

Peranan Buruh Perempuan dalam Serikat Buruh di Malang Raya

Umu Hilmy, Yulia Fatma¹

Bagian Hukum Perdata, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya

Abstrak

Serikat Buruh merupakan wadah untuk memperjuangkan hak-hak dan kepentingan buruh sebagaimana yang tercantum dalam pasal 4, 5 dan 12 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan Buruh perempuan tujuan dan fungsi Serikat Buruh sebagaimana yang tercantum dalam pasal 4 tidak dapat dilakukan secara optimal karena buruh perempuan sulit membagi waktu antara tugas-tugas dalam pabrik, di rumah tangga dan dalam keserikatburuhan. Hal itulah yang merupakan faktor-faktor non hukum, selain diskriminasi yang merupakan akibat pembedaan gender. Sedangkan peranan buruh perempuan dalam pasal 5 dan 12, yakni hak untuk membentuk Serikat Buruh telah dilaksanakan, tapi hak untuk tidak didiskriminasi berdasarkan jenis kelamin untuk pengurus seluruhnya tidak dijalankan, karena pada satu pabrik tidak semua buruh perempuan punya kesempatan untuk terpilih menjadi pengurus. Jadi walaupun dalam peraturan perundangan tidak satupun pasal yang mendiskriminasi perempuan dalam Serikat Buruh, dalam kenyataan hal itu tidak mudah untuk dilaksanakan secara optimal.

Kata kunci: buruh, buruh perempuan, serikat buruh

Abstract

Union is a container for the rights and interests of workers as set out in article 4, 5 and 12 of Law Number 13 year 2003 concerning Manpower. The data results showed that the role of women Labor Unions objectives and functions as provided in article 4 can not be realided optimally for female workers, because they have difficulties to divide time between tasks in factories, in households and in union organization. The previous factors is a non-legal factors. The role of women workers in articles 5 and 12, namely the right to form Trade Unions have been implemented, but the right not to be discriminated against based on gender for the whole board does not run, because at one factory is not all female workers have the opportunity to elect a trustee. So even though in the legislation there is no article that discriminate against women in the unions, in reality it is not easy to implemented it optimally.

Keywords: labour, women worker, trade union

Realitas Buruh Perempuan

Perempuan yang menjadi seorang istri, walaupun dalam pasal 33 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, suami wajib melindungi dan memberikan kebutuhan hidupnya, dalam praktik tidak sedikit istri yang bekerja untuk menutup kekurangan kebutuhan dalam rumah tangga mereka. Berbagai pekerjaan yang mereka lakukan, bahkan pada pekerjaan-pekerjaan yang risikonya tinggi akan ditempuh kalau sudah tidak ada kesempatan kerja yang lainnya. Salah satu pekerjaan yang

banyak dilakukan oleh perempuan adalah bekerja di industri. Mereka bekerja di berbagai perusahaan yang memproduksi barang dan jasa.

Data yang diinformasikan oleh Sulistyowati Irianto (2006) menunjukkan bahwa trend perempuan yang bekerja di sektor industri mengalami peningkatan, sedangkan perempuan yang bekerja di sektor pertanian menurun. Angka yang ada menunjukkan bahwa pada tahun 1980 perempuan yang bekerja di sektor pertanian hampir 58% dan yang bekerja di sektor industri hanya 9% dan di sektor jasa 33%. Dua puluh tahun kemudian,

¹ Korespondensi: U Hilmy, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Jl. MT. Haryono 169 Malang, Telp.: 0341-553898, E-mail: umuhilmy@yahoo.com

perempuan yang bekerja di pertanian menurun menjadi 47%, sedangkan di sektor industri dan jasa meningkat menjadi 15% dan 38%. Jadi terdapat 11% penurunan di pertanian dan jumlah tersebut meningkat di industri dan jasa. Keadaan ini dapat disimpulkan bahwa jumlah perempuan yang berburuh di perusahaan baik industri maupun jasa jumlahnya meningkat dari tahun ke tahun.

Dalam pada itu, bekerja di suatu perusahaan, buruh selalu berhadapan dengan perusahaan yang dalam kondisi nyata diwakili oleh pengurus atau manajemen perusahaan, yang di dalam peraturan perundangan disebut bipartite; dan tripartite apabila pemerintah berada di dalamnya. Kepentingan mereka berbeda, bahkan bertentangan. Buruh selalu berkeinginan untuk bekerja yang tidak berat dengan upah yang tinggi, karena mereka ingin keluarganya terjamin dengan penghasilannya. Sedangkan pengusaha akan berkepentingan untuk mendapatkan buruh yang murah dalam arti dapat digaji rendah, karena dengan demikian barang yang dihasilkan akan dapat bersaing di pasar dengan barang yang sama yang dihasilkan oleh perusahaan lainnya. Pemerintah merupakan wasit apabila negaranya merupakan negara yang *laissez faire*, berdasarkan teori tentang fungsi negara; dan pemerintah merupakan institusi yang mencampuri urusan luas di bidang ekonomi sebagai negara kesejahteraan atau *welfare state* (Isjwara F, 1996).

Buruh dalam situasi ini akan bergabung dalam suatu serikat; demikian pula majikan. Serikat buruh merupakan suatu organisasi yang bertujuan untuk memperjuangkan minimal tercapainya hak-hak buruh yang tercantum dalam peraturan perundangan yang berlaku. Serikat majikan atau pengusaha merupakan organisasi yang bertujuan untuk memperjuangkan kepentingan pihak pengusaha.

Dalam banyak hal yang terjadi adalah masih banyaknya pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak normatif para buruh, misalnya hak untuk minimal mendapatkan upah minimum sesuai dengan UMK atau upah minimum kabupaten/kota yang sebelumnya disebut sebagai UMR atau upah minimum regional; tidak diberikannya hak-hak buruh dalam cuti, tidak dijaminnya hak-hak buruh ketika sakit, dan masih banyak lagi. Hak-hak yang tidak terlaksana ini bagi buruh laki-laki maupun perempuan. Khusus bagi buruh perempuan, lebih-lebih lagi, banyak hak yang oleh pengusaha diabaikan karena dianggap merugikan perusahaan, terutama pada hak-hak kodratnya (menstruasi, cuti melahirkan atau cuti ketika

mengalami keguguran, hak untuk diberikan waktu menyusui anak).

