

**PEREMPUAN DALAM RANAH INDUSTRI : STUDI ETNOGRAFI
PERJUANGAN HAK BURUH PEREMPUAN HARIAN LEPAS**

SKRIPSI

OLEH :

IKE MILANG SARI

155110801111013



PROGRAM STUDI ANTROPOLOGI

JURUSAN SENI DAN ANTROPOLOGI BUDAYA

FAKULTAS ILMU BUDAYA

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2019

**PEREMPUAN DALAM RANAH INDUSTRI : STUDI ETNOGRAFI
PERJUANGAN HAK BURUH PEREMPUAN HARIAN LEPAS**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Brawijaya
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar *Sarjana Sosial***

OLEH:

IKE MILANG SARI

155110801111013

**PROGRAM STUDI ANTROPOLOGI
JURUSAN SENI DAN ANTROPOLOGI BUDAYA**

FAKULTAS ILMU BUDAYA

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Ike Milang Sari
NIM : 155110801111013
Program Studi : Antropologi

menyatakan bahwa:

1. skripsi ini adalah benar-benar karya saya, bukan merupakan jiplakan dari karya orang lain, dan belum pernah digunakan sebagai syarat mendapatkan gelar kesarjanaan dari perguruan tinggi manapun.
2. jika di kemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini merupakan jiplakan, saya bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang akan diberikan

Malang, 24 Mei 2019



(Ike Milang Sari)

NIM 155110801111013



Dengan ini menyatakan bahwa skripsi Sarjana atas nama Ike Milang Sari telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Malang, 23 Mei 2019

Pembimbing,



Siti Zurinani, M.A

NIK. 2012068611072001



HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi Sarjana atas nama Ike Milang Sari telah disetujui oleh Dewan Penguji sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial.



Dr. Hipolitus K. Kewuel, S.Ag, M.Hum., Penguji
NIP / NIK. 196708032001121001



Siti Zurinani, M.A., Pembimbing
NIP / NIK. 2012068611072001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Antropologi



Manggala Ismanto, M.A.
NIP. 198805202015041003

Menyetujui,
Ketua Jurusan Seni dan Antropologi Budaya



Dr. Hipolitus K. Kewuel, S.Ag, M.Hum.
NIP. 196708032001121001



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Penulisan skripsi ini dibuat sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana sosial pada Program Studi Antropologi Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Brawijaya. Awal pembuatan sampai terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari dukungan orang-orang yang membuat saya selalu termotivasi, sehingga saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu dan ayah yang selalu memberikan semangat dari mulai susahnyanya mengurus perijinan penelitian dan sampai surat perijinan tidak diterima oleh pihak perusahaan. Tetapi, khususnya ibu yang selalu menyakinkan “pasti bisa diterima” itu yang membuat saya tidak pantang semangat.
2. Kedua adek saya, Ucik Meliana dan Hendrik Rionaldi. Terima kasih atas kasih sayang, tawa dan pasti dukungan yang selalu diberikan kepada kakak tercintanya ini. Disaat jenuh mengerjakan skripsi, mereka selalu memberikan tawa kepada saya dan membuat saya semangat kembali.
3. *My Future Husband*, Abdulloh Chariri. Kamu salah satu orang yang saya butuhkan selama dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan “Semangat Sayang” yang selalu saya tunggu disetiap harinya. Terima kasih sudah mau menjadi tempat keluh kesah, curhat, tawa dan semuanya.
4. Dosen Pembimbing saya, Bu Siti Zurinani, M.A. Dosen pembimbing tersabar selama membimbing saya dalam mengerjakan skripsi. Kritik dan

saran yang diberikan selalu memudahkan saya dalam mengerjakan setiap revisi. Terima kasih Bu Zurin, I Love You.

5. Dosen Pembaca atau Penguji, Dr. Hipolitus K. Kewuel, S.Ag., M.Hum. Kritik dan saran yang diberikan membuat saya semakin semangat dalam menyelesaikan skripsi. Selain itu, humor beliau yang membuat saya tidak merasa tegang pada saat ujian skripsi. Terima kasih banyak Pak Hipo.
6. Kakak sepupuh tersyantik, kakak Nita. Tempat diskusi pertama kali sebelum mengajukan dan memutuskan harus penelitian dimana. Tempat keluh kesah selama penelitian di perusahaan dan tempat curhat mengenai segala macam problematika kehidupan. Dari si gimbul masih diperut sampai si gimbul bisa melihat indahnya dunia ini dan di saat itu juga skripsi saya terselesaikan. Makasih banyak kakak Nita.
7. Kakak Ani. Salah satu orang yang sangat detail dalam memberikan informasi mengenai suasana, keadaan, dan cerita-cerita yang menarik mengenai tempat penelitian saya. Orang yang tidak pelit dalam memberikan setiap info kepada saya. Terima kasih kakak Ani.
8. Teman sekos dan seperjuangan, Fia Nurul (Cuy), Dewi, Ismi. Kalian tempat diskusi, pemecah masalah, penyemangat selama mengerjakan skripsi, tempat saling melengkapi, dan pastinya tempat untuk mendapatkan asupan makanan. Terima kasih, akhirnya kita lulus bareng.
9. Geng Memori Berkasih, Marza, Pindut, Mega, Jannah, Silvi. Kalian sebagai penyemangat dan tempat berbagi suka duka. Terima kasih sudah menjadi bagian dari perjuangan selesainya sekripsi ini.

10. Teman-teman Antropologi 2015, Anton, Marsya, Pegy, Ulum, Nurul, Mada, Coco, Arifa dan semuanya. Kalian menjadi salah satu motivasi aku untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih.
11. Adek tingkat kesayangan aku, Vita, Kamel, Syarifa, Magfiroh, Wiwin, Sinta, Vil Laura. Kalian juga sebagai penyemangat aku dari sebelum ujian sempro sampai akhirnya skripsi ini selesai. Terima kasih banyak.
12. Terima kasih untuk semua informan aku. Tanpa kalian semua skripsi ini tidak akan selesai. Jasa kalian untuk berhasilnya skripsi ini sangatlah besar. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.

Terakhir saya ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak saya ucapkan di *list*. Akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan sangat memuaskan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagai rujukkan untuk penulis selanjutnya. Akan tetapi, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, saya berharap ada kritik dan saran yang membangun untuk penelitian selanjutnya.

Malang, 23 Mei 2019

Ike Milang Sari

ABSTRAK

Ike Milang Sari. 2019. **Perempuan Dalam Ranah Industri : Studi Etnografi Perjuangan Hak Buruh Perempuan Harian Lepas.**

Program Studi Antropologi, Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Brawijaya

Pembimbing : Siti Zurinani, M.A.

Kata Kunci : *Buruh Perempuan Harian Lepas, Risiko, Perjuangan Hak, Gender.*

Perempuan sekarang ini tidak hanya bertugas di ranah domestik, tetapi sudah masuk ke ranah publik. Kebanyakan perempuan bekerja menjadi buruh pabrik, untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka. Seperti perempuan yang bekerja di pabrik sepatu PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. perusahaan tersebut lebih banyak mempekerjakan perempuan dibandingkan laki-laki. Akan tetapi, status pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut, yaitu sebagai buruh perempuan harian lepas. Buruh perempuan harian lepas memiliki banyak risiko, mulai dari kecelakaan kerja, kesehatan, kurangnya jaminan sosial dan tidak mendapatkan hak cuti yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Sehingga, buruh perempuan harian lepas sedang memperjuangkan hak-haknya yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan ke perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan memahami perjuangan buruh perempuan harian lepas dalam mendapatkan hak yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 ke perusahaan. Penelitian ini menggunakan teori kerentanan dari Elisabeth Schoder-Butterfil. Di mana kerentanan tidak berdiri sendiri, tetapi ada faktor yang saling berhubungan sehingga menyebabkan individu atau kelompok menjadi rentan. Metode penelitian yang digunakan bersumber dari data primer dan sekunder. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. Penentuan jumlah informan menggunakan teknik snowball sampling. Teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, dokumentasi, kajian literatur. Analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perjuangan hak buruh perempuan harian lepas belum berakhir. Peran serikat dalam memperjuangkan hak buruh tidak lah besar. Hal tersebut ditunjukkan dengan belum tercapainya hak mendapatkan cuti dan hak diangkat sebagai pekerja kontrak. Sehingga, masih membutuhkan perjuangan lanjutan baik dari serikat buruh dan buruh itu sendiri.

ABSTRACT

Ike Milang Sari. 2019. **Women in the Industry : Study of Ethnography Struggle for Female Freelance Laborers Rights.**

Anthropology Study Program, Faculty of Humanities, Brawijaya University

Adviser : Siti Zurinani, M.A.

Key Words : Freelance Female Labor, Risk, Right's Struggle, Gender.

Nowadays, women not only serve in the domestic sphere, but has entered the public sphere. Most of women work to become factory workers, to fulfill their household needs. Like women who work in shoes factory, PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. That company employs more women than men. However, the status of female workers who work in that company, as female freelance labor rights. Female freelance labor rights have many risks, start from work accident, health, lack of social security, and do not get leave rights in accordance with the Labor Laws. Therefore, female freelance labors are struggling for their rights that are in accordance with Labor Laws to company.

The purpose of this research is to know and understand the struggle of female freelance laborers in obtaining rights that are in accordance with Labor Laws No. 13 Year 2003 to company. This research uses theory of vulnerability from Elisabeth Schoder-Butterfil. In which vulnerability does not stand alone, but there are also interconnected factors that cause individuals or groups to become vulnerable. The research method used sourced from primary and secondary data. The informant selection uses sampling purposive technique. Determination of the number of informants uses snowball sampling technique. The data collection techniques are consisted of observation, interview, documentation, literature review. The data analysis are consisted of data reduction, data presentation, and conclusion.

The result of this research shows that the struggle of female freelance labor rights have not ended. The role of the union to fight for labor rights is not big. That can be shown from not yet achieved right to get leave and right to be appointed as contract workers. Therefore, continuous struggling either from Labor Union and the labor itself are needed.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Kajian Pustaka	8
1.6 Kerangka Teori.....	15
1.7 Metode Penelitian.....	25
1.7.1 Pemilihan Lokasi Penelitian	26
1.7.2 Pemilihan Informan	27
1.7.3 Teknik Pengumpulan Data.....	30
1.7.4 Analisis Data.....	32



BAB II	35
KONDISI WILAYAH PT. PEI HAI INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA	35
2.1 Letak Geografis Kabupaten Jombang	35
2.2 Ekonomi dan Industri Kabupaten Jombang	36
2.3 Kondisi Perusahaan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia	39
2.3.1 Sejarah perusahaan	39
2.3.2 Situasi Sosial di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.....	47
2.3.3 Produksi Sepatu PT. Pei Hai Internasional Wiratama	49
2.3.4 Kegiatan Tenaga Kerja Perempuan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia	51
2.3.5 Jenis Status Tenaga Kerja Perempuan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia	56
2.3.6 Serikat Buruh	60
BAB III.....	63
SKETSA KEHIDUPAN BURUH PEREMPUAN HARIAN LEPAS PT. PEI HAI INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA	63
3.1 Resiko Buruh Perempuan Harian Lepas.....	64
3.1.1 Resiko Kesehatan Buruh Perempuan Harian Lepas	64
3.1.2 Resiko Keselamatan Kerja Buruh Perempuan Harian Lepas	68
3.1.3 Resiko Kehidupan Sosial Ekonomi Buruh Perempuan Harian Lepas..	70
3.2 Jaminan Sosial	73
3.2.1 Jaminan Kecelakaan Kerja.....	73
3.2.2 Jaminan Kematian.....	76
3.2.3 Jaminan Hari Tua.....	78
3.2.4 Jaminan Pensiun	81



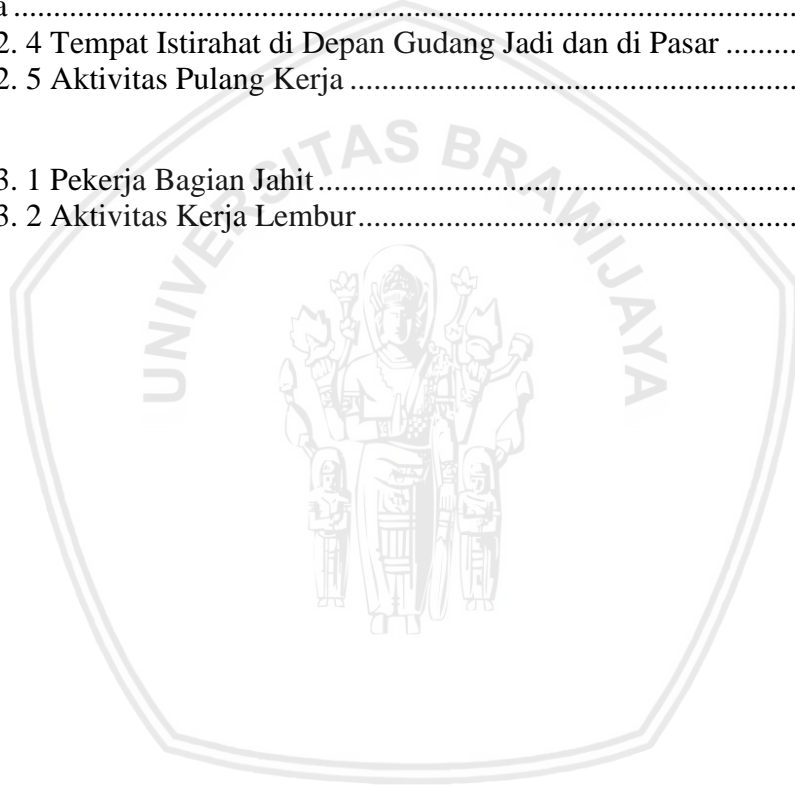
3.3 Hak Cuti Tenaga Kerja Perempuan	82
3.3.1 Cuti Hamil/Melahirkan	83
3.3.2 Cuti Haid.....	86
3.3.3 Cuti Tahunan.....	89
3.4 Penentuan Kerja	91
3.4.1 Pembagian Shift.....	91
3.4.2 Upah Pekerja.....	95
3.5 SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia)	98
3.5.1 Fungsi dan Kegiatan SBSI.....	98
3.5.2 Proses Penanganan Masalah	99
3.5.3 SBSI Menyelesaikan Masalah Buruh Harian Lepas.....	101
3.5.4 Masalah Belum terselesaikan	103
BAB IV	106
PERJUANGAN HAK BURUH PEREMPUAN HARIAN LEPAS PT. PEI HAI INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA	106
4.1 Exposure	108
4.1.1 Faktor Ekonomi	108
4.1.2 Kondisi Fisik Lemah.....	109
4.1.3 Keadaan Biologis Buruh Perempuan	111
4.2 Threat.....	112
4.2.1 Kurang Belakunya Jaminan Sosial	112
4.2.2 Tidak Mendapatkan Hak Cuti.....	113
4.3 Coping Capacity	115
4.3 Outcome	118
BAB V.....	125

KESIMPULAN.....	125
5.1 Simpulan.....	125
5.2 Saran.....	128
DAFTAR PUSTAKA	130
DOKUMENTASI FOTO.....	143



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses Teori Kerentanan Elisabeth Schoder-Butterfill	17
Gambar 2. 1 Lokasi Depan dan Dalam PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia	40
Gambar 2. 2 Tempat Produksi Sepatu.....	50
Gambar 2. 3 Aktivitas Pagi Hari Pekerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia	54
Gambar 2. 4 Tempat Istirahat di Depan Gudang Jadi dan di Pasar	55
Gambar 2. 5 Aktivitas Pulang Kerja	56
Gambar 3. 1 Pekerja Bagian Jahit.....	70
Gambar 3. 2 Aktivitas Kerja Lembur.....	97



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Nama Informan	28
Tabel 2. 1 Jadwal Kerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.....	52
Tabel 3. 1 Rincian Besaran Premi Sesuai Kelompok Jenis Usaha	75
Tabel 3. 2 Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja	75
Tabel 3. 3 Manfaat Jaminan Kematian	77
Tabel 3. 4 Syarat Pengajuan Jaminan Hari Tua	80
Tabel 3. 5 Perhitungan Upah Lembur.....	97
Tabel 4. 1 Konsep Teori Kerentanan	107



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Surat Izin Penelitian..... 132
 Lampiran 1. 2 Surat Pernyataan Keaslian 133
 Lampiran 1. 3 Berita Acara Seminar Proposal Skripsi 134
 Lampiran 1. 4 Berita Acara Seminar Hasil 135
 Lampiran 1. 5 Curriculum Vitae 136
 Lampiran 1. 6 Perencanaan Pembimbingan Skripsi 138
 Lampiran 1. 7 Berita Acara Bimbingan Skripsi..... 139
 Lampiran 1. 8 Struktur Organisasi PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia
 141



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini peran perempuan sudah mulai berubah. Perempuan yang dulunya hanya berperan di sektor domestik (mengurus rumah, memasak, mengurus anak dan suami) sekarang sudah bisa masuk ke sektor publik (bekerja di luar rumah). Sebenarnya, perbedaan jenis kelamin yang berimplikasi pada fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan ini pada dasarnya tidak dipermasalahkan jika itu didasarkan pada pilihan sadar dan bukan unsur keterpaksaan atau diskriminasi (AR, 2015). Akan tetapi, sekarang ini perempuan mengalami perubahan peran karena yang paling sering menjadi alasan yaitu tuntutan ekonomi.

Kebutuhan ekonomi sekarang ini semakin meningkat yang membuat perempuan dan laki-laki dituntut untuk mencari nafkah. Sebenarnya, sebelum pemerintah orde baru menerapkan teknologi pertanian modern, perempuan sudah masuk dalam ranah publik yaitu di sektor pertanian. Peran perempuan dan laki-laki di sektor pertanian sangat berimbang, tidak ada yang mendominasi antara laki-laki dan perempuan. Akan tetapi, pada orde baru pemerintah menerapkan program pembangunan ekonomi dengan tujuan meningkatkan hasil pertanian. Pemerintah memperkenalkan teknologi pertanian modern yang juga berdampak pada perubahan pola-pola pertanian tradisional (Abdullah, 1997). Hal tersebut, secara otomatis menggeser peran perempuan di sektor pertanian, di mana peran

perempuan digantikan dengan teknologi pertanian modern. Akibat dari adanya teknologi pertanian modern, banyak terjadi pengangguran di desa. Kemudian, untuk mengatasi masalah tersebut, pemerintah membuka dan mengembangkan sektor industri modern dengan mendirikan pabrik-pabrik di kota (Abdullah, 1997). Akibatnya, terjadi pergerakan migrasi secara besar-besaran dari desa ke kota. Hal tersebut yang saat ini menjadikan tren perempuan karir di masyarakat. Perempuan juga ikut bertanggung jawab atas perekonomian keluarganya.

Masuknya perempuan ke wilayah publik saat ini juga disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain pendidikan perempuan yang semakin tinggi, sehingga meningkatkan kemampuan mereka untuk bersaing dengan laki-laki di sektor publik karena adanya keinginan untuk maju dan berkembang, adanya tuntutan jaman yang memang sudah berubah dan alasan meningkatkan eksistensi diri (Hidayati, 2015). Alasan ekonomi selalu menjadi alasan yang utama bagi perempuan dari keluarga miskin. Semakin miskin suatu keluarga membuat perempuan harus mencari pekerjaan dengan upah rendah seperti dalam pertanian, pabrik atau pekerja rumah dan perempuan masih dipandang sebagai pencari nafkah sekunder dalam keluarga (Mosse, 2007). Kemudian, pesatnya pembangunan industri membuat perempuan semakin gampang untuk bekerja sebagai tenaga kerja industri. Tenaga perempuan semakin banyak dibutuhkan oleh perusahaan, seperti perusahaan manufaktur atau tekstil. Dengan begitu akan semakin tinggi jumlah perempuan yang masuk di sektor industri.

Jumlah perempuan yang bekerja di sektor industri mengalami peningkatan di setiap tahunnya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik

(BPS) pada Februari 2017, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 2,33 persen menjadi 55,04 persen dari sebelumnya yaitu, 52,71 persen pada Februari 2016 (Asyari, 2017). Dari data tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki kontribusi yang besar dalam perekonomian nasional. Sehingga, pemerintah harus lebih memberikan perhatian kepada tenaga kerja perempuan untuk memperoleh haknya di sektor industri. Hak tersebut digunakan untuk menghindarkan perempuan dari diskriminasi di lingkungan kerja mereka.

Pemerintah membuat Undang-undang Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003 untuk melindungi dan memberikan hak kepada semua tenaga kerja, baik itu perempuan atau laki-laki. Akan tetapi dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut ada hak khusus yang ditujukan kepada tenaga kerja perempuan. Hak khusus yang ada di UU Ketenagakerjaan dibuat sesuai dengan fungsi reproduksi perempuan. Hak khusus tersebut seperti hak cuti melahirkan, hak cuti haid, hak cuti keguguran, hak menyusui, dan sebagainya. Hak tersebut tercantuk pada pasal 82 ayat (1) menjelaskan pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Dilanjut ayat (2) menjelaskan pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pasal 83 menjelaskan bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus

dilakukan selama waktu kerja. Pasal 81 menjelaskan pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Hak khusus yang diberikan untuk tenaga kerja perempuan masih belum sepenuhnya dilakukan oleh perusahaan. Kebanyakan perusahaan mencari cela dari UU Ketenagakerjaan untuk memotong cuti atau tidak memberlakukan hak khusus tersebut (Mundayat.,dkk 2008). Ada perusahaan yang menerapkan hak khusus tersebut bagi tenaga kerja perempuan, tetapi perizinannya dipersulit. Hal tersebut membuat tenaga kerja perempuan lebih memilih tidak mengambil cuti atau memilih keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi, tidak semua perusahaan mempersulit atau tidak menerapkan UU Ketenagakerjaan mengenai hak tenaga kerja perempuan. Setiap perusahaan pasti memiliki peraturan mengenai tenaga kerjanya, baik itu tenaga kerja perempuan atau laki-laki. Peraturan yang dibuat perusahaan disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan tenaga kerja. Perusahaan memiliki perhitungan tersendiri, dimana perhitungan tersebut untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja. Apalagi, perusahaan tersebut merupakan perusahaan Internasional, seperti perusahaan yang akan menjadi tempat penelitian saya yaitu PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

PT. Pei Hai Internasional Group adalah perusahaan manufaktur sepatu yang dibangun dari tahun 1976 di Taiwan dan mengembangkan pabriknya di Vietnam dan Indonesia. Di Indonesia sendiri pabrik manufaktur sepatu tersebut bernama PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia berlokasi di Jombang dan

Surabaya. Di PT. Pei Hai terdapat banyak bagian fungsional yang dikerjakan oleh karyawannya seperti bagian jahit, bagian plong, kerjatangan, lasting, sole, lem, foxing. Bagian-bagian fungsional tersebut kebanyakan dikerjakan oleh pekerja perempuan. Kemudian, karyawan di PT. Pei Hai dibagi menjadi tiga golongan, yaitu Karyawan Tetap (PKWTT), Karyawan Kontrak (PKWT) dan Pekerja Lepas (Jazuli, 2017).

Perusahaan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia salah satu perusahaan terbesar yang ada di Kabupaten Jombang. Perusahaan tersebut dibangun pada tahun 1994. Kehadiran perusahaan tersebut banyak menyerap tenaga kerja khususnya di wilayah Kabupaten Jombang. Tidak heran kalau banyak perempuan yang berasal dari desa bekerja di PT. Pei Hai. PT. Pei Hai sangat handal dalam mengelolah perusahaannya sampai bisa bersaing dengan perusahaan lain yang sama-sama bergerak dalam manufaktur sepatu. Hasil produksi PT. Pei Hai tidak kalah saing dengan perusahaan lain. Seluruh hasil produksi di ekspor ke sejumlah negara di dunia seperti Amerika Serikat, Italia, Turki dan Irak.

Manajemen pengelolaan perusahaan di PT. Pei Hai sangat bagus. Keberhasilan manajemen pengelolaan dibuktikan dengan semakin berkembangnya perusahaan tersebut, seperti membuka cabang baru yang lokasinya tepat di depan cabang pertama PT. Pei Hai yang ada di Jombang. PT. Pei Hai juga minim akan permasalahan, baik masalah tenaga kerjanya atau perusahaan itu sendiri. Minim akan permasalahan membuat perusahaan tersebut terhindar yang namanya demo yang biasanya dilakukan oleh tenaga kerjanya.

Manajemen pengelolaan yang bagus tidak membuat PT. Pei Hai terhindar dari tuntutan buruh. Setiap jenis buruh memiliki tuntutan yang berbeda. Tuntutan tersebut sesuai dengan kondisi dan kebijakan yang terjadi di perusahaan. Tuntutan yang sampai saat ini masih terus diperjuangkan yaitu tuntutan dari buruh perempuan harian lepas. Buruh harian lepas merupakan buruh yang mendapat upah harian. Upah diberikan secara mingguan atau bulanan sesuai keputusan perusahaan. Buruh harian lepas ini sangat berbeda dengan buruh kontrak dan tetap. Berbeda perlakuan dan kebijakan dari perusahaan yang diberlakukan untuk buruh harian lepas. Seperti perbedaan kebijakan mengenai cuti yang sesuai dengan fungsi reproduksi perempuan, perbedaan perlakuan perusahaan tersebut membuat permasalahan tersebut menjadi menarik dan perlu penelitian lebih lanjut.

Perbedaan kebijakan yang diberikan kepada buruh harian lepas tersebut, tidak hanya mengenai kebijakan mengenai cuti tetapi berlaku kepada kebijakan yang lainnya. Disini saya juga akan melihat kebijakan lain selain pemberian hak cuti, seperti pemberlakuan jam lembur, pembagian shif, jaminan sosial dan sebagainya. Perbedaan perlakuan kebijakan pada buruh harian lepas, membuat mereka perlu untuk memperjuangkan hak mereka agar sama seperti buruh kontrak dan buruh tetap. Melihat alasan tersebut maka PT. Pei Hai sangat tepat untuk saya jadikan lokasi penelitian yang berjudul Perempuan Dalam Ranah Industri : Studi Etnografi Perjuangan Hak Buruh Perempuan Harian Lepas.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana perjuangan buruh perempuan harian lepas dalam mendapatkan hak sebagai tenaga kerja industri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari adanya penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan memahami perjuangan buruh perempuan harian lepas dalam mendapatkan hak yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Akademis

Manfaat penelitian ini bagi akademis yaitu untuk mengembangkan ilmu sosial budaya terutama pada bidang antropologi khususnya yang membahas mengenai gender kerentanan diranah industri. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi tambahan referensi untuk pengembangan kebijakan yang berfokus pada perempuan diranah industri sehingga dapat menambah pengetahuan bagi mahasiswa, masyarakat, dan pelajar.

