malah mengernyitkan dahi dan pesimis tuntutan Tati bisa disetujui manajemen perusahaan. Pengurus PUK tidak menolak ide Tati tetapi enggan memperjuangkan gagasan yang dianggap tidak “lazim” itu,

Biar saja Tati sendiri yang menyampaikan tuntutan tersebut pada pihak manajemen... kita lihat saja apakah tuntutan yang agak aneh itu dapat dikabulkan. Mana ada *sih* istri menanggung suami... yang ada itu *kan* suami menanggung istri.

---

<sup>2</sup> Ini merupakan pengamatan penulis yang diundang oleh pimpinan PUK PSECI untuk mengamati pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada buruh hamil.

Namun demikian, dan diluar perkiraan pengurus PUK yang laki-laki, manajemen perusahaan justru merespons positif usulan Tati. Demikian pula usulan Tati tentang pengadaan lemari pendingin untuk menyimpan ASI buruh perempuan yang tengah menyusui. Bahkan, manajemen perusahaan menyetujui usulan mengenai pembentukan departemen *maternity* khusus diperuntukkan bagi buruh perempuan hamil. Usulan terakhir itu tertuang dalam Pasal 18 PKB perusahaan Prima yang menyebutkan bahwa buruh perempuan hamil ditempatkan secara terpisah dan dibebaskan dari sistem kerja berdiri.

Tati dan pengurus PUK juga pernah melakukan aksi bersama yang cukup demonstratif. Mereka mengangkat dan memasukkan sejumlah kursi ke ruang divisi mekanik serta meminta beberapa rekan sekerja menduduki kursi-kursi itu. Itu merupakan bentuk protes mereka terhadap manajemen perusahaan yang memutuskan secara sepihak dan menerapkan sistem kerja berdiri di divisi mekanik tanpa sepengetahuan dan persetujuan PUK. Tidak lama setelah itu, lima orang buruh penggerak aksi, termasuk Tati, dipanggil oleh manajemen perusahaan. Mereka nyaris di-PHK. Hanya Tati satu-satunya perempuan pengurus PUK yang terlibat dalam aksi damai itu.

### **Antara Kegiatan Organisasi dan Kehidupan Keluarga**

Sebagaimana dipaparkan di bagian awal, Tati terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan jamaah Tarbiyah. Di situ pula dia berjumpa dan berkenalan dengan seorang anggota jamaah yang kelak menjadi suaminya. Namun, sepasang kekasih itu tidak terlalu lama berpacaran. Mereka dinikahkan ustad pada akhir 1997. Usia Tati ketika itu 27 tahun. Suaminya lulusan Sekolah Teknik Menengah (STM) dan bekerja sebagai buruh operator di perusahaan elektronik Humpus di kawasan Cibitung. Sejak awal sang suami mengetahui kalau Tati bekerja di perusahaan Prima dan aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi serikat pekerja. Dia mengizinkan Tati untuk tetap menjalankan aktivitas tersebut: bekerja di pabrik sambil bergiat di organisasi serikat pekerja. Hal itu melegakan Tati yang mengaku sulit meninggalkan pelbagai aktivitas organisasi serikat pekerja yang ditekuni jauh hari sebelum menikah. Pada 1999, Tati melahirkan seorang anak perempuan.



Tati dan suami berusaha mengelola kehidupan rumah tangga sehari-hari berlandaskan ajaran Islam. Suami Tati sangat taat menjalankan ibadah, “sholatnya tidak pernah bolong”. Suatu saat Tati hendak mencari seorang pembantu rumah tangga. Suami menyarankan agar dia mencari pramuwisma perempuan “berumur”, setidaknya berusia 40 tahun. Bagaimanapun juga, menurut suami Tati, tidaklah baik seorang lelaki tinggal seharian di rumah bersama perempuan lain yang bukan muhrim. Tati mengikuti saran suaminya. Bagi Tati, seorang istri harus mematuhi setiap perintah suami. Karena itu, saat dia kesulitan mencari atau menemukan perempuan pramuwisma sesuai dengan “saran” suaminya, Tati tidak berusaha memaksakan diri mencari pembantu rumah tangga yang berusia muda. Karena tidak ada pramuwisma, Tati harus mengerjakan semua pekerjaan rumah tangga seorang diri. Suaminya sering tidak bersedia membantu karena menganggap kerja rumah tangga adalah tanggung jawab, urusan, dan kewajiban seorang istri.

Suami Tati terkena PHK saat usia pernikahan mereka menginjak tiga bulan. Suaminya mendapat uang pesangon sebesar Rp 1,5 juta. Uang sebanyak itu dijadikan modal awal berdagang alat-alat elektronik buatan China. “Kegiatan sampingan” Tati pun bertambah. Bila sebelumnya hanya berjualan kue, sekarang dia membantu suami menawarkan barang-barang elektronik ke rekan sekerja. Barang-barang elektronik tidak bermerek seperti *blender*, *mixer*, *tape*, dan sebagainya itu sangat diminati rekan sekerja Tati karena harganya sangat murah dibanding barang elektronik sejenis yang bermerek. Sebagai pembanding, *blender* listrik bermerek terkenal paling murah seharga Rp 150.000, sedangkan *blender* sejenis tak bermerek buatan China yang ditawarkan Tati hanya Rp 80.000. Dia menjual barang-barang elektronik tersebut dengan sistem pembayaran “fleksibel”, artinya pembeli yang tidak mampu membayar kontan diberi kelonggaran membayar sampai memiliki uang. Selain memperluas “wilayah pemasaran” hingga lingkungan tetangga rumah dan kelompok pengajian, jenis barang dagangan yang dijual Tati semakin beragam dan disesuaikan dengan kebutuhan. Misalnya, menjelang lebaran Tati biasanya menjual baju dan kue-kue kering maupun basah yang dititipkan di kantin dan koperasi perusahaan.

Tati dan suami menabung sebagian dari hasil berdagang kue dan barang-barang elektronik itu. Sedikit demi sedikit tabungan mereka berbunga. Pada 2000, berkat ketekunan bekerja di pabrik dan keuletan berdagang, Tati mampu membeli sebuah rumah tipe 36 dengan luas tanah 60 meter persegi seharga 37 juta rupiah. Tati membeli rumah itu dengan mencicil selama lima belas tahun. Tak pelak biaya atau beban mencicil rumah kian memacu semangat Tati untuk giat bekerja sambil berdagang. “Kegiatan sampingan” memang sangat melelahkan. Misalnya, untuk menyiapkan dagangan kue saja menghabiskan waktu hingga pukul 12 malam, sedangkan pagi dini hari dia harus berangkat kerja ke pabrik. Walaupun sibuk mengurus “kerja sambilan” berdagang kue dan barang elektronik, Tati tidak melepaskan kegiatan organisasi serikat pekerja atau PUK.

Tati tetap terlibat di dalam kegiatan-kegiatan PUK. Dia beberapa kali mengikuti kegiatan pelatihan, pendidikan, atau pertemuan yang diselenggarakan Pimpinan Cabang maupun DPP SPMI. Seringkali dia pulang larut malam, dan ditemani pengurus PUK laki-laki. Bahkan tidak jarang Tati harus ke luar kota selama beberapa hari mengikuti acara kegiatan organisasi pekerja. Itu semua memicu kemarahan suami Tati yang merasa diri diabaikan. Suami pula yang akhirnya menyatakan tidak setuju bila Tati terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi pekerja. Tati dianggap tidak pantas terjun ke dalam organisasi yang sebagian besar beranggotakan laki-laki. Dia juga tidak senang melihat Tati pulang malam diantar dan ditemani laki-laki bukan muhrim. Walaupun Tati menerangkan panjang lebar kegiatan organisasi yang dijalani, suami tetap bergeming. Tati sendiri telah berusaha membagi waktu sebaik-baiknya untuk keluarga, kerja, dan organisasi. Dia tetap memasak dan menyiapkan segala keperluan suami. Bekerja dan bergiat dalam organisasi sesungguhnya diketahui suami Tati jauh sebelum mereka menikah. Namun demikian, suami tetap menuding Tati sebagai istri yang tidak patuh. Akhirnya, “ketidakpatuhan” itu dijadikan alasan untuk pergi meninggalkan Tati dan menikah diam-diam dengan perempuan lain.

Saat ini Tati hidup terpisah dari suami, kendati secara hukum mereka belum resmi bercerai. Suami Tati memang sempat mengucap talak tiga.

Tati tinggal di rumah bersama Haniah, anak perempuannya. Saat penulis melakukan penelitian, Haniah berusia 7 tahun dan duduk di bangku kelas 3 SD. Mereka berdua menempati sebuah rumah tipe 21 seluas 60 m<sup>2</sup> di kompleks Perumahan Telaga Harapan, Bekasi. Bagaimanapun juga, Tati harus menerima kenyataan. Kabar terakhir, suami Tati telah menikah lagi dan memiliki dua orang anak dari istri terakhir itu. Untuk mengobati kepedihan hati akibat “gagal” membina rumah tangga, Tati semakin tekun bekerja dan terlibat dalam pelbagai kegiatan organisasi serikat pekerja. Dengan berorganisasi dia merasa dapat berbuat banyak dan berguna bagi orang lain.

Di antara teman sesama pengurus PUK, Tati termasuk orang yang cukup disegani. Dia juga sering menjadi tempat “curahan hati” rekan sekerja yang kecewa terhadap sepak terjang atau kebijakan organisasi serikat pekerja. Sejak 1994 Tati sudah terlibat dalam pelbagai kegiatan organisasi pekerja dan tercatat sebagai salah seorang pengurus yang paling lama berkecimpung di dalam kepengurusan PUK perusahaan Prima. Dia pernah menduduki posisi-posisi di bidang pendidikan, bidang advokasi, bidang perempuan dan pekerja muda, hingga bidang sosial ekonomi. Di bidang terakhir itu Tati mengkoordinasi kegiatan bakti sosial, olahraga, lomba-lomba untuk buruh, dan sebagainya. Dia menjadi pengurus PUK dalam beberapa periode karena sangat sedikit rekan-rekan perempuan yang bersedia tampil. Semenjak PUK Perusahaan Elektronik Prima “bergabung” ke dalam SPSI, kemudian SPMI, hanya 1-3 orang buruh perempuan yang tercatat sebagai pengurus PUK dari total 15 orang. Hal tersebut terkait dengan sedikitnya jumlah buruh perempuan yang pernah mengikuti pelatihan dan pendidikan dasar serta kegiatan-kegiatan lain yang diselenggarakan organisasi serikat pekerja. “Sibuk, malas, repot, atau letih setelah bekerja” adalah sejumlah alasan mereka yang enggan mengikuti secara aktif kegiatan-kegiatan organisasi pekerja.

Sementara pengurus PUK, termasuk Tati, sangat mengharapkan keikutsertaan aktif buruh-buruh perempuan dalam setiap kegiatan organisasi. Tati sendiri menilai bahwa pemilihan pengurus PUK selama itu berjalan cukup demokratis. Namun, buruh perempuan yang bersedia dicalonkan

sebagai pengurus PUK sangat sedikit. Dari 50 orang yang dicalonkan dari “bawah” biasanya hanya 5-6 buruh perempuan yang bersedia. Beberapa syarat yang ditetapkan bagi calon pengurus adalah buruh yang aktif dalam organisasi PUK, masa kerja lebih dari tiga tahun, dan pernah mengikuti pendidikan atau pelatihan yang diadakan serikat pekerja. Dari pendidikan dasar dan pelatihan itu mereka memperoleh sejumlah materi tentang *leadership* dan seluk beluk berorganisasi. Materi *leadership* dalam pendidikan dasar diberikan dua kali selama satu hari. Sementara pendidikan lanjutan hanya diberikan satu kali dengan waktu penyelenggaraan 2-3 hari.