Dalam pasal 4 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (untuk selanjutnya disingkat UU SB) tujuan pembentukan serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan buruh. Sedangkan pasal 5 mengatur tentang hak setiap buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh, pembentukannya pun dipermudah yakni hanya dengan hanya 10 orang saja. Selanjutnya pasal 12 mengatur tentang keterbukaan SB untuk menerima anggotanya tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin. Perbedaan yang terakhir inilah yang menjadi penting dalam artikel ini.

Pertanyaan yang kemudian muncul adalah: apakah perempuan berperan dalam SB? Apakah peranan mereka sesuai dengan pasal-pasal 4, 5 dan 12 dalam UU Nomor 21 Tahun 2000? Faktor-faktor nonhukum apa saja yang memengaruhi buruh perempuan untuk berperan dalam SB sesuai dengan pasal-pasal 4, 5, dan 12?

Buruh Perempuan dan Pembagian Kerja Seksual

Terminologi buruh di Indonesia sering dikonosasikan dengan “golongan kiri” atau “komunis” terutama pada masa pemerintahan Orde Baru, tapi di kalangan buruh sendiri, kata “buruh” banyak yang mengkonotasikan dengan hal yang merendahkan, mereka lebih suka menggunakan kata pekerja atau karyawan, walaupun di kalangan aktivisnya baik dari buruh sendiri yang biasanya mereka merupakan pengurus serikat buruh maupun yang bukan dari kalangan buruh lebih suka menggunakan kata “buruh” (Umu Hilmy, 1990).

Buruh berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disingkat UUK) diartikan sebagai: “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian yang sama dikemukakan dalam UU SB. Jadi buruh perempuan adalah setiap orang yang berjenis kelamin perempuan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pembagian kerja seksual merupakan pembagian kerja yang paling tua dalam sejarahnya. Arif Budiman mengemukakan adanya 2 (dua) teori dalam pembagian kerja seksual, yang pertama adalah teori *nature* yang menyatakan bahwa pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan itu terjadi secara terberi atau alam.

Jadi secara alami (sejak lahir) perempuan itu memang lebih lemah dari laki-laki, oleh karena itu pembagian kerja disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan antarjenis kelamin tersebut. Kedua, teori *nurture* yang menyatakan bahwa kelemahan perempuan dan kekuatan laki-laki itu terjadi karena perlakuan oleh orang tua sejak bayi.

Arif Budiman (1981) mengemukakan juga bahwa perlakuan itu terjadi sudah lama sekali dalam sejarah kehidupan manusia, yakni saat manusia masih hidup di gua. Karena cuaca saat itu masih tidak bersahabat, banyak diselimuti es, maka masyarakat sangat “melindungi” perempuan, oleh karena itu perempuan tidak diperkenankan ke luar jauh dari gua, supaya selamat dan dapat hamil serta merawat anaknya. Karena cuaca yang keras seringkali kemungkinan hidup bayi pada saat itu tidak terlalu besar, pada hal anak yang sehat dibutuhkan untuk melanjutkan kehidupan manusia. Sedangkan laki-laki, karena tidak dikodratkan untuk hamil, maka merekalah yang bertugas untuk mencari makanan (binatang buruan) sampai jauh dari gua. Kemungkinan celaka sangat besar kalau mencari binatang buruan, tapi itu tidak menjadi soal karena satu laki-laki saja hidup tidak masalah karena dia tetap dapat membuahi banyak perempuan. Tapi kalau perempuan tinggal satu itu yang dikhawatirkan, karena kemungkinan perkembangan jumlah manusia akan hilang.

Pembagian kerja seksual ini dalam kehidupan nyata punya dampak yang merugikan bagi perempuan. Walaupun pada suatu masa perempuan dilarang untuk melakukan pekerjaan yang berat, berburu atau perang mempertahankan daerah buruan, implikasi dari ribuan tahun, fisiknya menjadi berbeda. Lagi pula pembagian kerja yang tadinya berlaku untuk mempertahankan kehidupan atau mengembangkan jumlah manusia, menjadi mapan dan seakan-akan terberi. Oleh karena itu, sejak lahir para orang tua akan mengajari anak perempuan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan perawatan anak, menyiapkan makanan, membersihkan rumah supaya anak sehat, dan seterusnya. Laki-laki diberikan tugas untuk mencari nafkah membiayai kebutuhan keluarga tersebut. Kalau kemudian kebutuhan keluarga tidak tercukupi, maka perempuan atau istri akan “membantu” mencari tambahan kebutuhan tersebut; dan sebaiknya bagi laki-laki, kalau istrinya sibuk dengan pekerjaan di rumah tangga mereka, maka laki-laki akan “membantu” istrinya untuk menyelesaikan pekerjaan di rumah tangganya.

Celakanya, kalau perempuan atau istri bekerja, karena bukan tugas atau kewajibannya, pemberi kerja akan memberikan upah yang rendah, dan istri atau perempuan yang menjadi buruh pun tidak menolak karena “berapapun” dibayar tidak masalah, karena mereka sebenarnya bukanlah menjadi kewajibannya untuk mencari nafkah, jadi berapapun dia dapat tidak menjadi masalah.

Serikat Buruh dan Peranan Serikat Buruh

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, berserikat mempunyai pengertian bersatu dan bekerja sama, mendirikan perkumpulan, bersepakat, bersatu dalam suatu perusahaan. Dalam Undang-undang Dasar 1945 juga diatur perlindungan atas hak berserikat, yaitu pada pasal 28, yang mengemukakan bahwa: “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”.

Hak atas kebebasan berserikat merupakan hak dasar yang menjadi bagian dari hak asasi manusia, oleh karena itu sangat penting untuk dipenuhi. Karena termasuk dalam hak asasi manusia, maka hak atas kebebasan berserikat juga sudah dipertegas jaminan perlindungannya di dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yaitu pada pasal 24 ayat 1 yang menyatakan: “Setiap orang berhak untuk berkumpul, berapat, dan berserikat untuk maksud-maksud damai”.

Pada dasarnya organisasi dalam bentuk SB adalah untuk melaksanakan salah satu hak asasi manusia yaitu kebebasan mengeluarkan pendapat dan berorganisasi, yang selanjutnya diharapkan terpenuhinya hak dasar buruh akan upah yang layak, tanpa diskriminasi dalam kerja dan jabatan, adanya jaminan sosial, adanya perlindungan dan pengawasan kerja yang baik dan sebagainya (A. Uwiyono, 2000).