2. Manfaat Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat membarikan manfaat bagi masyarakat khususnya kaum perempuan untuk memberikan informasi dan pengetahuan mengenai hak-hak mereka sebagai tenaga kerja perempuan di ranah industri.

3. Manfaat Bagi Mahasiswa

Untuk digunakan sebagai tambahan literatur bagi mahasiswa lain yang membahasannya sama dengan penelitian ini.

1.5 Kajian Pustaka

Penelitian tentang peran perempuan di sektor publik khususnya di ranah industri sebagai karyawan memang sudah banyak yang membahas dari berbagai kalangan dengan menggunakan sudut pandang yang berbeda-beda. Akan tetapi, dari setiap penelitian terdahulu pasti ada perbedaan, baik itu dari segi lokasi, teori, metode, dan sebagainya. Berikut ini kajian pustaka dari peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ery Kisworo (2014) dengan judul *“Analisa Tingkat Upah Pekerja Wanita di Pabrik Rokok(Studi Pada Perusahaan Rokok “EMPAT SAUDARA ABADI” di DesaJambi Kecamatan Baron, Kabupaten Nganjuk)”*. Penelitian tersebut menjelaskan tingkat usia dapat mempengaruhi jumlah dari rokok yang dibuat dan mempengaruhi upah yang diperoleh pekerja wanita. Penelitian tersebut menggunakan tolak ukur seperti umur, pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, lama bekerja yang mempengaruhi jumlah upah yang didapat. Pekerja wanita pabrik rokok rata-rata berumur 20-30 tahun dengan pendidikan terakhir SLTA. Upah dari pabrik rokok rata-rata digunakan untuk membantu perekonomian keluarga. Wanita pekerja pabrik rokok, rata-rata memiliki 3 beban tanggungan keluarga yang nanti berakibat pada penggunaan upah dari pabrik rokok. Semakin banyak tanggungan keluarga, semakin terlihat bahwa upah dari pabrik rokok belum mencukupi kebutuhan keluarga. Lamanya sebagai buruh pabrik akan meningkatkan hasil produksi dan

meningkat pula upah yang didapat. Akan tetapi, umur yang semakin tua juga mempengaruhi menurunnya hasil produksi yang berakibat pada upah rendah.

Perbedaan penelitian Ery Kisworo dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu fokus penelitian saya lebih melihat ke proses pekerja perempuan harian lepas untuk memperjuangkan haknya yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Sedangkan, penelitian Ery Kisworo lebih melihat diskriminasi upah yang didapat oleh pekerja perempuan tanpa melihat perlawanan dari pekerja perempuan tersebut. Persamaan penelitian Ery Kisworo dengan penelitian saya sama-sama menggunakan perempuan pekerja industri sebagai subjek penelitian. Penelitian saya nantinya juga akan melihat risiko atau kerentanan yang dialami oleh pekerja perempuan, seperti halnya diskriminasi.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Mahyaya Fuaida (2018) yang berjudul "*Potret Kehidupan Ekonomi Pekerja Wanita Pada Pabrik Rokok Dalam Kajian Gender*". Penelitian tersebut menjelaskan bahwa wanita yang bekerja di Pabrik Rokok belum sejahtera, gaji yang diperoleh di bawah UMR, dan diperparah dengan keadaan pabrik yang produksinya semakin surut membuat upah yang diterima sangat minim. Wanita pekerja Pabrik Rokok menggantungkan hidupnya dari hasil bekerja sebagai buruh pabrik. Upah yang diperoleh tidak lain untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Wanita yang bekerja di pabrik rokok tersebut juga mengalami diskriminasi. Bentuk diskriminasi seperti penempatan kerja buruh wanita dibagian terendah pabrik yaitu bagian produksi penggilingan dan pengepakan. Kemudian, diskriminasi upah yang sangat rendah untuk buruh perempuan. Sehingga, meskipun perempuan dapat masuk ke ranah

publik khususnya di sektor industri, tetap perempuan masih banyak mengalami diskriminasi. Kesetaraan gender yang digaungkan oleh banyak orang belum sepenuhnya memberikan kebebasan dan kesetaraan bagi wanita. Kesetaraan gender memang sulit dilaksanakan sepenuhnya, sehingga membutuhkan peran dari pemerintah untuk memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang melanggar Undang-undang Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003. Penelitian tersebut lebih melihat diskriminasi yang diterima oleh pekerja perempuan di perusahaan rokok. Diskriminasi yang didapat seperti diskriminasi upah dan diskriminasi penempatan kerja.

Perbedaan penelitian Mahyaya Fuaida dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu saya lebih melihat risiko-risiko apa saja yang dialami pekerja perempuan dan tidak hanya melihat diskriminasi saja yang dialami pekerja perempuan. Sedangkan, Mahyaya Fuaida hanya melihat diskriminasi upah dan penempatan kerja, yang sebenarnya masih banyak risiko yang dialami pekerja perempuan. Penelitian saya juga membahas mengenai cara pekerja perempuan bertahan dalam dari risiko-risiko yang pekerja perempuan alami. Penelitian Mahyaya Fuaida tidak membahas cara bertahan buruh perempuan pabrik rokok dalam menghadapi diskriminasi tersebut. Persamaan dari penelitian saya dengan penelitian Mahyaya Fuaida yaitu menggunakan perempuan industri sebagai subjek penelitian dan melihat kehidupan perekonomian buruh perempuan.

Ketiga, penelitian dari Rahmaharyati Aristya M, Budhi Wibhawa dan R. Nunung Nurwati(2017) yang berjudul "*Peran Ganda Buruh Perempuan Sektor Industri Dalam Keluarga*". Dalam penelitian tersebut menjelaskan mengenai

peran ganda perempuan yang bekerja di sektor industri. Rata-rata perempuan yang bekerja di sektor industri karena alasan ekonomi. Kebanyakan perempuan yang berstatus ekonomi menengah ke bawah lebih memilih untuk bekerja di ranah publik dengan harapan dapat membantu perekonomian keluarga. Seperti yang dijelaskan Rahmaharyati Aristya alasan ekonomi yang utama dan membuat perempuan mengalami konflik batin karena memiliki dua peran secara bersamaan. Peran ganda tersebut akan menjadi konflik batin apabila salah satu dari peran tersebut tidak terlaksana dengan baik, apalagi kalau perempuan memiliki anak. Rahmaharyati Aristya menjelaskan bahwa harus ada peran dari pekerja sosial untuk menangani permasalahan buruh perempuan, agar tidak terjadi konflik dan stres pada diri perempuan. Akan tetapi, Rahmaharyati Aristya tidak menjelaskan sistem kerja dari pekerja sosial, jumlah dari pekerja sosial, seberapa besar dampak dari adanya pekerja sosial. Kalau pun ada pekerja sosial, buruh perempuan tidak bisa selalu mengandalkan dari bantuan pekerja sosial sehingga mereka harus bisa *survive* pada lingkungan yang kurang mendukung diri mereka.

Perbedaan penelitian Rahmaharyati Aristya dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu cara pekerja perempuan bertahan dan melindungi diri dari risiko-risiko yang dialami selama menjadi tenaga kerja industri. Rahmaharyati Aristya hanya membahas mengenai risiko peran ganda perempuan pekerja industri, tanpa melihat cara perempuan mengatasi risiko tersebut. Persamaan dari penelitian tersebut yaitu melihat kehidupan ekonomi pekerja perempuan, peran ganda pekerja perempuan, dan menjadikan pekerja perempuan industri sebagai subjek penelitian.

Keempat, penelitian dari Alsan Latif, Juhaepa dan Megawati A. Tawuloa (2018) dengan judul *“Upaya Buruh Perempuan Yang Telah Berumah Tangga Dalam Membagi Waktu Antara Keluarga Dan Pekerjaan (Studi di PT. Sultra Tuna Perikanan Samudera Kota Kendari)”*. Kesimpulan dalam penelitian tersebut yaitu ada kesadaran peran antara istri dan suami dan kendala yang dihadapi beberapa buruh perempuan yang telah berumah tangga di PT. SultraTuna Perikanan Samudera. Kendala tersebut seperti dalam membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan yaitu dimana mereka kesulitan dalam mengurus anak, selain itu salahsatu masalah yang dihadapi yaitu kurangnya waktu istirahat. Akan tetapi, meskipun sesibuk apa pun buruh perempuan itu yang telah berumah tangga di PT. Sultra Tuna Perikanan Samudera, pasti mereka memiliki upaya agar bisa membagi waktuantara keluarga dan pekerjaan. Upaya yang dilakukan dalam membagi waktu yaitu dengan adanya pembagian kerja di dalamkeluarga seperti bagun lebih awal, berbagi tugasdengan pihak anggota keluarga lain, dan apabila ada urusan yangberkaitan dengan keluarga buruh perempuan yang telah berumah tangga di PT.Sultra Tuna Perikanan Samudera dapat meminta kebijakan dari perusahaanuntuk meminta cuti atau izin. Buruh perempuan yang berkeluarga tersebut juga membuat komitmen di dalamkeluarga di antaranya saling sepakat dan saling mengerti antara anggotakeluarga. Hal tersebut dapat mengatasi peran ganda yang ditanggung oleh buruh perempuan, agar perempuan juga dapat menjalankan pekerjaannya untuk membantu perekonomian keluarga. Penelitian tersebut lebih fokus kepada pembagian peran antara istri dan suami. Pembagian peran tersebut dilakukan untuk mengatasi peran ganda yang diberatkan kepada

istri, sehingga dengan adanya pembagian kerja di dalam keluarga akan membuat perempuan tetap dapat melakukan pekerjaannya.

Perbedaan penelitian Alsan Latif, dkk dan penelitian yang akan saya lakukan yaitu perjuangan pekerja perempuan untuk mendapatkan hak sebagai pekerja industri dan bertahan dalam menghadapi risiko. Alsan Latif, dkk hanya melihat pembagian peran di keluarga antara istri yang bekerja dan suami yang juga ikut mengurus keluarga. Akan tetapi, Alsan Latif tidak membahas cara pekerja perempuan bertahan dalam menghadapi risiko ditempat kerja. persamaan dari penelitian tersebut yaitu sama-sama membahas pekerja perempuan industri yang sudah berstatus keluarga.

Kelima, penelitian dari Agustinus Supriyono (2013) yang berjudul *“Dekolonisasi Dan Pemogokan Buruh Di Pelabuhan Semarang : Kesenambungan Dan Transformasi”*¹. Kesimpulan tersebut membahas mengenai perjuangan buruh kapal untuk mendapatkan hak-haknya ke pemilik kapal atau perusahaan. perjuangan buruh sudah dilakukan sejak masa kolonial Belanda pada perusahaan *Nederlandsch Indie Spoor Maatschappij (NIS)*. Buruh menuntut kenaikan upah ke perusahaan karena berbagai alasan. Tuntutan tersebut tidak dengar oleh perusahaan dan buruh melakukan mogok kerja. Melakukan tuntutan dan mogok kerja dilakukan atas dasar keinginan buruh sendiri dan belum adanya serikat atau organisasi yang memperjuangkan hak buruh. Kemudian, setelah dibentuknya serikat buruh pelabuhan, semakin sering terjadi pemogokkan diberbagai pelabuhan. Tuntutan yang dibawa serikat, dicurigai membawa kepentingan orang-

¹Dalam buku berjudul *Dekolonisasi Buruh Kota Dan Pembentukan Bangsa*

orang tertentu dan bukan atas inisiatif buruh. Sampai pada masa revolusi, organisasi buruh semakin banyak bermunculan, ada yang terikat dengan politik ada juga yang tidak. Pemogokkan kerja masih menjadi salah satu aksi buruh, untuk menuntut hak sebelum hak yang dituntut terpenuhi.

Perbedaan penelitian Agustinus Supriyono dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu penelitian saya lebih melihat proses perjuangan buruh perempuan harian lepas di pabrik sepatu untuk menuntut hak yang belum terpenuhi. Buruh perempuan menjadi subjek penelitian saya. Sedangkan, penelitian Agustinus Supriyono lebih ke perjuangan dari berbagai jenis tenaga kerja yang bekerja di Pelabuhan. Kemudian, persamaan penelitian yaitu sama-sama melihat proses perjuangan tenaga kerja untuk menuntut hak.

Kelima kajian pustaka tersebut kebanyakan membahas mengenai dampak negatif yang diterima tenaga kerja perempuan ditempat mereka bekerja. Masih banyak terjadi diskriminasi dan kurangnya perlindungan dari perusahaan yang menyebabkan tenaga kerja perempuan tidak memperoleh kesejahteraan. Kemudian, kelima kajian pustaka tersebut hanya melihat sudut pandang dari tenaga kerja perempuannya saja dan tidak melihat posisi perusahaan. Beda dengan fokus penelitian saya melihat kedua sudut pandang yaitu dari pihak perusahaan dan tenaga kerja. Kedua sudut pandang tersebut dapat menghasilkan kesimpulan uji kelayakkan mengenai UU Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003. Perusahaan bukan pihak yang harus bertanggung jawab atas semua kekurangan tenaga kerja, karena perusahaan juga memiliki perhitungan untuk memperoleh keuntungan agar

perusahaannya tidak mengalami kebangkrutan. Kemudian, tenaga kerja yang memiliki hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan karena mereka sudah menjual tenaganya untuk keberlangsungan produksi perusahaan. Akan tetapi, untuk memberikan hak kepada tenaga kerja juga harus melihat posisi perusahaan karena setiap perusahaan memiliki pasang surut. Maka dari itu, perusahaan dan serikat selaku penyambung lidah tenaga kerja mencari solusi yang tetap agar kedua belah pihak saling diuntungkan.

1.6 Kerangka Teori

a. Teori Kerentanan

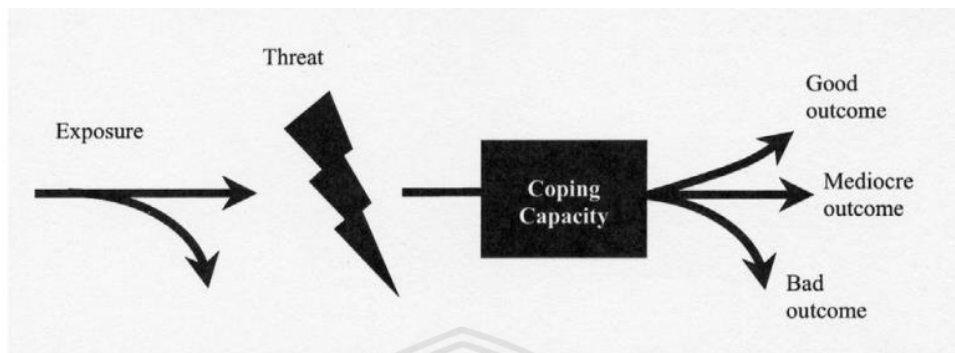
Penelitian ini akan melihat perempuan sebagai tenaga kerja industri, di mana tenaga kerja perempuan memiliki hak khusus yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji data mengenai perjuangan hak sebagai tenaga kerja perempuan yang menggunakan konsep kerentanan.

Konsep kerentanan awalnya digunakan untuk mengkaji kerentanan bencana alam, akan tetapi sekarang konsep kerentanan bisa digunakan untuk mengkaji kerentanan perempuan dalam sektor industri. Menurut Chamber (2014) kerentanan dapat terjadi pada wanita hamil dan menyusui, anak-anak, atau masyarakat yang kurang beruntung atau miskin. Kemudian, Kumalasari (2014) menjelaskan kerentanan merupakan kondisi dari masyarakat yang mengarah kepada ketidakmampuan dalam menghadapi ancaman bahaya. Menurut Wisner, dkk (2003) kerentanan merupakan karakteristik seseorang atau kelompok dan

situasi mereka yang memengaruhi kapasitas mereka untuk mengantisipasi, mengatasi, melawan, dan memulihkan diri dari dampak bahaya alam (peristiwa atau proses alami yang ekstrem). Wisner lebih melihat kerentanan ini dapat terjadi kepada kelompok masyarakat yang terkena bencana alam. Lanjutnya, Wisner melihat bahwa kerentanan ini dapat berdampak kepada gender, kasta, kelas, pekerjaan, usia, status kesehatan, status migrasi.

Perempuan dianggap rentan, baik dikajian kerentanan bencana alam atau kerentanan sosial. Meskipun saat ini perempuan banyak yang masuk ke ranah publik, khususnya di sektor industri tetapi mereka tetap dianggap rentan di dalam sektor industri. Keikutsertaan perempuan dalam mencari nafkah, karena faktor ekonomi. Mereka rela menjadi buruh pabrik dengan gaji sedang untuk membantu perekonomian keluarganya. Menurut Wisner *et al* (2003) kelompok rentan biasanya berkorelasi erat dengan posisi-posisi ekonomi. Lanjutnya, kebanyakan kelompok dengan ekonomi menengah ke bawah atau kelompok miskin lebih gampang mendapatkan bahaya atau kerentanan. Sehingga, Wisner, dkk (2003) membandingkan kelompok miskin dan kaya dalam mengalami kerentanan.

Penjelasan kerentanan seperti yang dijelaskan diatas berbeda dengan konsep kerentanan dari Elisabeth Schoder-Butterfill. Elisabeth melihat kerentanan tidak berdiri sendiri, tetapi ada faktor yang saling berhubungan sehingga menyebabkan individu atau kelompok masyarakat itu rentan. Konsep kerentanan menurut Elisabeth Schoder-Butterfill (2005), yaitu

Gambar 1.1 Proses Teori Kerentanan Elisabeth Schoder-Butterfill

Exposure (eksposur) merupakan objek yang rentan terhadap resiko. Pada penelitian saya mengenai perempuan di sektor industri exposure dapat dilihat pada kebanyakan perempuan yang bekerja di sektor industri karena alasan ekonomi. Semakin perempuan itu berada pada perekonomian keluarga miskin, maka semakin perempuan tersebut akan mendapatkan ancaman. Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa meskipun perempuan sudah bisa bekerja di ranah publik, tetapi mereka menempati posisi-posisi yang tidak memerlukan keahlian khusus atau pada posisi rendah. Pada tenaga kerja perempuan, rata-rata mereka bekerja karena membantu perekonomian keluarga. Mereka menganggap bahwa hasil kerja suami tidak biasa mencukupi kebutuhan keluarga, apa lagi kalau mereka memiliki tanggungan anak lebih dari satu. Sehingga, perempuan dengan perekonomian rendah akan lebih rentan terhadap resiko.

Lanjutnya, kondisi biologis perempuan yang masih saja dianggap merugikan bagi perusahaan dan bagi perempuan itu sendiri. Keadaan biologis perempuan seperti mengalami siklus haid setiap bulan dan mengalami kehamilan/melahirkan, dianggap tidak bisa bekerja secara bebas. Sehingga, banyak yang menganggap bahwa perempuan tidak pantas berada di ruang publik.

Pada saat perempuan bekerja di ruang publik, khususnya sebagai tenaga kerja industri, maka perempuan tersebut akan mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan. Peraturan dan kebijakan perusahaan yang merugikan perempuan seperti tidak memberikan cuti haid dan cuti melahirkan. Sehingga, membuat pekerja perempuan harus keluar dari pekerjaannya. Masih banyak ditemukan perusahaan yang melarang pekerja perempuan untuk hamil dalam periode kerja tertentu. Hal tersebut dilakukan perusahaan, karena perusahaan masih menganggap bahwa kehamilan akan mengurangi produktivitas kerja karena harus mengambil cuti berbulan-bulan dan bahkan ada yang memutus kerja pada saat pekerja perempuan sedang hamil (Afrida, 2015). Kemudian, kebijakan tersebut yang membuat pekerja perempuan mudah mengalami kerentanan selama di lingkungan kerja.

Kondisi fisik perempuan juga dipermasalahkan. Fisik perempuan dan laki-laki memang berbeda. Kondisi fisik laki-laki dianggap lebih kuat dari perempuan, karena ada pengaruh hormonal. Perbedaan kondisi fisik juga mempengaruhi penempatan kerja. Biasanya laki-laki lebih dipekerjakan ditempat yang membutuhkan fisik yang kuat, sedangkan perempuan ditempatkan pada pekerjaan yang ringan-ringan (Afrida, 2015). Meskipun, perempuan dianggap lemah, tetapi pekerja perempuan dan laki-laki memiliki waktu yang sama di saat mereka bekerja di dunia industri. Pekerja perempuan diharuskan untuk teliti dan mengejar target dari perusahaan. sehingga, waktu yang dimiliki pekerja perempuan terkuras ditempat kerja. Waktu istirahat yang kurang membuat pekerja perempuan rentan terhadap kesehatan.

Threat (Ancaman) merupakan kondisi yang mendorong seorang individu atau kelompok masyarakat menuju hasil yang buruk, kecuali mereka memiliki sumber daya penanggulangan yang memadai (Schroder-Butterfill, 2005). Dari eksposur dihubungkan dengan ancaman yang akan didapat oleh tenaga kerja perempuan, yaitu kurangnya penggunaan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003 oleh perusahaan. Pemerintah membuat Undang-undang Ketenagakerjaan yang di dalamnya terdapat peraturan khusus yang dibuat untuk melindungi tenaga kerja perempuan dari diskriminasi yang ada di sektor industri. Tenaga perempuan memiliki hak sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut sebaiknya dilakukan secara penuh oleh perusahaan, karena sekarang ini peran perempuan di dalam dunia industri semakin meningkat. Meskipun di sektor industri perempuan lebih banyak ditempatkan pada bidang-bidang yang tidak terlalu membutuhkan keterampilan dan masih dianggap tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang menggunakan pikiran. Akan tetapi, perusahaan juga tidak boleh menutup mata kalau kontribusi perempuan untuk perusahaan sangatlah besar. Abdullah (2006) mengatakan bahwa meskipun perempuan berkontribusi pada perusahaan, perempuan tetap mendapatkan diskriminasi upah dan pada saat perusahaan mengalami kemerosotan produksi, perempuan yang akan mudah mendapatkan PHK.

Disini ada beberapa hak tenaga kerja perempuan yang harus diberikan oleh perusahaan. Sebenarnya ada banyak peraturan yang membahas mengenai tenaga kerja perempuan dalam UU Ketenagakerjaan, akan tetapi disini saya mencontohkan beberapa hak khusus yang menyesuaikan dengan fungsi

reproduksi perempuan. Hak khusus tenaga kerja perempuan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003, sebagai berikut :

1. Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan

Dalam Undang-undang Nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi tenaga kerja perempuan. pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Akan tetapi, keluarga pekerja wajib memberikan kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta wajib memberikan bukti kelahiran atau akta kelihran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

2. Hak cuti menstruasi

Banyak tenaga kerja perempuan yang tidak terlalu mengetahui tentang hak cuti menstruasi. Akan tetapi, kenyataannya setiap pegawai perempuan memiliki hak untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan kedua periode haidnya. Hak tersebut tencantum dalam pasal 81 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomer 13 tahun 2003.

Hak khusus tenaga kerja perempuan yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Nomer 13 tahun 2003 masih belum sepenuhnya berfungsi disetiap perusahaan. Akibat dari kurangnya perusahaan menggunakan UU Ketengakerjaan, maka banyak tenaga kerja perempuan yang mengalami diskriminasi. Perempuan rentan di dalam dunia industri, maka UU Ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak perempuan khususnya pada fungsi

reproduksi perempuan. Fungsi dari UU tersebut agar perempuan bisa melakukan fungsi reproduksi secara aman tanpa mereka kehilangan pekerjaannya. Hak-hak tersebut juga berfungsi agar perempuan memiliki kesempatan kerja yang sama dengan laki-laki meskipun secara biologis mereka berbeda. Selain hak sesuai dengan fungsi reproduksi ada juga peraturan yang mengatur tentang hak mendapat jaminan sosial, kerja lembur, pembagian shift, pengupahan dan sebagainya.

Coping capacity merupakan upaya individu atau kelompok masyarakat dalam mengatasi kapasitas mereka untuk melindungi diri dari kondisi buruk atau upaya pemulihan dari krisis yang terjadi (Schoder-Butterfill, 2005). Tenaga kerja perempuan mengetahui bahwa sangat rentan dalam sektor industri khususnya untuk mendapatkan hak sebagai tenaga kerja perempuan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Dalam masalah tersebut tenaga kerja perempuan harus memiliki aset untuk melindungi dirinya dari kurangnya hak yang diberikan oleh perusahaan. Selain harus memiliki aset, tenaga kerja perempuan harus mengelolah aset tersebut agar tetap dapat digunakan pada saat dalam kondisi buruk. Dalam hal ini aset yang harus dimiliki tenaga kerja perempuan yaitu jaringan sosial.

Jaringan sosial terbentuk atas dasar rasa saling percaya antar individu atau kelompok masyarakat, semakin luas jaringan sosial yang dibentuk maka semakin kuat kerja sama yang dilakukan antar anggota (Robert D. Putnam dalam Dwiningrum, 2014). Robert D. Putnam membagi jaringan sosial menjadi dua, yaitu terbentuk secara formal dan informal. Kebanyakan mayoritas pekerja perempuan secara tidak langsung membentuk suatu jaringan sosial antar tenaga kerja. Intensitas pertemuan mereka pada saat bekerja membuat mereka saling

percaya satu sama lain. Jaringan sosial informan biasanya ditunjukkan dengan adanya persahabatan antar tenaga kerja. Jaringan sosial ini sangat berarti bagi mereka saat mereka dalam kondisi buruk, seperti terkena musibah, mendapatkan PHK dari perusahaan, atau membutuhkan bantuan materi. Hal tersebut dapat dilihat ketika ada anggota dari salah satu pekerja yang mengalami musibah dan belum sembuh selama tiga hari, maka anggota lain akan mengumpulkan dana untuk diberikan kepada anggota tersebut. Dana sumbangan tersebut diberikan atas dasar rasa saling peduli antar tenaga kerja. Setiap tenaga kerja menyadari bahwa perusahaan tidak menanggung semua pengobatan untuk tenaga kerjanya, maka sebab itu mereka memperkuat jaringan sosial untuk melindungi diri dari kurangnya perusahaan memberikan jaminan sosial kepada mereka.