Pada periode kepengurusan PUK 2006-2009, terpilih tiga orang buruh perempuan. Masing-masing ditempatkan di bidang sosial ekonomi, peranan perempuan, dan pekerja muda. Untuk memunculkan kader baru buruh perempuan, jalan yang paling sering ditempuh adalah melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran berorganisasi. Namun demikian, ada semacam ganjalan karena kesempatan mengikuti pendidikan lebih banyak diberikan kepada anggota PUK laki-laki ketimbang perempuan. Untuk setiap kegiatan pendidikan dasar PUK memberi kesempatan kepada dua orang buruh dari setiap divisi. Dua orang itu biasanya laki-laki. Tidak banyak buruh perempuan yang bersedia mengikuti kegiatan itu, kecuali bila mereka memiliki keinginan kuat memanfaatkan kesempatan yang diberikan. Demikian pula dengan buruh yang dikirim untuk mengikuti kegiatan serikat pekerja di tingkat cabang atau pusat. Pengurus PUK biasanya mengirim banyak buruh perempuan bila materi pendidikan dalam kegiatan tersebut terkait soal-soal gender. Komposisinya 60 persen buruh perempuan dan 40 persen buruh laki-laki. Bila materi pendidikan dan pelatihan terkait dengan isu-isu advokasi buruh atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial, komposisi peserta didominasi buruh laki-laki – hanya satu buruh perempuan dari 25 orang peserta.

Tati sendiri punya beberapa kiat dalam mengejar ketertinggalan pengetahuan buruh perempuan, antara lain, lewat pendekatan personal. Dengan memakai pendekatan itu, dia bisa lebih leluasa memindahkan pengetahuan tentang hak-hak dasar buruh sekaligus menggugah kesadaran buruh perempuan agar mau terlibat aktif dalam organisasi.

Kalau kita dekati secara perorangan mungkin bisa... sistem kerja sekarang *kan* beda... lebih ketat. Kita tidak bisa langsung masuk ke departemen lain dengan sistem pintu yang pakai *card* ... jadi tidak bisa masuk sembarangan... kalau dulu (sebelum tahun 2000- *red*) masih bisa. Kita bisa masuk ke departemen lain untuk menyampaikan informasi. Sekarang menjadi terbatas, kita harus memanfaatkan waktu di luar jam kerja, mungkin dengan datang ke *locker-locker*, mengumpulkan mereka (kegiatan apel bersama) sebentar untuk menyampaikan pengumuman atau penjelasan tentang cara perhitungan lembur, bonus dan sebagainya. Apel seperti ini diusahakan rutin setiap bulan ... setidaknya satu kali setiap bulan. Sedangkan untuk menyampaikan informasi yang sifatnya mendesak kami dari peng-urus PUK biasanya menyampaikan melalui selebaran atau pamflet... selebaran diberikan kepada para buruh saat mereka pulang kerja.

Namun demikian, sampai dengan hari ini, pendekatan personal yang dilakukan Tati dan pengurus PUK yang perempuan hanya mampu menyadarkan buruh perempuan akan hak-haknya sebagai pekerja. Mereka tetap enggan melibatkan diri secara aktif dalam organisasi serikat pekerja,

Jadi pengurus serikat itu mesti sabar menghadapi tuntutan teman-teman pekerja yang sering kali tidak puas. Mereka gampang mengkritik kerja serikat pekerja bila dianggap tidak bisa mendesak tuntutan kepada pihak manajemen, namun saat diajak untuk terlibat aktif mereka keberatan, tidak ingin repot.

Keengganan mereka terlibat dalam organisasi serikat pekerja antara lain karena adanya semacam hambatan dari pihak keluarga atau orang terdekat. "Sering kali buruh perempuan mengatakan bahwa mereka dilarang oleh pacar atau suami untuk aktif dalam kegiatan di serikat pekerja." Ada juga yang beralasan sibuk dengan urusan pekerjaan dan keluarga. Bila dituntut untuk lebih aktif dalam kegiatan serikat pekerja, berarti mereka harus pandai-pandai membagi waktu antara urusan pekerjaan, anak, rumah, keluarga dan kegiatan di serikat pekerja.

Hal lain yang menjadi kendala bagi buruh untuk terlibat jauh dalam

kegiatan-kegiatan organisasi pekerja adalah sistem kerja yang diberlakukan perusahaan saat ini yang membatasi kerja lembur di satu sisi dan mengefektifkan kerja berdasarkan *shift* di sisi lain. Misalnya, untuk memenuhi target produksi dalam jumlah tertentu, manajemen akan mengerahkan buruh dari beberapa divisi untuk bekerja di satu titik yang menjadi konsentrasi produksi. Proses produksi di bagian itu dipercepat siang malam dengan menerapkan *shift* kerja sangat ketat, satu jenis pekerjaan dikerjakan dalam waktu tiga *shift* kerja terus-menerus hingga selesai kemudian beralih ke bagian lain. Akibatnya, “pola kerja” semacam itu menutup kemungkinan buruh bisa mengambil jatah kerja lembur guna menambah penghasilan. Buruh pun harus mencari “kerja sampingan” lain. Banyak di antara mereka, terutama buruh laki-laki, bekerja sebagai pengojek motor sepulang kerja, sedangkan sebagian buruh perempuan berdagang atau menerima “pesanan” sampingan yang dapat dikerjakan di rumah. Dengan kata lain, buruh terlibat dalam rantai kerja yang semakin panjang untuk menutup biaya atau harga-harga kebutuhan hidup yang kian sulit terjangkau. Semua berujung pada keengganan mereka untuk terlibat lebih jauh dalam kegiatan organisasi pekerja. “Jangankan untuk berorganisasi untuk dirinya saja sulit mengatur waktu.”

Berbagai kendala tersebut membuat kaderisasi buruh perempuan di dalam kepengurusan PUK berjalan amat lambat. Setiap kali ada acara atau kegiatan serikat pekerja, setiap kali pula Tati yang berangkat mewakili buruh perempuan. Tati sendiri menyadari bahwa waktu yang harus dicurahkan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan PUK tidaklah sedikit. Rapat atau pertemuan-pertemuan PUK bisa berlangsung hingga larut malam, bahkan lebih dari satu hari. Tempat pertemuan pun terkadang di luar kota, hal yang tidak mudah dipenuhi buruh perempuan yang telah berkeluarga. Tati sendiri mengaku gundah bila meninggalkan anaknya untuk mengikuti kegiatan serikat pekerja di luar kota. Dia pernah punya pengalaman kurang menyenangkan saat menghadiri acara DPP SPMI di Batu. Tati mengajak anaknya yang sering kali ditinggalkan atau dititipkan kepada beberapa teman bila mengikuti kegiatan organisasi di luar kota selama beberapa hari. Membawa seorang anak dalam sebuah pertemuan serikat pekerja ternyata

berakibat fatal. Presiden Serikat Pekerja memanggil dan menghardik Tati di depan peserta pertemuan. Tati terkejut karena sebelumnya diperbolehkan membawa anak oleh panitia penyelenggara dan tersinggung dengan perangai si petinggi serikat pekerja yang tidak hanya menghardik tetapi juga mengusir dia di depan peserta pertemuan. “Apakah layak seorang presiden serikat pekerja pusat memaki-maki saya di depan orang banyak? Kenapa saya tidak dipanggil di ruang terpisah saja?”

Dari kejadian tersebut Tati dapat menilai bahwa tidak semua pimpinan serikat pekerja peka atau bahkan peduli terhadap kebutuhan dan kepentingan perempuan yang telah berkeluarga. Beberapa peserta dalam pertemuan itu mendukung Tati. Mereka mencoba mencegah Tati yang memutuskan pulang karena “diusir” si petinggi serikat pekerja. Akibat dari peristiwa itu hubungan Tati dengan sebagian pengurus SPMI pusat menjadi renggang. Bahkan, Tati terkena *black list*. Peluang meniti jenjang karier organisasi serikat pekerja di tingkat pusat tertutup. Dia sering diberi kesempatan mengikuti *training* peningkatan kapasitas, namun sejak peristiwa “memalukan” itu peluang Tati semakin tertutup rapat. Kendati demikian Tati tidak putus asa. Dia tetap memperjuangkan dan menyalurkan kepentingan buruh perempuan melalui PUK perusahaan elektronik Prima. Namun, sekali lagi, dia menjumpai beberapa “kendala” nyaris serupa di dalam organisasi pekerja itu. Sesama pengurus PUK yang laki-laki terkadang meremehkan kemampuan pengurus PUK yang perempuan. Umpamanya, bila seorang pengurus PUK perempuan ingin dilibatkan dalam pembelaan buruh atau pengorganisasian massa, dengan nada minor mereka — pengurus PUK laki-laki — mengatakan, “itu *mah* urusan lelaki”. Mereka menganggap buruh laki-laki lebih mampu mengorganisasi dan memimpin dibanding buruh perempuan.

### **Kebebasan Berserikat**

Negara menjamin kebebasan buruh untuk menjadi anggota organisasi serikat pekerja, demikian ringkasan Pasal 12-17 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2000. Pengusaha wajib memberi kesempatan kepada pengurus atau anggota serikat pekerja dalam menjalankan kegiatan

serikat pekerja.<sup>3</sup> Namun demikian, dalam kenyataan sehari-hari banyak perusahaan justru melanggar aturan perundangan tersebut. Hal itu dapat dilihat dari kasus yang dialami Tati. Saat kali pertama terlibat kegiatan organisasi pekerja, Tati sama sekali tidak membayangkan risiko yang akan dihadapi,

Resiko saat aktif berorganisasi adalah disisihkan. Awalnya mungkin kita merasa bisa menjaga keseimbangan antara kerja dan kegiatan berserikat, namun pada akhirnya pasti akan semakin banyak waktu yang digunakan untuk kegiatan di serikat pekerja. Sering kali terjadi saat kita dibutuhkan di tempat kerja di saat itu pula serikat pekerja butuh tenaga kita. Jadinya kita sering meninggalkan pekerjaan. Hal itu tentu tidak disukai manajemen perusahaan... mereka telah membayari kita, sementara aktivitas kita ternyata lebih banyak untuk hal-hal di luar pekerjaan sebagai pekerja.

Dengan kata lain, seorang buruh yang lebih banyak mencurahkan waktu mengurus atau mengikuti kegiatan serikat pekerja akan mendapat penilaian atau evaluasi kerja kurang baik dari pihak manajemen. Kegiatan di PUK itu antara lain rapat atau pertemuan organisasi, pendidikan dasar, dan *training* Memang, pelatihan yang diselenggarakan SPMI pusat terkadang memakan waktu beberapa hari dan sering diselenggarakan di luar kota. Tidak semua buruh mau menerima “nilai buruk” akibat sering mangkir dari pekerjaan. Nilai yang buruk tentu akan memengaruhi mereka dalam meniti jenjang karier lebih tinggi di tempat mereka bekerja.

Tati sendiri tiga kali terkena sanksi karena dianggap sering pergi meninggalkan pekerjaan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan serikat pekerja di luar pabrik. Sanksi yang dikenakan pihak manajemen berupa mutasi kerja. Pada 1992-1995, Tati bekerja di bagian operator kemudian dipindahkan ke bagian *quality* saat dia mulai aktif terlibat dalam kegiatan organisasi

---

<sup>3</sup> Lebih rinci dapat dilihat dalam Pasal 28 dan 29 UU No 21/2000. Bandingkan dengan Ratifikasi Konvensi ILO No 87/1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi dalam Keputusan Presiden RI Nomor 83 Tahun 1998.



pekerja. Sekitar satu bulan Tati bergelut di bagian itu untuk selanjutnya dipindahkan lagi ke bagian lingkungan dan akhirnya “terdampar” di bagian personalia. Seorang buruh yang ditempatkan di bagian personalia (SDM<sup>4</sup>) sama artinya dengan mem-*persona-non-grata*-kan dia. Dia harus bekerja dalam kelompok non-*shift*. Sebelum itu pihak manajemen telah berusaha membujuk, mengajak berunding, bahkan menawarkan posisi lebih tinggi asalkan Tati bersedia meninggalkan serikat pekerja. Tawaran itu dijawab Tati, “bila Anda ingin menyuruh saya berhenti, sebaiknya menyampaikan langsung ke serikat pekerja karena merekalah yang memilih saya”.