Terdapat 3 (tiga) pasal dalam UU SB yang terkait dengan peranan buruh perempuan dalam serikat buruh. Pasal yang dimaksud adalah pasal 4 yang mengatur tentang tujuan dan fungsi serikat buruh yakni sebagaimana yang tercantum dalam pasal 4 ayat (1) tentang tujuan dan ayat (2) yang mengatur tentang fungsinya. Sedangkan pasal 5 mengatur tentang hak setiap buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh dan pasal 12 yang mengatur tentang kewajiban serikat buruh yang harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin. Pasal-pasal tersebut bunyi lengkapnya adalah sebagai berikut:

Pasal 4

(1) Serikat Pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi: (a) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial; (b) sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya; (c) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (d) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya; (e) sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (f) sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Pasal 5

(1) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (2) Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

Pasal 12

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti kata peranan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa. Menurut Soerjono Soekanto, peranan merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia dapat dikatakan telah menjalankan suatu peranan. Sebagai pola perilaku, Soerjono Soekanto berpendapat bahwa peranan mempunyai beberapa unsur, yaitu: (1) peranan ideal, sebagaimana diharapkan/dirumuskan oleh masyarakat;

(2) peranan yang dipersiapkan, merupakan suatu hal yang oleh individu harus dilakukan pada situasi-situasi tertentu; (3) peranan yang sesungguhnya dilaksanakan dalam kenyataan, peranan ini senantiasa dipengaruhi oleh sistem kepercayaan, harapan-harapan, persepsi dan juga oleh kepribadian yang bersangkutan (2009: <http://www.damandiri.or.id>)

Hendropuspito mengemukakan tentang jenis-jenis peranan, sebagai berikut: **Pertama**, peranan yang diharapkan (*expected roles*) dan peranan yang disesuaikan (*actual roles*). Peranan yang diharapkan adalah sama maksudnya dengan peranan ideal menurut Soerjono Soekanto, sedangkan peranan yang disesuaikan adalah peranan ideal yang diterapkan pada situasi tertentu yang dipengaruhi oleh hal-hal di luar orang tersebut. **Kedua**, peranan bawaan (*ascribed roles*) dan peranan pilihan (*achieved roles*). **Ketiga**, peranan kunci (*key roles*) dan peranan tambahan (*supplementary roles*). Di dalam diri seseorang selalu terdapat beberapa status, contoh sebagai berikut: A selain sebagai seorang ketua RT di daerah tempat tinggalnya, A juga sebagai seorang dosen. Di sini status seorang dosen adalah peranan kunci sedangkan ketua RT adalah peranan tambahan. **Keempat**, peranan golongan dan peranan bagian. Peranan golongan adalah peranan yang dilakukan oleh golongan atau sekelompok masyarakat, sedangkan peranan bagian adalah peranan tertentu yang dilakukan oleh seseorang yang menunjang terlaksananya peranan golongan tersebut. **Kelima**, peranan tinggi, peranan menengah dan peranan rendah (Hendropuspito, 1980).

Dari beberapa pendapat tentang peranan, maka dalam peranan buruh perempuan, maka sesuai dengan pendapat Soerjono Soekanto yang menyatakan bahwa apabila seseorang yang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia dapat dikatakan telah menjalankan suatu peranan, Jadi kalau perempuan menjadi anggota serikat buruh dan menjalankan kewajibannya sebagaimana yang tercantum dalam pasal 4 yang mengatur tentang tujuan dan fungsi serikat pekerja, maka dapat dikatakan bahwa dia berperan dalam serikat buruh. Sedangkan dalam hal hak setiap buruh perempuan akan disesuaikan dengan pasal 5 dan pasal 12 yang mengatur tentang hak setiap orang untuk membentuk dan menjadi anggota serikat buruh tanpa membedakan jenis kelamin, dalam arti perempuan secara eksplisit tidak boleh dibedakan untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja. Tapi pasti tidak dapat diabaikan kenyataan tentang adanya pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki di

dalam rumah tangga sehingga perempuan mempunyai tugas pula untuk menyelesaikan tugas kewajibannya di dalam rumah tangga mereka yang membutuhkan waktu dan tenaga, sehingga berpengaruh dalam kegiatan mereka di dalam organisasi yang dalam hal ini adalah serikat buruh.

Peranan Perempuan dalam Serikat Buruh

Dalam membahas peranan perempuan dalam serikat buruh, pertama-tama, dideskripsikan dan dianalisis tentang hak setiap buruh untuk menjadi anggota serikat buruh sebagaimana yang tercantum dalam pasal 5 UU SB dan larangan adanya diskriminasi (dengan terminologi “harus terbuka” untuk menerima anggota) antaraliran politik, agama, suku bangsa dan jenis kelamin. Baru kemudian mendeskripsikan dan menganalisis tentang tujuan dan fungsinya sebagaimana tercantum dalam pasal 4 ayat (1) dan (2) yang sesuai dengan teori peranan sebagaimana telah dikemukakan dalam bagian kerangka teori.

Dalam mendeskripsikan peranan perempuan dalam serikat buruh, maka ditelusur dari dua pabrik yang ada di Malang Raya. Perusahaan pertama adalah pabrik yang mayoritas buruhnya laki-laki yakni Pabrik Gula Kebon Agung (PG KBA) di mana SPSI merupakan satu-satunya serikat pekerja. Jumlah buruh seluruhnya ada 947 orang, hanya 11 orang perempuan dan sisanya laki-laki, setengahnya merupakan buruh musiman. Pabrik kedua adalah Pabrik Rokok Kompas Agung (PR KA), di mana jumlah buruh seluruhnya 880 orang, 734 orang perempuan dan sisanya 146 orang laki-laki (SPSI, 2008).

Berdasarkan pasal 5 dan pasal 12

Pelaksanaan hak dan larangan diskriminasi buruh sebagaimana yang tercantum dalam pasal 5 dan 12 diperoleh data dari kedua pabrik sebagai berikut:

Di PG KBA, seluruh buruh baik yang musiman maupun yang tetap menjadi anggota, sebagaimana yang dikemukakan oleh pengurusnya sebagai berikut:

Di sini semua buruh merupakan anggota dari serikat buruh, karena begitu masuk menjadi buruh di pabrik ini, langsung disuruh mengisi form untuk menjadi anggota. Hal itu dilakukan supaya mereka juga langsung dilindungi oleh serikat buruh, kalau tidak nanti ada apa-apa tidak ada yang membela. Jadi keanggotaan serikat buruh di sini secara otomatis (Wawancara, 2008).