Jaringan sosial antar tenaga kerja juga terbentuk karena adanya pertemuan dari Serikat Buruh Sejahtera Indonesia yang mempertemukan setiap tenaga kerja dari berbagai subbidang kerja. Serikat Buruh memiliki agenda khusus yang bertujuan untuk mempertemukan semua buruh dalam berbagai bidang. Ada agenda pemberian materi yang digunakan untuk menambah wawasan mengenai hak-hak buruh yang harus diberikan oleh perusahaan. Selain itu, buruh juga diberikan pembinaan mengenai larangan apa saja yang tidak boleh dilakukan oleh buruh dan sebagainya. Jaringan sosial yang dibentuk oleh Serikat Buruh digunakan pekerja untuk menyampaikan masalah mereka selama bekerja. Serikat Buruh juga sebagai jembatan antara buruh dan pihak perusahaan, di mana perusahaan akan mengetahui masalah yang ada pada tenaga kerjanya. Jaringan tersebut akan memperkuat solidaritas antar tenaga kerja untuk menuntut hak

mereka sebagai tenaga kerja perempuan kepada perusahaan kalau perusahaan melanggar peraturan tentang tenaga kerja.

Jaringan sosial sebagai bentuk perlindungan diri dari kerentanan akibat kebijakan perusahaan dan kondisi lingkungan selama bekerja. Jaringan sosial dibutuhkan untuk tetap bertahan dalam kondisi yang tidak menguntungkan bagi pekerja perempuan. Sedangkan, Serikat Buruh tempat pekerja perempuan menyuarakan hak-hak yang belum diberikan perusahaan. Serikat buruh merupakan bentuk perjuangan pekerja perempuan dan tempat menyelesaikan konflik antara pekerja perempuan dan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perjuangan pekerja perempuan untuk menuntut hak, tergantung dari usaha serikat bernegosiasi dengan perusahaan.

Outcome (hasil) merupakan hasil apa yang didapat selama proses dari individu yang mengalami kerentanan sampai cara mereka survive. Menurut Elisabeth Schroder-Butterfill (2005) ada tiga hasil yang akan didapat dari individu atau kelompok masyarakat yang mengalami kerentanan, yaitu *good outcome*, *mediocre outcome* dan *bad outcome*. Hasil yang diperoleh tergantung dari kapasitas mereka dalam mengatasi suatu ancaman atau kerentanan. Jaringan sosial sebagai upaya yang tenaga kerja perempuan lakukan akan menghasilkan hasil yang bagus selama masih ada kepercayaan antar anggota. Jaringan sosial membantu mereka survive saat berada pada kondisi yang buruk. Sehingga dari proses *Exposure, Threats, Coping Capacity* akan menghasilkan *Good outcome*.

Good outcome dapat dilihat pada jaringan sosial dan peran Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI). Perjuangan pekerja perempuan melalui SBSI akan membuahkan hasil yang bagus kalau negosiasi antara SBSI dan perusahaan memiliki titik temu yang tidak merugikan satu sama lain. Negosiasi menjadi salah satu cara menyelesaikan tuntutan pekerja perempuan tanpa menggunakan cara demo. Akan tetapi, cara demonstrasi akan dilakukan apabila perusahaan tidak bisa memberikan solusi yang baik untuk tuntutan yang diajukan oleh pekerja perempuan. Demonstrasi dilakukan, agar pemerintah mengetahui keadaan pekerja yang kurang dipedulikan oleh perusahaan. Tetapi, cara demonstrasi ini sangat dihindari dalam menyelesaikan masalah.

Solidaritas yang terbentuk dari jaringan sosial juga ikut berperan dalam memperjuangkan hak pekerja perempuan, seperti pada saat pekerjaperempuan menuntut hak khusus yang sesuai dengan fungsi reproduksi kepada perusahaan. Apabila ada persulitan mengenai perizinan atau perusahaan tidak memberikan cuti, maka mereka akan melaporkannya ke Serikat Buruh Sejahtera Indonesia. Pelaporan tersebut nantinya akan disampaikan ke pihak perusahaan dan akan mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kemudian, kuatnya solidaritas antar tenaga kerja perempuan yang sama-sama merasakan hal serupa akan menuntut perusahaan kalau tidak ada solusi yang tepat untuk mengatasi masalah ketenaga kerjaan. Hal tersebut merupakan *Good outcome* karena tenaga kerja perempuan sama-sama berjuang untuk mendapatkan hak dari perusahaan.

Lanjutnya, *Good outcome* juga bisa dilihat saat munculnya hubungan timbal balik antar tenaga kerja. Muncul rasa berkewajiban untuk mengembalikan apa yang berikan antar anggota membuat setiap individu tetap bisa survive dalam keadaan yang buruk. Hubungan timbal balik atau pertukaran ini muncul karena adanya jaringan sosial yang memang dibentuk oleh tenaga kerja perempuan, agar bisa tetap bertahan di sektor industri. Rasa saling membantu antar anggota juga bisa dilihat seperti pada saat salah satu anggota mengalami musibah. Kebanyakan perusahaan tidak memberikan bantuan sosial secara penuh maka yang berperan untuk memberikan bantuan sosial yaitu sesama tenaga kerja. Bantuan yang diberikan seperti dalam bentuk materi atau dukungan secara emosional.

1.7 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dimana biasanya digunakan untuk penelitian dengan data yang didapat tidak dapat diukur dengan angka atau ukuran lain yang bersifat eksak. Melalui penelitian kualitatif, peneliti dapat merasakan keadaan informan dalam kehidupan sehari-hari. Data yang diperoleh dari penelitian kualitatif berupa data deskriptif, dimana menjelaskan dari keseluruhan hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode etnografi yang merupakan salah satu dari jenis penelitian kualitatif deskriptif. Metode etnografi akan membantu peneliti saat berada di lapangan, karena metode ini menjadikan informan sebagai guru untuk mendapatkan data yang peneliti inginkan (Spradley, 2006).

Penelitian ini dilakukan selama bulan Januari 2019 hingga Maret 2019. Dalam jangka waktu tersebut penelitian meliputi proses observasi, pengumpulan

data, memilah data yang diperlukan dan penulisan laporan akhir. Proses pengumpulan data dilakukan pada saat di pabrik dan di tempat tinggal informan. Pengumpulan data yang diperoleh dari informan menyesuaikan waktu luang dari informan. Kemudian, data yang diperoleh dari perusahaan akan dilakukan pada bulan Maret dalam waktu satu bulan penuh. Data yang dibutuhkan dari serikat, dilakukan selama bulan Maret di perusahaan dan di luar bulan tersebut. Perolehan data dari informan pada saat jam pulang kerja atau pada saat jam istirahat kerja. Selama proses mencari data, saya berusaha mencari data mengenai proses perjuangan pekerja perempuan di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dan melihat kerentanan apa saja selama proses perjuangan itu dilakukan.

1.7.1 Pemilihan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yang berlokasi di Desa Jogoloyo, Kecamatan Sumobito, Kabupaten Jombang. Lokasi tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena mayoritas pekerjanya perempuan. Selain itu, PT. Pie Hai Internasional Wiratama Indonesia juga merupakan perusahaan Internasional dari Taiwan, tetapi masih memiliki masalah mengenai tenaga kerja perempuan. Masalah hak buruh harian lepas yang sampai saat ini belum memiliki solusi yang tepat. Sehingga, buruh perempuan harian lepas masih tetap berjuang dari kerentanan yang mungkin terjadi. Permasalahan tersebut menarik untuk diteliti, sehingga bisa mengetahui perjuangan buruh perempuan harian lepas dalam mendapatkan hak meskipun harus menghadapi risiko yang buruk.

1.7.2 Pemilihan Informan

Peneliti nantinya akan bekerja sama dengan informan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan pembahasan penelitian. Semua orang bisa menjadi informan kalau orang tersebut memiliki kriteria yang dapat membarikan data sesuai dengan pembahasan penelitian, tetapi tidak semua orang dapat menjadi informan yang baik saat peneliti melakukan pencarian data (Spradley, 2006). Informan kunci yang akan memberikan menjawab pertanyaan dari peneliti saat melakukan wawancara yang nantinya akan menjadi sumber data memiliki persyaratan untuk menjadi informan , sebagai berikut :

- a. Informan utama atau informan kunci yaitu buruh perempuan harian lepas PT. Pei Hai yang berusia antara 23 – 40 tahun atau buruh perempuan yang sudah berkeluarga. Buruh harian lepas perempuan yang saya pilih sebagai informan kunci karena buruh harian lepas lebih banyak mengalami kerentanan selama dilingkungan kerja. Hak-hak mereka sebagai tenaga kerja PT. Pei Hai masih belum sepenuhnya terpenuhi.
- b. Pengurus Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI). SBSI digunakan untuk melihat tuntutan buruh perempuan harian lepas dan tuntutan apa saja yang sudah dipenuhi oleh perusahaan. Saya juga akan mencari data mengenai solusi apa saja yang pernah ditawarkan perusahaan untuk mengatasi masalah tenaga kerja.

- c. Personalia. Personalia ini sangat mengetahui masalah peraturan yang membahas masalah tenaga kerja. Personalia juga mengetahui hak-hak apa saja yang diberikan perusahaan untuk buruh perempuan harian lepas. Sehingga data dari personalia sangat penting untuk menunjang data-data yang sudah saya dapatkan. Data dari personalia akan membuat saya mengetahui apa yang sebenarnya diinginkan perusahaan sehingga sering sekali UU Ketenagakerjaan tidak dapat dilaksanakan secara penuh oleh perusahaan.
- d. Kepala K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja). Dari bidang K3 saya akan mendapatkan data mengenai risiko kesehatan dan kecelakaan kerja apa saja yang dialami oleh buruh perempuan harian lepas. Selain personalia, bidang K3 juga menangani masalah buruh perempuan harian lepas.

Berdasarkan teknik tersebut, maka informan yang saya butuhkan pada saat melakukan penelitian, yakni sebagai berikut :

Tabel 1.1 Daftar Nama Informan

No	Nama	Pekerjaan	Usia
1.	Pak Mulyono	Kepala Personalia	55 Tahun
2.	Bu Linda	Kepala K3	32 Tahun
3.	Mas Edi	Pengurus SBSI	35 Tahun
4.	Mas Rudi	Pengurus SBSI	32 Tahun
5.	Mbak Rindu	BHL	27 Tahun
6.	Mbak Mayang	BHL	30 Tahun
7.	Mbak Rida	BHL	26 Tahun
8.	Mbak Reni	BHL	24 Tahun
9.	Mbak Leli	BHL	27 Tahun
10.	Mbak Endang	BHL	24 Tahun
11.	Mbak Yusri	BHL	25 Tahun

12.	Mbak Della	BHL	32 Tahun
13.	Mbak Laila	BHL	27 Tahun
14.	Mbak Rosi	BHL	25 Tahun
15.	Mbak Lili	Staff K3	23 Tahun

Dalam pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan hanya atas dasar pertimbangan peneliti yang menganggap unsur-unsur yang dikehendaki telah ada dalam anggota sampel yang diambil (Nasution, 2003). Dalam penelitian saya melihat perjuangan hak buruh perempuan harian lepas, maka sample yang saya gunakan sebagai informan kunci yaitu buruh perempuan harian lepas yang sudah berkeluarga. Teknik tersebut menentukan informan sesuai dengan data yang peneliti butuhkan. *Teknik purposive sampling* merupakan teknik non random sampling. Teknik non random sampling merupakan teknik yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Sedangkan ciri khusus memang dibuat oleh peneliti agar sampel yang diambil nantinya dapat memenuhi persyaratan yang mendukung atau sesuai dengan penelitian.

Kemudian, untuk menentukan jumlah informan menggunakan teknik *snowball sampling*. Teknik snowball sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang awalnya berjumlah kecil kemudian jumlahnya akan bertambah sesuai dengan kebutuhan. Diibaratkan seperti bola salju yang menggelinding dan lama-lama menjadi besar. Dalam penentuan sampel, misalnya pertama-tama dipilih satu atau tiga orang sampel, tetapi karena dengan tiga orang sampel ini belum merasa cukup terhadap data yang diperoleh, maka peneliti mencari orang

lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh tiga orang sampel sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak. Sehingga dalam penelitian kualitatif, teknik snowball sampling cocok dengan teknik purposive sampling.

1.7.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan peneliti ikut terlibat langsung dengan informan atau turun lapangan secara langsung melihat keseharian dari informan. Peneliti akan melakukan beberapa tahapan untuk mengumpulkan data penelitian. penelitian kualitatif membicarakan informan dan pelaku, kata-kata dan tindakan informan dan pelaku itulah yang dijadikan sumber data untuk diamati atau diobservasi dan diminta informasinya melalui wawancara dan dokumentasi (Djaelani, 2013). Tahapan seperti observasi, wawancara, dokumentasi dan kajian literatur yang nantinya akan digunakan oleh peneliti saat melakukan pengambilan data.

a. Observasi

Observasi merupakan tindakan yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan mulai perilaku, kejadian atau kegiatan orang atau sekelompok orang yang diteliti (Djaelani, 2013). Setelah melakukan pengamatan, maka yang dilakukan peneliti selanjutnya mencatat hasil dari pengamatan agar bisa mengetahui keadaan yang sebenarnya. Catatan keseharian penelitian biasanya disebut fieldnote.

Observasi ini dilakukan agar tema yang dijadikan bahan penelitian sesuai dengan keadaan dan persoalan yang ada wilayah tersebut.

b. Wawancara

Wawancara yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan antara peneliti atau pewawancara dengan yang diwawancarai (Djaelani, 2013). Menurut Spradley (2006: 79) percakapan dapat dibedakan seperti percakapan diperkuliahan, wawancara pekerjaan, dan percakapan persahabatan, jadi wawancara mendalam seperti halnya percakapan persahabatan. Wawancara akan dilakukan kepada informan, khususnya informan kunci dengan tujuan untuk mencari jawaban yang sesuai dengan rumusan masalah.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan pada saat melakukan observasi dan wawancara. Dokumentasi ini akan berupa foto dan nantinya digunakan sebagai data penunjang penelitian. Dokumentasi foto ini juga bisa digunakan peneliti untuk mengingat kembali pada saat lupa akan data yang diperoleh. Dokumentasi ini juga digunakan untuk validasi kegiatan penelitian. Dokumentasi foto ini akan diambil saat wawancara antara saya dan informan. Dokumentasi tersebut juga atas dasar persetujuan dari informan, apabila informan tidak menyetujui maka tidak ada dokumentasi foto. Kemudian, dokumentasi foto juga

dilakukan di arean PT. Pei Hai sesuai dengan persetujuan kepala personalia.

d. Kajian literatur

Kajian literatur ini merupakan data tambahan yang diperoleh dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku yang sesuai dengan pembahasan dari tema penelitian. Sedangkan, data sekunder diperoleh dari SBSI dan personalia. Data sekunder ini biasanya digunakan untuk mengetahui lokasi penelitian. Data sekunder yang di dapat dari personalia seperti mengetahui jumlah tenaga kerja, luas PT. Pei Hai, sejarah berdirinya PT. Pei Ha, sub bidang apa saja yang ada di PT. Pei Hai, dan sebagainya.

1.7.4 Analisis Data

Setelah melakukan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kajian literatur maka selanjutnya yang akan peneliti lakukan, yaitu menganalisis data yang sudah dibuat. Data yang didapat tidak semuanya akan disertakan kedalam penelitian, pasti membutuhkan yang namanya seleksi agar data tersebut sesuai dengan tema penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan analisis data dari Miles dan Huberman (1992) dengan tiga sub proses yang saling berkaitan. Tiga proses dalam analisis data tersebut, antara lain :

a. Reduksi data

Proses reduksi data yaitu proses pemilihan data yang didapat di lapangan baik melalui observasi atau wawancara yang sesuai dengan

tema penelitian. Proses reduksi ini dapat dilakukan setelah peneliti melakukan pengumpulan data. Sehingga, reduksi data dapat membuang data yang tidak perlu dan dapat mempermudah penarikan kesimpulan.

b. Penyajian data

Proses ini dilakukan setelah reduksi data dengan mendeskripsikan dan menyusun hasil yang sudah didapat dan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.

c. Penarikan kesimpulan

Proses ini merupakan proses terakhir, di mana peneliti mengambil kesimpulan dari penelitiannya. Kesimpulan diperoleh dari proses reduksi dan penyajian data.

Hasil dari penelitian ini berupa data kualitatif, di mana membutuhkan pengolahan data seperti mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Data wawancara dan observasi selama penelitian ditulis di dalam catatan lapangan atau *field note*. Data dari *field note* tidak semua dipergunakan, tetapi hanya data yang sesuai dengan tema penelitian yaitu perjuangan buruh perempuan harian lepas dalam mendapatkan hak sebagai tenaga kerja perempuan di ranah industri. Proses tersebut dinamakan dengan reduksi data. Hasil pengumpulan data mengenai perjuangan buruh perempuan harian lepas dalam mendapatkan hak sebagai tenaga kerja perempuan di ranah industri akan diuraikan sesuai dengan konsep kerentanan dari Elisabeth Schroder-Butterfill. Konsep tersebut bertujuan untuk melihat resiko apa saja yang membuat buruh

perempuan harian lepas itu mendapatkan ancaman di ranah industri. sehingga buruh perempuan harian lepas harus tetap *survive* dengan menggunakan aset seperti jaringan sosial untuk bisa memperjuangkan haknya sebagai tenaga kerja perempuan. Sampai pada proses terakhir yaitu hasil yang akan diperoleh, baik mendapatkan hasil bagus, hasil biasa dan hasil buruk.

Penelitian yang akan saya lakukan pengumpulan datanya tidak hanya melalui observasi saja tetapi juga melalui dokumentasi foto. Dokumentasi foto digunakan saat peneliti lupa akan kejadian yang ada di data *field note*. Dengan dokumentasi foto peneliti lebih mudah mendiskripsikan kejadian saat itu. Foto yang akan digunakan tentunya sesuai dengan tema yang diteliti. Sehingga, hasil akhir saya akan mendapatkan kesimpulan mengenai perjuangan buruh perempuan harian lepas dalam mendapatkan hak sebagai tenaga kerja perempuan di ranah industri.

BAB II

KONDISI WILAYAH PT. PEI HAI INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA

Pada bab ini akan dibahas mengenai kondisi umum PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Disini akan dijabarkan mengenai sejarah berdirinya PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, letak geografis, kegiatan tenaga kerja perempuan, jenis status tenaga kerja sampai pada serikat buruh. Sebelum membahas mengenai kondisi umum PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, saya akan membahas terlebih dahulu kondisi umum Kabupaten Jombang. Perlu terlebih dahulu mengetahui kondisi Kabupaten Jombang, di mana sebagai tempat berdirinya PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

2.1 Letak Geografis Kabupaten Jombang

Kabupaten Jombang merupakan salah satu dari 38 Kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur. Kabupaten Jombang terletak pada koridor bagian tengah wilayah yang ada di Provinsi Jawa Timur. Secara geografis, Kabupaten Jombang terletak antara $7^{\circ} 20' 48,60''$ - $7^{\circ} 46' 41,26''$ Lintang Selatan serta $112^{\circ} 03' 46,57''$ - $112^{\circ} 27' 21,26''$ Bujur Timur. Luas wilayah Kabupaten Jombang yaitu 1.159,50 km, atau menempati sekitar 2,5% luas wilayah Provinsi Jawa Timur.

Kabupaten Jombang memiliki letak yang sangat strategis, karena terletak pada perlintasan jalur arteri primer yaitu Surabaya – Solo – Jakarta dan jalan kolektor primer Malang – Jombang – Babat. Selain menjadi perlintasan jalur arteri

Kabupaten Jombang juga dilintasi oleh jalan tol Trans Jawa yaitu Surabaya – Mojokerto – Kertosono. Letak geografis yang strategis memiliki keuntungan tersendiri bagi Kabupaten Jombang dalam perkembangan dan pertumbuhan daerah.

Secara administratif, Kabupaten Jombang terdiri dari 21 kecamatan yang meliputi 302 desa dan 4 kelurahan, serta 1.258 dusun. Batas wilayah administratif Kabupaten Jombang yaitu :

- Sebelah Utara, berbatasan dengan Kabupaten Lamongan dan Kabupaten Bojonegoro.
- Sebelah Timur, berbatasan dengan Kabupaten Mojokerto.
- Sebelah Selatan, berbatasan dengan Kabupaten Kediri dan Kabupaten Malang.
- Sebelah Barat, berbatasan dengan Kabupaten Nganjuk.

2.2 Ekonomi dan Industri Kabupaten Jombang

Ekonomi merupakan hal yang penting untuk berkembangnya suatu daerah. Ekonomi menjadi penentu kesejahteraan suatu wilayah atau daerah. Pentingnya suatu perekonomian membuat setiap daerah memanfaatkan sektor-sektor yang bisa meningkatkan perekonomian daerah. Setiap daerah memiliki sektor perekonomian yang berbeda, hal tersebut bisa dilihat salah satunya dari keadaan geografis suatu daerah atau wilayah seperti pada wilayah Kabupaten Jombang.

Kabupaten Jombang secara geografis merupakan dataran rendah, di mana 90% wilayahnya berada pada ketinggian kurang dari 500 meter dpl. Akan tetapi,

ada wilayah yang memiliki ketinggian lebih dari 500 meter dpl atau wilayah pegunungan seperti pada kawasan utara dan selatan Kabupaten Jombang. Setiap kawasan yang ada di Kabupaten Jombang memiliki sektor ekonomi yang berbeda-beda. Seperti pada kawasan tengah yang masyarakatnya mayoritas bekerja sebagai petani. Kawasan tengah merupakan kawasan yang memiliki irigasi sangat baik, sehingga banyak lahan yang digunakan untuk area persawahan sekitar 42%.

Lahan masyarakat banyak ditanami padi dan palawija seperti jagung, kacang kedelai, kacang hijau, ubi kayu dan kacang tanah. Tanaman padi, ubi kayu, jagung dan kacang kedelai menjadi komoditas unggulan Kabupaten Jombang di tingkat provinsi. Kemudian, di kawasan utara merupakan pusat buah-buahan seperti sirsak, mangga, nangka, pisang. Kawasan selatan tepatnya di Kecamatan Wonosalam juga termasuk sentral buah-buahan salah satunya yang paling terkenal yaitu Durian Bido. Sektor pertanian merupakan sektor yang paling besar menyumbang PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) Kabupaten Jombang sekitar 38,16%.

Sektor perdagangan merupakan sektor kedua yang paling banyak menyumbang PDRB Kabupaten Jombang. Keberhasilan di sektor pertanian membuat semakin meningkatnya angka perdagangan di Kabupaten Jombang. Selain perdagangan dari hasil pertanian juga dari hasil perkebunan. Hasil perkebunan yang sudah mencapai tingkat provinsi yaitu dari komoditas tanaman tebu. Tanaman tebu merupakan bahan mentah utama dari industri gula di Jombang. Di Kabupaten Jombang sendiri memiliki dua pabrik gula yang masih beroperasi sampai saat ini. Perkebunan tebu ini banyak ditanaman di dataran

rendah dan dataran tinggi Kabupaten Jombang. Selain itu, hasil perkebunan lain yang banyak diperdagangkan di tingkat regional yaitu komoditas unggulan serat karung, kelapa, kopi, kakao, jambu mete, randu, tembakau dan beberapa tanaman toga (lengkuas, kunyit, jahe, kencur, serai). Kemudian, untuk memasarkan hasil pertanian dan perkebunan di Kabupaten Jombang memiliki 17 pasar umum yang dikelola oleh Pemerintah Kabupaten dan 12 pasar hewan. Di Kota Jombang sendiri memiliki Pasar Legi Citra Niaga, Pasar Pon, Pasar Loak dan Pasar Burung. Pasar-pasar tersebut dapat mendistribusikan hasil pertanian dan perkebunan agar perekonomian di Kabupaten Jombang dapat berjalan dengan baik.

Sektor industri merupakan sektor ketiga terbesar yang berperan dalam pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang setelah pertanian dan perkebunan. Pesatnya pertumbuhan industri di Kabupaten Jombang tidak lepas dari faktor geografis yaitu letaknya yang strategis. Letaknya yang strategis dan bersebelahan dengan kawasan segitiga industri yaitu industri Surabaya – Mojokerto – Pasuruan. Selain letaknya yang strategis, kemudahan transportasi membuat banyak industri yang berdiri di Kabupaten Jombang.

Sektor industri saat ini menjadi fokus utama di Kabupaten Jombang, karena sektor pertanian dan perkebunan mengalami penurunan. Sektor pertanian mengalami penurunan karena pengalihan fungsi lahan menjadi perumahan, sehingga pemerintah Kabupaten Jombang melihat sektor lain yang bisa meningkatkan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang. Industri besar di Kabupaten Jombang yang pemasarannya sampai ke Luar Negeri yaitu PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, PT. Japfa Comfeed, PT. Usmany Indah, PT.

Cheil Jedang Indonesia, PT. Cheil Jedang Superfeed, dan sebagainya. Ada juga industri kecil yang merembah pasar luar negeri yaitu industri kerajinan manik-manik kaca dan industri kerajinan cor kuning. Kedua kerajinan tersebut merupakan kerajinan khas Kabupaten Jombang.

Pertumbuhan industri yang pesat di Kabupaten Jombang dan mendapat dukungan pula dari Pemkab Jombang menjadi keuntungan sendiri bagi masyarakat Jombang. Banyaknya industri yang berdiri otomatis membuka lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat. Lapangan pekerjaan tersebut juga akan mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Jombang. Adanya industri akan menyerap tenaga kerja baik itu berjenis kelamin perempuan atau laki-laki. Salah satu Industri manufaktur di Kabupaten Jombang yang menyerap tenaga kerja perempuan paling banyak yaitu PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

2.3 Kondisi Perusahaan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

2.3.1 Sejarah perusahaan

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yaitu memproduksi sepatu khususnya sepatu olahraga. Perusahaan ini merupakan perusahaan dengan Penanaman Modal Asing Murni (PMA Murni) sejak tanggal 10 Juli 1993. Perusahaan PT. Pei Hai menempati area tanah seluas 35.650 m² / 3.5 Ha. Pada awalnya perusahaan PT. Pei Hai Wiratama Indonesia bernama PT. Chevron dan menyewa tempat di PT. Maskah Perkasa. PT. Pei Hai menyewa tempat di PT. Maskah Perkasa selama 5

tahun dari tahun 1989-1994. Kemudian, pada tahun 1994 PT. Pei Hai mendirikan perusahaan sendiri berdasarkan surat keputusan Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Jombang Nomor : SK 32/IL/35.12/1994 tentang pemberian Ijin Lokasi untuk keperluan pembangunan pabrik sepatu olahraga dengan pemberian nama PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Alamat PT. Pei Hai saat ini yaitu di Jalan Raya Mojoagung KM. 71, Dusun Mojokuripan, Desa Jogoloyo, Kecamatan Sumobito, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.



Gambar 2. 1 Lokasi Depan dan Dalam PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

Sumber : Dokumentasi Pribadi

Jumlah karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia sebanyak 3.502 orang terhitung sejak bulan Februari 2019 dengan rincian jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berjenis kelamin perempuan sebanyak 3.138 orang dan laki-laki sebanyak 349 orang. Sedangkan, untuk Tenaga Kerja Asing (TKA) berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang dan laki-laki sebanyak 10 orang. Sehingga, terlihat bahwa total keseluruhan karyawan didominasi oleh perempuan.