*Nggak* tahu, mungkin karena panggilan hati, saya *kok nggak* cenderung ke kerja, tetapi ke serikat pekerja, dan alhamdulillah rezeki ada saja.

Saat ini Tati dimasukkan dalam kelompok kerja non-*shift*. Itu merupakan keputusan manajemen perusahaan dalam menyikapi kegigihan Tati yang enggan meninggalkan aktivitas berorganisasi. Penonaktifan Tati tidak melalui surat keputusan resmi melainkan secara lisan. Suatu pagi dia datang ke pabrik dan bagian administrasi perusahaan hanya mengatakan, “hari ini absenmu sudah dipindahkan ke bagian personalia.” Tati menarik kesimpulan, “kata-kata manajemen itu otomatis secara halus menyingkirkan kita. Saat kali pertama bekerja kita itu *kan* dulu jadi SDM yang menunggu ditempatkan. Sebelum ada penempatan, ya jadinya kita lontang-lantung. Kalau tidak ada yang mau menerima kita, lantas *gimana?*” Namun demikian, dia tidak terlalu khawatir dipecat hanya karena aktif di organisasi pekerja. Menurut Tati, rezeki masih bisa diperoleh dari berbagai sumber asalkan mau berusaha dan bekerja keras. Saat ini, selain tetap bergiat dalam organisasi serikat pekerja, dia banyak membantu usaha koperasi buruh. Membantu aktivitas koperasi buruh justru menguntungkannya karena bisa lebih leluasa menitipkan barang-barang dagangan. Ada beberapa rekan

---

<sup>4</sup> Istilah SDM ini juga dikemukakan buruh laki-laki pengurus PUK yang menerima sanksi serupa, yakni dinonaktifkan dari pekerjaan.

sekerja yang juga mengalami nasib serupa karena dinilai terlalu tekun mengurus organisasi pekerja, namun satu-satunya buruh perempuan yang terkena sanksi semacam itu hanya Tati. Mereka yang terkena sanksi penonaktifan biasanya berkumpul di Sekretariat PUK SPMI selama jam kerja, dan melakukan pelbagai aktivitas terkait dengan kegiatan-kegiatan organisasi pekerja.

Penonaktifan Tati pada 2000 diketahui oleh rekan sekerja. Muncul beragam reaksi di antara mereka. Ada yang menilai keputusan manajemen “tidak adil”, ada yang menanggapi dengan sinis, dan ada pula yang menyayangkan Tati bila tidak aktif di tempat kerja tentu sulit mengetahui secara langsung dinamika masalah perburuhan yang terjadi di perusahaan. Tati mengakui kondisi “*non-job*” itu membuatnya kurang efektif dalam menjalankan tugas selaku pengurus PUK. Dia yang berada di luar “lingkaran” tentu akan semakin sulit menjelaskan kepada anggota dan kurang efektif menyampaikan informasi mutakhir seputar hak-hak pekerja, misalnya, aksi protes buruh terhadap pemerintah yang hendak merevisi UU No 13/2003. “Mereka akan lebih sulit berkomunikasi dengan kita”, kata Tati. Di samping itu, sejak dinonaktifkan dari pekerjaan, Tati sering menjadi bahan pembicaraan tidak sedap di antara rekan sekerja, “enak ya, bisa *nggak* kerja”. Dalam hal itu Tati biasanya “mengadu” ke pimpinan PUK yang kerap menghibur dengan kata-kata, “orang yang berbuat sesuatu itu pasti akan *dikomongin*, lain bila kita tidak melakukan apa-apa, tentunya tidak akan *dikomongin* orang. Kita itu harus ikhlas, menerima apa pun dengan teguh... yang penting kita telah berbuat”.

Saat peneliti menanyakan apakah sanksi penonaktifannya dapat “diperberat”, Tati menjawab, “sebenarnya hal itu pasti diinginkan oleh manajemen karena mereka merasa dirugikan telah membayar kita, tetapi kita justru lebih banyak aktif dalam kegiatan-kegiatan serikat pekerja”.

Saat ini hampir 65 persen pengurus PUK sudah dinonaktifkan dari pekerjaan. Bagi kita selaku pengurus itu merupakan masalah. Kenapa? Karena kita ini *kan* mengurus nasib banyak orang. Kalau kita *nggak* punya massa, *kan* jadi masalah juga. Kita seperti keluar dari lingkaran. Itu juga masalah tersendiri. Dengan kondisi seperti itu, bila berada

di luar komunitas pekerja, kita akan sulit menangkap permasalahan di tempat kerja secara langsung. Jadinya kita *kan* tidak merakyat, tidak membumi *gitu*. Saya pernah menganjurkan teman-teman lelaki yang lulusan D3, *kan* mereka ini memiliki peluang lebih untuk meningkat menjadi *leader*, agar mau menerima tawaran bekerja kembali. Namun, biasanya mereka pilih-pilih pekerjaan sehingga sulit untuk kembali.

Dengan kata lain, sanksi penonaktifan dari pekerjaan tidak lantas membuat Tati mundur dari organisasi pekerja. Tati menyadari itu merupakan risiko dari pilihan yang harus dia ambil,

Saya sudah terlanjur masuk Mbak,... dari tidak tahu apa itu serikat pekerja menjadi tahu ... dan mampu untuk berhadapan langsung dengan manajemen hingga akhirnya saya terbuang.

Aktivitas Tati di organisasi pekerja tingkat pabrik membuatnya memiliki banyak teman. Di samping itu dia juga mendapat beberapa keuntungan ekonomi. Misalnya, bila diberi tugas menghadiri rapat-rapat SPMI tingkat cabang atau pusat, Tati selalu mendapat uang transpor minimal Rp 25.000 per hari. Jumlah itu akan lebih besar bila Tati harus mengikuti *training* atau pendidikan lanjutan dari SPMI Pusat yang biasanya diselenggarakan di luar kota selama beberapa hari. Besar uang transpor yang diterimanya dari SPMI sekitar Rp 50.000 per hari. Dia selalu berusaha menyisihkan dan menabung sebagian dari uang transpor itu. Hasil tabungan uang transpor SPMI dan keuntungan dari menjual penganan kue dimanfaatkan Tati sebagai modal tambahan untuk mengembangkan usaha dagang. Dalam kegiatan berdagang kue itu Tati mengaku banyak “dibantu” oleh posisinya sebagai pengurus organisasi pekerja. Dengan posisi itu Tati bisa membina hubungan pertemanan yang cukup luas, baik dari lingkungan tempat kerja maupun aktivis-aktivis organisasi serikat pekerja tingkat cabang dan pusat. Hubungan itu secara tidak langsung membentuk jejaring sosial yang amat berguna bagi Tati,

Saya bisa menjadi seperti sekarang ini juga mungkin karena saya berorganisasi. Saya juga belajar dari pengalaman teman pengurus di PUK yang saya lihat berhasil sejahtera secara ekonomi karena dia mampu “menggali” sesuatu dari kegiatan berorganisasi yang dilakukan. Teman saya itu sukses dalam bisnisnya karena dia bisa memanfaatkan jaringan kenalan teman-teman yang ada di perusahaan lain untuk melancarkan bisnis. Akhirnya dia bisa berkembang. Banyak orang yang berhasil melalui organisasi, karena dia bisa melihat peluang itu. Dengan menjadi pengurus saya bisa memiliki banyak peluang dari sisi ekonomi, dan punya banyak teman.

Memang, Tati memperoleh banyak keuntungan dengan terjun dan bergiat dalam organisasi pekerja. Dengan berorganisasi dia dapat bertukar pengalaman, berbagi cerita, atau sekadar “curhat” masalah keluarga. Di situ pula Tati memperoleh banyak informasi dan pengetahuan berharga yang memperkaya wawasannya di bidang agama dan organisasi, bahkan soal-soal “sederhana” seperti produk yang diminati rekan sekerja atau tempat membeli barang lebih murah yang dapat dijual kembali.

### **Kesimpulan**

Problematika buruh di tempat kerja Tati berkaitan erat dengan bekerjanya sistem patriarki yang tidak memihak kaum perempuan. Sistem kerja berdiri diberlakukan berjam-jam atas nama optimalisasi dan maksimalisasi output tanpa memedulikan kondisi fisik buruh perempuan, terlebih lagi mereka tidak dilengkapi sarana penunjang “keselamatan dan kesehatan kerja” yang memadai. Begitu pula dengan tunjangan kehadiran yang sangat mengabaikan realitas biologis tubuh perempuan (menstruasi). Perhitungan tunjangan tersebut tidak mempertimbangkan siklus haid, sedangkan undang-undang yang berlaku menjamin hak cuti haid buruh perempuan maksimal 2 hari dalam satu bulan.

Posisi tawar buruh perempuan yang lemah dalam penetapan kebijakan di lingkup pabrik merupakan masalah tersendiri. Dalam hal itu, organisasi serikat pekerja seharusnya dapat dimanfaatkan sebagai wahana strategis dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Keterwakilan rendah buruh pe-

rempuan dalam organisasi pekerja tingkat perusahaan membuat aspirasi dan kebutuhan mereka senantiasa diabaikan dalam setiap penyusunan kebijakan perusahaan. Yang terjadi kemudian adalah ketimpangan relasi antara buruh perempuan dan pengusaha, atau buruh perempuan dan buruh laki-laki dalam memperjuangkan kebutuhan dan kepentingan gender masing-masing. Itu menunjukkan beroperasinya dua kekuatan sosial, yakni kapitalisme dan patriarki (Macintosh dalam Young *et al.*, 1984).

Relasi antara pengusaha dan buruh dalam konteks kapitalisme bersifat eksploitatif (Tong, 1998). Majikan (pengusaha) sebagai pihak yang memonopoli alat produksi mengeksploitasi buruh dalam kondisi apa pun, misalnya, memperpanjang jam kerja, memberi upah jauh di bawah peraturan yang berlaku, menerapkan sistem kerja berdiri, dan sebagainya. Buruh tidak memiliki banyak pilihan selain dieksploitasi atau tidak bekerja sama sekali, apalagi buruh perempuan yang sering diposisikan sebagai pekerja berupah rendah, berketerampilan dan berkemampuan rendah, serta berada dalam hierarki otoritas di bawah laki-laki (Macintosh dalam Young *et al.*, 1984). Keperkasaan ideologi patriarki juga dapat dilihat dari dominasi laki-laki terhadap perempuan dalam peran-peran sosial dan ekonomi serta organisasi pekerja; seluruh posisi strategis senantiasa dipegang kaum lelaki.

Berbagai kendala menghadang saat seorang perempuan buruh ingin terlibat aktif dalam organisasi serikat pekerja yang ternyata masih berwajah maskulin. Pengalaman berinteraksi dengan sesama aktivis serikat pekerja, baik berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, memperkuat praduga di kalangan kelompok buruh perempuan bahwa aktivitas berorganisasi adalah aktivitas kaum lelaki, “dunianya laki-laki” sebagaimana pernah dikatakan Robert Blackburn (1991). Anggapan seperti itu sangat mempengaruhi kaum perempuan yang cenderung bersikap pasif dalam berorganisasi, karena menganggap semua benak pemikirannya dapat diwakilkan kepada rekan laki-laki untuk memperjuangkannya. Selain itu, buruh perempuan juga memikul beban ganda karena harus memainkan beberapa peran sekaligus, baik di ranah domestik maupun ranah publik.