Apabila dicermati lebih lanjut, alasan dari buruh untuk masuk menjadi anggota serikat buruh di PG KBA adalah: hampir seluruh anggota serikat buruh yang perempuan yang terambil menjadi responden, yakni 3 orang mengemukakan bahwa mereka menjadi anggota serikat buruh adalah “agar mendapatkan perlindungan”. Sedangkan dari 15 orang anggota laki-laki ada berbagai alasan, hanya saja sebagian besar mengemukakan “agar mendapat perlindungan” dan “karena diharuskan”. Hal ini berarti bahwa hak buruh untuk menjadi anggota serikat buruh memang dipenuhi, tetapi hak untuk memilih atau membentuk serikat buruh lain selain SPSI yang ada di PG KBA, tidak terpenuhi, karena setiap buruh harus masuk menjadi anggota serikat buruh yang ada (Wawancara, 2008).

Untuk PR KA tidak seluruhnya menjadi anggota serikat buruh, dari 880 orang buruhnya hanya lebih dari setengahnya yang menjadi anggota serikat buruh; yaitu 382 orang perempuan dan 91 orang laki-laki. Dari 493 orang tersebut yang terambil sebagai responden adalah 28 orang, 16 perempuan dan 12 laki-laki. Dari jumlah tersebut, maka 10 orang buruh perempuannya mengemukakan bahwa mereka menjadi anggota serikat buruh “supaya mendapat perlindungan kalau ada apa-apa,” sisanya mengemukakan bahwa mereka hanya ikut-ikutan saja. Sedangkan buruh laki-lakinya 6 orang mengemukakan bahwa mereka menjadi anggota SB supaya dilindungi dan sisanya, setengahnya supaya bisa mengemukakan aspirasinya melalui SB, dan setengahnya lagi mengemukakan bahwa mereka menjadi anggota SP karena ikut temannya. Berbeda dengan di PG KBA, di PR KA hak untuk menjadi anggota SB terpenuhi, dan hak untuk tidak menjadi anggota juga dipenuhi, karena kurang dari setengahnya tidak menjadi anggota SB.

Menurut ketua SPSI Unit Kerja PR KA mengemukakan bahwa:

Di pabrik rokok ini sulit menambah jumlah anggota lagi saat ini, karena mereka yang belum menjadi anggota tidak merasa bahwa menjadi anggota serikat pekerja itu penting. Mungkin karena di pabrik ini tidak ada ancaman PHK, borongannya banyak, jadi relatif tidak ada masalah, karena uang yang dibawa pulang per minggu itu kalau dijumlah selalu lebih dari UMR, seminggu kami dapat sekitar 300♦♦500 ribu rupiah, jadi ‘kan sebulan 1 juta 200 ribu sampai dengan 2 juta rupiah kalau lagi ramai borongannya. Jadi mereka tidak merasa butuh serikat pekerja (Wawancara dengan Sri Mulyati, 2008).

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa data yang ada yakni tentang partisipasi buruh sebagai anggota SB, di PG KBA tidak ada kebebasan seorang buruh untuk menjadi anggota SB karena dikatakan bahwa begitu masuk menjadi buruh di PG KBA, langsung pula menjadi anggota SPSI Unit Kerja PG tersebut. Jadi di pabrik yang mayoritas buruhnya laki-laki ini setiap orang tidak bebas memilih apakah dia menjadi anggota SB atau tidak. Dengan demikian pelaksanaan pasal 5 UU SB berlaku dalam arti setiap orang berhak menjadi anggota SB. Di PG KBA juga mentaati pasal 12 karena setiap buruh menjadi anggota SB tidak peduli apakah itu perempuan maupun laki-laki.

Hal berikutnya yang dianalisis dalam tulisan ini adalah kedudukan perempuan pada SB di kedua pabrik tersebut. Di PG KBA, walaupun jumlah perempuan yang menjadi SB hanya 11 orang, tapi 1 orang buruhnya menjadi pengurus SB, dia menjadi bendahara SPSI unit kerja PG KBA. Hal ini menarik, karena kebanyakan pengurus yang berjenis kelamin perempuan di unit kerja yang anggotanya mayoritas laki-laki seringkali perempuan tidak akan dijadikan pengurus. Walaupun demikian, perempuan yang menjadi pengurus tersebut masih mengikuti pola pembagian kerja seksual yang universal, karena perempuan tersebut menjadi bendahara SB. Berbeda dengan SPSI unit kerja PG KBA, pada SPSI unit kerja PR KA, ketuanya perempuan, demikian pula pengurus lainnya hampir seluruh pengurusnya yang berjumlah 6 orang perempuan, hanya 1 orang saja yang laki-laki, yakni sebagai wakil ketua.

Kedudukan di kedua pabrik tersebut diperoleh dengan cara yang berbeda. Di PG KBA narasumber pengurus mengemukakan:

Kalau di sini, pengurus memang diusahakan harus berasal dari yang pendidikannya tinggi dan senior dalam pekerjaannya. Sehingga bukan pekerja yang asal bisa dan berani bicara. Hal ini dikarenakan pengurus adalah orang-orang yang nantinya akan berhadapan dengan orang-orang perusahaan yang semuanya tahu hukum, apa lagi pada saat pembuatan PKB. Kalau pengurus hanya dari pekerja yang pendidikannya rendah, bisa-bisa kacau. Walaupun begitu, senioritas atau lamanya bekerja yang sangat diperhitungkan agar mudah mengatur pekerja yang lainnya atau anggotanya. Jadi bukan hanya asal pendidikan tinggi saja.

Informasi yang dikemukakan oleh para pengurus tersebut menunjukkan adanya syarat tertentu,

walaupun narasumber yang mengemukakan syarat ini tidak menunjukkan bahwa persyaratan itu memang ada di AD-ART atau menurut pemikiran dari dirinya. Paling tidak narasumber mengemukakan persyaratan tersebut secara emik, tidak secara etik yang bisa saja dari AD-ART atau dari tuntunan. Selain pemilihan pengurus, proses pergantiannya juga dikemukakan oleh para pengurus SPSI PG KBA, sebagai berikut:

“Pemilihan melalui pengajuan nama oleh pekerja dalam Musyawarah Unit Kerja (MUSNIK) yang dilaksanakan 5 tahun sekali”.

“Lima tahun sekali, sesuai dengan AD-ART, caranya: setiap 10 orang pekerja, diwakili 1 orang wakil kelompok. Sehingga dengan jumlah buruh sebanyak 936 orang, maka ada 94 wakil kelompok yang berasal dari stasiun/bagian masing-masing. Setelah itu dalam musyawarah yang diawali dengan LPJ pengurus lama, lalu diadakan pemilihan. Ada 3 cara yang ditawarkan dalam pemilihan: formatur, aklamasi dan langsung”.