Jumlah tenaga kerja di atas menunjukkan bahwa PT. Pei Hai lebih banyak mempekerjakan perempuan dibandingkan laki-laki. Perbandingan antara jumlah perempuan dan laki-laki tidak ada setengahnya dan jauh dari kata seimbang antara perempuan dan laki-laki. Alasan PT. Pei Hai lebih banyak mempekerjakan perempuan dibandingkan laki-laki yaitu perempuan lebih teliti, sabar dan detail dalam mengerjakan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. PT. Pei Hai yang bergerak dibidang manufaktur dengan membuat sepatu, menganggap perempuan lebih pantas untuk dipekerjakan. Pembuatan sepatu yang membutuhkan keterampilan menjahit, juga menjadi alasan perempuan lebih banyak bekerja di PT. Pei Hai. PT. Pei Hai memiliki keuntungan dengan banyak mempekerjakan perempuan. Keuntungan tersebut, seperti pekerja perempuan lebih telaten dan bisa mencapai target yang ditentukan perusahaan. kemudian, pekerja perempuan juga lebih penurut dengan perintah dari perusahaan, sehingga perusahaan lebih mudah dalam menerapkan kebijakan.

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia memiliki visi, misi dan tujuan untuk tetap konsisten dalam menjaga kualitas produksi. Isi dari visi, misi dan tujuan sebagai berikut :

➤ Visi

Menjadi perusahaan alas kaki yang terdepan dalam memberikan nilai, mutu produk dan layanan terbaik.

➤ Misi

- Menjadi perusahaan berskala Internasional pilihan utama *customer*.

- Memberikan produk alas kaki yang mempunyai nilai jual tinggi dan berkualitas.
- Mewujudkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkompoten, integritas dan inovaif.

➤ Tujuan

Untuk mencapai kesuksesan bisnis dalam jangka panjang.

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia memiliki struktur organisasi, di mana setiap komponen dan posisi yang ada di dalamnya saling berhubungan dan saling ketergantungan. Struktur organisasi di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dibuat untuk menjalankan perusahaan sesuai fungsi dan tugas setiap jabatan yang ada untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari perusahaan. Struktur Organisasi secara tegas membedakan tanggung jawab dan wewenang setiap anggotanya. Selain itu, dengan adanya struktur organisasi dapat mengetahui spesialisasi dari sebuah pekerjaan, saluran perintah, sampai pada penyampaian laporan. Struktur organisasi perusahaan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia akan dilampirkan. Disini akan dijelaskan mengenai tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisani :

1. Direktur Utama

Direktur utama PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yaitu Tan Bun Keat yang berasal dari Negara Taiwan. Tugas Direktur Tan yaitu :

- memimpin perusahaan secara keseluruhan dalam melaksanakan kebijakan umum perusahaan

- menyusun rencana jangka panjang perusahaan
- wakil dalam tanggung jawab hukum
- menganalisa perkembangan perusahaan

2. Gudang Bahan

Bagian gudang bahan dikepalai oleh Marwan. Bagian gudang bahan mengontrol bahan-bahan mentah yang dibeli dari luar negeri untuk digunakan sebagai bahan pembuat sepatu. PT. Pei Hai memiliki gudang khusus untuk menyimpan bahan-bahan dasar pembuatan sepatu.

3. PH 1

PH 1 dipimpin oleh Chang Hasui Pao, yang juga merupakan tenaga kerja asing dari negara Taiwan. Chang Hasui Pao bertanggung jawab atas operasional produksi sepatu di Line A sampai M.

4. PH 2

PH 2 dipimpin oleh Wang Shih Pin, merupakan tenaga kerja asing dari negara Taiwan. Wang Shih Pin bertanggung jawab atas jalannya proses produksi sepatu di Line F sampai H.

5. Outsole

Dikepalai oleh Sutanto. Bagian outsole menentukan dari mulai bentuk, jenis bahan, warna dan sebagainya yang sesuai dengan *merk brand* sepatu. Di mana setiap *merk brand* memiliki kriteria sepatu yang berbeda-beda.

6. Bordir

Penanggung jawab dari bagian bordir yaitu Xia Mei Ling. Xia Mei Ling merupakan tenaga kerja asing dari Taiwan. Tugas dari bagian bordir yaitu menentukan setiap bordir pada *brand* sepatu yang berbeda sesuai dengan sesuai dengan standar *brand* sepatu tersebut.

7. QA (Quality Assurance)

Penanggung jawab dari bagian QA yaitu Wang Shih Pin. Di dalam QA juga ada bagian Internal Audit, QC sepatu dan Lab Tes. Di mana bagian-bagian tersebut berhubungan langsung dengan QA. Tugas dari bagian QA sebagai berikut :

- Merencanakan dan menyusun serta menetapkan standar mutu sesuai yang dikehendaki customer.
- Mengawasi pelaksanaan quality control.
- Menerima dan melaksanakan laporan dalam pelaksanaan quality control dari setiap bagian produksi.
- Mengawasi setiap bagian produksi yang sedang berjalan dan mengevaluasi hasil kerja.
- Merencanakan dan menyusun serta menerapkan rencana produksi sesuai kebijakan yang telah ditetapkan.

8. Umum

Penanggung jawab dari bagian umum yaitu Dartik. Bagian tersebut bertanggung jawab atas masalah yang bersifat umum di perusahaan. di bagian umum tersebut berhubungan dengan HRD, Keamanan, Poliklinik, Kebersihan.

9. R&D (Research And Development)

Penanggung jawab dari bagian R&D yaitu Wang Chun Chen. Tugas dari R&D sebagai berikut :

- Membuat spesifikasi mengenai material swatch product yang diperlukan dan petunjuk produksi.
- Membuat produk contoh atau sample dan menyediakan cutting serta last.

10. PPIC (Production Planning and Inventory Control)

Bagian PPIC dipimpin oleh Sai Li Chu. Bagian tersebut memiliki tugas sebagai berikut :

- Merencanakan maupun mempersiapkan segala bahan-bahan, material, perlengkapan, dan mesin untuk proses produksi sepatu.
- Menyusun jadwal produksi dari setiap bagian produksi.
- Memonitor maupun membandingkan realisasi produksi dengan target produksi.
- Mengatur dan bertanggung jawab atas pembelian material bahan import.
- Meneliti dan menilai efisiensi maupun efektifitas penerapan sistem pengendalian internal.

11. Marketing

Bagian marketing berhubungan langsung atau berkorelasi dengan bagian Logistic dan Exim. Bagian Marketing memiliki tugas sebagai berikut :

- Memeriksa produk yang akan di ekspor.

- Merencanakan pertemuan dengan pembeli dan mencatat serta melaksanakan semua permintaan.

12. Keuangan

Penanggung jawab dari bagian keuangan yaitu Hsieh Hsueh Pu. Bagian keuangan membawahi atau mengawasi bagian Pay Roll, Pajak dan Akuntansi. Tugas dari bagian keuangan yaitu

- Merencanakan sumber dana perusahaan untuk jangka pendek dan jangka panjang.
- Mengatur penjualan dan pembayaran produk.
- Mengelola kas dengan mencatat seluruh biaya pengeluaran dan biaya pemasukkan keuangan perusahaan.
- Menyusun dan menganalisis laporan keuangan.

2.3.2 Situasi Sosial di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia memiliki dampak yang besar bagi pertumbuhan ekonomi Kabupaten Jombang dan banyak menyerap tenaga kerja dari Kabupaten Jombang. Selain memberikan dampak positif bagi Kabupaten Jombang secara umum, PT. Pei Hai juga memberikan dampak positif bagi masyarakat khususnya warga kelurahan Jogoloyo.

PT. Pei Hai yang berdiri dari tahun 1994 di Dusun Mojokuripan, Desa Jogoloyo memunculkan yang namanya pasar pei hai. Kemunculan pasar pei hai menunjukkan bahwa PT. Pei Hai memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar lingkungan PT. Pei Hai. PT. Pei Hai sendiri memang tidak menyediakan kantin di dalam perusahaan, sehingga semua tenaga kerja akan beristirahat di luar perusahaan untuk membeli makanan.

Pasar Pei Hai jam operasionalnya menyesuaikan aktivitas dari PT. Pei Hai. Ramainya pasar pei hai dimulai pada jam 06.00 pagi di mana waktunya tenaga kerja berangkat ke pabrik. Pada saat tenaga kerja berangkat ke pabrik, mereka ada yang tidak masuk pabrik terlebih dahulu tetapi berhenti di pasar pei hai. Biasanya tenaga kerja membeli nasi bungkus untuk di makan pada jam istirahat, kalau mereka tidak mau keluar membeli makanan di jam istirahat. Tenaga kerja PT. Pei Hai memiliki langganan tersendiri pada saat membeli makanan, sehingga mereka sudah kenal dengan penjual makanan. Kalau mereka membeli banyak makanan, pasti diberi diskon oleh penjual. Disini bisa dilihat relasi antara penjual dan tenaga kerja yang saling menguntungkan.

Pada saat jam istirahat pekerja yaitu jam 12.00 siang, pasar pei hai mulai ramai dan buka kembali. Banyak pekerja yang membeli makanan di tempat langganan masing-masing pekerja. Di pasar pei hai tidak hanya menjual makanan saja, tetapi menjual barang-barang kebutuhan perempuan seperti kerudung, tas, sandal atau alas kaki, baju dan sebagainya. Penjual sandal membuka dagangannya setiap jam aktif perusahaan, dimulai pada pagi, siang dan sore. Sandal memang banyak dibutuhkan tenaga kerja karena digunakan pada saat akan melaksanakan ibadah. Sedangkan untuk barang-barang seperti tas, baju, sepatu dan perlengkapan dapur tidak dijual setiap hari tetapi hanya dijual pada saat tanggal lima atau pada saat tenaga kerja menerima gaji. Disini dapat dilihat bahwa penjual yang ada di pasar pei hai sangat bisa mencari peluang untuk menambah pendapatan mereka. Sehingga keberadaan PT. Pei Hai ini tidak hanya bisa menyerap banyak tenaga kerja khususnya perempuan tetapi juga bisa menambah pendapatan masyarakat dan bisa membuka peluang bisnis bagi masyarakat yaitu dengan berjualan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja PT. Pei Hai.

Selanjutnya, selain bisa menambah pendapatan masyarakat, keberadaan PT. Pei Hai juga memiliki dampak yang besar bagi masyarakat kelurahan Jogoloyo. Masyarakat Jogoloyo banyak yang bekerja di PT. Pei Hai. Masyarakat yang wilayahnya masuk dalam kelurahan Jogoloyo akan lebih gampang diterima bekerja di PT. Pei Hai. Biasanya orang-orang manajemen menyebut mereka dengan sebutan “orang kelurahan”. Kalau warga Jogoloyo akan bekerja di PT. Pei Hai tinggal menunjukkan surat keterangan dari kelurahan, setelah itu akan langsung diterima oleh pihak manajemen PT. Pei Hai. Meskipun warga tersebut

pendidikan terakhir SMP (Sekolah Menengah Pertama) tetap saja akan diterima bekerja di PT. Pei Hai. Kepala personalia menjelaskan bahwa hal tersebut memang dilakukan perusahaan karena sudah ada perjanjian oleh pihak perusahaan dan masyarakat Jogoloyo yang memang tempat berdirinya PT. Pei Hai. Sehingga, PT. Pei Hai sangat menguntungkan bagi warga Jogoloyo khususnya untuk bisa bekerja di pabrik dengan mudah dan mendapat jaminan pasti diterima bekerja.

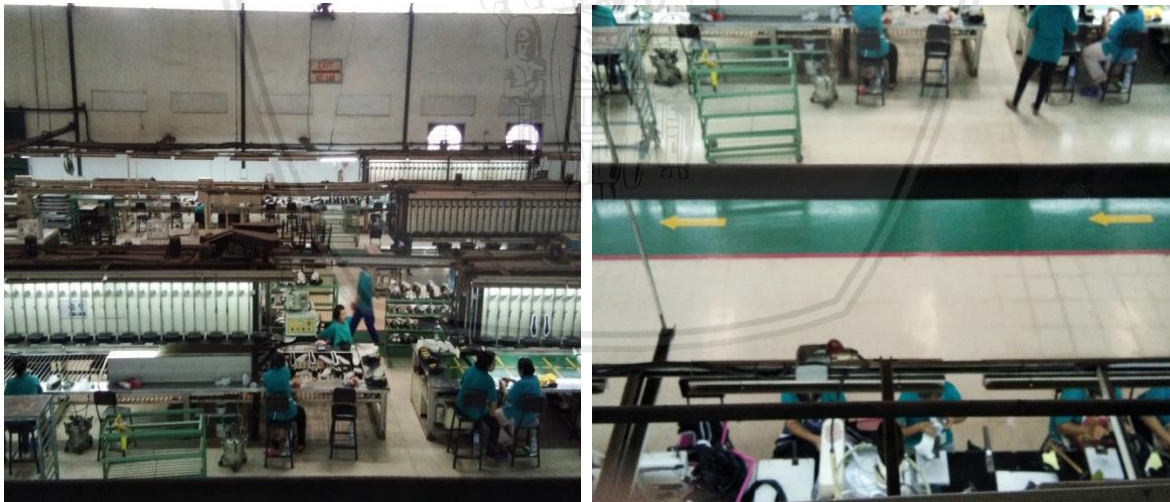
2.3.3 Produksi Sepatu PT. Pei Hai Internasional Wiratama

PT. Pei Hai memproduksi sepatu dengan standar kualitas Internasional. Semua hasil produksi di jual ke mancanegara. Negara tujuan ekspor dari PT. Pei Hai yaitu USA, Italia, Inggris, Hongkong, Korea Selatan, Jepang (Mayoritas negara Eropa). Jenis sepatu yang diproduksi oleh PT. Pei Hai seperti Geox, Trusardi, Crime, Armani Jeans, MOA, Emperio Armani, Coach, Colorado, Cruyff, Rifle, dan sebagainya. Perusahaan akan memproduksi sepatu sesuai dengan *Job Order*. Setiap jenis sepatu memiliki *Job Order* sendiri yang berasal dari perintah *buyer*. Kemudian, untuk bahan material yang digunakan dalam proses produksi sepatu semuanya import dari negara seperti Italia, Taiwan, India. Alasan perusahaan memilih untuk mengimpor bahan material dari luar negeri karena kualitasnya lebih bagus. Hal tersebut dilakukan perusahaan untuk menjaga kualitas produksi agar tetap sama dan tidak mengecewakan pembeli.

PT. Pei Hai mampu memproduksi sepatu sebanyak 10.000 pasang sepatu/hari dan memiliki target sebulan memproduksi 250.000 pasang sepatu. Dalam produksinya ada delapan line produksi yaitu line A, B, C, D, E, F, G, H dari Pei Hai satu, dua, dan tiga. Setiap line juga akan dibagi lagi menjadi tiga

seperti line A1, A2, A3. PT. Pei Hai ini memang memiliki tiga tempat produksi dalam satu lokasi dan biasanya disebut Pei Hai satu, dua, dan tiga.

Hasil produksi yang gagal atau tidak layak kirim, akan dimusnahkan kembali dengan cara digunting. Akan tetapi, kalau ada bagian sepatu yang masih bisa diperbaiki, maka perusahaan akan mencoba memperbaiki sepatu tersebut. Perusahaan tidak memperjual belikan produk yang gagal karena memang produksinya khusus dijual ke mancanegara. Kalau pun dijual ke Indonesia, produk yang gagal tersebut masih bisa dibilang layak untuk dibeli. Namun, lagi-lagi perusahaan sangat ketat dalam melindungi model dari sepatu yang diproduksinya agar tidak di contoh oleh perusahaan lain.



Gambar 2. 2 Tempat Produksi Sepatu

Sumber : Dokumentasi Pribadi

2.3.4 Kegiatan Tenaga Kerja Perempuan PT. Pei Hai Internasional

Wiratama Indonesia

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia menetapkan jam aktif bekerja selama 6 hari kerja dalam seminggu. Tenaga kerja melakukan jam kerjanya selama 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Hal tersebut sesuai dengan peraturan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 77 ayat 1. Dalam UU tersebut dijelaskan bahwa setiap perusahaan melaksanakan ketentuan jam kerja. pelaksanaan jam kerja diatur dalam 2 sistem, yaitu

- Perusahaan yang melaksanakan 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- Perusahaan yang melaksanakan 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Dua sistem yang mengatur jam kerja tersebut juga diberikan batasan untuk 40 jam kerja selama 1 minggu. Sehingga, ada pemotongan 2 jam pada 1 hari jam kerja. Pemotongan 2 jam kerja ini di PT. Pei Hai dilakukan pada hari sabtu. Apabila perusahaan melaksanakan jam kerja lebih dari 7 atau 8 jam dalam sehari, maka jam kerja yang dihitung termasuk jam kerja lembur. Berikut ini jadwal jam kerja tenaga kerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

Tabel 2. 1 Jadwal Kerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

No.	Hari	Jam Kerja	Keterangan
1.	Senin – Kamis	07.00 – 11.00	Kerja
		11.00 – 12.00	Istirahat
		12.00 – 15.00	Kerja
2.	Jum'at	07.00 – 11.30	Kerja
		11.30 – 12.30	Istirahat
		12.30 – 15.00	Kerja
3.	Sabtu	07.00 – 11.00	Kerja
		11.00 – 12.00	Istirahat
		12.00 – 13.00	Kerja

Sumber : PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, 2019

Tenaga kerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia diwajibkan untuk datang tepat waktu sesuai dengan jadwal jam kerja yang sudah ditentukan. Perusahaan tersebut juga memberlakukan denda atau teguran bagi pekerja yang datang terlambat. peberlakukan denda apabila pekerja telat lebih dari 5 menit.

Jadwal jam kerja pada Tabel 2.1 Berlaku apabila perusahaan sedang sepi atau produksi sepatu kurang. Sepinya produksi sepatu biasanya terjadi pada bulan Januari, Februari dan Maret. Sepinya produksi pada bulan-bulan tersebut disebabkan oleh beberapa alasan, seperti gaji tenaga kerja naik atau UMR (Upah Minimum Regional) naik secara otomatis setiap tahunnya, tidak adanya jadwal produksi dari *buyer*. Pada saat perusahaan mengalami pengurangan produksi, tenaga kerja yang tidak ada pekerjaan di perusahaan akan diliburkan sementara. Tenaga kerja yang diliburkan akan dipanggil kembali apabila tenaganya dibutuhkan oleh perusahaan. tenaga kerja yang tidak diliburkan biasanya pekerja yang memiliki peran penting dalam produksi sepatu.

Kegiatan tenaga kerja PT. Pei Hai setiap harinya harus datang sebelum jam 7. Seperti yang dijelaskan diatas bahwajam aktif perusahaan dimulai dari jam 7 pagi sampai jam 3 sore. Jam 7 pagi, pekerja pabrik harus sudah mulai bekerja dan alarm akan berbunyi setiap jam kerja dimulai. Sebelum jam 7 atau 15 menit sebelum jam kerja dimulai, pekerja harus sudah ada di dalam ruang produksi. Bagi pekerja yang target sepatunya masih banyak akan datang lebih awal untuk menyelesaikan target tersebut atau untuk mengejar target yang sudah ditentukan. Sehingga, sebelum jam aktif kerja dimulai para buruh sudah mulai bekerja memproduksi sepatu sesuai dengan model yang sudah ditentukan.

Sebelum jam 7, suasana pabrik sangat ramai dengan adanya satpam penjaga gerbang yang memulai mengarahkan pekerja pabrik untuk bergegas masuk ke area pabrik. Satpam akan mengecek semua pekerja yang akan masuk ke pabrik. Satpam akan melihat seragam yang dipakai perkerja sesuai dengan yang ditentukan pabrik atau tidak. PT. Pei Hai menentukan seragam yang dipakai pekerjanya. Baju warna hijau dari perusahaan dipakai pekerja selama berada di area pabrik dan harus memakai celana yang bukan berbahan kaos. Kemudian, menggunakan hijab warna hitam dan putih bagi pekerja yang menggunakan hijab. Perusahaan juga menentukan kapan menggunakan hijab warna putih dan hitam. Hijab warna putih akan digunakan pada hari senin – rabu dan hijab warna hitam digunakan pada hari Kamis – Jumat. Khusus hari Sabtu pekerja memakai baju bebas. Kalau seragam pekerja tidak sesuai dengan peraturan pabrik, maka pekerja tersebut akan mendapat teguran dari satpam. Hal tersebut dilakukan karena perusahaan menuntut pekerjanya harus disiplin.



Gambar 2. 3 Aktivitas Pagi Hari Pekerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia

Sumber : Dokumentasi Pribadi

Pada jam 11.00 – 12.00 pekerja produksi dan pekerja kantor akan berhenti melakukan pekerjaannya atau beristirahat sesuai dengan jadwal perusahaan pada Tabel 1. Pada jam istirahat pekerja boleh keluar dari pabrik. Biasanya pekerja pabrik ada yang beristirahat di Pasar untuk membeli makan dan ada juga yang pulang ke rumah atau ke kosan. Pekerja yang rumahnya atau kosnya dekat pabrik, akan memilih pulang untuk memaksimalkan waktu istirahatnya. Mereka pulang ke rumah untuk menemui anak dan suaminya bagi pekerja yang sudah berkeluarga. Mereka pulang ke kos untuk tidur sejenak sebelum pekerjaan selanjutnya di mulai. Kalau pekerja yang rumahnya jauh atau tidak tinggal di kos, mereka lebih memilih untuk membeli makanan di pasar dekat pabrik atau membawa bekal sendiri. pekerja yang membawa bekal sendiri biasanya

beristirahat di pabrik tepatnya di dekat Gudang Jadi. Mereka membawa bekal sendiri karena waktu istirahat yang hanya satu jam menurut mereka tidak cukup untuk mengantri makanan dan buat shalat. Mereka menghabiskan waktu istirahat dengan mengobrol dan bercanda dengan temannya. Terkadang mereka juga akan tidur sejenak setelah melakukan shalat di Musholah.

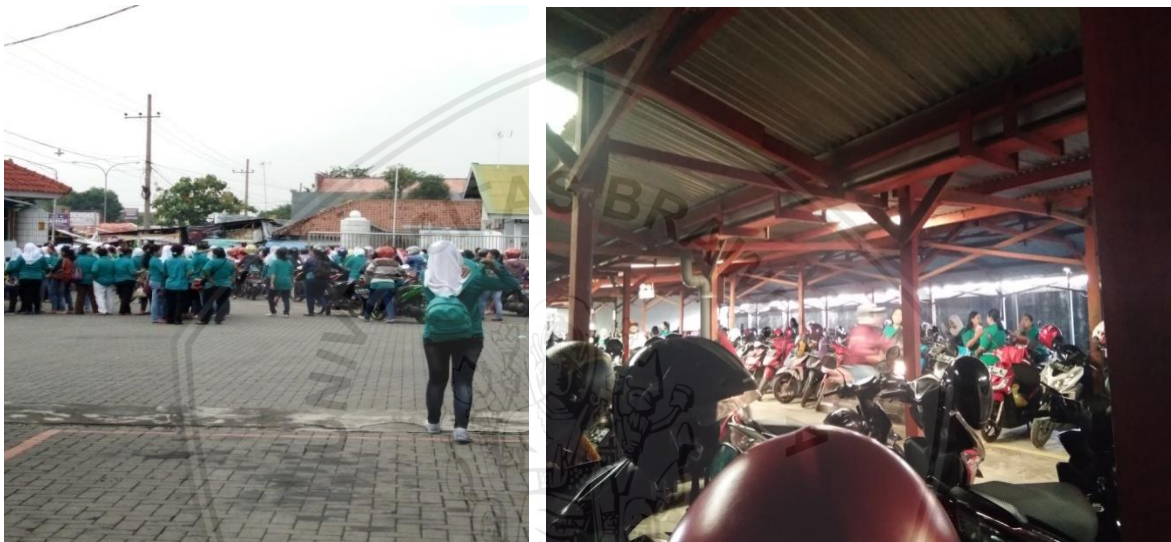


Gambar 2. 4 Tempat Istirahat di Depan Gudang Jadi dan di Pasar

Sumber : Dokumentasi Pribadi

Setelah jam istirahat berakhir atau tepat jam 12.00, semua pekerja akan masuk kembali ke pabrik untuk melaukan pekerjaan yang tadi tertunda. Pekerjaan tersebut akan berakhir pada jam 3 sore dan semua pekerja akan diperbolehkan pulang. Saat pekerja akan keluar dari pabrik, pekerja akan diperiksa terlebih dahulu oleh satpam dan absensi di *figerprint*. Di dalam pabrik terdapat banyak sekali satpam yang menjaga setiap ruangan. Satpam yang bertugas tidak hanya satpam laki-laki, tetapi satpam perempuan ikut mengamankan lingkungan pabrik. Satpam perempuan kebanyakan menjaga area dalam pabrik, khususnya mengecek pekerja saat jam masuk dan pulang. Satpam perempuan dibutuhkan oleh

perusahaan karena kebanyakan pekerja yaitu perempuan. Di mana cara mengeceknya yaitu meraba tubuh pekerja baik pekerja perempuan atau laki-laki. Hal tersebut dilakukan, agar tidak terjadi timbulnya kecurigaan perusahaan terhadap pekerja. Apalagi kalau berhubungan dengan hasil produksi yang memang harus benar-benar dijaga kerahasiaannya.



Gambar 2. 5 Aktivitas Pulang Kerja

Sumber : Dokumentasi Pribadi

2.3.5 Jenis Status Tenaga Kerja Perempuan PT. Pei Hai Internasional

Wiratama Indonesia

Pengertian tenaga kerja dijelaskan dalam Menurut UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, pasal 1 ayat 3). Tenaga kerja di dalam

perusahaan memiliki jenis atau status yang berbeda, tergantung dari perjanjian hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja.

Perusahaan pada umumnya tidak secara langsung mempekerjakan pekerja barunya menjadi pekerja tetap, tetapi akan tahapan yang harus dilakukan oleh karyawan baru. Pekerja baru akan menjalani masa training selama 1 (satu) sampai 2 (dua) bulan, setelah itu statusnya akan meningkat menjadi pekerja kontrak selama enam bulan atau satu tahun, selanjutnya akan menjadi pekerja tetap. Akan tetapi, ada juga perusahaan yang hanya mempekerjakan pekerja kontrak tanpa mengangkatnya menjadi pekerja tetap. Hal tersebut biasanya dilakukan oleh perusahaan yang menerapkan sistem *outsourcing*, jadi perusahaan fokus mencari sumber daya manusia dan mempekerjakan mereka apabila ada permintaan dari perusahaan yang merupakan kliennya.