Menurut Sheila Rowbotham (1992), perempuan selalu menghadapi dilema saat mengakses ranah publik. Jika perempuan mengambil bagian

dalam kehidupan bermasyarakat dan mengembangkan potensi pribadi secara optimal lantas bagaimana dan siapa yang harus menangani tugas-tugas rumah tangga dan pengasuhan anak. Situasi tersebut tidak mudah dipecahkan, sebagaimana Tati yang dinilai terlalu sibuk mengurus organisasi pekerja dengan menelantarkan suami dan anak. Dalam hal itu, Tati menjadi salah satu korban dari pola budaya yang mengakar kuat di masyarakat yang menempatkan perempuan dan laki-laki dalam peran dan kekuasaan sosial yang timpang (Budiman, 2000:15-35). Di sisi lain, buruh perempuan yang terlibat aktif dalam organisasi pekerja juga menghadapi sejumlah risiko karena pabrik/perusahaan tidak memberi jaminan perlindungan kepada mereka. Sebagaimana dalam kasus Tati, perusahaan dapat setiap mengintimidasi, menjatuhkan sanksi administrasi, memutasi, bahkan memecat buruh yang tidak “patuh” pada peraturan perusahaan.

Dari sepenggal pengalaman hidup seorang perempuan yang bekerja di perusahaan elektronik Prima, kita dapat melihat bagaimana kesadaran berorganisasi dalam diri Tati tumbuh dari interaksinya dengan berbagai organisasi di lingkungan pabrik, di antaranya DKM, PUK, dan Koperasi Pekerja. Keterlibatan di dalam organisasi-organisasi itu menambah pengetahuan maupun pengalaman hidupnya. Terlebih organisasi induk PUK perusahaan (SPMI) yang memberi materi pendidikan berjenjang sehingga buruh dapat memahami hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Berorganisasi juga memberi arti positif dengan terbentuknya jejaring pertemanan dan relasi sosial yang secara tidak langsung memberikan keuntungan ekonomi kepada Tati. Hal itu terlihat jelas saat Tati dinonaktifkan dari pekerjaan. Dia dapat menutup dan mencukupi kebutuhan sehari-hari dengan menawarkan dan menjual barang dagangan kepada jejaring komunitas. Dengan kata lain, Tati mampu menggali keuntungan dari kegiatan-kegiatan organisasi yang diikutinya.

Tati tercatat sebagai salah satu pengurus PUK perusahaan elektronik Prima. Namun, representasi dan partisipasi buruh perempuan dalam organisasi itu sangat rendah. Dari 15 pengurus PUK hanya terdapat 3 orang perempuan. Banyak faktor yang menghambat buruh perempuan untuk terlibat aktif dalam organisasi pekerja, antara lain, rendahnya motivasi

dan “beban ganda” di ranah domestik maupun publik yang selama ini dilekatkan pada perempuan. Tanggung jawab di ranah domestik agaknya mengurus sebagian besar waktu dan tenaga buruh perempuan untuk memikirkan hal lain diluar pekerjaan, termasuk bergiat di dalam organisasi pekerja. Di sisi lain, perempuan yang terlibat di dalam organisasi pekerja berarti menjalankan berbagai peran sekaligus sebagai buruh, anak/istri, dan aktivis. Hal itu bukan perkara mudah mengingat jadwal kerja di pabrik yang sangat padat dan melelahkan. Sementara anggota keluarga tidak selalu dapat diharapkan untuk berbagi peran dalam tugas-tugas domestik. Dalam kasus di atas, selain tidak bisa diharapkan berbagi tugas dalam kerja domestik, suami malah “menghambat” Tati untuk terlibat lebih jauh dalam kegiatan-kegiatan organisasi pekerja yang dianggapnya urusan laki-laki.

Keengganan buruh perempuan untuk terlibat aktif dalam organisasi pekerja juga dipengaruhi faktor risiko di kemudian hari. UU No 21/2000 menjamin kebebasan buruh untuk berserikat, namun dalam praktik sering dijumpai intimidasi, mutasi, penonaktifan dari pekerjaan, bahkan pemecatan, hanya karena buruh lebih banyak mencurahkan waktu mengurus kegiatan-kegiatan organisasi pekerja. Itu pula yang dialami Tati ketika membela dan memperjuangkan tuntutan buruh perempuan di tempatnya bekerja. Itu menunjukkan ketidaksetaraan relasi di antara buruh dengan pabrik. Di situ, pabrik/perusahaan sebagai pemilik modal sekaligus pemilik kuasa dapat berbuat semena-mena terhadap aktivis serikat pekerja.

Dalam kasus di atas, Tati menyadari keberadaan perempuan dalam kepengurusan PUK sangat penting agar isu atau persoalan buruh perempuan diperhatikan manajemen perusahaan secara sungguh-sungguh. Misalnya, ruang khusus bagi buruh perempuan hamil yang dipenuhi manajemen perusahaan dengan membentuk *department maternity* dan “membebaskan” buruh perempuan hamil dari aturan sistem kerja berdiri. Namun demikian, sistem kerja berdiri tampaknya belum menjadi isu bersama di antara buruh, karena buruh laki-laki jarang mengeluhkan aturan yang sangat memberatkan buruh perempuan hamil itu. Sebagian besar buruh perempuan — diwakili Tati dan pengurus PUK — mendesak pihak manajemen perusahaan agar “meninjau ulang” sistem kerja berdiri yang sesungguhnya membe-

ratkan semua buruh. Namun, sampai sekarang, perusahaan masih tetap memberlakukan sistem kerja berdiri. Bahkan, perusahaan menerapkan kontrol dan evaluasi lebih ketat terhadap persyaratan standar sistem kerja kontrak. Dari kasus di atas terlihat bahwa dimensi risiko atau hambatan tidak hanya terbatas di ruang lingkup perusahaan saja melainkan juga dari orang terdekat. Pengalaman Tati menunjukkan bahwa aktivitas berorganisasi juga dipergunakan sebagai alasan pembenar oleh suami yang merasa diabaikan untuk “berpisah jalan” dengan istri yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi.

### Masalah Kasus Tati

No.	Masalah	Keterangan
1.	Hak Pekerja yang belum dipenuhi pihak perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak mendapatkan sarana penunjang kerja dan kesehatan sebagai konsekuensi sistem kerja berdiri yang sangat melelahkan.</li> <li>• Hak memperoleh informasi sebelum menjadi anggota serikat pekerja.</li> <li>• Hak dan kebebasan memperoleh kerja lembur</li> <li>• Hak atas “tunjangan kehadiran” dengan mempertimbangkan hak cuti haid buruh perempuan.</li> <li>• Hak dan kebebasan berorganisasi</li> <li>• Hak yang sama bagi buruh perempuan dalam mengikuti kegiatan pendidikan/pelatihan yang diselenggarakan PUK</li> <li>• Hak perlindungan bagi aktivis buruh dari tindak pemutasian/penonaktifan kerja atau PHK</li> </ul>
2.	Sosialisasi keberadaan dan fungsi organisasi pekerja di perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buruh otomatis tercatat sebagai anggota serikat pekerja tanpa lebih dahulu diberi informasi memadai. Pekerja baru tidak atau sedikit mendapat informasi tentang hak-haknya sebagai pekerja.</li> </ul>
3.	SDM di dalam struktur organisasi pekerja belum sepenuhnya memahami/memiliki sensitif gender.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buruh lelaki enggan mendukung usulan tunjangan kesehatan bagi suami buruh perempuan yang didera penyakit.</li> <li>• Pimpinan serikat pekerja tidak mengizinkan buruh perempuan membawa anak saat mengikuti <i>training</i> buruh di luar kota.</li> </ul>
4.	PUK kurang memerhatikan kebutuhan dan masalah yang dihadapi aktivis perempuan buruh.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisasi sering menyelenggarakan kegiatan pada malam hari, dan lokasinya di luar kota. Hal itu tidak nyaman bagi aktivis buruh perempuan, terutama yang telah berkeluarga.</li> </ul>



No.	Masalah	Keterangan
5.	Kegiatan pengajian di lingkungan internal perusahaan merupakan salah satu media alternatif dalam penyebaran informasi dan pengetahuan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melalui forum pengajian buruh memahami hak sebagai pekerja, cara menghitung gaji, upah lembur, dan sebagainya. Forum tersebut merupakan sarana pembelajaran berorganisasi bagi buruh.</li> </ul>
6.	Rendahnya representasi buruh perempuan dalam kegiatan dan struktur organisasi pekerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangat sedikit buruh perempuan bersedia dicalonkan sebagai pengurus baru PUK</li> <li>• Kurangnya "minat" buruh perempuan dalam kegiatan organisasi serikat pekerja umumnya karena kesibukan kerja dan takut dipergunjingkan di antara rekan sekerja. Mereka sering memperlakukan aktivis organisasi pekerja yang jarang masuk kerja karena banyak mengikuti kegiatan organisasi. Di sisi lain, buruh hanya mendatangi PUK bila tertimpa masalah.</li> </ul>
7.	Partisipasi buruh perempuan dalam kegiatan organisasi/ serikat pekerja di tingkat pabrik berkontribusi pada peraturan yang lebih berpihak kepada kebutuhan dan kepentingan buruh perempuan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buruh perempuan hamil dibebaskan dari sistem kerja berdiri.</li> <li>• Buruh perempuan hamil yang ditempatkan dalam ruang khusus mengerjakan tugas-tugas yang lebih ringan, misalnya, mengikat kabel, merapikan kemasan, dan sebagainya.</li> <li>• Buruh perempuan dapat menanggung biaya kesehatan suami dan anak-anak dengan catatan suami bekerja di luar perusahaan tempat istri bekerja.</li> <li>• Pembentukan departemen <i>maternity</i> khusus bagi buruh perempuan hamil.</li> <li>• Pengadaan lemari pendingin penyimpan ASI buruh perempuan yang tengah menyusui.</li> </ul>
8.	Kesempatan buruh perempuan dalam mengikuti pendidikan dengan topik tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bila materi pendidikan dan pelatihan terkait dengan advokasi buruh, penyelesaian hubungan industrial, dan sebagainya (di luar materi gender), peserta yang dikirim sebagian besar buruh laki-laki.</li> <li>• Bila materi pendidikan terkait dengan topik gender, komposisi peserta yang dikirim adalah 60% buruh perempuan dan 40% buruh laki-laki.</li> </ul>
9.	Beban ganda buruh perempuan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perempuan dibebani tanggung jawab mengurus ranah domestik – mengerjakan tugas rumah tangga dan mengasuh anak – dan ranah publik (bekerja untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga). Sebaliknya, laki-laki "hanya" mengurus ranah publik dan tidak harus bertanggung jawab dalam urusan ranah domestik.</li> </ul>

## Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2006. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia. Jakarta : BPS.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2006. Keadaan Pekerja/Buruh/Karyawan di Indonesia. Jakarta : BPS.
- Budiman, Arif. 1995. *Teori-Teori Pembangunan Dunia Ketiga*, Jakarta : Gramedia.
- Tinker, Irene (ed). 1990. *Persistent Inequalities, Women and World Development*. New York : Oxford University Press.
- Rowbotham, Sheila. 1992. *Women in movement, feminism and social action*. London : Routledge.
- Agger, Ben. 2003. *Teori sosial kritis, kritik, penerapan dan implikasinya*. Yogyakarta : Kerasi Wacana.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Bekasi. 2005. Kabupaten Bekasi Dalam Angka 2005.
- International Labour Organization & Ministry of Manpower and Transmigration. 2004. Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta : ILO.
- Purcell, Kate. 1991. Militancy and acquiescence among women workers (Asian Studies Review Vol. 15 No.1, p.55-57, Juli 1991).
- Blackburn, Robert & Beynon, Huw. 1991 Unions : the men's affair ? (Asian Studies Review Vol. 15 No.1, p.75, Juli 1991).
- Ritonga, Bisman Agus. 2001. Survei Tingkat Partisipasi Buruh Perempuan Unit Kerja Serikat Pekerja Tekstil, Sandang, dan Kulit (SP-TSK)

Sub Sektor Garmen di Jawa Barat dan DKI Jakarta. Bandung :  
Yayasan AKATIGA.