“Mengadakan MUSNIK, yang dilaksanakan 5 tahun sekali. Untuk setiap wakil kelompok, mewakili 10 orang karyawan. Biasanya dari setiap bagian membawa 1♦♦3 nama calon” (Wawancara dengan pengurus SPSI, 2008).

Selanjutnya tentang proses pemilihan dalam pergantian pengurus, ketiganya mengemukakan adanya pemilihan berdasarkan MUSNIK atau Musyawarah Unit Kerja. Di PG KBA ini sistem pemilihannya bersusun, dari 10 anggota dipilih satu wakil, baru wakil yang dipilih itulah yang hadir dalam MUSNIK. Hal ini memang lebih memudahkan dan menghemat biaya, tapi tentu saja mengurangi hak setiap anggota SB. Proses yang sama juga dilakukan di PR KA, sebagaimana dikemukakan oleh narasumber berikut:

“Melalui pemilihan dalam MUSNIK yang dilakukan satu kali dalam 3 tahun. Untuk menentukan pengurus yang baru, tergantung forum apakah pemilihan ataukah aklamasi. Nama-nama calon berasal dari anggota, di mana seluruh anggota ini di dalam MUSNIK diwakili oleh ketua pokja dari bagian masing-masing. Selain ketua pokja, ada anggota yang juga hadir dalam MUSNIK walaupun tidak semuanya. Biasanya ketua pokja membawa sekitar 5♦♦8 orang anggota. Sedangkan kepanitiaan MUSNIK berasal dari anggota, hanya saja pembentukannya di bantu DPC”

“Setiap 3 tahun sekali masa kepengurusan habis, baru diadakan pemilihan secara demokrasi”.

“Tertib setiap pergantian pengurus tetap dilaksanakan”.

Di PR KA, juga tidak jauh berbeda, MUSNIK dilakukan untuk memilih kepengurusan, hanya saja dilakukan 3 tahun sekali, dan ada ketua pokja yang mewakili anggota-anggota untuk melakukan pemilihan di MUSNIK tersebut. Bedanya adalah di PR KA lebih cepat, yakni 3 tahun sekali, kalau di PG KBA 5 tahun sekali; beda lain adalah di PR KA anggota masih ada yang ikut MUSNIK walaupun dia bukan pokja, di PG KBA tidak ada.

Berdasarkan pasal 4 ayat (1) dan (2)

Peranan yang diidealkan dalam pasal 4 ayat (1) dan (2) ditelusuri dengan data dari narasumber pengurus

maupun anggota tentang kegiatan dari SB. Berdasarkan informasi dari pengurus yang ada di SPSI PG KBA, dikemukakan bahwa mereka telah melakukan kegiatan sebagaimana yang diatur dalam pasal 4 ayat (2) huruf a, b, c, dan d; jadi yang belum dilakukan adalah huruf e dan f; yaitu sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan dan memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan, karena mereka tidak pernah mogok dan tidak juga ada kegiatan yang mengarah pada kepemilikan saham. Tabel berikut mengemukakan data hasil wawancara dengan pengurus.

Tabel 1. Kegiatan pengurus SPSI PG KBA

Kegiatan serikat buruh Nara sumber: pengurus	Pasal yang dilaksanakan
Pengurus perempuan	
- Mengikuti pendidikan-pendidikan pekerja tingkat nasional, sudah 7 kali saya mengikutinya dari tahun 1998. Biasanya dilakukan 1-2 kali dalam satu tahun. - Mengikuti kegiatan sekitar PG KBA. - Aktif di pengurus cabang di tingkat kabupaten.	Pasal 4 ayat (2) huruf b
Ikut serta dalam pembuatan kebijakan yang terkait dengan pekerja: pengupahan, membuat perjanjian kerja bersama misalnya, dll. Semua anggota rapat diberi hak untuk berbicara, tergantung orangnya, mau tidak bicara.	Pasal 4 ayat (2) huruf a
Sebagai mitra perusahaan, yaitu selain menuntut juga memberikan masukan kepada PG KBA.	Pasal 4 ayat (2) huruf c
Rekreasi juga dilakukan, pekerja dibagi 2 (dua), setengahnya diberangkatkan tahun ini yang lain tahun berikutnya. Semua gratis dibiayai oleh PG KBA.	Pasal 4 ayat (2) huruf d
Di sini tidak ada diskriminasi tempat kerja berdasarkan jenis kelamin, jadi tidak memengaruhi jumlah upah. Upah tergantung golongan. Bagi yang ingin mendapat upah tambahan, bisa melakukan lembur. Yang menentukan besar kecilnya upah adalah tingkat pendidikan dan jabatan atau posisinya.	Pasal 4 ayat (2) huruf a dan d
Pengurus laki-laki	
Bidang kesejahteraan ditingkatkan.	Pasal 4 ayat (2) huruf d
Membela dan melindungi anggota yang terkena masalah, diskriminasi, bukan hanya yang terkena PHK saja. Melalui SPSI mengadvokasi anggota. Mencari kebenaran. Lebih pada penyelesaian perselisihannya.	Pasal 4 ayat (2) huruf a
Melindungi, memperjuangkan hak-hak pekerja, terutama peningkatan kesejahteraan. Anggota perempuan sama dengan anggota laki-laki, semua punya kebebasan berserikat, berbicara dan memberi usul.	Pasal 4 ayat (2) huruf d
Kami melakukan berbagai kewajiban kami, sehingga ada banyak hal di sini yang lebih jika dibandingkan dengan di tempat lain, misalnya: tidak ada pengupahan di kabupaten dan kota yang sebaik di PG PBA; adanya cuti panjang setelah masa giling; di kabupaten dan kota tidak ada yang melaksanakan upah lembur sesuai dengan Kepment, di sini sudah dilaksanakan selama 2 tahun; adanya santunan hari tua, penghargaan masa dinas, bonus atau gratifikasi setiap akhir masa giling, jasa produksi ketika PG KBA memperoleh keuntungan.	Pasal 4 ayat (2) huruf d

Sumber: data primer dari hasil wawancara, diolah; 2008

Informasi dari narasumber pengurus nampaknya ada yang mendeskripsikan kegiatannya, terutama dari pengurus perempuan, ada pula yang mengemukakan hal-hal yang idealnya bukan apa yang dilakukan. Jadi etik dan etika jadi satu oleh narasumber pengurus SPSI PG KBA.