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia merupakan perusahaan yang juga menerapkan sistem *outsourcing*, di mana tenaga kerja dari PT. Pei Hai yang ada di Jombang akan dipekerjakan ke cabang-cabang PT. Pei Hai yang lain. Sehingga, ada tiga status tenaga kerja yang ada di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yaitu Tenaga Kerja Tetap, Tenaga Kerja Kontrak, dan Tenaga Kerja Harian Lepas. Jumlah tenaga kerja tersebut per Februari 2019 yaitu Tenaga Kerja Tetap 853 orang, Tenaga Kerja Kontrak 1.115 orang dan Tenaga Kerja Harian Lepas 1.534 orang. Disini terlihat bahwa PT. Pei Hai lebih banyak mempekerjakan pekerja kontrak dan pekerja harian lepas tanpa diangkat menjadi pekerja tetap.

PT. Pei Hai menganggap Pekerja Tetap yaitu orang-orang yang bekerja dari awal perusahaan tersebut berdiri. Jadi, pekerja tetap kebanyakan orang-orang yang sudah lanjut usia. Sekarang ini, perusahaan tersebut memperbanyak pekerja harian lepas dibandingkan pekerja kontrak. Pekerja kontrak lebih banyak dipekerjakan di bidang manajemen kantor, sedangkan untuk pekerja bidang produksi lebih banyak sebagai pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas bidang produksi juga ada sebagai pekerja kontrak tetapi rata-rata memiliki jabatan tertentu, misalnya Kepala Bagian line atau Mandor.

Jabatan yang diberikan perusahaan kepada pekerja bagian produksi, yaitu sebagai Kepala Bagian dan Mandor. Di bagian produksi jabatan tersebut dapat dilihat melalui baju yang dikenakan oleh pekerja. Pekerja bagian produksi yang memiliki jabatan tertentu merupakan tenaga kerja kontrak. Pekerja kontrak yang memiliki jabatan sebagai Mandor, memakai baju berwarna merah. Pekerja kontrak yang memiliki jabatan sebagai Kepala Bagian Line memakai baju berwarna biru muda. Kemudian, pekerja kontrak yang bekerja di bagian manajemen kantor, memakai baju berwarna merah maroon di hari senin sampai jumat dan baju batik di hari sabtu. Khusus untuk kepala bagian disetiap bidang, memakai baju berwarna biru muda dihari senin sampai jumat dan baju batik di hari sabtu. Selanjutnya, untuk buruh harian lepas atau buruh tetap akan memakai baju berwarna hijau. Disini dapat dilihat bahwa ada klasifikasi jenis status pekerja menurut warna baju yang dipakai dan juga bisa diketahui jenis jabatan yang mereka peroleh.

Pekerja bagian produksi yang akan diangkat sebagai pekerja kontrak, harus terlebih dahulu memiliki jabatan tertentu. Untuk mendapatkan jabatan sebagai mandor atau kepala bagian line harus memenuhi kriteria yang ditentukan perusahaan. Perusahaan memiliki kriteria untuk jabatan mandor yaitu harus tegas, berani membela diri kalau merasa benar, tidak mau langsung menerima disalahkan tetapi mencari sumber permasalahan, berani menegur pekerja yang salah, mengerti peraturan perusahaan. Kemudian, untuk jabatan sebagai Kepala Bagian Line memiliki kriteria yaitu tegas, mengerti semua peraturan perusahaan, menguasai semua bagian kerja, mengerti standar produksi setiap *brand* sepatu, bisa memimpin bawahan sesuai peraturan perusahaan. Sehingga, pada saat pengangkatan buruh harian lepas menjadi pekerja kontrak, pasti buruh tersebut pernah melakukan kesalahan di perusahaan. Akan tetapi, permasalahan yang dialami tidak sampai fatal. Pemberian dan pengangkatan jabatan pada buruh harian lepas ke buruh kontrak, dilakukan oleh Kepala Bagian K3. Bagian K3 ini merupakan bagian yang mengayomi semua pekerja produksi dengan turun langsung melihat keadaan semua pekerja. Kepala Bagian K3 ini merupakan jabatan tertinggi dari semua jabatan yang ada di bagian produksi.

Proses hubungan kerja pada saat tenaga kerja akan dipekerjakan di perusahaan, pekerja harian lepas dan pekerja kontrak sama-sama menandatangani berkas kontrak kerja. Setiap dua tahun sekali pekerja kontrak dan pekerja harian lepas mengurus berkas perpanjangan kontrak kerja. Sehingga hal tersebut membuat bingung pekerja harian lepas. Kemudian, ada tiga informan pada saat saya menyebut mereka sebagai pekerja kontra, mereka menolak dan mengatakan

bahwa mereka buka pekerja kontrak tetapi pekerja harian lepas. Beda halnya dengan tujuh informan saya yang dari awal mengatakan bahwa mereka pekerja kontrak. Selanjutnya, pada saat saya mengatakan pekerja harian lepas di tujuh informan saya, mereka secara spontan terkejut. Mereka mengatakan bahwa perusahaan melarang mereka mengatakan ke orang lain sebagai pekerja kontrak, tapi harus berkata bahwa mereka pekerja kontrak. Disini dapat dilihat bahwa ada ketidakjelasan status dari pekerja harian lepas. Pada saat diterima bekerja, mereka diproses atau menandatangani kontrak seperti halnya pekerja kontrak. Akan tetapi, setelah mereka bekerja status mereka berubah menjadi pekerja harian lepas. Sehingga, disini tenaga kerja yang paling besar mendapat kerentanan atau risiko yaitu pekerja harian lepas.

2.3.6 Serikat Buruh

Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatur dalam Undang-Undang No.21 Tahun 2000. Serikat Buruh/Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Ada beberapa pengertian serikat buruh dalam UU No 21 Tahun 2000 berdasarkan tempat dibentuknya organisasi tersebut. Pasal 1 ayat 2 menjelaskan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan. Pasal 1 ayat 3 menjelaskan serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat

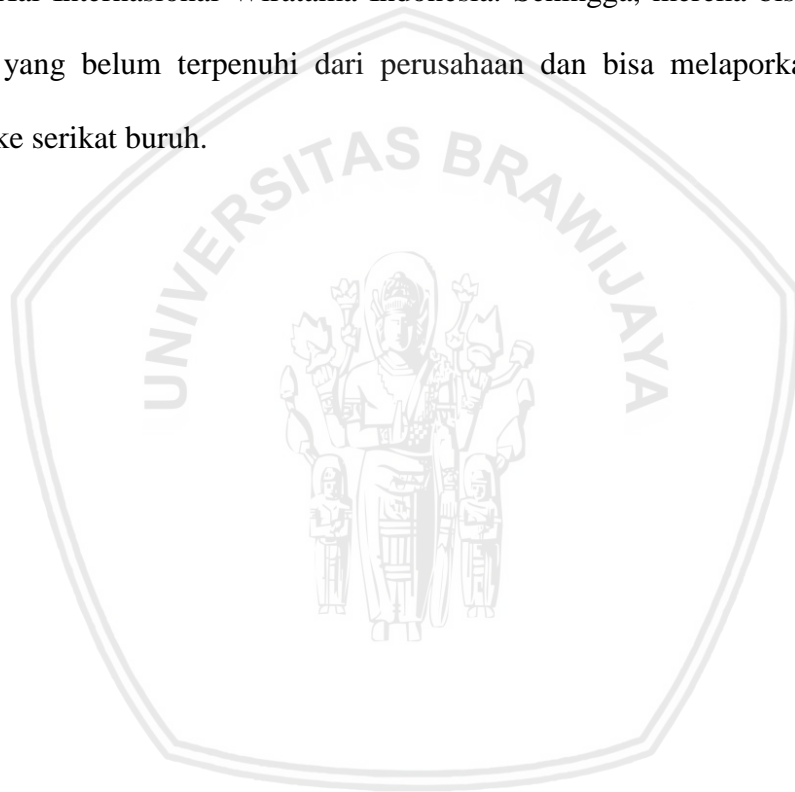
pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/serikat yang tidak bekerja di perusahaan.

Serikat buruh dibentuk atas kehendak buruh itu sendiri secara bebas tanpa adanya tekanan atau campur tangan dari perusahaan dan pihak lainnya. Ketua serikat buruh, pengurus dan anggota tidak boleh berasal dari orang-orang manajemen perusahaan atau pekerja dibagian manajemen kantor. Serikat dibentuk dari pekerja/buruh, oleh pekerja/buruh dan untuk pekerja/buruh di perusahaan. Seuai dengan salah satu peran dan fungsi serikat buruh yaitu melindungi anggota dari kehilangan pekerjaan dan permasalahan lainnya, baik permasalahan internal atau eksternal.

Serikat kerja di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia ada dua yang terbesar yaitu SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dan SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia). Akan tetapi, yang paling aktif dan banyak anggotanya yaitu SBSI. Sebenarnya, banyak juga serikat kecil modelnya seperti partai-partai kecil, tetapi tetap saja serikat besar yang bisa menyelesaikan masalah tenaga kerja dan bisa bernegosiasi dengan perusahaan. serikat-serikat kecil tersebut juga terhubung dengan serikat besar, dengan tujuan untuk melihat isu yang akan diangkat. Serikat kecil juga sebagai pendengar tuntutan pekerja yang nanti akan disampaikan keserikat besar.

Pekerja baru yang bekerja di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia akan dibebaskan untuk memilih masuk dalam anggota serikat yang ada di perusahaan. serikat buruh juga harus terbuka untuk menerima anggota baru

tanpa melihat agama, suku, aliran politik dan sebagainya. Setelah pekerja memilih serikat yang akan menanggung dia selama bekerja di PT. Pei Hai, selanjutnya serikat tersebut akan memberikan blanko pernyataan sebagai anggota serikat dan diberikan kartu anggota. Pekerja harus menyadari bahwa serikat buruh adalah hak yang melekat pada diri mereka selama mereka masih berstatus sebagai pekerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Sehingga, mereka bisa menuntut hak-hak yang belum terpenuhi dari perusahaan dan bisa melaporkan tuntutan tersebut ke serikat buruh.



BAB III

SKETSA KEHIDUPAN BURUH PEREMPUAN HARIAN LEPAS PT. PEI HAI INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kehidupan buruh perempuan harian lepas yang ada di PT. Pei Hai Wiratama Internasional Wiratama Indonesia. kehidupan buruh perempuan harian lepas ini bisa dilihat dari resiko-resiko yang dihadapi selama berada di lingkungan tempat kerja. Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa buruh harian lepas berbeda dengan jenis pekerja lain. Buruh tetap haknya sangat dilindungi oleh perusahaan karena mereka bekerja dari perusahaan mulai berdiri. Kemudian, buruh kontrak merupakan buruh yang bekerja di manajemen perusahaan dan hak-haknya diberikan oleh perusahaan sesuai dengan undang-undang. Sedangkan buruh harian lepas merupakan pekerja yang kurang mendapatkan hak yang sesuai dengan undang-undang dan posisinya sangat berisiko karena mereka hanya dianggap sebagai pekerja lepas yang tenaganya dibutuhkan kalau perusahaan membutuhkan, kalau perusahaan tidak membutuhkan mereka akan diliburkan.

Selain membahas kehidupan buruh perempuan harian lepas, juga akan dijelaskan mengenai jaminan sosial apa saja yang diberikan perusahaan untuk buruh perempuan harian lepas. Mengingat banyak resiko yang dihadapi oleh buruh perempuan harian lepas. Selanjutnya, juga akan dijelaskan mengenai peran federasi, permasalahan yang pernah ditangani oleh federasi, solusi yang dibuat

federasi dan perusahaan, hak-hak tenaga kerja yang sudah terpenuhi.

Penjelasan tersebut antara lain :

3.1 Resiko Buruh Perempuan Harian Lepas

Tenaga kerja perempuan memiliki berbagai macam resiko saat berada di tempat kerja. Seperti yang dialami oleh tenaga kerja yang bekerja di perusahaan sepatu yang di miliki PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Resiko yang dialami tenaga kerja seperti resiko kesehatan, keselamatan bahkan resiko kehidupan sosial mereka. Resiko yang dialami pekerja akan diminimalisir dengan dibentuknya bidang K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja). disini akan dijelaskan sub bab mengenai resiko-resiko tenaga kerja perempuan di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

3.1.1 Resiko Kesehatan Buruh Perempuan Harian Lepas

Tingginya waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja dan ditambah dengan ketatnya peraturan perusahaan membuat pekerja pabrik mengalami berbagai macam masalah kesehatan. Masalah kesehatan yang dialami tenaga kerja perempuan sebagai berikut :

Stres atau Gangguan Kesehatan Mental. Stres sering dialami buruh pabrik karena berbagai macam faktor. Buruh pabrik sepatu PT. Pei Hai Internasional Wiratama mengalami stres kerja karena tekanan yang diberikan perusahaan seperti mengejar target. Tekanan dari perusahaan menjadi faktor yang paling banyak dikeluhkan atau diutarakan oleh buruh pabrik. Salah satunya informan

yang bernama Rindu² (27 tahun) mengatakan bahwa target yang diberikan perusahaan membuat dia sering emosional baik ditempat kerja atau di rumah. Hal tersebut akan menciptakan lingkungan yang tidak sehat baik ditempat kerja atau di rumah. Faktor lain yang membuat buruh pabrik stres yaitu pekerjaan yang monoton. Pekerjaan yang monoton membuat buruh pabrik merasa jenuh, karena bertahun-tahun mereka mempekerjakan pekerjaan yang sama tanpa mereka direkomendasikan ke jabatan yang lebih tinggi. Selanjutnya, muncul perasaan takut kehilangan pekerjaan. Buruh pabrik merasa bahwa mencari pekerjaan itu sulit, sehingga mereka meminimalisir kesalahan agar perusahaan tidak mengeluarkan mereka dari pabrik. Kemudian, buruh pabrik tidak memiliki wewenang dan kuasa untuk membuat keputusan sendiri. Buruh pabrik hanya bertugas melakukan apa yang diperintahkan oleh perusahaan, sehingga mereka tidak memiliki kendali atas dirinya. Semua yang dilakukan harus sesuai peraturan perusahaan.

Gangguan Tidur. Buruh pabrik juga mengalami gangguan tidur pada saat jam lebur di berlakukan. PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia memberlakukan dua shift yaitu shift I jam 07.00 – 15.00 WIB dan shift II jam 15.00 – 23.00 WIB. Buruh pabrik yang mendapatkan shift II akan kesusahan mengatur jam tidur. Pada saat tubuh membutuhkan waktu istirahat karena hari sudah gelap dan waktunya jam tidur tetapi tubuh dipaksa untuk melakukan aktivitas yang berat. Jika melawan arus rutinitas jam tidur, maka efeknya bisa perubahan mood, tubuh akan cepat merasa lelah, dan penurunan daya ingat.

² Nama samaran

Selanjutnya, apabila perusahaan mengembalikan jam kerja seperti biasanya maka tubuh tidak dapat berubah dengan cepat. Bisa saja pada saat jam kerja buruh pabrik tidak bisa tidur, karena belum terbiasanya dengan jam kerja normal. Akibatnya, buruh pabrik akan kelelahan dipaksa berkerja dan berisiko pada keselamatan kerja.

Gangguan Pendengaran. Suasana pabrik yang berisik akan membuat telinga sakit kalau belum terbiasa. Hal tersebut juga dirasakan oleh buruh pabrik sepatu PT. Pei Hai Wiratama Indonesia. pabrik sepatu yang membutuhkan mesin canggih untuk memaksimalkan produksi, pasti akan mengeluarkan suara yang keras. Suara mesin-mesin tersebut membuat pendengaran buruh pabrik terganggu. Banyak informan saya yang mengeluhkan pada saat awal bekerja telinga mereka merasa sakit karena berisiknya suara mesin pabrik. Akan tetapi, pada saat sudah lama bekerja rasa sakit itu hilang karena sudah terbiasa. Tetapi muncul masalah lain yaitu mereka terbiasa berbicara dengan suara kencang karena pendengarannya kurang jelas.

Sakit Punggung. Buruh pekerja khususnya bagian jahit mengeluhkan sering sakit punggung selama bekerja. Hal tersebut dikarenakan buruh pekerja harus duduk selama kurang lebih 7 jam kerja dengan 1 jam istirahat. Selama bekerja khususnya di bagian jahit, buruh diharuskan teliti menjahit sepatu sesuai dengan model yang sudah ditentukan. Kemudian, dibagian jahit setiap buruh diberi target 30 pasang sepatu dalam 1 jam. Target tersebut membuat buruh tidak

lagi memperdulikan keadaan tubuhnya. Ada salah satu buruh bernama Mayang³ (30 tahun) yang mengatakan bahwa "*target yang diberikan perusahaan sampai aku tidak bisa minum atau ke kamar mandi*". Buruh kerja biasanya merasa sakit punggung setelah berada di rumah pada saat mereka beristirahat.

Anemia. Buruh perempuan sering mengalami anemia dibandingkan dengan buruh laki-laki. Perempuan yang setiap bulannya mengalami siklus menstruasi membuat perempuan sering mengalami anemia. Pada saat menstruasi, darah yang keluar cukup banyak dan dibarengi dengan pekerjaan berat penuh tekanan, makan-makanan kurang bergizi, waktu istirahat yang kurang. Buruh perempuan juga rentan mengalami kelelahan, karena beban pekerjaan yang ditanggung. Baik pekerjaan di pabrik atau pekerjaan rumah. Padahal tubuh membutuhkan istirahat yang cukup dan menyuplai makanan yang sehat. Penyakit anemia ini akan sering dialami apabila buruh perempuan banyak melakukan kerja lembur.

TBC. Penyakit yang paling parah diderita oleh buruh pabrik. Buruh pabrik menderita penyakit TBC akibat tidak memakai masker hidung. Perusahaan bidang K3 sudah menganjurkan dan menyediakan masker untuk melindungi hidung dari terpaan bahan kimia. Semua buruh pabrik dianjurkan memakai masker, tetapi banyak juga buruh yang tidak memakai masker. Apalagi diperparah dengan lingkungan pabrik yang pengap dan sirkulasi udara yang kurang. Salah satu informan yang bernama Rida⁴ (26 tahun) memberikan alasan "*aku nggak makai*

³ Nama samaran

⁴ Nama samaran

masker karena nggak terbiasa dan sulit untuk bernafas". Dia mengetahui akibat dari tidak memakai masker, tetapi demi kenyamanan selama bekerja dia memutuskan tidak memakai masker. Perusahaan tidak memiliki toleransi bagi buruh yang menderita penyakit TBC yang parah. Perusahaan akan mengeluarkan buruh tersebut dengan alasan agar pekerja lain tidak terlutar. Bagi pekerja yang masih mengalami gejala TBC seperti batuk-batuk, perusahaan masih memperbolehkan pekerja tersebut bekerja dengan cacatan harus rutin berobat.

3.1.2 Resiko Keselamatan Kerja Buruh Perempuan Harian Lepas

Keselamatan kerja sangat penting bagi pekerja khususnya pekerja yang bekerja dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Dalam bidang K3, perusahaan sudah mengatur cara agar pekerja tidak mengalami kecelakaan kerja. Keselamatan kerja ini juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003. Meskipun, keselamatan kerja ini sudah diatur dalam bidang K3 tetapi kecelakaan kerja itu tetap terjadi pada pekerja. Disini akan dibahas resiko keselamatan kerja di pabrik sepatu PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia :

Pekerja harian lepas khususnya dibagian jahit lebih sering mengalami risiko kecelakaan kerja. Pekerja bagian jahit sering mengalami tangannya kejahit. PT. Pei Hai memiliki dua jenis mesin jahit, yaitu mesin jahit otomatis dan semi otomatis. Mesin jahit otomatis, pekerja hanya mengoperasikan mesin sesuai dengan pola yang sudah ditentukan. Mesin tersebut minim mengakibatkan kecelakaan kerja. Sedangkan, mesin jahit semi otomatis, pekerja harus hati-hati karena masih membutuhkan ketelitiandan bisa saja tangan pekerja terluka akibat

terburu-buru mengejar target. Kalau tangan mereka terluka akibat terkena mesin jahit, biasanya mereka dibawa ke poliklinik perusahaan untuk mendapatkan pengobatan. Untuk menghindari tangan terkena mesin jahit, pekerja melindungi diri dengan tetap berhati-hati saat menjahit sepatu, beristirahat sejenak kalau badan sudah lelah, tetap teliti saat membentuk pola sepatu sesuai dengan model agar tangan tetap aman.

Terkena Gunting/Cutter. Di mesin jahit memang ada tempat sendiri untuk meletakkan peralatan pendukung, seperti gunting dan cutter. Akan tetapi, pada saat digunakan gunting dan cutter akan dikeluarkan dari laci dan diletakkan diatas meja jahit. Pada saat terburu-buru gunting atau cutter yang diletakkan diatas mesin jahit akan jatuh mengenai paha atau tangan pekerja. pekerja juga sering meletakkan guting di paha mereka saat menjahit, dengan alasan lebih dekat saat mengambil dari pada diletakkan di laci. Maka dari itu, sebaiknya pekerja tidak meletakkan gunting atau cutter diatas meja mesin atau dipangkuan saat menjahit. Gunting atau cutter sebaiknya diletakkan di laci atau diletakkan di kantong alat yang sudah tersedia di mesin.



Gambar 3. 1 Pekerja Bagian Jahit

Sumber : Dokumentasi Pribadi

3.1.3 Resiko Kehidupan Sosial Ekonomi Buruh Perempuan Harian Lepas

Buruh pabrik kehidupannya memang memiliki banyak risiko, dari yang risiko kesehatan sampai keselamatan dalam bekerja. Selain risiko yang ada di lingkungan kerja, risiko yang dihadapi buruh pabrik khususnya buruh perempuan yaitu kehidupan sosial. Kehidupan sosial mereka akan sangat terbatas, karena waktu yang mereka miliki habis di lingkungan kerja. Selepas mereka bekerja, akan di fokuskan untuk mengurus keluarga bagi pekerja yang sudah berkeluarga.

Aktifitas keseharian buruh pabrik perempuan dimulai pada pukul 05.00 WIB. Mereka mulai memasak dan menyiapkan sarapan pagi buat suami dan anak. Masakan yang dibuat untuk makan keluarga sampai siang atau sampai perempuan buruh pabrik ini pulang ke rumah. Setelah selesai masak, mereka menyiapkan keperluan anak-anak mereka, sebelum ditinggal pergi ke pabrik. Kemudian, pada pukul 06.30 WIB mereka berangkat kerja. buruh perempuan

yang memiliki anak berumur kurang dari 5 tahun, akan dititipkan ke orangtua mereka atau saudara mereka. Seperti halnya Reni (24 tahun)⁵ yang memiliki anak berusia 1 tahun. Reni mengatakan *“kalau saya dan suami bekerja, anak saya titipkan ke sepupuh saya, karena kalau saya titipkan ke orangtua saya mereka juga bekerja dan pulang jam 9. Nanti kalau orangtua saya pulang kerja, anak saya dijagain sama orangtua saya”*. Dalam ungkapan tersebut, menjelaskan bahwa mereka sangat tergantung dengan bantuan orang lain khususnya orangtua atau saudara mereka. Hal ini juga diungkapkan oleh Leli⁶ (32 tahun) berkata *“anak saya kelas 6 SD, jadi pas pulang sekolah dia di rumah kalau bapaknya pulang kerja dan terkadang di rumah Budhenya”*. Perempuan buruh pabrik ini menyerahkan separuh tugas sebagai seorang ibu ke saudaralah mereka. Mereka menyadari bahwa tugas seorang istri dan ibu tidak bisa mereka lakukan sepenuhnya.

Buruh perempuan ini akan pulang ke rumah pukul 3 sore. Setelah sampai di rumah, aktifitas yang dilakukan yaitu mengurus keluarga. Mereka akan kembali memasak untuk makan malam dan membereskan pekerjaan rumah yang belum terselesaikan. Disini meskipun perempuan sudah bisa masuk ke ruang publik, tetapi pada saat kembali ke rumah mereka tetap bertanggung jawab atas pekerjaan rumah atau ruang domestik. Sehingga, buruh perempuan ini memiliki dua tanggung jawab yang harus dikerjakan atau biasanya disebut sebagai peran ganda perempuan.

⁵ Nama samaran

⁶ Nama samaran

Perempuan buruh pabrik di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia memutuskan untuk bekerja karena ekonomi keluarga yang kurang. Dari sepuluh informan memberikan alasan yang sama yaitu kekurangan ekonomi keluarga membuat perempuan juga ikut mencari penghasilan. Penghasilan suami mereka dirasa tidak mencukupi kebutuhan keluarga. Apalagi kebutuhan pokok semakin mahal dan kebutuhan anak juga mulai banyak. Kebanyakan suami mereka tidak memiliki pekerjaan tetap dan gaji tidak tentu. Ada juga suami yang tidak bekerja, sehingga istri yang harus mencari nafkah untuk kehidupan keluarga.

Kehidupan sosial di masyarakat buruh perempuan akan terganggu atau bisa dibilang kerentanan sosial. Kerentanan sosial ini terjadi karena kebanyakan aktifitas dilakukan di tempat kerja, sehingga buruh perempuan kurang mengikuti kegiatan di lingkungan tempat tinggal mereka. Pada saat jam pulang kerja yaitu jam 3 sore, buruh perempuan dalam keadaan lelah dan butuh istirahat. Belum lagi mereka mengerjakan pekerjaan rumah yang menjadi beban kedua setelah bekerja. Sehingga, mereka tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi dengan masyarakat sekitar. Apalagi kalau jam lebur diberlakukan, mereka bahkan kurang berkomunikasi dengan keluarga. Hal tersebut terjadi karena pada saat pulang anak dan suami mereka sudah pada tidur. Seperti salah satu informan yang bernama Endang⁷ (24 tahun) mengatakan “*saya tidak mengikuti kegiatan di desa, karena capek pulang kerja apalagi kalau lembur. Di desa ada kegiatan ibu-ibu senam, ibu-ibu istighosa, tapi kegiatannya waktu malam jadi saya tidak bisa ikut, karena itu tadi badan capek dan besok juga kerja lagi*”. Hal tersebut membuat kehidupan

⁷ Nama samaran

sosial buruh perempuan ini berubah mulai dari beban tanggung jawab bertambah, ketergantungan dengan orang lain, sampai kegiatan sosial di masyarakat yang kurang.