Reinharz, Sulamit. (2005). *Metode-metode feminis dalam penelitian sosial*.  
(Rahman, Lisabona dan Agung, Bambang, Penerjemah). Jakarta:  
Women Research Institute.

Young, Kate; Wolkowitz & McCullagh, Roslyn (ed). 1984. *Of marriage  
and the market, women's subordination internationally and its  
lessons*. London : Roudledge & Kegan Paul.

# VI

## Konstruksi Gender dalam Kerja/Dunia Industri Kasus Pekerja Pabrik Rokok di Jawa Timur\*

### Pendahuluan

**M**asyarakat membangun struktur dan relasi sosial terutama untuk memenuhi kebutuhan primer dan kebutuhan lainnya. Struktur gender adalah bangunan sosial tertua dalam masyarakat sebelum berkembangnya struktur kelas dalam masyarakat yang timbul bersama berkembangnya aspek ekonomi sebagaimana pemenuhan kebutuhan masyarakat. Perkembangan tersebut terbangun dalam keluarga sebagai sistem sosial terkecil beranggotakan perempuan dan laki-laki. Keanggotaan kelompok-kelompok sosial yang berkembang di masyarakat dapat diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin. Relasi sosial yang terbentuk dalam menjalankan sistem disebut sebagai relasi gender, yang menggambarkan hubungan sosial fungsional antara anggota perempuan dan laki-laki. Hubungan gender tampak dalam pembagian kerja secara seksual; laki-laki mengerjakan pekerjaan tertentu

---

\* Prof. Dr. Ir. Keppi Sukesi, M.S., Penulis adalah Dosen Fakultas Pertanian dan Kepala Pusat Penelitian Gender dan Kependudukan Universitas Brawijaya, Malang.

dan perempuan melakukan pekerjaan tertentu. Pembagian itu diawali oleh kondisi fisik yang berbeda antara laki-laki dan perempuan, yang kemudian menjadi nilai dan norma dalam hubungan gender yang diindikasikan oleh kepantasan. Perempuan pantas melakukan pekerjaan apa, laki-laki pantas melakukan apa. Walaupun lingkungan masyarakat telah mengalami perubahan, nilai-nilai gender tersebut tetap dikonstruksi dan disosialisasikan secara turun-temurun.

Perubahan penting yang terjadi dalam masyarakat Indonesia adalah adanya proses industrialisasi dan perkembangan desa-kota yang berbeda. Itu berakibat pada berpindahnya penduduk dari lapangan kerja bidang pertanian ke industri dan jasa, serta Bergeraknya arus migrasi dari desa ke kota (urbanisasi), bahkan melintas pulau dan negara. Kebijakan pembangunan era tujuh puluhan mempercepat arus migrasi, baik laki-laki maupun perempuan. Sementara, fenomena yang menarik di Provinsi Jawa Timur adalah migrasi kaum perempuan yang bergerak sangat cepat dari desa ke kota untuk bekerja di bidang industri dan jasa, dan dari desa ke luar negeri untuk bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Nilai dan norma gender yang menempatkan perempuan sebagai ibu rumah tangga, bekerja di lingkungan rumah, berpindah tempat karena "ikut suami" bukanlah alasan pokok bagi perempuan migran. Kebutuhan perempuan bekerja untuk mendapatkan upah atau penghasilan telah mengubah nilai-nilai gender dalam keluarga dan masyarakat.

Di Provinsi Jawa Timur terdapat beberapa daerah konsentrasi pengembangan industri seperti Surabaya, Sidoarjo, Pasuruan, Malang, Kediri dan sekitarnya dengan produk unggulan rokok, gula, barang-barang dari kulit, keramik, garmen, dan sebagainya. Rokok, garmen, makanan dan minuman adalah industri yang banyak mempekerjakan pekerja perempuan. Masuknya perempuan ke dunia kerja secara timbal balik tentu berpengaruh terhadap relasi gender di rumah tangga dan masyarakat (Sukesi, 1996; Saptari, 1997). Relasi gender dapat dikatakan seusia dengan relasi kekuasaan dalam masyarakat. Sistem sosial selain dapat diindikasikan berdasarkan gender, juga dapat digolongkan atas dasar pemimpin-pengikut: siapa mengambil keputusan dan siapa harus patuh menjalankan keputusan.

Tulisan ini bermaksud menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana industrialisasi berperan serta dalam pengonstruksian gender?
2. Bagaimana konstruksi gender terwujud dalam berbagai bentuk dan berimplikasi terhadap perempuan buruh pabrik pada tingkat relasi sosial dan relasi kekuasaan di masyarakat?
3. Apakah konstruksi gender tersebut merupakan perpanjangan dari situasi relasi sosial dan kekuasaan yang dialami buruh perempuan di daerah asal, atukah terbangun ketika mereka memasuki dunia industri?
4. Mengapa konstruksi gender tersebut terjadi?

## **Metode**

Kajian terhadap perempuan buruh pabrik rokok dilakukan di kota dan Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur, sebagai daerah penghasil rokok terbesar kedua di Jawa Timur. Kajian dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan mewawancarai secara mendalam perempuan buruh pabrik rokok, terutama riwayat hidup dan keluarga, serta relasi gender yang dibangun dalam kehidupan sosial, pembagian kerja dan alokasi kekuasaan, serta perubahan atau dinamika hubungan gender yang terjadi. Wawancara mendalam dilaksanakan di desa asal pekerja. Studi kasus industri rokok yang dikaji adalah perempuan buruh pabrik rokok terbesar di Malang (Bentoel) dan pabrik rokok skala kecil (Sangkar Mas). Data sekunder diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) dan kajian sebelumnya tentang pabrik rokok. Penelitian dilaksanakan pada Oktober-Nopember 2006 dan Juni 2007.

## **Gambaran Umum Pabrik Rokok Di Malang**

Pabrik rokok di Indonesia saat ini berjumlah 926 pabrik. Sebagian besar berada di tiga provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Sumatera Utara. Jawa Timur menduduki posisi pertama dengan jumlah 476 pabrik rokok dan produksi mencapai 348,6 miliar batang rokok per tahun. Kontribusi Provinsi Jawa Timur di tingkat nasional mencapai 61,2 persen dari

kapasitas pabrik (Visidata Riset Indonesia, 2002). Urutan kedua dan ketiga penghasil rokok terbesar masing-masing ditempati Jawa Tengah dan Sumatera Utara. Di Kabupaten Malang terdapat enam produsen rokok skala besar. Jenis rokok yang dihasilkan adalah sigaret kretek mesin (SKM), sigaret kretek filter (SKF), dan sigaret kretek tangan (SKT). Industri rokok skala menengah berjumlah 38 dengan total produksi hampir sembilan miliar batang. Paling banyak adalah industri skala kecil berjumlah 256 pabrik yang mampu memproduksi 2,8 miliar batang per tahun. Pasar domestik merupakan wilayah pemasaran andalan industri rokok di Indonesia. Itu tercermin dari cukai yang diterima pemerintah. Kontribusi cukai rokok terhadap penerimaan APBN pada 2001 mencapai Rp 28,8 triliun dan pada 2005 mencapai Rp 30 triliun. Besarnya kapasitas pabrik rokok di Jawa Timur berdampak pada rekrutmen pekerja usia produktif. Pabrik rokok bersifat padat karya dengan mayoritas dari 6.000.000 buruh pabrik adalah tenaga kerja perempuan terampil.

Bentoel adalah pabrik rokok kedua terbesar di Jawa Timur setelah pabrik rokok Gudang Garam yang berada di Kota Kediri. Pabrik Rokok Bentoel yang berlokasi di Malang mempekerjakan buruh pabrik yang berasal dari kecamatan dan desa-desa sekitar, yaitu Singosari, Lowokwaru, Wagir, Pakis, dan Tumpang. Para pekerja pergi-pulang setiap hari dengan moda antar-jemput sepeda motor keluarga, kendaraan pabrik, atau kendaraan umum. Sementara pembagian kerja di PR Bentoel adalah sebagai berikut:

1. *Maker* (bagian produksi)

Tenaga kerja yang bertugas memproduksi rokok, baik SKM dan SKT maupun rokok klobot. Mereka bertanggung jawab dalam proses produksi, sejak pemilihan bahan, pembuatan rokok, sampai dengan sortasi dan siap untuk dikemas. Mayoritas tenaga kerja adalah buruh perempuan, karena dianggap mempunyai ketekunan dan kesabaran yang biasanya tidak dimiliki pekerja pria.

2. *Packer* (pengemasan)

Tenaga kerja yang bertugas mengemas rokok yang dihasilkan bagian *maker*, sehingga siap untuk dipasarkan. Proses *packing* terdiri

atas tiga tahap, yaitu rokok dimasukkan dalam kemasan kecil (berisi 12-16 batang) kemudian diberi bandrol harga dan cukai. Semua menggunakan tangan. Tahap berikutnya rokok dimasukkan ke dalam *slot* (kemasan berisi 10 kemasan kecil). Tahap terakhir atau ketiga, *slot* dimasukkan ke dalam boks besar untuk dikirim ke pasar. Sebagian besar tenaga kerja (buruh) adalah perempuan.

### 3. *Pengangkutan*

Tenaga kerja yang bertugas memindahkan hasil produksi dari tempat produksi ke tempat penyimpanan (gudang), atau dari gudang ke kendaraan pengangkut, untuk kemudian dikirim ke pasar. Seluruh tenaga kerja adalah laki-laki, karena pekerjaan ini tergolong berat.

Proses produksi SKM membutuhkan tenaga kerja lebih sedikit daripada jenis SKT. Satu buah mesin hanya membutuhkan tenaga 1-2 operator dan 3-4 orang pembantu. Sementara mesin yang lebih canggih (mesin terbaru buatan Jerman) hanya membutuhkan 2 orang tenaga kerja untuk setiap mesin. Seluruh proses produksi SKM berada di pabrik di Karanglo-Singosari. Jenis produk yang dihasilkan, antara lain, Star Mild, Losta Masta, X Mild, dan Bentoel Mild (rokok berfilter). Mayoritas tenaga kerja adalah perempuan, dan terdapat seorang perempuan operator mesin. Operator bertugas mengoperasikan mesin, serta *checking* kelancaran kerja mesin yang beroperasi. Tenaga lain dibutuhkan selain operator bertugas menyortir hasil produksi rokok batangan yang dikeluarkan mesin, untuk kemudian diproses *packing* (pengemasan).

Proses produksi SKT merupakan jenis produksi padat karya. Pembuatan rokok dikerjakan secara tradisional. Buruh perempuan bertugas “nglinting” rokok batangan dengan menggunakan alat kecil sederhana. Seluruh jenis pekerjaan yang membutuhkan ketekunan dan kesabaran itu dilakukan oleh kaum perempuan. Namun demikian, SKT tidak lagi menjadi produk andalan PT Bentoel. Pasar, terutama di Pulau Jawa, lebih memilih SKM. Pasar SKT yang terbesar adalah luar Pulau Jawa. Produksi



rokok jenis itu berlokasi di daerah Njanti, Kota Malang, dengan menghasilkan, antara lain, Bentoel Sejati, Bentoel Merah, dan rokok klobot.