Tapi data dari pengurus tersebut dikuatkan oleh anggotanya, dari 18 anggota yang diwawancarai, semuanya mengemukakan bahwa apa yang dikatakan oleh pengurus tersebut benar, bahkan 3 orang anggota perempuan mengatakan bahwa hak-haknya atas cuti haid, cuti hamil dan cuti-cuti lainnya mereka dapatkan, juga upahnya sudah sesuai standar. Juga data dari 15 orang anggota SB yang laki-laki, tidak satupun yang membantah atas kegiatan pengurus dan kondisi nyata yang telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pada PR KA, data hasil wawancara berikut mengemukakan hal tersebut.

Tidak berbeda dengan yang ada di PG KBA, di PR KA juga pengurus yang menjadi narasumber banyak mengemukakan hal-hal yang ideal, bukan apa yang dilakukan, hanya rapat dan mengikuti pendidikan itu yang kegiatan nyata mereka. Jadi tidak juga pengurus melaksanakan seluruh kewajiban sebagaimana yang dicantumkan dalam pasal 4 ayat (1) dan (2), rinciannya: ayat (1) menyampaikan aspirasi tentang upah, jadi peningkatan kesejahteraan; sedangkan ayat (2) huruf c dan huruf d. Jadi di pabrik rokok ini SB-nya masih lebih melakukan penguatan ke dalam yakni memberikan pendidikan terhadap anggotanya.

Data hasil wawancara dengan anggota SB menunjukkan bahwa sebagian hak-hak buruh telah diberikan, tapi hak-hak buruh perempuan untuk cuti hamil, cuti karena sakit masih belum dipenuhi dalam arti kalau mereka cuti tidak dibayar. Untuk upah, di

PR KA ini sama dengan pabrik-pabrik rokok yang lain, laki-laki dibayar dengan upah harian, sehingga batas UMK telah dipenuhi, sedangkan untuk perempuan karena dibayar borongan, tergantung jumlah pekerjaan yang dikerjakan masing-masing individunya dan tergantung pula jumlah produksi pabriknya, di mana kalau hari-hari tertentu pasar lagi ramai, maka upahnya bisa melebihi UMK, sedangkan kalau sepi sudah tentu kurang dari UMK. Tapi menurut hasil wawancara terhadap anggota SB jarang mereka menerima upah borongannya di bawah UMK. Tapi dengan keadaan yang demikian itu, maka dapat disimpulkan bahwa SB di PR KA belum melakukan kewajibannya, karena upah terpenuhi disebabkan oleh permintaan pasar yang lebih sering ramai, jadi bukan karena SB yang memperjuangkannya.

Dalam hal memperjuangkan kepentingan buruh perempuan, hanya separuh anggota SB baik laki-laki maupun perempuan yang menyatakan sudah dibicarakan, separuhnya lagi tidak. Beberapa hasil wawancara dengan 3 (tiga) anggota SB laki-laki menunjukkan hal tersebut:

“Biasanya dalam rapat kepengurusan, kepentingan anggota perempuan juga dibicarakan, contoh: dulu pada saat saya masih datang bulan saya dapat upah 2 hari. Tapi karena sekarang saya sudah menopause, jadi upah haid tersebut dicabut.”

“Ya, biasanya juga ada yang membicarakan tentang kepentingan anggota perempuan. Contoh: kamar mandi dicat, diberi wastafel untuk cuci tangan setelah makan. Yang merapatkan adalah pengurus atau ketua SPSI dengan perusahaan.”

“Ada juga yang membicarakan kepentingan anggota perempuan. Contoh: hak cuti bagi perempuan hamil, uang haid. Ini biasanya dibicarakan pada waktu rapat kenaikan upah.”

Tabel 2. Kegiatan pengurus SPSI PR KA

Kegiatan serikat buruh Nara sumber: pengurus	Pasal yang dilaksanakan
Pengurus perempuan	
Menyampaikan aspirasi anggota, tentang upah, kesejahteraan pokoknya.	Pasal 4 ayat (2) huruf d
Mengikuti pendidikan buruh baik yang dilaksanakan DPC, DPD atau ILO.	Pasal 4 ayat (2) huruf c
Mengikuti rapat. Kewajiban yang pernah dilakukan adalah bersosialisasi dan bertanggung jawab kepada anggota, seperti saat pembuatan PKB.	Pasal 4 ayat (2) huruf d
Pengurus laki-laki	
Melakukan pertemuan tiap 3 bulan sekali dengan anggota.	Pasal 4 ayat (2) huruf d

Sumber: data primer dari hasil wawancara, diolah; 2008

Faktor-faktor Non Hukum yang Memengaruhi Peranan Buruh Perempuan dalam Serikat Buruh

Pembagian kerja antar jenis kelamin yang direkonstruksi oleh sosial masyarakat yang berakibat pada perbedaan gender dalam situasi nyata nampak jelas, demikian pula dalam hal peranan buruh perempuan dalam SB, alasan yang dikemukakan narasumber mengemukakan hal tersebut. Secara emik maupun etik hal itulah yang menjadi faktor-faktor atau alasan non hukum, karena jelas substansi hukum eksplisit tidak membedakan. Beberapa hasil wawancara menunjukkan hal tersebut.

Dari tabel nampak bahwa faktor-faktor nonhukum atau alasan pengurus yang satu dengan yang lain berbeda, tapi apabila disimpulkan dari berbagai pendapat dari pengalaman empirik mereka adalah waktu yang bagi buruh perempuan lebih sedikit dari pada waktu bagi buruh laki-laki. "Sebagian waktu buruh perempuan untuk keluarganya". Selain waktu, perbedaan hal yang penting antara pengurus laki-laki dan pengurus perempuan dikeluhkan pula oleh pengurus perempuan yang hanya satu-satunya dalam kepengurusan tersebut di PG KBA.

Kalau pengurus secara emik "merasa ada faktor nonhukum" yang menjadikan mereka tidak dapat melaksanakan pasal-pada 5, 12 dan 4 UU SB dengan maksimal, maka tidak demikian dengan anggota SB. Analisis yang dapat dikemukakan adalah mereka tidak pernah menjadi pengurus sehingga belum pernah merasakan adanya yang kesulitan waktu, juga kesulitan membantah pihak perusahaan, yang mereka tahu semua hak-hak normatif dilaksanakan, sehingga

menurut mereka tidak ada faktor non hukum bagi pengurus untuk melaksanakan pasal-pasal tersebut. Datanya membuktikan hal itu.