3.2 Jaminan Sosial

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992). Perusahaan harus memberikan jaminan sosial kepada semua pekerja tanpa membedakan suatu golongan atau bidang tertentu. Di mana jaminan sosial yang harus diberikan perusahaan kepada pekerja sesuai dengan UU yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja. Di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia memberikan beberapa jaminan sosial kepada tenaga kerja khususnya tenaga kerja bagian produksi atau biasa disebut buruh pabrik. Jaminan sosial yang diberikan sebagai berikut :

3.2.1 Jaminan Kecelakaan Kerja

Program Jaminan Kecelakaan Kerja disingkat JKK merupakan suatu program pemerintah dan pemberi kerja dengan tujuan memberikan kepastian jaminan pelayanan dan santunan apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan saat menuju, menunaikan tugas pekerjaan dan berbagai penyakit yang berhubungan

dengan pekerjaan⁸. JKK juga diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), melalui Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1995 dengan ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja (Ardian, 2011).

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang sering dialami oleh tenaga kerja pada saat melakukan pekerjaan. Perusahaan wajib memberikan JKK kepada tenaga kerja untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja yang dapat mengurangi penghasilan dari tenaga kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja sebesar 0,24% - 1,74% sesuai dengan jenis usaha.

Tenaga kerja yang mendapatkan santunan kecelakaan kerja meliputi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja, tenaga kerja yang mengalami kecelakaan menuju ke tempat kerja atau pulang kerja, tenaga kerja yang ditugaskan ditempat lain oleh perusahaan, dan sakit di tempat kerja. Selanjutnya, seperti yang dijelaskan di atas besar iuran yang dibayar perusahaan sebesar 0,24% - 1,74% dari upah per bulan. Jumlah premi yang dibayarkan sesuai dengan tingkatan kelompok yang diatur dalam PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Andrian, 2011). Pengelompokan pembayaran premi tersebut berdasarkan persepsi besarnya risiko

⁸http://www.jamsosindonesia.com/program/view/jaminan-kecelakaan-kerja_22 (diakses pada April 2019).

kecelakaan kerja pada setiap jenis usaha. Rincian besaran premi sesuai dengan kelompok jenis usaha, sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Rincian Besaran Premi Sesuai Kelompok Jenis Usaha

Kelompok	Tingkat Risiko	Premi
I	Sangat Rendah	0,24% x upah sebulan
II	Rendah	0,54% x upah sebulan
III	Sedang	0,89% x upah sebulan
IV	Tinggi	1,27% x upah sebulan
V	Sangat Tinggi	1,74% x upah sebulan

Sumber : Kepala Personalia PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, 2019.

Jaminan Kecelakaan Kerja memiliki manfaat yang sangat banyak bagi tenaga kerja. JKK tersebut memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakan pada saat berangkat bekerja sampai kembali lagi di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. manfaat yang diberikan JKK bagi tenaga kerja dikelompokkan menjadi dua bagian. Ada pun manfaat tersebut, antara lain :

Tabel 3. 2 Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja

No	Manfaat	Keterangan
1.	Pelayanan Kesehatan (Perawatan dan Pengobatan)	
	<ul style="list-style-type: none"> • Pemeriksaan dasar dan penunjang • Perawatan tingkat pertama dan lanjutan • Rawat inap dengan kelas I rumah sakit pemerintah • Perawatan intensif (HCU, ICCU, ICU) • Penunjang diagnostik • Pengobatan dengan obat bermerk (paten) • Pelayanan khusus • Alat kesehatan dan implan • Jasa dokter 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan dan sesuai kebutuhan medis ▪ Pelayanan kesehatan diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan (trauma center BPJS Ketenagakerjan. ▪ Penggantian biaya atas perawatan dan pengobatan, hanya belaku untuk daerah yang tidak ada trauma

	<ul style="list-style-type: none"> • Operasi • Transfusi darah • Rehabilitasi medik. 	center BPJS Ketenagakerjaan. Penggantian biaya diberikan sesuai ketentuan yang berlaku.
2.	Santunan Berbentuk Uang	
	<p>Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja / penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan :</p> <p>a) Angkutan darat/sungai/danau diganti maksimal Rp 1.000.000 (satu juta rupiah).</p> <p>b) Angkutan laut diganti maksimal Rp 1.500.000 (satu setengah juta rupiah).</p> <p>c) Angkutan udara diganti maksimal Rp 2.500.000 (dua setengah juta rupiah).</p>	<p>Perhitungan biaya transportasi untuk kasus kecelakaan kerja yang menggunakan lebih dari satu jenis transportasi berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan dan digantikan sesuai bukti/kuintasi dengan penjumlahan batasan maksimal dari semua jenis transportasi yang digunakan.</p>
	<p>Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), dengan perincian penggantian, sebagai berikut :</p> <p>a) 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah.</p> <p>b) 6 (enam) bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah.</p> <p>c) 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% dari upah.</p>	<p>Dibayarkakan kepada pemberi kerja (sebagai pengganti upah yang diberikan kepada tenaga kerja) selama peserta tidak mampu bekerja sampai peserta dinyatakan sembuh atau cacat sebagian anatomis atau cacat sebagian fungsi atau cacat total tetap atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat dan atau dokter penasehat.</p>

Sumber : Kepala Personalia PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, 2019

3.2.2 Jaminan Kematian

Jaminan Kematian (JKM) merupakan santunan yang diberikan kepada tenaga kerja yang meninggal dunia pada waktu pekerja sudah terdaftar menjadi peserta jaminan sosial atau sebelum enam bulan pekerja berhenti bekerja. JKM

akan diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia. Ahli waris dari tenaga kerja yang diprioritaskan yaitu janda/duda, anak, orang tua, cucu, kakek/nenek, saudara kandung dan mertua.

JKM diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Kalau tenaga kerja meninggal karena kecelakaan kerja, maka masuk kepada Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Kemudian, biaya pemakam dan santunan berupa uang pada JKM tersebut dibedakan. Apabila tenaga kerja yang meninggal dunia tidak memiliki ahli waris, maka biaya yang diberikan yaitu biaya pemakam. Biaya pemakaman diserahkan kepada mereka yang mengurus pemakaman tenaga kerja tersebut.

JKM ini memiliki manfaat yang besar bagi ahli waris yang ditinggalkan. Ahli waris akan mendapatkan biaya JKM apabila tenaga kerja meninggal dunia sebelum usia 55 tahun karena pada saat melwati usia tersebut tenaga kerja akan mendapatkan jaminan hari tua. Selanjutnya, apabila tenaga kerja meninggal dunia pada saat setelah pensiun dan umur melebihi 55 tahun, maka PT Jamsostek tidak lagi berkewajiban membayar jaminan kematian kepada ahli waris tenaga kerja. disini manfaat yang di dapat ahli waris dari JKM, antara lain :

Tabel 3. 3 Manfaat Jaminan Kematian

Manfaat	Besaran Biaya
Santunan Kematian	Rp. 16.200.00
Santunan Berkala	Rp. 4.800.00 (dengan rincian selama 24 bulan, 2 x Rp. 200.000 yang dibayar sekaligus)
Biaya Pemakaman	Rp. 3.000.000

Sumber : Kepala Personalia, PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, 2019

Tenaga kerja akan membayarkan iuran sebesar 0,3% untuk JKM dari upah sebulan dan dibayarkan oleh pemberi kerja atau pengusaha. Iuran tersebut dibayarkan paling lambat tanggal 15 di bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan, dengan melampirkan data pedungkung seluruh pekerja dan dirinya. Apabila tanggal 15 tersebut hari libur, maka dibayarkan pada hari berikutnya. Keterlambatan pembayaran dikenakan denda 2% per bulan dari iuran yang seharusnya dibayarkan.⁹

Tenaga kerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia akan mendapatkan potongan pada gaji yang diterimanya setiap bulannya. Potongan tersebut sebesar 0,3% untuk jaminan kematian. Potongan untuk JKM memang terbilang relatif kecil, akan tetapi memiliki manfaat yang sangat besar bagi tenaga kerja. Dana dari JKM tersebut bisa langsung dicairkan apabila tenaga kerja meninggal dunia. sehingga, Dana tersebut dapat meringankan keluarga yang ditinggalkan.

3.2.3 Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan rasa keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi (Adrian, 2011). Jaminan hari tua tersebut juga merupakan program jaminan jangka panjang yang diperuntukkan bagi tenaga kerja. Jaminan tersebut diberikan secara berkala, sekaligus atau secara langsung sebelum tenaga kerja memasuki masa pensiun.

⁹http://www.jamsosindonesia.com/program/view/jaminan-kematian_25 (diakses pada April 2019)

JHT juga bisa diberikan kepada ahli waris seperti janda atau duda, anak, atau ahli waris dari tenaga kerja yang sah apabila tenaga kerja meninggal dunia.

Program Jaminan Hari Tua ini ditanggung oleh tenaga kerja dan pemberi kerja atau pengusaha. Besar iuran JHT yang ditanggung yaitu 5,7% dari upah, dengan rincian 2% ditanggung tenaga kerja dan 3,7% ditanggung pengusaha atau pemberi kerja. Dana dari JHT bisa secara langsung dicairkan, apabila tenaga kerja mengalami kecacatan permanen, sudah memasuki pensiun dan meninggal dunia. JHT tersebut termasuk iuran wajib untuk tenaga kerja dan pembayarannya secara langsung dipotong dari gaji bulanan tenaga kerja.

Bagi tenaga kerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dapat mengajukan program JHT dengan syarat dan ketentuan sebagai berikut :

- Langkah I : Mengisi formulir pengajuan klaim dengan dilampiri :
- a. Kartu asli BPJS Ketenagakerjaan.
 - b. Surat keterangan berhenti bekerja dari perusahaan (bila tenaga kerja mengundurkan diri) dan surat keterangan berhenti bekerja karena usia pensiun (bagi tenaga kerja yang memasuki usia 55 tahun).
 - c. Foto kopi KTP dan Kartu Keluarga.
 - d. Foto kopi rekening tabungan, jika membayar melalui transfer.
- Langkah II : menyerahkan formulir pengajuan klaim ke kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat.

Langkah-langkah tersebut digunakan bagi tenaga kerja yang sudah memasuki usia lanjut yaitu usia 55 tahun dan tenaga kerja yang mengundurkan diri dari perusahaan.

Tenaga kerja akan mendapatkan dana dari JHT yang jumlah besarnya dari nilai akumulasi iuran ditambah dengan hasil pengembangannya. Dana tersebut akan langsung diberikan, apabila tenaga kerja sudah memasuki usia pensiun, mengundurkan diri dari perusahaan, mengalami cacat total tetap, terkena PHK, meninggal dunia dan tenaga kerja yang bekerja di luar negeri. Akan tetapi, syarat pengajuan JHT berbeda-beda dengan menyesuaikan keadaan tenaga kerja. berikut ini syarat pengajuan JHT :

Tabel 3. 4 Syarat Pengajuan Jaminan Hari Tua

Syarat Pengajuan Jaminan Hari Tua (JHT)		
No.	Kondisi Tenaga Kerja	Syarat
1.	Tenaga Kerja yang meninggal dunia, dana diserahkan ke ahli waris	<ul style="list-style-type: none"> a. Kartu asli BPJS Ketenagakerjaan b. Surat keterangan meninggal dunia dari rumah sakit/kepolisian, kelurahan c. Surat keterangan ahli waris d. Fotokopi KTP dan kartu keluarga
2.	Tenaga kerja yang mengalami cacat total	<ul style="list-style-type: none"> a. Kartu asli BPJS Ketenagakerjaan b. Surat keterangan dokter
3.	Tenaga kerja yang pergi ke luar negeri untuk selamanya atau bekerja di luar negeri	<ul style="list-style-type: none"> a. Surat pernyataan tidak lagi bekerja di Indonesia b. Fotokopi paspor c. Fotokopi visa bagi tenaga kerja WNI

4.	Tenaga kerja yang terkena PHK	<ul style="list-style-type: none"> a. Kartu asli BPJS Ketenagakerjaan b. Bukti persetujuan bersama yang sudah didaftarkan di pengadilan hubungan industrial c. Fotokopi KTP dan KK
----	-------------------------------	---

Sumber : Kepala Personalia PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, 2019

3.2.4 Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun atau yang biasanya disingkat JP merupakan jaminan yang digunakan untuk menjamin kehidupan tenaga kerja pada saat sudah memasuki usia pensiun atau tidak produktif lagi. Menurut BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Pensiun yaitu jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat yang layak bagi tenaga kerja dan atau ahli waris dengan memberikan dana setelah tenaga kerja pensiun, mengalami kecacatan.¹⁰

Tenaga kerja PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia diwajibkan mendaftarkan diri pada program Jaminan Pensiun. Setelah tenaga kerja terdaftar menjadi peserta program JP, maka tenaga kerja akan diwajibkan membayar iuran setiap bulannya. Beban iuran dari program JP sebesar 3%. Di mana beban iuran tersebut ditanggung oleh perusahaan dan tenaga kerja. rincian beban tersebut yaitu 2% ditanggung perusahaan atau pemberi kerja dan 1% ditanggung oleh tenaga kerja. Dana dari JP diberikan secara berkala setelah tenaga kerja pensiun atau berusia 57 tahun. usia pensiun akan bertambah satu tahun untuk setiap tiga tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun.

¹⁰<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/jaminan-pensiun.html> (diakses pada April 2019)

Tenaga kerja akan mendapatkan dana dari JP apabila tenaga kerja sudah melakukan iuran selama 15 tahun (180 bulan). Apabila tenaga kerja belum melakukan iuran selama 15 tahun dan sudah pensiun maka tenaga kerja mendapatkan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. Pada tahun 2019 batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan ditetapkan sebesar Rp 8.512.400 (delapan juta lima ratus dua belas ribu empat ratus rupiah). BPJS Ketenagakerjaan menyesuaikan besaran upah dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 (satu) ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan menetapkan serta mengumumkan penyesuaian batas upah tertinggi paling lama satu bulan setelah lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang statistik (BPS) mengumumkan data produk domestik bruto.

3.3 Hak Cuti Tenaga Kerja Perempuan

Tanpa melihat gender semua tenaga kerja memiliki hak yang harus diberikan oleh perusahaan, khususnya pemberian hak cuti. Pemberian cuti kepada tenaga kerja sebenarnya memiliki manfaat yang besar bagi tenaga kerja. Cuti bisa mengembalikan kesehatan dan kebugaran tenaga kerja baik secara fisik, mental, dan sosial.

Pemberian cuti dari perusahaan sangat diharapkan oleh tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan. Memang secara biologis perempuan dan laki-laki berbeda, sehingga hak cuti yang diberikan perusahaan pun juga berbeda. Sebenarnya, perusahaan yang mayoritas mempekerjakan perempuan tidak lah mudah, karena hak yang diberikan melihat dari biologis perempuan. Seperti pada

perusahaan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia yang mayoritas tenaga kerjanya perempuan. Tenaga kerja perempuan berjumlah 3.138 orang per Februari 2019 dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki yang hanya berjumlah 349 orang per Februari 2019. Dengan tenaga kerja mayoritas perempuan, PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia memberikan tiga jenis hak cuti. Hak-hak cuti tersebut sebagai berikut :

3.3.1 Cuti Hamil/Melahirkan

Hak cuti melahirkan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pada pasal 82 ayat 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja perempuan memiliki hak cuti hamil dan melahirkan dengan diberi waktu istirahat selama 1.5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan anak. Sehingga total waktu istirahat yang diberikan yaitu 3 (tiga) bulan.

Tenaga kerja perempuan yang akan mengambil cuti hamil/melahirkan diwajibkan memberikan surat pernyataan ke bagian HRD. Kemudian, bagian HRD akan memproses surat pengajuan pemberian ijin cuti hamil/melahirkan. Akan tetapi, berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan tenaga kerja PT. Pei Hai mengenai cuti hamil, dari 10 (sepuluh) informan menjawab cuti hamil hanya dikhususkan bagi tenaga kerja tetap dan pekerja kontrak.

Perbedaan status pekerja juga berpengaruh pada hak yang di dapat. Perbedaan hak banyak diutarakan oleh karyawan harian lepas. Pekerja tetap dan pekerja kontrak, hak-hak sebagai tenaga kerja hampir semua dipenuhi oleh

perusahaan. Hak yang dipenuhi mulai dari hak cuti sampai tunjangan. Sampai muncul kabar di kalangan buruh atau pekerja produksi, bahwa perusahaan akan memberhentikan semua pekerja tetap di tahun 2019 setelah hari Raya Idul Fitri dan menggantinya dengan pekerja harian lepas. Sehingga, membuat kecewa pekerja dengan status pekerja harian lepas yang kemungkinan kecil akan diangkat menjadi pekerja kontrak. Hal tersebut diutaran oleh informan bernama Yusri¹¹ (25 tahun) :

“habis ini orang-orang tetap dikeluarkan dari perusahaan di tahun 2021 dan perbanyak orang-orang harian lepas. Padahal orang harian lepas kayak aku gini ingin diangkat jadi karyawan kontrak. Jadi karyawan harian lepas itu capek mbak, karena karyawan HL tidak mendapat cuti kayak karyawan tetap dan kontrak. Cuti tahunan aja karyawan HL nggak dapat. Kalau mengajukan cuti ya kita nggak dapat gaji, soalnya kerja kita dihitung harian. Tapi karyawan HL dapat Jamsostek yang sekarang namanya BPJS Ketenagakerjaan”.

PT. Pei Hai memang lebih banyak mempekerjakan Karyawan Harian Lepas dengan jumlah 1.534 (seribu lima ratus tiga puluh empat) orang. Dibandingkan dengan karyawan Kontrak berjumlah 1.115 (seribu seratus lima belas) orang dan Karyawan Tetap berjumlah 853 (delapan ratus lima puluh tiga) orang. Karyawan harian lepas sebenarnya menginginkan cuti hamil seperti yang diberikan pada karyawan tetap dan kontrak, tetapi hal tersebut mustahil bagi karyawan harian lepas.

Peraturan yang diberikan perusahaan bagi karyawan harian lepas yang sedang hamil, yaitu memberhentikan karyawan harian lepas pada saat memasuki bulan ke 6 (enam). Peraturan tersebut menimbulkan problem tersendiri bagi

¹¹ Nama samaran

karyawan harian lepas, karena mereka diberhentikan oleh perusahaan sedangkan mereka butuh biaya persalinan. Peraturan tersebut disayangkan oleh informan saya bernama Della¹² (32 tahun) :

“saya disuruh berhenti saat kehamilan saya akan memasuki bulan ke enam, enak peraturan yang dulu mbak dikasih waktu sampai kehamilan memasuki bulan ke delapan. Jadi saya bisa nabung buat biaya persalinan”.

Karyawan harian lepas rata-rata akan berhenti bekerja pada saat mereka hamil. Mereka akan kembali bekerja setelah berhenti selama 2-3 tahun. Alasan mereka berhenti berkerja selama itu, karena mengurus anak sampai pada usia yang mereka anggap cukup untuk anak bisa ditinggal bekerja. Pada saat mereka akan kembali bekerja di PT. Pei Hai, mereka harus membuat lamaran pekerjaan baru seperti awal mereka melamar kerja. Mereka juga akan menghadapi saingan calon pekerja baru yang juga melamar kerja di PT. Pei Hai. Mantan karyawan PT. Pei Hai akan lebih banyak mendapatkan peluang diterima kerja, apabila tenaganya dibutuhkan, tidak memiliki cacatan merah, dan cara bekerjanya bagus. Hal tersebut dikatakan oleh Laila¹³ (27 tahun) :

“saya dulu pernah berhenti bekerja selama tiga tahun karena akan menikah. Saya sudah merencanakan berhenti bekerja selama tiga tahun, sekalian hamil dan melahirkan karena kan di perusahaan tidak ada cuti hamil. Setelah tiga tahun saya melamar kerja lagi, alhamdulillah saya diterima karena tenaga saya masih dibutuhkan sama perusahaan di bagian jahit. Sebelumnya saya memang di bagian jahit. Akhirnya saya ditarik kembali sama kabag saya”.

¹² Nama samaran

¹³ Nama samaran

3.3.2 Cuti Haid

Haid merupakan pendarahan pada dinding rahim yang keluar setiap bulan pada perempuan normal. Setiap perempuan memiliki gejala yang berbeda-beda pada saat mereka mengalami masa haid. Terkadang pada masa haid ada perempuan yang haidnya tidak normal dan mengganggu pekerjaan, ada juga perempuan haidnya normal dan tidak mengganggu pekerjaan. Haid yang tidak normal akan menimbulkan rasa sakit yang berlebih sehingga tenaga kerja tidak mampu melakukan pekerjaan. Hal tersebut patut dicurigai penyebab haid tidak normal apakah karena faktor pekerjaan atau karena faktor lain. Perempuan yang haidnya tidak normal membutuhkan waktu istirahat yang cukup, sehingga dapat memulihkan kesehatan dan bisa bekerja kembali.

Cuti haid untuk tenaga kerja perempuan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1 menjelaskan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sehingga, tenaga kerja perempuan tidak perlu takut meminta hak cuti haid kepada perusahaan.

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia memberikan cuti haid bagi tenaga kerja perempuan. Cuti haid harus ada di perusahaan tersebut, karena melihat jumlah tenaga kerja perempuan lebih banyak dari tenaga kerja laki-laki. PT. Pei Hai memberikan cuti haid kepada tenaga kerja perempuan tanpa

membedakan tenaga kerja tersebut masih baru atau sudah lama bekerja. PT. Pei Hai juga menyediakan tempat pemeriksaan yaitu Poliklinik bagi tenaga kerja perempuan yang akan mengambil cuti haid. Hal tersebut diutarakan oleh Kepala Bagian K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) :

“Disini perusahaan memberikan fasilitas Poliklinik untuk menangani tenaga kerja yang kurang sehat. Di Poliklinik juga ada petugas kesehatan yang misal ada tenaga kerja meminta ijin untuk cuti haid. Cuti haid kan butuh surat dokter. Tapi sebelum mengajukan cuti haid, harus memberitahukan kepada mandor terlebih dahulu”.

PT. Pei Hai dalam memberikan cuti haid tidak menentukan syarat-syarat khusus bagi tenaga kerja yang ingin mengajukan cuti haid, karena masih banyak perusahaan yang kurang menerapkan cuti haid. Perusahaan PT. Pei Hai hanya memberikan syarat apabila tenaga kerja memrasakan sakit parah pada saat haid dan wajib melaporkan ke mandor, selanjutnya akan diproses surat keterangan istirahat dari dokter.

Pernyataan diatas merupakan pernyataan langsung dari Kepala Personalia dan Kepala Bagian K3. Akan tetapi, pernyataan tersebut beda dengan apa yang terjadi di ruang lingkup buruh produksi. Seperti halnya cuti hamil/melahirkan, cuti haid hanya dimiliki oleh Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. Karyawan harian lepas tidak memiliki hak untuk mendapatkan cuti haid. Padahal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 1 angka 2 mengatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Melihat pasal tersebut berarti Karyawan Harian Lepas

juga tenaga kerja seperti halnya Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. Semua tenaga kerja mendapatkan hak yang sama, yaitu mendapatkan hak cuti haid.

Peraturan pemberian cuti haid bagi tenaga kerja perempuan memang ada di dalam PT. Pei hai, akan tetapi pelaksanaannya masih kurang baik. Rata-rata tenaga kerja perempuan mengetahui bahwa mereka ada hak cuti haid, akan tetapi kebanyakan mereka tidak mengambil cuti tersebut. Alasan yang mereka tidak mengambil cuti tersebut yaitu persyaratan yang ribet dan panjang. Mereka harus ijin terlebih dahulu ke mandor, apabila mandor mengizinkan maka mereka diperikas terlebih dahulu ke Poliklinik setelah itu mengajukan surat ijin cuti haid. Pemeriksaannya pun membuat tenaga kerja malu, karena harus membuka celana dalam untuk membuktikan benar atau tidak. Keluarnya surat ijin haid juga membutuhkan waktu yang lama. Sehingga, dari alasan tersebut kebanyakan tenaga kerja tidak mengambil cuti haid. Sepeti yang dikatakan oleh Rosi¹⁴ (25 tahun) dan Sinta¹⁵ (25 tahun) :

Rosi :*“saya tidak pernah mengambil cuti haid mbak, meskipun saya tahu ada hak cuti haid. Proses pengajuannya ribet, apa lagi saya harus mencari pengganti terlebih dahulu untuk menggantikan posisi kerja saya dan rata-rata mandor tidak mengizinkan, karena ya itu tadi susah mencari pengganti. Apalagi saya di bagian jahit, orang-orang tidak mau menggantikan pekerjaan saya”*.

Sinta :*“saya pernah akan mengajukan cuti haid, tapi dikasih tahu teman-teman kalau proses pengajuannya susah dan harus di cek langsung ya saya malu mbak, ya akhirnya saya nggak jadi mengajukan cuti haid. Saya juga kan buruh HL nanti kalau saya cuti haid saya nggak dapat gaji.*

Karyawan Harian Lepas memang serba salah, mereka sebenarnya membutuhkan cuti haid kalau pada saat haid menglamai sakit parah tetapi mereka

¹⁴ Nama samaran

¹⁵ Nama samaran

juga butuh upah tersebut meskipun hanya sehari. Perasaan serba salah tersebut diperparah dengan pengajuan cuti haid yang susah dan membutuhkan waktu yang lama. Sehingga, tenaga kerja perempuan mengatasi masalah haidnya sendiri dan dengan cara mereka sendiri. Pada saat haid mereka membawa obat penghilang rasa nyeri atau obat yang biasa mereka gunakan saat rasa sakit muncul akibat haid. Mereka juga biasanya membeli jamu atau obat tradisional penghilang nyeri pada jam istirahat atau pada saat sebelum jam masuk kerja. Kalau rasa sakitnya tidak hilang, mereka biasanya pergi ke Poliklinik untuk meminta obat dari dokter.

3.3.3 Cuti Tahunan

PT. Pei Hai Internaisonal Wiratama Indonesia memberikan cuti tahunan bagi tenaga kerja baik perempuan atau laki-laki. Cuti tahunan bisa diambil oleh tenaga kerja apabila tenaga kerja tersebut sudah bekerja selama 12 (dua belas) bulan atau satu (satu) tahun. Cuti tahunan diberikan selama 12 (dua belas) hari atau sebulan 1 (satu) hari untuk waktu istirahat bagi tenaga kerja.

Cuti tahunan juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 79 ayat 2c menjelaskan bahwa cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Maksud dari secara terus menerus, tenaga kerja selama setahun tidak memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan. Sehingga, perusahaan boleh menolak cuti tahunan dari tenaga kerja yang belum genap setahun bekerja.