Sementara lembaga perlindungan yang dimiliki buruh adalah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), sebuah organisasi persatuan para pekerja. Di PT Bentoel terdapat ruang kantor (*base camp*) mereka yang dapat dengan cepat dan mudah menindaklanjuti keluhan para pekerja. Segala aspirasi pekerja dapat dituangkan di situ. SPSI mempunyai *bargaining position* cukup kuat untuk mengubah kebijakan perusahaan yang dianggap merugikan buruh. Salah satu hasil yang pernah dicapai SPSI adalah *free tax* bagi buruh. Segala keluh kesah para pekerja dapat dilaporkan melalui organisasi itu, biasanya tuntutan kenaikan gaji. SPSI akan mengakomodasi tuntutan tersebut. SPSI mengadakan pertemuan setiap bulan untuk membahas sejumlah masalah yang dilaporkan para pekerja. Aksi mogok kerja atau demo menuntut perubahan kebijakan digalang oleh organisasi itu. Dengan kata lain, SPSI berfungsi sebagai lembaga kontrol terhadap pabrik rokok.

### **Konstruksi Gender dan Industri Rokok**

Sebagian besar pekerjaan di pabrik rokok dilakukan oleh tenaga kerja perempuan, mulai dari melinting (menggulung rokok), memotong, hingga mengemas. Kerja tersebut memerlukan keterampilan dan ketelitian yang sangat stereotip perempuan. Pekerjaan tersebut dianggap tidak memerlukan kekuatan fisik. Sementara pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja laki-laki adalah bongkar muat tembakau dan rokok, perawatan mesin, distribusi dan pemasaran. Pekerja pabrik rokok berumur sekitar 18-50 tahun, tergolong tenaga kerja usia produktif. Tingkat pendidikan mereka sangat beragam, mulai dari lulusan SD sampai dengan SLTA.

Konstruksi gender dalam industri rokok dapat dilihat pada siklus aktivitas pabrik, pembagian kerja buruh-majikan, pembagian kerja menurut jenis kelamin, akses dan kontrol buruh-majikan serta perempuan-lelaki atas sumber daya teknologi dan informasi serta faktor-faktor lain yang memengaruhi aktivitas kerja tersebut. Ideologi gender terlihat dalam bentuk nilai-nilai gender yang berlaku; pendapatan dan relasi kekuasaan antara

perempuan dan laki-laki merupakan faktor penyebab dan akibat dari konstruksi gender.

Siklus aktivitas pabrik rokok ditentukan oleh peralatan yang digunakan dan jenis rokok yang diproduksi. Dari peralatan yang digunakan dapat dibedakan antara SKM dan SKT. Jenis rokok yang diproduksi terdiri atas sigaret kretek, sigaret putih, klobot, sigaret filter, klobot kemenyan, dan cerutu. Di pabrik rokok SKT, klobot, dan cerutu banyak dipekerjakan tenaga kerja perempuan. Penggunaan mesin telah menggeser tenaga kerja perempuan ke laki-laki (Saptari, 1997). Siklus aktivitas SKM dimulai dari mencampur tembakau dan saos (cengkeh), linting, potong, *ngepak* (kemasan), distribusi. Mesin digunakan pada pekerjaan linting, potong, dan *ngepak*.

**Tabel I**  
**Jenis Pekerjaan SKM dan SKT serta Pembagian Kerja Laki-laki dan Perempuan**

Jenis Pekerjaan	Pelaku/SKM		Pelaku/SKT	
	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki
• Mencampur tembakau dan saos	-	v	-	v
• Linting	v	-	v	v
• Potong	-	v	v	-
• <i>Ngepak</i>	-	v	v	v
<b>Pelaku Kerja</b>				
• Distribusi	-	v	-	v
• Satpam/pemeriksa	v	v	-	v
• Gudang	-	v	-	v
• Mandor	-	v	-	v

Keterangan : V terlibat; - tidak terlibat

Jenis pekerjaan yang dapat dimasuki buruh perempuan pada pabrik rokok SKT adalah linting, potong, dan *ngepak*. Pada pabrik rokok SKM, hanya linting dan pemeriksa buruh ketika pulang. Pekerjaan tersebut (kecuali pemeriksa) bersifat padat karya. Pemandangan ketika buruh memasuki pabrik pada pagi hari dan pulang sore hari yang didominasi buruh perempuan adalah gambaran buruh perempuan ditempatkan pada peker-

jaan yang monoton dan memerlukan banyak tenaga kerja. Pekerjaan laki-laki lebih bervariasi. Dalam siklus aktivitas kerja linting, potong, dan *ngepak* memerlukan ketelitian dan kerapian, terutama untuk SKT. Dike-mukakan oleh pengelola pabrik bahwa “teliti dan rapi itu sesuai dengan sifat perempuan”. Penempatan kerja itulah merupakan awal dari konstruk-si gender dalam siklus aktivitas kerja di pabrik rokok.

Proses produksi yang digolongkan sebagai pekerjaan fisik dikerjakan oleh buruh pabrik dengan status sebagai buruh tetap atau buruh harian lepas atau buruh yang diupah mingguan. Kerja kantor seperti pengelolaan, administrasi, keuangan, dan pemasaran yang tergolong sebagai “pekerjaan halus” dikerjakan oleh staf pabrik yang terdiri dari pimpinan, staf keuangan, staf administrasi, dan lain-lain, adalah laki-laki dan perempuan. Status mereka pegawai tetap dengan mendapat gaji bulanan. Kerja kantor yang dipegang oleh staf perempuan adalah administrasi dan keuangan, sedangkan laki-laki menduduki jabatan direktur, manajer, dan bagian pemasaran. Relasi gender yang dikonstruksi dalam pekerjaan kantor adalah laki-laki sebagai pimpinan dan pengambil keputusan, sedangkan perempuan sebagai tenaga pelayanan.

Pekerjaan perempuan (lihat, Tabel I) dikerjakan secara manual, dibantu dengan alat sederhana, bersifat padat karya atau memerlukan banyak tenaga kerja. Pabrik mempekerjakan buruh perempuan untuk produksi. Pekerjaan tersebut dapat dikatakan inti dari seluruh proses kerja di pabrik rokok. Pihak pengelola mengemukakan bahwa pilihan untuk mempekerjakan buruh perempuan adalah karena “keterampilan, ketelatenan perempuan, dan kehalusan hasil pekerjaannya”. Alasan sangat stereotip itu disosialisasikan dari tahun ke tahun, baik oleh pabrik rokok maupun keluarga buruh, sehingga pabrik tidak pernah kehabisan cadangan buruh perempuan yang ingin bekerja di pabrik rokok. Buruh perempuan sendiri menyatakan bahwa itu merupakan “kebiasaan yang sudah turun-temurun dan dilakukan oleh para tetangga atau saudara-saudara mereka”. Alasan “membudaya” tersebut diterima sebagai kewajaran dalam bekerja. Hal demikian membentuk kepatuhan pekerja perempuan yang menerima begitu saja dan tidak pernah protes; sikap yang sangat disenangi pabrik. Menurut buruh

perempuan, mereka takut di-PHK apabila melakukan protes, “PHK selalu dilakukan oleh staf pimpinan terhadap buruh. Buruh yang banyak di-PHK adalah buruh perempuan, karena jumlah mereka banyak. Buruh perempuan dianggap bekerja membantu suami”. Dengan kata lain, akses dan kontrol terhadap buruh perempuan dan laki-laki dipegang oleh staf atau majikan.

Dalam hal akses dan kontrol terhadap sumber daya (lihat, Tabel I), kelihatan jelas teknologi membuka peluang dan kesempatan yang berbeda di antara perempuan dengan laki-laki. Perempuan berpeluang mengerjakan tugas tanpa memerlukan bantuan peralatan/teknologi, dan pergeseran kerja ke buruh laki-laki untuk pekerjaan linting, potong dan pengemasan terjadi ketika digunakan mesin untuk pekerjaan tersebut. Alasan yang dikemukakan adalah “kaum laki-laki lebih terampil menggunakan dan mengoperasikan mesin”. Alasan tersebut dikonstruksikan di pabrik rokok, tetapi sejak lima tahun terakhir tidak terbukti dengan adanya seorang buruh perempuan yang direkrut untuk operator mesin dan “ternyata berkemampuan sama dengan laki-laki, dan pabrik mengupah sama dengan upah laki-laki untuk pekerjaan tersebut”.

Secara ekonomis pilihan untuk mempekerjakan buruh perempuan pada jenis kerja padat karya adalah tingkat upah yang harus dibayar oleh pabrik. Nilai pasar buruh perempuan yang lebih rendah daripada laki-laki dapat dilihat atau dihitung dari upah kerja mereka. Seorang perempuan buruh lipat *flip* di bagian percetakan dengan sistem kerja borongan mendapat upah Rp 160.000 per minggu. Sementara seorang perempuan yang bekerja sebagai operator mesin rokok dengan status karyawan tetap mendapat upah Rp 800.000 per bulan, sedikit lebih besar daripada UMR Kota Malang, yaitu Rp 770.000 per bulan. Untuk jenis pekerjaan yang sama, upah seorang buruh laki-laki sebesar Rp 1.000.000 per bulan.

Status buruh yang dipekerjakan oleh pabrik rokok Bentoel adalah Harian dan Borongan. Buruh harian biasanya perempuan pekerja tetap. Mereka mendapat upah satu minggu sekali. Upah mereka tergantung lama masa kerja berkisar antara Rp 800.000 sampai Rp 1.200.000 per bulan. Selain gaji, buruh harian mendapat sejumlah tunjangan, antara lain, tunjangan makan Rp 3.500/hari, tunjangan kesehatan, tunjangan lembur, dan

tunjangan transpor. Perusahaan menyediakan fasilitas klinik gratis untuk buruh dan pegawai tetap. Harga obat jauh lebih murah ketimbang harga obat di pasaran, dan biaya pengobatan pun tidak dibayar langsung melainkan dipotong setiap bulan dari gaji yang diterima. Tunjangan lembur diberikan kepada buruh dan pegawai jika mereka bekerja di luar hari kerja biasa (hari Minggu). Selain tunjangan, buruh juga mendapatkan premi, yaitu bentuk penghargaan kepada buruh yang diberikan satu bulan sekali. Buruh juga mendapatkan fasilitas *free tax* (bebas pajak). PT Bentoel juga memberi fasilitas gratis kepada karyawan dan buruh untuk berlibur, yaitu *free pass* masuk ke Taman Rekreasi Sengkaling Kota Malang. Satu *free pass* dapat digunakan untuk 4 orang. Setiap tahun mereka juga mendapatkan cuti tahunan, cuti hamil bagi perempuan, dan cuti bersama setiap lebaran dan natalan atau hari besar lainnya. Standar pengupahan itu berlaku sama untuk karyawan perempuan dan laki-laki. Menurut pengelola, karena mayoritas buruh harian adalah perempuan, maka upah kerja menggunakan standar kerja buruh perempuan.

Buruh borongan hanya dibutuhkan jika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan untuk mengejar target produksi. Sebelum 2005, perempuan buruh borongan jarang dilibatkan, karena mayoritas pekerja adalah buruh harian tetap. Untuk mencapai efisiensi produksi, perusahaan mengeluarkan kebijakan dengan mem-PHK hampir setengah dari jumlah perempuan buruh harian. Perempuan buruh borongan mendapat tunjangan dan fasilitas lebih sedikit dibanding buruh harian tetap. Mereka tidak mendapatkan premi, tidak memperoleh tunjangan makan, *free pass* masuk teman rekreasi, dan uang pesangon jika tidak lagi bekerja di perusahaan. Dengan demikian biaya produksi dapat ditekan untuk mencapai efisiensi produksi. Buruh borongan biasanya diperbantukan pada bagian percetakan yang bertugas membuat *flip*, kemasan, dan lain-lain. Khusus di bagian percetakan, mereka bekerja sama dengan beberapa perusahaan dalam pengadaan dan percetakan kemasan PT Bentoel, selain juga menerima pesanan untuk Philip Morris, Unilever, dan lain-lain.