"Kepengurusan tidak merata. Bahkan pengurus SPSI juga merangkap pengurus koperasi, kalau tidak begitu ya saudaranya yang menjadi pengurus di koperasi. Di sini dulu pengurus semuanya dari orang luar, bahkan tidak ada perempuan. Hanya baru-baru ini saja pengurus berasal dari pekerja PG KBA, walaupun begitu ketuanya tetap orang luar dan baru dua kali periode ini ada pekerja perempuan yang masuk sebagai pengurus, itupun orangnya sama".

"Di kepengurusan hanya diisi oleh karyawan-karyawan tetap saja. Pada hal kepentingan antara karyawan tetap dengan karyawan musiman berbeda. Ingin suasana yang baru dalam kepengurusan, tetapi tidak bisa. Info atau hasil-hasil rapat tidak seluruhnya disampaikan oleh wakil kelompok kepada anggota kelompok yang lain. Kepengurusan tidak merata dan tidak sesuai dengan jumlah buruh".

"Tidak ada hambatan".

Dari hasil wawancara tersebut nampak bahwa apa yang dikemukakan oleh anggota SB tidak merespon langsung bahwa ada hambatan dalam pengurus menjalankan tujuan dan fungsi SB, melainkan tentang keanggotaan pengurus. Jadi ada masalah dalam pemilihan ketika pergantian pengurus. Dan satu orang yang mengatakan tidak ada hambatan.

Dari hasil wawancara panjang lebar dengan pengurus (ketua) SB tersebut dapat dianalisis sebagai berikut: (1) ketuanya sangat luas pengetahuannya dan banyak pengalamannya serta punya kerangka penjelasan yang cukup; (2) merasa berat terbebani;

Tabel 3. Faktor-faktor non hukum oleh pengurus PG KBA

Faktor-faktor non hukum
Nara sumber: pengurus
Pengurus perempuan
Waktu yang menjadi masalah, pekerjaan saya sebagai Wakasubi Laboratorium PG KBA sangat padat, sebagai pengurus SB juga padat. Selain itu, perbedaan pendapat dengan pengurus lainnya menjadi faktor pula, di mana pengurus lainnya 10 orang semuanya laki-laki.
Pengurus laki-laki
<ul style="list-style-type: none"> • Untuk perempuan banyak waktu untuk keluarga mereka yang tersita. • Sebagai pengurus harus sering rapat, diklat atau seminar, sehingga waktu untuk bekerja sering ditinggal untuk SPSI. • Sulitnya koordinasi antara SPSI dengan PG KBA. Sehingga sering ada argumentasi untuk <i>win-win solution</i>. Karena untuk menuntut itu bukan hal yang mudah. • Sebagian kecil anggota tidak mengikuti ketentuan.

Sumber: data primer dari hasil wawancara, diolah; 2008

(3) kurang berhasil untuk mensosialisasikan dan menguatkan anggotanya, walaupun pendidikan keserikat-buruhan telah banyak ditempuh oleh pengurus SB dan anggota keluarganya. Pelaksanaan peranan yang diidealkan dalam peraturan perundangan dan yang anggota harapkan terlalu besar dan sulit untuk menjangkauanya. Jadi banyak sekali faktor-faktor nonhukum yang menjadi penghalang pelaksanaan peranan buruh perempuan, walaupun pengurus lain tidak mengatakan hal itu.

Adapun anggota SB menambahkan:

“Anggota serikat buruh yang lain kurang pengertian”.

“Kurangny komunikasi”.

“Minimnya pendidikan anggota, sehingga sering terjadi kesalahpahaman, tidak mengerti dan cara bicaranya yang kurang masuk akal”.

“Kesulitan dalam mencurahkan keinginan pekerja kepada SP dikarenakan di dalam SP tersebut anggota selalu setuju dalam menanggapi semua masalah.

Dengan hasil wawancara yang demikian itu baik anggota maupun buruh mengargumentasikan bahwa ada kesulitan dalam melaksanakan pasal 4 ayat (1) maupun (2), kesulitan itulah yang menjadi faktor-faktor

Tabel 4. Faktor-faktor non hukum oleh pengurus UK PR KA

Faktor-faktor non hukum

Narasumber: pengurus

Pengurus perempuan

- Dari diri sendiri: saya merasa sendiri di Serikat Pekerja dalam memperjuangkan kepentingan anggota. Waktu bagi saya merupakan hambatan, selain bekerja saya juga punya kegiatan sosial di kampung. Selain itu masalah transportasi. Untuk keperluan terkait dengan kegiatan Serikat Pekerja, tidak ada yang mengantar jemput. Pada hal perusahaan ada di dua lokasi yang jaraknya jauh, sehingga jika terjadi masalah di salah satu lokasi atau untuk keperluan rapat, saya harus naik angkot dan sering datang terlambat di tempat tujuan.
- Dari masyarakat: terkadang saya merasa tidak enak, karena sering bepergian dengan rekan pekerja laki-laki, terutama terhadap orang yang tidak paham kegiatan saya di organisasi.
- Dari anggota: merekapunya pikiran yang berbeda-beda mengenai serikat pekerja. Sering bersikap tak acuh, asal haknya sudah terpenuhi, maka sudah tidak peduli dengan teman lainnya. Ada juga yang melakukan kesalahan terhadap ketentuan perusahaan, tetapi merasa tetap benar dan memaksa dibantu oleh Serikat Pekerja. Juga tidak mau tahu urusan pengurus.
- Dari pengurus lain: terkadang ada pengurus yang menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi. *Mbak-mbak* pengurus lainnya sering saya coba libatkan untuk menyelesaikan masalah-masalah serikat pekerja dengan tujuan agar kelak bisa menjadi pengganti saya. Tetapi mereka banyak yang masih mengalami ketakutan terutama saat menghadapi perusahaan. Karena mereka takut jika sampai dipecat perusahaan. Jadi di sini saya lebih sering mengerjakannya sendiri masalah-masalah anggota saya. Pada hal menurut saya menjadi pengurus bukan masalah asalkan tidak bikin masalah.
- Dari perusahaan: perusahaan kadang-kadang menganggap serikat buruh sebagai penghalang, pada hal sebenarnya serikat buruh adalah media penyalur dari bawah, yakni dari buruh.
- Dari manajemen atau staff: terkadang memberikan perlakuan yang berbeda terhadap pekerja. Pekerja dianggap sebagai pihak yang lemah dan kalah, seolah pihak manajemen mempunyai kelas yang lebih tinggi. Padahal mereka sebenarnya juga pekerja ‘kan, karena mereka juga diberi upah oleh majikan yang sama. Sehingga kami melakukan perlawanan, karena kami merasa didiskriminasikan. Hal itu bertentangan dengan aturan.