Cuti tahunan memang ada dalam peraturan undang-undang dan perusahaan juga menyediakan cuti tersebut. Akan tetapi, di dalam kenyataannya cuti tahunan tidak pernah ada di ruang lingkup buruh. Cuti tahunan hanya berlaku bagi Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak, tetapi tidak berlaku bagi Karyawan Harian Lepas. Cuti tahunan sangat berlaku bagi karyawan yang bekerja di kantor atau karyawan bagian manajemen kantor. Hal tersebut terlihat dalam ungkapan mbak Lili¹⁶ (23 tahun) selaku karyawan bagian kantor :

“ada cuti tahunan setiap bulan satu kali, aku biasanya ditawarkan kapan ambil cuti tahunan. Bulan ini aku ambil cuti tahunan kayaknya tanggal 18 dek, karena di rumah juga lagi ada acara. Kemaren, aku ditanyain bulan ini jadi ambil cuti tahunan tanggal berapa, tapi aku masih bingung”.

Cuti tahunan pada kenyataannya tidak berlaku bagi karyawan harian lepas. Mereka bisa mendapatkan cuti tahunan dengan syarat yang ditentukan oleh mandor atau kepala bagian. Karyawan harian lepas boleh mengajukan ijin cuti tahunan tetapi harus cari pengganti orang yang mau melakukan pekerjaannya. Akan tetapi, pada kenyataannya rata-rata mandor tidak mengizinkan untuk mengambil cuti tahunan. Apalagi pada saat pabrik sedang ramai, sampai diberlakukannya kerja lembur. Pada saat tersebut sangat mustahil cuti tahunan dapat berlaku.

Mengenai cuti tahunan, ada kejadian pemberontakan kecil yang dilakukan oleh kelompok kecil dari karyawan harian lepas. Karyawan tersebut bekerja di bagian packing dan merencanakan akan berlibur bersama dengan mengambil cuti tahunan. Kelompok karyawan tersebut mengetahui bahwa mandor tidak akan

¹⁶ Nama samaran

memberikan cuti, sehingga sebelum meminta ijin mandor mereka sudah memesan transportasi bus terlebih dahulu. Sehingga, kemungkinan kecil mandor tidak mengijinkan cuti dan pasti mengijinkan cuti. Seperti yang diceritakan Reni¹⁷ :

“aku pernah ambil cuti tahunan tapi dadakan mbak. Itu pas aku sama teman-teman mau berlibur ke Jogja. Kita tahu pasti tidak diijinin sama ibu mandor, akhirnya kita bayar bus dulu baru kita ijin rencananya emang gitu sama teman-teman. Pas ijin beneran nggak diijinin, tapi kita bilangnya sudah bayar bus dan tidak bisa dibatalkan. Akhirnya ibu mandor ngijinin kita, karena kita juga sudah cari pengganti buat gantiin kerja kita. Lah gimana loh mbak kita juga butuh liburan, capek kerja tiap hari, lembur tiap hari”.

3.4 Penentuan Kerja

3.4.1 Pembagian Shift

Shift kerja sering diterapkan di perusahaan. pembagian shift kerja biasanya dilakukan apabila perusahaan dalam keadaan ramai, sehingga membutuhkan jam lebih untuk memproduksi barang. Pembagian shift kerja juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yaitu diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut : pasal 79 ayat 2 menjelaskan bahwa jam kerja dalam perusahaan dibagi dalam tiga shift, yaitu pagi, siang, dan malam, selain itu pembagian setiap shift adalah 8 (delapan) jam per hari termasuk jam istirahat diantara jam kerja. pasal pasal 77 ayat 2 menjelaskan bahwa jumlah jam kerja secara keseluruhan di masing-masing shift tidak boleh melebihi 40 jam dalam seminggu. Pasal 78 ayat 2 menjelaskan bahwa apabila jam kerja setiap shift melebihi waktu 8 (delapan) jam kerja per hari atau melebihi 40 jam dalam seminggu, harus sepengetahuan dan surat perintah tertulis dari pimpinan manajemen perusahaan yang diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur.

¹⁷ Nama samaran

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia menerapkan dua shif kerja. penerapan dua shif kerja ini biasanya dilakukan di bulan April sampai November. Bulan tersebut keadaan PT. Pei Hai sangat ramai, karena banyak jadwal produksi dari buyer. Ramainya jadwal produksi, membuat perusahaan mengambil keputusan untuk membagi jadwal kerja dan menerapkan kerja lembur. Menurut Kepala Personalia, pembagian jadwal shif yaitu shift I jam 07.00 – 15.00 dan shift II jam 15.00 – 23.00 WIB. Jadwal tersebut juga termasuk waktu istirahat selama satu jam.

Pada saat sistem shift kerja diterapkan oleh perusahaan, pada saat itu juga diterapkan kerja lembur. Waktu kerja lembur merupakan waktu kerja yang melebihi 7 jam kerja sehari dan 40 jam kerja dalam seminggu untuk perusahaan yang menerapkan jam normal 6 hari kerja dalam seminggu atau 8 jam kerja sehari dan 40 jam kerja seminggu untuk 5 hari kerja atau kerja pada waktu hari istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah (Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004).

Ketentuan waktu kerja lembur juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 78 ayat 1 huruf b dan Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004 pasal 3 ayat 1 menjelaskan bahwa waktu kerja lembur paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Akan tetapi, karena mempertimbangkan kepentingan perusahaan membuat jam kerja lembur bisa melebihi 3 jam dalam sehari. Hal tersebut diatur dalam Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004 pasal 3 ayat 2 yang menjelaskan bahwa ketentuan waktu kerja lembur seperti yang dijelaskan diatas tidak termasuk kerja lembur yang

dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Peraturan menteri tersebut tidak melanggar hak pekerja atau buruh, karena untuk melakukan kerja lembur perusahaan harus minta persetujuan dari pekerja/buruh.

Pada penentuan waktu jam lembur kerja, PT. Pei Hai menerapkan peraturan tersebut sesuai dengan undang-undang yang berlaku. PT. Pei Hai menerapkan jam lebur kerja selama 3 jam atau lebih dan juga menerapkan jam lembur pada hari libur resmi. Pelaksanaan kerja lembur harus disepakati antara perusahaan dan tenaga kerja. Sebelum melaksanakan kerja lembur bagian personalia memberitahukan kepada Kabag line yang akan melakukan kerja lembur. Selanjutnya, Kabag line akan memberitahukan kepekerja lainnya kalau akan dilakukan kerja lembur, setelah semuanya setuju Kabag akan laporan ke bagian personalia.

Penjelasan diatas merupakan hasil dari wawancara dengan Kepala Personalia PT. Pei Hai, pada saat melakukan wawancara kepada pekerja bagian produksi untuk pelaksanaan lebur dan pembagian shifi sesuai dengan yang dijelaskan oleh kepala personalia. Rata-rata tenaga kerja menjelaskan bahwa pada saat pembagian shift yang mendapat kerja lembur yaitu tenaga kerja yang masuk pada shift pagi, selanjutnya untuk shift siang dan malam mereka tetap bekerja selama 8 jam kerja sehari. Menurut salah satu informan mengatakan bahwa PT. Pei Hai juga menerapkan shif malam pada jam 23.00 – 06.00 WIB. Tidak semua bagian produksi diberlakukan shift. Shift kebanyakan diberlakukan bagi bagian yang kerjanya membutuhkan waktu lama, seperti di bagian jahit. Kebanyakan pembagian shift diberlakukan pada tenaga kerja di bagian jahit.

Perlindungan perusahaan terhadap tenaga kerja yang mendapat shift malam dirasakan kurang oleh tenaga kerja. Tenaga kerja perempuan yang melaksanakan shift malam pada jam 23.00 – 06.00 WIB tidak mendapatkan fasilitas transportasi dari perusahaan. Pekerja shift malam kebanyakan diantar keluarganya untuk berangkat kerja dan dijemput untuk pulang kerja. kemudian, mengenai pekerja lembur, PT. Pei Hai menerapkan kerja lembur sampai jam 8 malam. Bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dari pagi sampai lembur jam 8 malam, akan mendapatkan makanan dan minuman. Hal tersebut juga berlaku bagi tenaga kerja yang melaksanakan shift pagi dan dilanjutkan dengan lembur. Pemberian makan dan minum tidak berlaku bagi tenaga kerja yang berada pada shift siang dan malam. Selanjutnya, apabila tenaga kerja yang kerja lembur lebih dari 3 jam tidak mendapat makanan dan minuman, maka perusahaan akan menggantinya dengan uang. Penggantian berupa uang akan didapat pekerja, apabila Kabag bersedia mengurus persoalan penggantian uang makan. Uang makan yang diganti jumlahnya menyesuaikan rata-rata harga makanan pada umumnya. Informan yang bernama Endang¹⁸ mengatakan :

“perusahaan tidak menyediakan transportasi bagi pekerja yang kerja malam atau pulang malam. Biasanya aku dianter kalau kerja shift malam, soalnya aku nggak berani berangkat sendiri, rumah ku juga lumayan jauh dari pabrik. Kalau masalah lembur, aku pernah lembur sampai jam delapan malam, masuk pagi pulang malam. Biasanya kalau lembur sampai malam dikasih nasi, kalau lembur pas puasa tahun kemaren aku dikasih pop mie dan abc kacang hijau. Kadang juga nggak dapat makan, tapi diganti uang makan kalau nggak salah Rp. 8.000, dikasih pas gajian”.

¹⁸ Nama samaran

3.4.2 Upah Pekerja

Upah pekerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 di mana telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi : a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/ kota (Ardian, 2011). Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (pasal 1 ayat 30 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003).

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia menetapkan jumlah upah pekerja sesuai dengan upah minimum wilayah Kabupaten Jombang, yaitu sebesar Rp 2.445.000 (dua juta empat ratus empat puluh lima ribu). Upah tersebut naik dari tahun lalu yang hanya berjumlah Rp. 2.400.000 (dua juta empat ratus ribu). Di PT. Pei Hai, jumlah upah pekerja akan naik secara otomatis disetiap tahunnya, karena mengikuti UMK (Upah Minimum Kabupaten) Jombang. Sehingga ketika pergantian tahun, tidak ada lagi tenaga kerja yang demo untuk meminta kenaikan upah.

Hak untuk menerima upah bagi tenaga kerja muncul apabila ada perjanjian hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. hak menerima upah akan putus apabila terjadi putusnya hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan.

perusahaan dalam menetapkan upah tidak boleh melakukan diskriminasi upah terhadap tenaga kerja laki-laki/perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. PT. Pei Hai tidak melakukan diskriminasi dalam pemberian upah, semuanya sama sesuai dengan UMK. PT. Pei Hai menganji tenaga kerja per hari, yang nanti akan diberikan secara keseluruhan setiap bulan. Menurut Kepala Personalia, cara menghitung gaji per hari tenaga kerja yaitu $UMK \div 25$. Dalam sebulan dihitung 25 (dua puluh lima) hari aktif kerja. Kepala Bagian K3 mengatakan :

“upah yang diberikan karyawan sesuai dengan UMK yaitu Rp 2.445.000 perbulan. Upah sehari untu karyawan yaitu upah sebulan atau UMK dibagi 25, jika ada bulan yang hari efektifnya kurang dari 25, maka pabrik akan memberikan tambahan upah hari yang kurang sesuai regulasi dan jika ada bulan yang lebih dari 25, maka pabrik akan memberikan upah sesuai dengan jumlah hari yang dikerjakan. Perusahaan menganggap pemberian tambahan hari efektif sesuai dengan regulasi dari bulan yang kurang 25 merupakan bentuk apresiasi dari perusahaan untuk karyawan”.

Penetapan upah lembur, PT. Pei Hai menyesuaikan dengan peraturan pemerintah. Pembagian upah lembur dihitung sesuai dengan regulasi upah pemerinta yaitu ; a) upah lembur dibayar melebihi waktu kerja efektif; b) upah lembur tanggal merah dihitung sesuai dengan regulasi. Seperti yang sudah dijelaskan diatas, bahwa jam kerja lembur tidak boleh lebih dari 3 jam atau boleh memberikan waktu lebih dari 3 jam tetapi harus memenuhi kebutuhan makan dan minum tenaga kerja. disini cara menghitung upah kerja lembur pada hari kerja yaitu ; a) Jam I : $UMK/173 \times 1,5$; b) Jam II : $UMK/173 \times 2$. Sehingga upah lebur ini dibayar setiap jamnya. Contoh menghitung upah lembur tenaga kerja PT. Pei Hai :

Tabel 3. 5 Perhitungan Upah Lembur

PT. Pei Hai menggunakan 6 hari kerja dalam seminggu	
Jam I	$1/173 \times \text{UMK} = \text{upah perjam kerja}$ $1/173 \times \text{Rp } 2.445.000 = \text{Rp } 14.133$ $1,5 \times \text{upah perjam kerja} = \text{upah lembur jam I}$ $1,5 \times \text{Rp } 14.133 = \text{Rp } 21.200$
Jam II	$2x \text{ upah per jam kerja} = \text{upah lembur jam II}$ $2 \times \text{Rp } 14.133 = \text{Rp. } 28.266$

Sumber : Kepala Bagian K3 PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, 2019

**Gambar 3. 2 Aktivitas Kerja Lembur**

Sumber : Dokumentasi Pribadi

3.5 SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia)

3.5.1 Fungsi dan Kegiatan SBSI

Ada berapa fungsi SBSI untuk tenaga kerja PT. Pei Hai. Fungsi SBSI tersebut, antara lain ; a) menampung segala suatu permasalahan yang berkaitan dengan perusahaan dan tenaga kerja, b) memberikan perlindungan advokasi kepada anggota, c) menjadi salah satu syarat berdirinya perusahaan. SBSI memiliki 27 pengurus, di mana semua pengurus merupakan tenaga kerja laki-laki. Jumlah anggota SBSI ada 3.170 (tiga ribu seratus tujuh puluh) orang dengan rincian, yaitu 153 (seratus lima puluh tiga) laki-laki dan 3.017 (tiga ribu tujuh belas) perempuan. Ada pun ketua dan pengurus tidak boleh dari orang manajemen atau karyawan yang kerja di kantor. Semua pengurus dan ketua dari tenaga kerja produksi atau buruh produksi.

Struktur organisasi secara keseluruhan, yaitu 1) DPP (Dewan Pimpinan Pusat) sebagai penanggung jawab, 2) KorWil (Kordinator Wilayah) ditingkat provinsi, 3) DPC (Dewan Pimpinan Daerah) tingkat kabupaten, 4) PK (Pengurus Komisariat) tingkat perusahaan. Pengurus SBSI juga mendapat bimbingan dari pengurus atas yang nantinya disampaikan ke tenaga kerja PT. Pei Hai. Selanjutnya, syarat menjadi anggota SBSI yaitu tenaga kerja menyatakan bersedia masuk sebagai anggota SBSI dan mengisi blangko pernyataan. Pada saat karyawan baru kerja di PT. Pei Hai, mereka disuruh memilih serikat yang akan menaungi dia selama bekerja di PT. Pei Hai, selanjutnya karyawan baru tersebut diberi blangko pernyataan dan diberi kartu sebagai anggota SBSI. Semua anggota SBSI akan mendapat perlindungan dan pembelaan dari serikat. Pada dasarnya tujuan dari

SBSI yaitu ikut memperbesar perusahaan dengan demikian secara otomatis kesejahteraan anggota bisa tercapai. Hal tersebut membuat SBSI pada saat melakukan negosiasi kebanyakan diterima dengan perusahaan.

Kegiatan yang biasanya dilakukan SBSI, yaitu melakukan pembinaan kepada semua anggota dan melakukan perundingan dengan perusahaan. Serikat memang perlu melakukan pembinaan kepada anggota, agar anggota mengerti apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan tenaga kerja terhadap perusahaan. semua anggota harus tahu mengenai hak-haknya sebagai tenaga kerja, agar perusahaan tidak bisa memperlakukan tenaga kerja. Materi yang diberikan serikat pada saat pembinaan, yaitu mengenai peningkatan kinerja dan etika/etos kerja. Serikat juga melakukan perundingan dengan perusahaan, apabila ada tuntutan dari tenaga kerja yang harus disampaikan ke perusahaan. SBSI biasanya melakukan rapat bisa sebulan satu kali atau tiga bulan sekali. Hal tersebut menyesuaikan situasi dan kondisi yang ada pada tenaga kerja. Rapat biasanya diadakan pada pukul 13.30 – 15.00 WIB atau bisa lebih. Rapat diikuti semua pengurus dan perwakilan tenaga kerja, untuk mengetahui tuntutan tenaga kerja ke perusahaan. Kemudian, tidak ada sanksi bagi pengurus yang tidak mengikuti rapat, hanya diberikan pembinaan dan peneguran.

3.5.2 Proses Penanganan Masalah

SBSI menanganai banyak masalah tenaga kerja, khususnya masalah dari anggota SBSI itu sendiri. Ketua SBSI mengatakan bahwa kalau anggota SBSI memiliki masalah tidak secara langsung lapor ke serikat. Tetapi diselesaikan terlebih dahulu dengan ketua bagian line. Selanjutnya, kalau masalah tidak bisa

diselesaikan baru bisa laporan ke serikat. Kemudian, serikat nanti akan menyelesaikan masalah dengan perusahaan. Dalam mencari solusi atas permasalahan tenaga kerja, tidak semua pengurus atau anggota ikut dalam penyelesaian masalah. Akan tetapi, hanya ketua serikat, wakil ketua, sekretaris dan perwakilan tenaga kerja. Selanjutnya, serikat akan berunding dengan orang-orang manajemen perusahaan. Setelah keputusan sesuai antara perusahaan dan serikat, maka serikat akan mengadakan rapat dengan pengurus dan perwakilan tenaga kerja. selanjutnya, hasil keputusan tersebut disebarkan ke semua anggota.

Hubungan SBSI dan anggota sebagai pelaksana apa saja untuk anggota. SBSI terlihat seperti bagian luar dari anggota, karena anggota melihat SBSI sebagai pemecah masalah antara perusahaan dan buruh. Hal tersebut dapat dilihat pada saat mencari solusi mengenai tuntutan buruh, yang terlibat hanya pengurus SBSI, perwakilan buruh dan perusahaan. Pencarian solusi tidak melibatkan semua anggota terlebih dahulu sebelum permasalahan dibawa ke manajemen perusahaan. Anggota tidak memiliki kesempatan untuk mengatasi masalah bersama-sama. Anggota hanya bisa membangkitkan isu-isu hak yang perlu dituntut ke perusahaan. Anggota juga sebagai pemberi informasi mengenai masalah anggota lain untuk bisa dibela oleh SBSI. Peran anggota hanya sebatas pemberi informasi dan membangkitkan isu hak.

SBSI memiliki hubungan yang mengikat dengan perusahaan. SBSI sangat bergantung sepenuhnya kepada perusahaan, baik dalam mengakses peminjaman ruang rapat atau menyediakan daftar nama-nama pekerja. SBSI cenderung tunduk pada perusahaan, karena seperti visi misi serikat yaitu ikut memperbesar

perusahaan dengan demikian secara otomatis kesejahteraan anggota bisa tercapai. Dalam pemecahan masalah SBSI juga bergantung dengan perusahaan, meskipun sebelumnya serikat memiliki solusi yang akan di negosiasikan dengan perusahaan. Begitu pun dengan perusahaan, yang selalu menjaga hubungan baik dengan kepala SBSI. Hubungan tersebut akan dipergunakan pada saat buruh menuntut hak kepada perusahaan.

3.5.3 SBSI Menyelesaikan Masalah Buruh Harian Lepas

Pertama, SBSI pernah menangani masalah dalam hal kenaikan uang makan lembur. Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa jam kerja lembur hanya 3 jam kerja. akan tetapi, jam kerja lembur boleh lebih dari 3 jam dengan syarat antara tenaga kerja dan perusahaan menyetujui. Disini, uang makan lembur awalnya perusahaan memberikan sebesar Rp 8.000 (delapan ribu), kemudian SBSI melakukan negosiasi dengan perusahaan untuk menaikkan uang makan lembur sebesar Rp 10.000 (sepuluh ribu). Menurut SBSI uang makan lembur harus ditambah, karena banyak alasan seperti keutuhan semakin naik, tenaga kerja lembur sampai jam 8 malam dan sangat menguras energi. Sehingga, kalau memang perusahaan tidak bisa memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan sesuai kebutuhan kalori sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empat ratus) kalori, maka sebaiknya perusahaan memberikan uang makan lembur untuk memenuhi kebutuhan makan tenaga kerja. Uang makan tersebut berlaku bagi semua tenaga kerja tanpa melihat status/jenis dari tenaga kerja. Keputusan kenaikan uang makan lembur disambut dengan senang oleh semua tenaga kerja.

Kedua, masalah mengenai kenaikan upah minimum kabupaten. Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa setiap tahun UMK di PT. Pei Hai mengalami kenaikan secara otomatis mengikuti peraturan Kabupaten Jombang. Sebelum mengikuti UMK Jombang, setiap tahun tenaga kerja melakukan demonstrasi agar perusahaan menaikkan upah pekerja. Tetapi, setelah SBSI bernegosiasi untuk mencari mufakat dengan manajemen perusahaan, akhirnya semua tenaga kerja mendapat kenaikan upah minimum kabupaten. Akan tetapi, tetap setiap tahun pada saat UMK naik, serikan melakukan perundingan dengan manajemen perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan juga mengatur jumlah produksi sepatu dan mengenai pemasaran sepatu. Perusahaan juga bisa mengatur keuntungan yang akan didapat, apabila UMK naik.

Ketiga, SBSI mengusulkan agar perusahaan memberikan tunjangan masa kerja, agar ada perbedaan antara pekerja lama dan pekerja baru. Tunjangan masa kerja atau uang penghargaan masa kerja diberikan kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. SBSI mengusulkan untuk membedakan pemberian tunjangan masa kerja antara pekerja baru dan pekerja lama, karena pekerja lama harus lebih banyak diberikan uang penghargaan masa kerja. Pekerja lama dianggap banyak memberikan tenaga untuk kemajuan perusahaan. Tunjangan masa kerja ini juga berlaku bagi pekerja harian lepas.

Keempat, pekerja yang memiliki keahlian atau yang bekerja dibagian mesin diberikan premi tambahan. Premi merupakan sejumlah uang yang harus diberikan perusahaan ke pekerja yang memiliki keahlian khusus, seperti ahli dalam memperbaiki mesin. Kebanyakan yang mendapat premi tambahan ini, yaitu

tenaga kerja laki-laki. Pekerja laki-laki di PT. Pei Hai rata-rata ditempatkan di bagian yang harus memiliki keahlian. Pekerja perempuan jarang sekali ditempatkan dibagian yang harus memiliki keahlian. Premi tambahan ini tidak belaku untuk pekerja perempuan dibagian jahit, meskipun bagian jahit merupakan keahlian khusus.

3.5.4 Masalah Belum terselesaikan

Pertama, tuntutan buruh perempuan harian lepas yang menginginkan untuk diangkat sebagai pekerja kontrak. Buruh harian lepas menganggap bahwa dengan menjadi pekerja kontrak, maka semua hak yang ada diperaturan bisa mereka dapatkan. Buruh harian lepas melihat bahwa perusahaan sangat gampang memberikan hak kepada pekerja kontrak. Sehingga, dengan diangkat sebagai pekerja kontrak maka semua hak buruh harian lepas dapat diberikan oleh perusahaan. mereka menyadari bahwa status buruh harian lepas kurang dihargai oleh perusahaan. Diangkat sebagai pekerja kontrak, mereka anggap sebagai jalan satu-satunya untuk bisa dihargai oleh perusahaan.

Permasalahan tuntutan buruh harian lepas diangkat sebagai pekerja kontrak, menurut SBSI merupakan permasalahan yang besar. Sehingga, membutuhkan proses dan perjuangan yang tidak mudah dan waktu yang tidak sebentar. Ketua SBSI mengatakan sejujurnya kepada saya, bahwa permasalahan tersebut belum selesai. Apalagi, habis ini perusahaan akan memutus kerja dengan pekerja tetap dan menggantinya dengan pekerja harian lepas. Mengingat PT. Pei Hai merupakan perusahaan dengan sistem *outsourcing*, di mana tenaga kerjanya ada yang dipekerjakan di Taiwan dan Pasuruan. Kemudian, melihat kondisi PT.

Pei Hai yang tidak selalu ramai disetiap bulannya. Perusahaan juga memiliki perhitungan mengenai untung rugi, agar perusahaan tetap dapat berdiri dan semakin maju.

Kedua, buruh perempuan harian lepas meminta diterapkannya cuti. Cuti yang sesuai dengan reproduksi memang sudah diatur oleh perusahaan, tetapi dalam pelaksanaannya tidak semua jenis tenaga kerja bisa mendapatkan cuti tersebut. Pekerja tetap dan kontrak bisa leluasa menggunakan hak cuti tersebut tanpa persyaratan yang rumit. Akan tetapi, buruh harian lepas sangat kesulitan mendapatkan hak cuti tersebut. Sampai pada cuti tahunan, buruh harian lepas tidak terjangkau dari cuti tersebut. Hak cuti memang perlu dibutuhkan oleh buruh harian lepas, karena mereka sama seperti buruh tetap atau kontrak yang juga memiliki rasa lelah dan sama-sama mengalami melahirkan atau mesntruasi. Akan tetapi, hak cuti tersebut masih dalam tahap diperjuangkan oleh SBSI. Pemberian hak cuti kepada buruh perempuan harian lepas dianggap akan merugikan pihak perusahaan. sehingga, hak tersebut butuh waktu yang lama untuk bisa dicapai.