Siklus kerja buruh pabrik PT Bentoel yang memproduksi SKM diatur dalam tiga *shift*: *shift* pertama pukul 06.00-14.00, *shift* kedua pukul 14.00-

22.00, dan *shift* ketiga pukul 22.00-06.00. Mereka bekerja dalam enam hari kerja sejak Senin sampai Sabtu. Setiap hari mereka diberi waktu istirahat selama 1 jam. Setiap masuk kerja mereka harus melakukan *check log*, mengabsen waktu kerja buruh. Apabila produksi belum mencapai target yang ditetapkan, buruh diharuskan kerja lembur (hari Minggu). Bila target untuk periode tertentu sudah tercapai, pabrik akan menghentikan produksi rokok untuk sementara waktu. Untuk mengisi waktu kosong, para buruh sibuk melakukan kegiatan lain, seperti membuat aneka keterampilan tangan, “mbenthel”, merangkai bunga, dan lain-lain. Barang-barang tersebut dipergunakan untuk kepentingan mereka sendiri dan tidak dikomersialkan.

Penentuan upah dilakukan oleh pengelola pabrik berdasarkan tingkat upah yang berlaku di sekitar Malang, kemampuan perusahaan, dan lama karyawan bekerja. Pengelola perusahaan biasanya juga mempertimbangkan besaran upah kerja di pabrik rokok lain atau pabrik bukan rokok di Kota Malang. Pihak pabrik rokok mengemukakan bahwa upah yang diberikan sama, bahkan lebih tinggi dibanding upah kerja di tempat lain. “Kemampuan perusahaan” merupakan salah satu alasan dan dasar penentuan upah, namun kemampuan ini dinilai oleh pabrik secara sepihak dan tertutup. Perempuan buruh pabrik menerima saja upah tersebut, “sebagai pihak yang membutuhkan, apa yang diterima secara rutin itu lumayan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, dan lumayan untuk membantu suami”. Kata “lumayan” dengan makna kepasrahan itulah yang membentuk kepatuhan perempuan, tidak berani protes, dan secara tidak langsung menjadi standar penentuan upah. Perempuan bekerja untuk membantu suami atau keluarga juga menjadi dasar pertimbangan bahwa apa yang diterima perempuan cukup untuk “membantu” keluarga.

Prestasi kerja perempuan buruh pabrik rokok tidak dilihat sebagai dasar penentuan upah kerja di pabrik maupun kontribusinya dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga. Buruh dianggap sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan, sehingga keputusan penting tidak perlu melibatkan buruh. Anggapan bahwa buruh perempuan membantu mencari nafkah tidak selalu benar, karena pada kenyataannya banyak buruh perempuan yang justru menjadi pencari nafkah utama dalam rumah tangga. Dia menja-

di tulang punggung karena suami bekerja sebagai petani kecil berpenghasilan rendah atau bekerja “serabutan” tidak tentu setiap bulan membawa pulang penghasilannya (kasus keluarga Baniyah). Jelaslah bahwa nilai gender menempatkan perempuan sebagai kelas dua dalam mencari nafkah dan berakibat pada bias gender dalam menilai pekerjaan mereka.

Adanya ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) memang membantu buruh perempuan untuk memperoleh imbalan kerja yang memadai, tetapi ini berdampak pada status kerja mereka. Pihak pabrik kemudian “berhitung” dengan cermat berapa uang yang harus dikeluarkan untuk membayar buruh. Bentuk-bentuk penyadaran yang diberikan kepada buruh perempuan selama lima tahun terakhir, dan berfungsinya organisasi serikat pekerja dengan melakukan demonstrasi langsung ketika terjadi PHK sepihak, menyentuh kesadaran kaum muda tentang hak-haknya sehingga buruh perempuan pun selalu ada yang ikut serta berunjuk rasa. Kelompok itu cukup efektif dalam memantau dan merespons UMR yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan biaya produksi. Hal itu berakibat pada PHK, perubahan hubungan kerja, dan status kerja perempuan, dengan munculnya lembaga baru seperti perusahaan pengerah tenaga kerja (*outsourcing*). Pihak pabrik rokok cukup berhubungan dengan perusahaan itu dalam rekrutmen tenaga buruh lepas.

### **Konstruksi Gender dalam Masyarakat**

Pabrik rokok mempekerjakan buruh yang berasal dari desa-desa berbasis pertanian di sekitar lokasi hingga radius 2 sampai 3 kecamatan terdekat. Informan dalam kajian ini diambil dari Kecamatan Wagir yang berjarak 10 km dari pabrik rokok Bentoel, dari Singosari yang berjarak 4 km dari pabrik rokok Bentoel, dari Lowokwaru yang berjarak 6 km dari PT Sangkar Mas, dan dari Dau yang berjarak 4 km dari PT Sangkar Mas. Wagir, Singosari, dan Dau, adalah kecamatan pinggiran kota (sub-urban), sedangkan Lowokwaru adalah kecamatan kota. Tipe kecamatan/kelurahan atau desa asal buruh pabrik tersebut memiliki ciri yang berbeda, yaitu desa dengan kehidupan pertanian dan kelurahan dengan kehidupan non-pertanian. Namun demikian, keduanya memiliki kemiripan dalam konstruksi gen-

der. Perempuan dan laki-laki berbagi tugas secara normatif; perempuan bertanggung jawab untuk pekerjaan rumah tangga sedangkan laki-laki bertanggung jawab untuk pekerjaan nafkah. Pada kenyataannya, sebagian besar buruh perempuan yang bekerja di pabrik rokok menjadi gantungan hidup keluarga. Mereka bangun tidur subuh hari (pukul 04.00), bersempahyang, menyelesaikan pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mencuci, dan lain-lain, sarapan, dan berangkat ke pabrik rokok. Pukul 06.00 mereka sudah harus siap bekerja dan pulang pukul 14.00. Pulang kerja mereka berbelanja lauk-pauk dan sayur mayur untuk kebutuhan esok hari. Sementara aktivitas laki-laki terkonsentrasi pada pekerjaan nafkah di pertanian atau non-pertanian, sangat sedikit yang melakukan pekerjaan rumah tangga. Dengan kata lain, perempuan berbeban ganda, sedangkan laki-laki berbeban tunggal.

Pola kerja rumah tangga semacam itu dilakukan oleh perempuan buruh pabrik rokok selama bertahun-tahun. Misalnya, Ibu Atiek yang berusia 39 tahun. Dia bekerja di pabrik rokok selama 21 tahun. Dengan kata lain, sejak usia 18 tahun sampai sekarang dia melakukan aktivitas rumah tangga yang diberi makna sebagai kewajiban perempuan. Contoh lain Ibu Nina yang sekarang berusia 45 tahun. Dia bekerja di pabrik rokok selama 16 tahun. Sebelum itu dia bekerja di sawah membantu orangtua. Ibu Isti, 26 tahun, baru 2 tahun bekerja di pabrik rokok. Sebelumnya dia pernah bekerja sebagai buruh pabrik keramik dan pabrik kompor. Dari ketiga contoh tersebut, dalam melakukan pekerjaan nafkah apa pun, perempuan tidak mudah dipisahkan dari peran domestiknya. Aktivitas sosial kemasyarakatan yang diikuti perempuan buruh pabrik rokok adalah menjalin hubungan sosial antar-rekan kerja dengan saling berkunjung ke rumah apabila ada keluarga yang meninggal, melahirkan, atau hajatan lainnya. Juga terdapat perkumpulan buruh pabrik dengan kegiatan rutin setiap bulan diisi dengan acara Tiba'an, pengajian, dan arisan. Kegiatan itu merupakan ajang solidaritas antar-buruh, saling menukar informasi dan saling memberi nasihat. Meskipun kegiatan mereka amat sangat padat, perempuan buruh pabrik masih menyempatkan diri aktif dalam pelbagai kegiatan di kampung, yaitu PKK, pengajian dan yasinan.



Sebagian dari mereka yang bekerja sebagai buruh pabrik rokok memiliki sebidang tanah pertanian. Akan tetapi, mereka tidak memiliki tenaga untuk menggarap sawah itu. Petak tanah tersebut akhirnya diolah oleh beberapa anggota keluarga dibantu buruh tani. Hasilnya tidak dijual di pasar, tetapi digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Bagi buruh pabrik rokok, kerja tani merupakan aktivitas sekunder, bukan penghasil nafkah utama. Hal tersebut berkaitan dengan peluang kerja perempuan yang memburuh di pabrik rokok. Mereka mengemukakan bahwa “kegiatan di pabrik rokok yang sangat padat mengakibatkan buruh perempuan tidak sempat lagi bekerja di pertanian”. Artinya, feminisasi dalam pekerjaan pabrik rokok menyebabkan perempuan menarik diri dari kerja pertanian.

Aktivitas kemasyarakatan masih bisa diikuti oleh buruh karena pabrik menerapkan pola kerja dengan sistem *shift*. Pabrik rokok tidak pernah berhenti selama 24 jam. Tenaga yang dipekerjakan setiap minggu bergantian dan diatur oleh mandor. Upah kerja yang diterima buruh-buruh pabrik rokok besar berkisar antara Rp 160.000 sampai Rp 200.000 per minggu. Dalam satu bulan ada buruh yang menerima upah di bawah UMR. Apalagi buruh pabrik rokok kecil yang hanya menerima upah Rp 150.000 per minggu, jauh di bawah UMR. Di pabrik rokok besar, buruh mendapat tunjangan makan Rp 3.500 per hari dan pelayanan kesehatan gratis di poliklinik. Upah tersebut menyumbang 40 sampai 60 persen pendapatan rumah tangga dan digunakan untuk kebutuhan makan keluarga, sekolah anak, arisan, tabungan, dan keperluan hajat. Kaum perempuan mengelola pendapatan rumah tangga karena perempuan dianggap lebih “irit” atau hemat; pendapatan dengan nilai relatif kecil dapat mencukupi hampir semua kebutuhan rumah tangga.

Sebagaimana dituturkan Ibu Isti (November 2006), upah yang diterima tergolong rendah, tetapi “lumayan” bila dibanding upah kerja di pabrik keramik (Rp 15.000 per minggu) atau pabrik kompor (Rp 40.000 per minggu). Pabrik rokok skala kecil saja bisa memberikan upah sebesar Rp 150.000 per minggu. Dibanding upah kerja buruh tani yang bekerja 7 jam dengan imbalan Rp 8.000 per hari atau Rp 48.000 per minggu, upah di

pabrik rokok jauh lebih besar dan menyediakan lapangan pekerjaan secara rutin sepanjang tahun, asalkan buruh bekerja dengan baik, disiplin, dan tidak melakukan kesalahan. Namun demikian, padatnya aktivitas kerja perempuan buruh pabrik rokok menyebabkan perubahan dalam pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan sosial kemasyarakatan. Pengalihan fungsi perawatan terjadi ketika anak masih balita. Mereka diasuh oleh nenek atau dititipkan tetangga dengan imbalan uang atau beras senilai Rp 100.000 per bulan. Bagi buruh yang telah memiliki anak remaja, fungsi perawatan dan pengasuhan dilakukan oleh anak perempuan tertua. Bila bapak tidak bekerja atau libur kerja, perawatan anak dilakukan oleh bapak. Konstruksi gender di rumah tangga sulit berubah selama masih ada anggota rumah tangga perempuan.