Anggota kebanyakan kurang memahami tujuan serikat pekerja, juga tidak memahami kesulitan pengurus. Selain itu mereka kurang loyalitasnya atas sesama maupun kepada serikat pekerja, terutama kepada pengurusnya.

Pengurus laki-laki

Tidak menjawab

nonhukum sebagaimana yang dirumuskan sebagai masalah dalam artikel ini. Sebenarnya faktor-faktor nonhukum tersebut bisa terjadi pada masalah SP perempuan maupun laki-laki atau campuran (laki-laki dan perempuan), tapi bagi buruh perempuan sebagai pengurus maupun anggotanya kesulitannya lebih banyak, terutama waktu, pembagian kerja di dalam rumah tangga, melakukan perjalanan dengan teman-temannya yang berjenis kelamin lain, masyarakat masih memandang (melabeli) negatif.

Kesimpulan

Dari pembahasan panjang lebar tersebut dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: (1) Pasal 5 tentang hak untuk membentuk SB di kedua pabrik telah dilaksanakan, tapi di PG KBA hak itu dilaksanakan tanpa memberi kesempatan kepada buruh untuk mau atau tidak mau menjadi anggota, sedangkan di PR KA hak untuk menjadi anggota SB maupun tidak menjadi anggota SB telah dilaksanakan.

Kedua, untuk pasal 12, hak untuk diterima menjadi anggota SB tanpa diskriminasi juga telah dilaksanakan, tetapi kesempatan untuk terpilih menjadi pengurus di PG KBA tidak dilaksanakan karena yang terpilih menjadi pengurus yang berjenis kelamin perempuan selama dua periode adalah orang yang sama dengan alasan terpilih karena pendidikannya tinggi (pekerja laboratorium), sedangkan di PR KA benar-benar dipilih dari anggota.

Ketiga, pasal 4 belum sepenuhnya dilaksanakan di kedua pabrik, namun di PG KBA lebih banyak fungsi yang telah dilaksanakan apabila dibandingkan dengan di PR KA, karena di PR KA yang dilaksanakan hanya fungsi yang tercantum pada huruf c, yakni sarana untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Di PG KBA fungsi sebagai pihak dalam menentukan perjanjian kerja sama dan sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama telah pula dilaksanakan. Fungsi dalam huruf e tentang pemogokan dan huruf f sebagai wakil dalam memperjuangkan kepemilikan saham kedua SB tidak melaksanakannya.

Adapun faktor-faktor nonhukum yang menyebabkan kedua SB tidak melaksanakan tujuan dan fungsinya secara optimal hampir sama. Adapun yang dimaksud dengan faktor-faktor nonhukum tersebut adalah: bagi perempuan waktu untuk melaksanakan tujuan dan fungsi SB yang diembannya dalam

kepengurusan sangat terbatas karena tugas di tempat kerja dan tugas di rumah tangga, bahkan pengurus di PR KA menambahkan kesulitan untuk mengkader, juga mengajak pengurus lain untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, masih ditambah lagi transportasi untuk mengikuti berbagai kegiatan keserikat-perburuhan dan terakhir pandangan masyarakat ketika dia beraktivitas dalam kegiatan SB bersama-sama dengan pengurus yang berlainan jenis kelamin.

Saran

Kesimpulan tersebut memunculkan rekomendasi sebagai berikut: kepada perempuan yang menjadi pengurus SB, hendaknya meningkatkan kemauan dan kemampuan mereka untuk terus berjuang mengatasi kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi dalam serikat dan tetap mengkader anggotanya yang perempuan sebanyak mungkin untuk dapat melaksanakan tujuan didirikannya SB dan mengoptimalkan pelaksanaan fungsinya, selain tetap menjaga pelaksanaan hak untuk berserikat dan menjaga untuk tetap tidak terjadinya diskriminasi terhadap perempuan dalam penerimaan anggota dan pemilihan pengurus SB.

Tentu saja upaya mereka harus ditunjang oleh pemerintah yang dalam hal ini Satuan Kerja Pemerintah Daerah yang berkait adalah Ketenagakerjaan dan Pemberdayaan Perempuan yang hendaknya memberikan bantuan untuk peningkatan kemauan dan kemampuan pekerja perempuan tersebut. Oleh karena itu penyediaan dana APBD untuk itu menjadi hal yang penting.

Kepada serikat-serikat buruh baik dalam unit kerja maupun di berbagai tingkat lainnya juga hendaknya berperan serta mendorong buruh perempuan untuk meningkatkan kemauan dan kemampuannya untuk berperan aktif di SB.

Daftar Pustaka

- Arif Budiman. (1981) *Pembagian Kerja Sexual: Sebuah Perubahan Sosiologis tentang Peran Wanita di dalam Masyarakat*; Penerbit Gramedia, Jakarta.
- A. Uwiyono. (2000) "Serikat Pekerja dan Peningkatan Hak-hak Asasi manusia dan Standart Ketenagakerjaan"; *Jurnal Studi Indonesia*; Volume 10 Nomor 1 Maret 2000.
- D. Hendropuspito. (1980) *Sosiologi Sistematis*, Kanisius, Jogjakarta.

- F. Isjwara. (1966) *Pengantar Ilmu Politik*, Bina Cipta, Bandung.
- J.S. Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Sulistiyowati, Irianto. (2006) *Perempuan dan Hukum, Menuju Hukum yang Berspektif Kesetaraan dan Keadilan*, Penerbit The Convention Watch; Universitas Indonesia dan Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Umu Hilmy. (1993) "Transformasi Sosial Ekonomi dari Masyarakat Pertanian Menjadi Industri di Kabupaten Pasuruan", *Laporan Penelitian*, Pusat Penelitian Ilmu Sosial Universitas Brawijaya.
- Yulia, Fatma. (2007) "Peranan Pekerja/Buruh Perempuan dalam Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Malang Raya (Studi tentang Pelaksanaan Pasal 4, 5 dan 12 UU Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh)", *Skripsi* yang tidak diterbitkan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
- _____. (1997) *Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa*, KBBI Edisi II, Cetakan 9 Balai Pustaka, Jakarta.
- _____. Pengertian peranan, <http://www.damandiri.or.id/file/setiabudiipbtinjauanpusta-ka>, diakses tanggal 2 Juli 2009.