Data dan fakta tersebut menunjukkan bahwa perempuan yang telah berkeluarga mencari nafkah karena:

- Kemampuan yang dimiliki sejak masih gadis
- Kebutuhan rumah tangga
- Tersedianya peluang
- Lingkungan yang mendukung

Aktivitas kerja mencari nafkah di pabrik rokok yang berlokasi jauh dari rumah menyebabkan berubahnya relasi gender dalam pekerjaan rumah tangga; pola kerja rumah tangga dimulai pagi hari sebelum berangkat ke pabrik, berbelanja, dan peran pengganti tugas tradisional ibu yang memiliki anak balita. “Keluarnya” perempuan buruh pabrik rokok untuk bekerja pulang balik (komutasi) ke kota setiap hari berpengaruh terhadap struktur kerja di pertanian yang juga berdasarkan gender. Daerah asal buruh pabrik rokok, Kecamatan Wagir, adalah lahan berbukit dengan kondisi pengairan tidak merata. Di daerah dengan irigasi pengairan, petani menanam padi-padi-palawija setiap tahun, sementara di daerah kering ditanami padi-palawija-palawija sepanjang tahun. Pekerjaan pertanian dilakukan oleh kaum pria dan wanita paruh baya (setengah tua). Pembagian kerja dan tingkat upah yang diterima dapat dilihat dalam Tabel II.

**Tabel II**  
**Jenis Pekerjaan, Pembagian Kerja Berdasar Gender, dan**  
**Tingkat Upah**

Jenis Pekerjaan	Pelaku		Upah per hari kerja	
	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki
1. Persiapan lahan	-	v	-	Rp. 14.000,-
2. Membajak/mencangkul	-	v	-	Rp. 16.000,-
3. Membumbun	-	v	-	Rp. 16.000,-
4. Persemaian	-	v	-	Borongan
5. Menanam	v	-	Rp. 8.000,-	-
6. Menyiang	v	-	Rp. 8.000,-	-
7. Memupuk	v	v	Rp. 8.000,-	Rp. 10.000,-
8. Mengobat	-	v	-	Rp. 10.000,-
9. Mengairi/menyiram	-	v	-	Borongan
10. Memanen	v	v	Rp. 20.000,-	Rp. 20.000,-

Keterangan: Pekerja perempuan mendapat makan satu kali  
Pekerja laki-laki mendapat makan satu kali dan rokok

Upah kerja perempuan lebih rendah daripada laki-laki. Perempuan bekerja 5 jam dengan upah Rp 8.000 atau Rp 1.600 per jam kerja, sedangkan laki-laki mendapat upah Rp 16.000 untuk kerja selama 7 jam, atau Rp 2.285 per jam kerja. Perbedaan tingkat upah disebabkan oleh konstruksi gender yang menganggap laki-laki “harus” dinilai dengan pekerjaan fisik yang berat; kerja perempuan dengan ketelitian dan kecermatan dinilai lebih ringan daripada laki-laki. Penilaian tersebut menyebabkan perempuan muda memilih untuk bekerja di pabrik rokok. Rendahnya tingkat upah perempuan juga disebabkan oleh “anggapan bahwa perempuan bukan pencari nafkah utama dalam rumah tangga”.

Nilai dan norma gender, serta stereotip gender yang berlaku di rumah tangga, tampaknya diperpanjang hingga ke ranah publik, yaitu sumber nafkah di bidang pertanian, kegiatan sosial kemasyarakatan dan pabrik rokok. Dalam kegiatan sosial kemasyarakatan di tingkat dusun dan desa, partisipasi perempuan buruh pabrik rokok adalah pada aktivitas-aktivitas tradisional keagamaan seperti yasinan, tibaan dan tahlil, PKK dan posyandu dengan aktivitas arisan, penyampaian informasi tentang “keputrian” dari tingkat kecamatan dan kegiatan kesehatan. Pendidikan dan kesehatan

ibu, anak dan keluarga merupakan tanggung jawab ibu sebagai pendidik utama dan pertama melalui tata nilai yang selalu diajarkan dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Sementara kaum lelaki aktif berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan, pembangunan dan penyuluhan pertanian, atau aktivitas produktif lainnya. Kegiatan pelayanan dan perawatan yang identik dengan perempuan dianggap cocok dilakukan oleh kaum perempuan. Dapat dikatakan ada hubungan timbal balik antara daerah asal buruh dan pabrik rokok tempat perempuan bekerja, sehingga terbangun konstruksi gender dalam industri rokok yang menempatkan perempuan seperti halnya di rumah tangga, yaitu pencari nafkah tambahan yang bekerja “halus” atau tidak berkekuatan fisik, terampil, dan teliti.

### **Relasi Kekuasaan Berdasarkan Gender**

Pendapatan yang diperoleh buruh pabrik rokok membawa implikasi bagi status dan peranan perempuan di rumah tangga dan masyarakat. Perempuan berperan penting dalam mencukupi kebutuhan pangan keluarga, kesehatan, perumahan, dan sekolah anak. Ketika anak-anak masih duduk di bangku Sekolah Dasar, perempuan membantu belajar, membayar SPP dan mengambil keputusan penting tentang sekolah anak. Setelah naik tingkat sekolah menengah di luar desa, perempuan tidak lagi mendampingi anak-anak mereka. Urusan sekolah lebih banyak dikerjakan oleh suami. Artinya, pola alokasi kekuasaan di rumahtangga dapat dilihat pada pola pengambilan keputusan. Perempuan buruh pabrik rokok dapat memutuskan sendiri penggunaan pendapatan hasil kerjanya, pertama untuk kebutuhan pangan sehari-hari, kemudian untuk sekolah anak, sisanya dibelikan perhiasan atau peralatan rumah tangga.

Posisi ekonomi perempuan tidak banyak berpengaruh pada aktivitas pembangunan di desa. Dalam hal itu, kaum lelaki menduduki tempat utama. Mereka aktif menghadiri pertemuan atau rapat desa dan berpartisipasi dalam “membangun” desa. Tidak banyak perempuan yang terlibat dalam musyawarah desa. Mereka menyerahkan urusan itu kepada laki-laki. Tidak banyak perempuan yang mau terlibat dalam kepemimpinan desa, dan mengambil keputusan pembangunan di desanya. Dalam hierarki kekuasaan di

perdesaan, perempuan menduduki urutan kedua setelah laki-laki. Dengan demikian, aktivitas sosial kemasyarakatan perempuan buruh pabrik rokok terbatas pada kegiatan-kegiatan tradisional dan PKK.

Kondisi tersebut terbawa ketika perempuan memasuki dunia industri, bekerja sebagai buruh pabrik rokok. Buruh perempuan aktif dan terfokus pada pekerjaan, tidak pernah mengikuti rapat dengan pimpinan. Mereka menjadi obyek pembangunan dan faktor produksi dalam industri. “Perempuan bekerja yang penting mendapat uang setiap bulan. Kalau masih ingin bekerja ya harus patuh terhadap ketentuan perusahaan. Berbeda dengan laki-laki yang lebar langkahnya, dapat berpindah-pindah pekerjaan apabila tidak mematuhi ketentuan pabrik dan kemudian keluar atau dikeluarkan”. Relasi gender dalam dunia kerja dan alokasi kekuasaan terbangun serupa dengan konstruksi gender di tempat asal mereka, yaitu rumah tangga dan masyarakat. Dengan kata lain, aktivitas ekonomi yang tinggi menempatkan perempuan sebagai penyumbang tenaga kerja dan pendapatan bagi desa, tetapi tidak memiliki kuasa dalam pengambilan keputusan di tingkat masyarakat.

## **Kesimpulan**

1. Konstruksi gender di daerah asal perempuan buruh pabrik rokok mempunyai hubungan timbal balik dengan konstruksi gender di pabrik rokok. Hal itu berimplikasi pada relasi sosial dan relasi kuasa berdasarkan gender. Perempuan bekerja dianggap sebagai pencari nafkah tambahan, bekerja padat karya, menggunakan teknologi sederhana. Karena berpendidikan rendah (SD dan SLTP), posisi tawar mereka pun rendah. Mereka tidak dapat bertindak sebagai pengambil keputusan. Industrialisasi turut berperan dalam pengkonstruksian gender melalui feminisasi atau penggunaan tenaga kerja perempuan di pabrik rokok. Aktivitas yang padat membuat perempuan berbeban ganda dan menarik diri dari aktivitas pertanian.
2. Relasi sosial antara perusahaan dan buruh perempuan dibangun berdasarkan kepentingan ekonomi perusahaan dan kebutuhan hidup perempuan buruh pabrik rokok. Relasi kuasa berjalan tidak seimbang. Peru-

sahaan sebagai penguasa sumber daya, yaitu modal produksi, peralatan dan informasi berposisi sebagai pengambil keputusan, sedangkan buruh dengan modal tenaga kerja dan keterampilan harus mematuhi kebijakan perusahaan. Konstruksi gender yang dibangun oleh industri menempatkan buruh perempuan bukan sebagai pengambil keputusan memberi implikasi terhadap subordinasi buruh perempuan dalam sistem industri yang patriarki.

3. Perempuan buruh pabrik rokok dengan penghasilan yang diperoleh mempunyai posisi penting dalam rumah tangga – dapat mengambil keputusan sendiri dalam pemenuhan segala kebutuhan rumah tangga — tetapi tidak berdampak pada posisinya dalam masyarakat. Konstruksi gender tersebut merupakan perpanjangan dari relasi sosial dan kuasa yang dialami buruh perempuan di daerah asal; perempuan tidak memiliki kekuasaan sebagai pengambil keputusan. Demikian pula ketika mereka memasuki dunia industri. Posisinya hanya sebatas pemberi sumbangan tenaga.
4. Relasi gender di pabrik rokok yang merupakan perpanjangan pola relasi gender dalam masyarakat juga terlihat pada anggapan bahwa perempuan dengan keterampilan dan ketelitian merupakan penyumbang nafkah keluarga yang bekerja di pabrik. Perempuan pun merasa cukup dengan upah yang diterima dan mengikuti segala ketentuan perusahaan agar tetap dapat bertahan atau tidak “terkena” PHK.
5. Masuknya perempuan ke sektor industri di perkotaan berdampak terhadap struktur dan relasi gender di rumah tangga. Perempuan buruh pabrik rokok mengerjakan pekerjaan nafkah, sementara pekerjaan rumah tangga tidak dapat ditinggalkannya. Hanya kerja mengasuh anak balita saja yang dapat digantikan oleh anggota rumah tangga lain (suami, anak yang sudah besar, pembantu). Peran ekonomi perempuan berdampak positif terhadap alokasi kekuasaan dalam rumah tangga, tetapi tidak berpengaruh terhadap alokasi kekuasaan dalam masyarakat. Konstruksi gender tersebut ada karena pola pikir pabrik melulu berorientasi ekonomis dan pola relasi gender dalam masyarakat yang patriarkis.

Buku ini berisi tulisan Studi Kasus hasil penelitian tentang buruh perempuan yang bermigrasi dari pedesaan ke perkotaan dan pelbagai tantangan yang mereka hadapi dalam dunia industrial dan kehidupan kota. Buku ini bukan sekadar menyajikan pengetahuan lebih mendalam tentang pergulatan hidup buruh perempuan, melainkan juga sebagai upaya mengangkat dan mengungkap secara lebih jernih suara hati mereka. Selain membahas upaya bertahan hidup buruh perempuan dalam konteks relasi industrial, secara lebih luas buku ini juga membahas pertautan mereka dengan perilaku konsumsi, aktivitas organisasional, dan berbagai persoalan pragmatis di wilayah perkotaan.

Beberapa pertanyaan pokok diajukan dalam kajian ini, yaitu bagaimana buruh perempuan melepaskan diri dari dunia agraris, bagaimana buruh perempuan menyesuaikan diri dengan lingkungan industrial, apa strategi untuk bertahan hidup di kota besar, dan bagaimana buruh perempuan memosisikan diri ketika berangkat meninggalkan desa menuju kota.

Konteks bertahan hidup di perkotaan tidak hanya berlandaskan pada basis ekonomi semata, tetapi juga bersandar pada berbagai strategi sosial budaya yang mereka kembangkan. Karena itu, aspek ekonomi, relasi sosial dalam arti modal sosial, perilaku konsumsi dan gaya hidup buruh perempuan di perkotaan seharusnya dipahami secara lebih komprehensif.

Buku ini sangat penting sebagai referensi untuk kepentingan akademik maupun advokasi.