Solusi-solusi yang diberikan SBSI kepada perusahaan akan dilakukan bargaining atau negosiasi terlebih dahulu dengan manajemen perusahaan untuk mencari mufakat atau keputusan yang sesuai dengan tidak merugikan salah satu pihak. Bernegosiasi dengan perusahaan merupakan cara awal yang bisa dilakukan oleh SBSI. Akan tetapi, kalau negosiasi gagal dan tidak menemukan solusi yang tetap, maka serikat akan melakukan demonstrasi dengan cara turun ke jalan untuk

meminta perhatian perhatian pemerintah. Hal tersebut terpaksa dilakukan agar hak-hak buruh dapat didengar. Pernyataan tersebut disampaikan oleh ketua SBSI :

“kita lakukan bargaining atau negosiasi terlebih dahulu untuk mencari mufakat. Kalau bisa diajak negosiasi ya kita lakukan sebagai langkah awal. Kalau tidak bisa diajak negosiasi, terpaksa kita demo turun jalan untuk meminta perhatian pemerintah agar bisa didengar. Ya itu namanya aspirasi kaum buruh”



BAB IV

PERJUANGAN HAK BURUH PEREMPUAN HARIAN LEPAS PT. PEI HAI INTERNASIONAL WIRATAMA INDONESIA

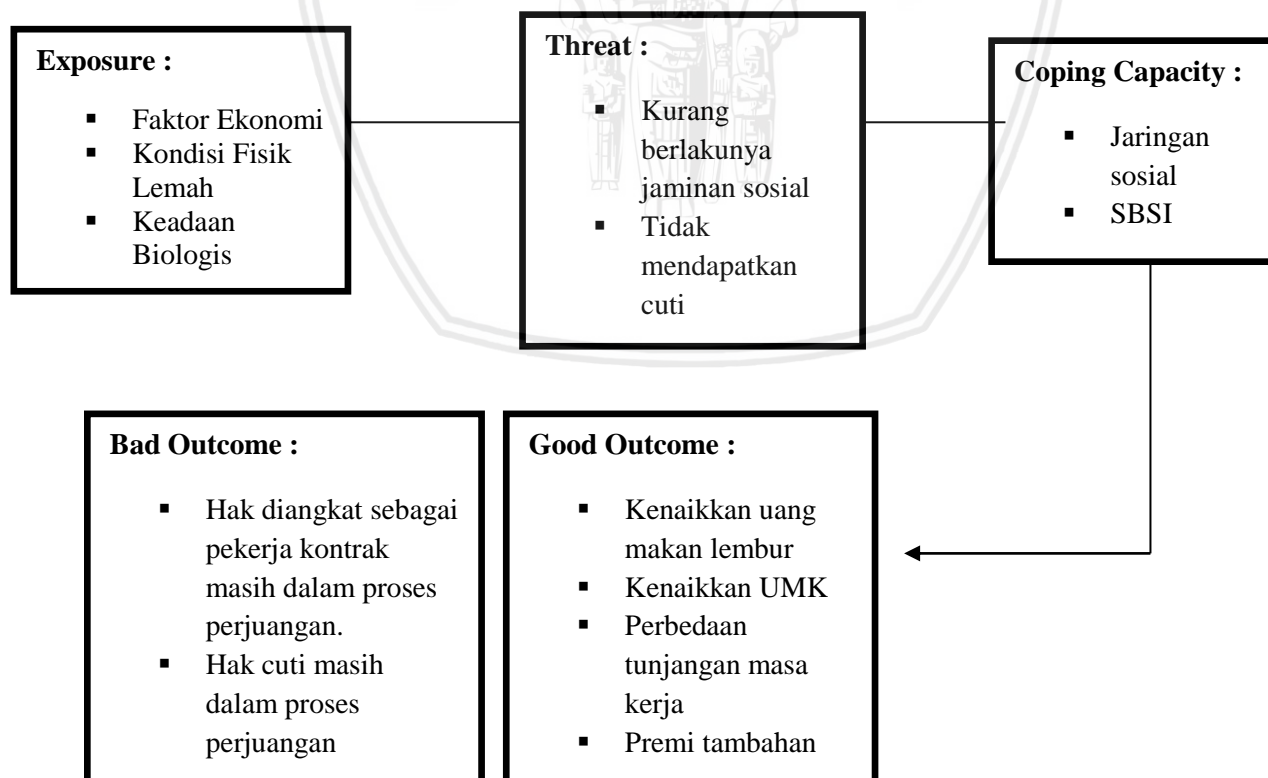
Pada bab ini akan dijelaskan mengenai perjuangan pekerja perempuan harian lepas untuk mendapatkan hak-haknya sebagai tenaga kerja industri. Untuk mencapai hasil mendapatkan hak-haknya, pekerja perempuan mengalami berbagai risiko-risiko yang membawa mereka dalam jurang kerentanan. Selain risiko, ancaman UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang tidak berlaku bagi pekerja perempuan harian lepas. Disini juga akan dibahas mengenai kapasitas pekerja perempuan dalam menghadapi ancaman untuk bisa tetap bertahan bekerja sebagai tenaga kerja industri. Perjuangan tersebut, sampai pada hasil yang akan diterima oleh pekerja perempuan harian lepas.

Buruh harian lepas adalah pekerja yang menerima upah harian. Upah atau gaji yang diperoleh berdasarkan hari di mana mereka bekerja. Upah yang diperoleh akan diberikan secara mingguan atau bulanan, sesuai dengan hasil kerja. Apabila Buruh harian lepas tidak masuk kerja, maka mereka juga tidak mendapat upah. Buruh perempuan harian lepas di PT. Pei Hai tidak memiliki kejelasan status. Pada saat diterima kerja mereka menandatangani kontrak kerja, tetapi pada saat bekerja mereka tidak diperlakukan layaknya buruh kontrak. Sehingga, buruh harian lepas mengalami kerentanan selama berada di tempat kerja.

Elisabeth Schoder-Butterfill (2005) menjelaskan bahwa kerentanan terjadi karena ada faktor-faktor yang saling berhubungan, di mana faktor-faktor tersebut

akan menyebabkan individu atau kelompok masyarakat menjadi rentan. Konsep kerentanan menurut Elisabeth Schoder-Butterfill yaitu 1) Exposure (objek yang tertan terhadap risiko); 2) Threat (ancaman bagi individu/kelompok); 3) Coping Capacity (upaya melindungi diri individu/kelompok); 4) Outcome (hasil yang diperoleh individu/kelompok. Konsep tersebut diterapkan pada proses kerentanan yang dialami buruh perempuan harian lepas PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Konsep tersebut akan dijabarkan sesuai dengan kerentanan yang dialami buruh perempuan harian lepas PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

Tabel 4. 1 Konsep Teori Kerentanan



4.1 Exposure

Exposure (Eksposur) dalam konsep kerentanan Elisabeth Schoder-Butterfil (2005) merupakan objek yang rentan terhadap resiko. Dalam buruh perempuan harian lepas, ada beberapa faktor penyebab buruh perempuan mengalami kerentanan selama bekerja di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. faktor-faktor yang menyebabkan buruh perempuan harian lepas rentan terhadap resiko sebagai berikut :

4.1.1 Faktor Ekonomi

Perempuan yang bekerja sebagai tenaga kerja di PT. Pei Hai rata-rata karena faktor ekonomi. Rendahnya penghasilan suami, membuat perempuan juga ikut dalam mencari nafkah. Kemudian, kebutuhan pokok setiap tahunnya semakin mahal, belum lagi kebutuhan pendidikan anak yang juga ikut naik disetiap tahunnya. Rata-rata pekerjaan suami tenaga kerja perempuan PT. Pei Hai tidak tetap. Penghasilan suami mereka juga tidak sampai Rp 2.000.000 (dua juta rupiah) sebulan. Ada juga suami yang menganggur dan kebutuhan keluarga istri yang menanggung. Hal tersebut membuat tenaga kerja akan semakin terdorong untuk masuk ke jurang kerentanan.

Hasil yang mereka peroleh dari bekerja di PT. Pei Hai masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga, karena beban ekonomi hanya ditanggung istri. Apalagi status mereka di PT. Pei Hai hanya sebatas buruh haria lepas. Di mana kalau pabrik sepi mereka akan libur dan gaji sebulan mereka tidak sampai Rp 2.445.000 (dua juta empat ratus empat puluh lima ribu rupiah). Disini menunjukkan bahwa awal perempuan masuk ke jurang kerentanan.

Bekerja sebagai buruh harian lepas di PT. Pei Hai hanya bisa memenuhi kebutuhan pokok keluarga. Biasanya gaji selama bekerja masih belum mencukupi kebutuhan yang semakin meningkat. Kebutuhan keluarga yang membengkak, mengharuskan buruh perempuan harian lepas mencari pekerjaan lain, seperti membuat kue, membuka olshop, menerima catering. Akan tetapi, pekerjaan sampingan tersebut tidak dilakukan setiap hari. Pekerjaan tersebut dilakukan kalau tidak ada jam lembur atau pada saat libur kerja. Dengan bekerja sebagai buruh harian lepas di PT. Pei Hai masih belum bisa membuat kehidupan ekonomi keluarga mereka membaik.

4.1.2 Kondisi Fisik Lemah

Setelah perempuan bekerja di PT. Pei Hai, mereka harus mengikuti aturan perusahaan. penetapan jam kerja normal atau jam kerja lembur harus mereka lakukan. Sehingga, waktu mereka habis untuk kegiatan di pabrik. Sisa waktu mereka digunakan untuk istirahat di rumah karena kelelahan. Padatnya jam kerja 8 (delapan) jam, belum lagi lembur, membuat perempuan mengalami kerentanan dalam hal kesehatan.

Stress kerja yang sering mereka alami, sampai berdampak pada kondisi emosi yang tidak terkontrol. Emosi tersebut sering diluapkan di tempat kerja dan di rumah. Stress diakibatkan karena target yang tinggi dari perusahaan, pekerjaan yang monoton dan membuat bosan, takut kehilangan pekerjaan, dan tidak bisa membuat keputusan sendiri. kemudian, mengalami gangguan tidur karena adanya aktifitas jam kerja lembur dan diberlakukannya shif kerja. Kondisi tubuh yang

lelah dan dipaksakan bekerja di jam mereka seharusnya tidur. Membuat pekerja susah dalam mengontrol jam tidur seperti semula.

Kerentanan pada kesehatan fisik tenaga kerja perempuan yang bekerja di pabrik, seperti gangguan pendengaran karena suara mesin-mesin pabrik yang kencang dan pekerja tidak menggunakan pelindung telinga. Sakit punggung, dialami oleh pekerja dibidang jahit. Harus duduk selama 7 (tujuh) jam kerja dengan 1 (satu jam) istirahat, belum lagi ditambah lembur sampai jam 8 (delapan) malam. Bekerja dibagian jahit harus fokus pada model sepatu dan dengan target perorangan dalam waktu satu jam harus menghasilkan 30 (tiga puluh) pasang sepatu. Dari semua bidang/bagian produksi, dibidang jahit pekerjaanya yang paling sering mengalami kerentanan. Kemudian, pekerja perempuan mengalami anemia pada saat menstruasi. Beban kerja yang berat dan tidak diimbangi dengan mengkonsumsi makanan yang bergizi.

Penentuan jam kerja lembur, kebanyakan perusahaan mengganti makanan dengan uang makan, yang bisa diambil pada saat gaji. Sehingga, tidak heran pekerja perempuan banyak yang mengalami anemia. Selanjutnya, penyakit TBC merupakan penyakit yang paling berat menurut ketua bagian K3. Pekerja mengalami TBC karena tidak mau menggunakan masker hidung yang sudah disediakan oleh perusahaan. Penyakit TBC murni karena kesalahan pekerja yang tidak mematuhi aturan K3. Penyakit TBC diperparah karena kondisi pabrik yang lembab dan sirkulasi udara yang kurang baik. Cahaya matahari kurang masuk ke area dalam pabrik.

4.1.3 Keadaan Biologis Buruh Perempuan

Perbedaan biologis perempuan dan laki-laki, membuat perusahaan harus menyesuaikan peraturan khusus untuk pekerja perempuan. Secara biologis perempuan dapat melahirkan dan melakukan siklus menstruasi disetiap bulannya. Hal tersebut sering kali dipandang bahwa perempuan tidak bisa masuk ke ruang publik atau bekerja di luar.

Buruh perempuan itu sendiri menganggap bahwa melahirkan dan menstruasi dapat mengganggu pekerjaan mereka. Seperti hamil dan melahirkan, membuat pekerja perempuan harus keluar dari pabrik dan memutus perekonomian keluarga. Keadaan tersebut kebanyakan dirasakan oleh pekerja harian lepas. Disaat pekerja perempuan hamil dan melahirkan, mereka akan membutuhkan biaya yang mahal untuk persalinan. Akan tetapi, dalam situasi tersebut pekerja perempuan harus berhenti bekerja. Sehingga, kebanyakan buruh perempuan harian lepas memutuskan untuk menunda kehamilan.

Siklus menstruasi juga dianggap sebagai hambatan oleh pekerja perempuan itu sendiri. pada saat haid pekerjaan mereka akan terganggu, karena sebagian perempuan akan mengalami rasa sakit dengan gejala yang berbeda-beda. Kondisi fisik mereka lemah ditambah beban kerja yang berat dan lama. Sehingga, membuat kondisi biologis perempuan sering kali disalahkan baik dari pihak perusahaan atau pekerja perempuan itu sendiri.

4.2 Threat

Ancaman (*Threat*) merupakan kondisi yang mendorong seorang individu atau kelompok masyarakat menuju hasil yang buruk, kecuali mereka memiliki sumber daya penanggulangan yang memadai (Schroder-Butterfill, 2005). Buruh perempuan harian lepas selama bekerja di PT. Pei Hai mendapatkan ancaman yang membuat kondisi mereka akan semakin rentan. Dengan status sebagai buruh harian lepas membuat perusahaan semakin meremehkan keadaan mereka. Perusahaan menganggap buruh harian lepas, yaitu buruh yang hanya dibutuhkan fisiknya saja pada saat perusahaan sedang membutuhkan mereka. Kalau perusahaan tidak membutuhkan mereka, maka mereka tidak mendapatkan pekerjaan. Anggapan perusahaan yang seperti itu, membuat buruh perempuan harian lepas beberapa ancaman, sebagai berikut :

4.2.1 Kurang Belakunya Jaminan Sosial

Perusahaan memberikan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan kepada buruh harian lepas. Program BPJS Kesehatan yang diberikan dari mulai Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP). Akan tetapi, jaminan yang bisa langsung digunakan oleh pekerja harian lepas, yaitu JKK dan JKJ. Program JHT dan JP bisa dipergunakan apabila pekerja harian lepas sudah bekerja di PT. Pei Hai selama 15 (lima belas) tahun. ternyata program BPJS Kesehatan ini masih baru diberlakukan untuk pekerja harian lepas. Tiga tahun sebelumnya hanya diberlakukan untuk pekerja tetap dan pekerja kontrak. Sehingga, pekerja harian lepas yang sudah bekerja selama 7 (tujuh) tahun di PT. Pei Hai harus mengulang kembali sesuai dengan

diberlakukannya program tersebut. hal tersebut membuat banyak pekerja harian lepas kecewa dan merasa sia-sia bekerja lama tapi harus mengulang kembali selama 15 (lima belas) tahun untuk bisa mendapatkan JHT dan JP. Banyak pekerja harian lepas membutuhkan program tersebut, untuk keberlangsungan hidupnya pada saat mereka sudah tidak bekerja lagi. Hal tersebut diungkapkan oleh Leli¹⁹ (27 tahun).

“waktu pekerja harian lepas mendapat program BPJS Kesehatan, aku senang banget mbak. Program itu kan juga ada jaminan hari tua dan jaminan pensiun, jadi aku berharap nanti waktu nggak kerja aku tetap dapat uang dari program itu. Tapi pas aku tanya ke teman-temen, ternyata program itu khusus bagi pekerja yg sudah bekerja sepuluh tahun. pikir ku tinggal tiga tahun lagi karena sudah bekerja tujuh tahun, tapi mandor ku bilang. Program itu baru berlaku jadi yang sudah bekerja lama tetap harus ngulang lagi kerjanya sampai sepuluh tahun. ya aku pasrah aja mbak, kuat apa nggak badan ku kerja selama itu”.

4.2.2 Tidak Mendapatkan Hak Cuti

PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia memberikan tiga hak cuti bagi tenaga kerjanya. Hak cuti tersebut yaitu hak cuti melahirkan, hak cuti haid dan hak cuti tahunan. Tetapi hak-hak cuti tersebut tidak berlaku bagi semua tenaga kerja. Hak cuti berlaku bagi tenaga kerja tetap dan tenaga kerja kontrak. Bagi tenaga kerja harian lepas, mereka tidak mendapatkan jenis cuti apa pun. Cuti tahunan pun mereka tidak mendapatkannya. Padahal cuti tahunan diberikan selama 12 (dua belas) hari dalam setahun, dengan rincian sebulan pekerja boleh mengambil cuti untuk istirahat selama 1 (satu) hari.

Buruh harian lepas memang tidak mendapatkan hak cuti dan kurang berlakunya jaminan sosial yang diberikan perusahaan, tetapi mereka harus tetap

¹⁹ Nama samaran

bekerja demi membantu perekonomian keluarga. Mereka tidak mendapatkan cuti haid, maka mereka membawa obat penghilang rasa nyeri atau obat yang biasa mereka gunakan saat rasa sakit muncul akibat haid. Mereka juga biasanya membeli jamu atau obat tradisional penghilang nyeri pada jam istirahat atau pada saat sebelum jam masuk kerja. Kalau rasa sakitnya tidak hilang, mereka biasanya pergi ke Poliklinik untuk meminta obat dari dokter. Kalau rasa sakit belum sembuh pekerja akan beristirahat di Poliklinik, kemudian pekerjaan yang belum selesai akan digantikan oleh temannya. Selanjutnya, juga tidak mendapatkan cuti hamil dan melahirkan.

Pada saat hamil dan melahirkan mereka harus berhenti bekerja. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak sangat mengancam buruh perempuan harian lepas. Buruh tidak menginginkan PHK itu terjadi, karena akan membutuhkan biaya yang besar untuk persalinan. Sedangkan program jaminan sosial yang berikan tidak mencakup biaya persalinan untuk buruh harian lepas. Dana dari program jaminan sosial yang sudah diikuti selama bertahun-tahun jumlahnya juga tidak seberapa dan untuk mengambil dana tersebut butuh waktu yang lama. Sehingga, program PHK sepihak bagi buruh perempuan harian lepas yang hamil sangat merugikan dan sangat mengancam kehidupan ekonomi buruh.

Program PHK bagi buruh yang hamil memunculkan dampak yang buruk bagi buruh itu sendiri. Adanya program tersebut membuat buruh harian lepas perempuan membatasi untuk menambah anak dan menunda memiliki anak bagi buruh yang baru menikah. Kemudian, bagi buruh harian lepas yang belum menikah, mereka juga menunda pernikahan untuk mengumpulkan uang terlebih

dahulu sebelum terkena PHK pada saat mereka hamil. Buruh perempuan harian lepas rela melakukan itu semua demi tidak ingin kehilangan pekerjaannya. Sampai mereka menyesali dengan kebijakan baru perusahaan untuk buruh yang hamil, yaitu memberhentikan buruh perempuan hamil yang memasuki kehamilan ke-6. Menurut mereka, lebih baik kebijakan yang dulu yaitu memberhentikan buruh perempuan yang kehamilan memasuki bulan ke-8. Padahal kehamilan bulan ke-8 perempuan hamil diharuskan banyak beristirahat, karena kehamilan sudah dianggap tua. Perempuan hamil juga tidak diperbolehkan bekerja terlalu berat, karena akan membahayakan bayi. Akan tetapi, ketakutan kehilangan pekerjaan itu lebih besar membuat mereka kecewa akan kebijakan baru perusahaan.

4.3 Coping Capacity

Ancaman yang dijelaskan diatas dapat diatasi dengan kapasitas buruh perempuan melindungi diri. Elisabeth Schroder-Butterfill (2005) menjelaskan *Coping capacity* merupakan kapasitas individu atau kelompok masyarakat dalam melindungi diri dari kondisi buruk atau upaya pemulihan dari krisis yang terjadi (Schoder-Butterfill, 2005). Buruh perempuan harian lepas mengetahui bahwa keadaan mereka sangat rentan dalam berbagai kondisi dan kebijakan perusahaan, khususnya untuk mendapatkan hak yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Dalam masalah tersebut buruh perempuan harus memiliki aset untuk melindungi dirinya dari kurangnya hak yang diberikan oleh perusahaan. Selain harus memiliki aset, tenaga kerja perempuan harus mengelolah aset tersebut agar tetap dapat digunakan pada saat dalam kondisi buruk.

Ancaman yang didapat dari buruh perempuan harian lepas yaitu tidak mendapatkan perlindungan hak yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Dalam kasus buruh perempuan harian lepas di PT. Pei Hai, mereka kurang mendapatkan hak jaminan sosial dan tidak mendapatkan hak cuti. Ancaman tersebut sangat membahayakan buruh perempuan harian lepas selama mereka bekerja karena sangat berisiko bagi masing-masing individu/buruh perempuan. Akan tetapi, untuk mengatasi ancaman tersebut, buruh perempuan harian lepas memanfaatkan jaringan sosial dan SBSI.

Robert D. Putnam (Dwiningrum, 2014) menjelaskan bahwa jaringan sosial terbentuk atas dasar rasa saling percaya antar individu atau kelompok masyarakat, semakin luas jaringan sosial yang dibentuk maka semakin kuat kerja sama yang dilakukan antar anggota. Jaringan sosial buruh perempuan harian lepas terbentuk tidak hanya pada satu bidang line, tetapi menyebar ke bidang line lainnya. Di PT. Pei Hai terdapat 8 line dan line paling banyak yaitu line bagian jahit. Jadi, jaringan pertemanan buruh perempuan harian lepas tidak hanya sebatas line bagian jahit tetapi juga bagian lainnya, seperti bagian packing, lasting dan sebagainya.

Rasa saling percaya sebagai dasar terbentuknya jaringan sosial ditunjukkan dengan adanya persahabatan antar buruh perempuan harian lepas. Rasa saling percaya ini timbul karena intensitas pertemuan mereka pada saat bekerja dan saling terbuka satu sama lain. Rasa saling percaya ini ditunjukkan pada saat ada yang membutuhkan dana untuk biaya persalinan, biaya rumah sakit atau biaya kebutuhan keluarga lainnya. Jaringan sosial yang berwujud

persahabatan ini, secara sukarela meminjamkan dana kepada temannya yang membutuhkan.

Jaringan sosial tersebut sangat berarti bagi buruh perempuan harian lepas, terutama pada saat mendapatkan musibah kecelakaan. Buruh harian lepas perempuan kurang mendapatkan jaminan sosial secara penuh, sehingga kalau BHL sakit lebih dari tiga hari karena kecelakaan kerja maka biayanya tidak ditanggung perusahaan secara penuh. Selanjutnya, yang membantu kurangnya biaya yaitu teman sesama buruh dari berbagai bidang. Para sahabat akan mengumpulkan dana untuk diberikan kepada buruh harian lepas yang terkena musibah. Dana tersebut diberikan atas dasar rasa saling peduli antar sesama buruh.

Jaringan sosial tersebut juga digunakan untuk mengatasi masalah yang ada di tempat kerja. Pada saat ada buruh harian lepas yang hamil dan bekerja di bagian yang cukup berat, maka temannya akan merekomendasikan buruh hamil tersebut ke kepala bagian line untuk dipindahkan bekerja ke bagian yang ringan seperti menali atau mengelem sepatu. Kemudian, pada saat pabrik dalam keadaan ramai dan ada buruh yang belum menyelesaikan target maka temannya dengan suka rela membantu menyelesaikan target yang belum selesai. Jaringan sosial ini juga membantu mengadakan permasalahan buruh ke serikat. Sehingga, serikan bisa mengetahui dan membantu mencari solusi.

Buruh perempuan harian lepas juga memanfaatkan SBSI untuk melindungi diri mereka dari kebijakan perusahaan yang merugikan. SBSI hanya digunakan

untuk menuntut hak-hak buruh yang belum diberikan oleh perusahaan. Meskipun jaringan sosial juga terbentuk karena adanya pertemuan dari SBSI kepada semua anggota untuk dilaksanakannya pembinaan. Akan tetapi, pertemuan tersebut juga jarang dilakukan. Sehingga, posisi SBSI dan buruh harian lepas sangat formal dan sangat jelas perbedaannya. Dengan yang memiliki kuasa atau jabatan sebagai pengurus SBSI dan buruh biasa. Maka sebab itu, buruh perempuan harian lepas hanya menggunakan SBSI untuk menyelesaikan masalah dengan perusahaan dan menuntut hak ke perusahaan. SBSI juga menjembatani buruh harian lepas dengan perusahaan, agar tuntutan buruh bisa dilaksanakan oleh perusahaan.

4.3 Outcome

Outcome (hasil) merupakan hasil apa yang didapat selama proses dari individu yang mengalami kerentanan sampai cara mereka survive. Menurut Elisabeth Schroder-Butterfill (2005) ada tiga hasil yang akan didapat dari individu atau kelompok masyarakat yang mengalami kerentanan, yaitu *good outcome*, *mediocre outcome* dan *bad outcome*. Hasil yang diperoleh tergantung dari kapasitas mereka dalam mengatasi suatu ancaman atau kerentanan. Hasil perjuangan yang diperoleh buruh perempuan harian lepas tidak lepas dari peran SBSI. SBSI sebagai penyambung lidah antara buruh perempuan harian lepas dengan perusahaan. sedangkan, jaringan sosial bentuk dari perjuangan untuk bertahan dalam kondisi dan situasi buruk di lingkungan kerja. Meskipun, jaringan sosial ini juga sebagai penyambung lidah antara buruh perempuan kepada SBSI.

SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) merupakan serikat terbesar yang ada di PT. Pei Hai. SBSI membantu pekerja untuk mencari solusi mengenai

tuntutan pekerja ke perusahaan. SBSI sudah banyak memperjuangkan anggotanya untuk mendapatkan hak-hak sebagai pekerja, khususnya pekerja perempuan. hak-hak buruh tetap yang paling banyak diperjuangkan oleh SBSI, dari hak cuti berkaitan dengan fungsi reproduksi pekerja perempuan, tunjangan, Jamsostek atau BPJS Kesehatan, dan lain sebagainya. Mengenai hak-hak yang didapat pekerja tetap sudah tidak ada masalah, karena sudah terpenuhi. Kemudian, untuk pekerja kontrak hak-haknya juga sudah terpenuhi, seperti mendapat cuti tahunan, cuti hamil/melahirkan, cuti haid, tunjangan dan lain-lain. Pekerja kontrak haknya dapat terpenuhi, karena rata-rata pekerja kontrak bekerja dibagian manajemen kantor, jadi bukan ranah SBSI untuk memperjuangkan haknya. Sekalipun, pekerja kontrak bagian produksi, mereka menduduki jabatan tertinggi dari pekerja produksi lainnya.

SBSI saat ini banyak memperjuangkan hak-hak pekerja harian lepas, yang memang haknya kurang diperhatikan oleh perusahaan. Buruh harian lepas banyak menuntut hak ke perusahaan. Proses tuntutan buruh perempuan harian lepas ke SBSI, tidak lepas dari peran serikat kecil. Serikat kecil ini memang tidak diakui oleh perusahaan, karena anggotanya yang tidak memenuhi kapasitas sehingga bentuknya seperti kelompok-kelompok buruh tetapi perannya penting. Partai atau serikat kecil ini membangun isu-isu yang bisa sampai diterima oleh SBSI. Kalau tidak ada serikat kecil, maka tidak mungkin suara buruh didengar satu persatu oleh SBSI. Seperti saat ini isu yang dibangun untuk diperjuangkan yaitu mengangkat buruh harian lepas menjadi buruh kontrak dan hak untuk mendapatkan cuti bagi buruh perempuan.

Selanjutnya, saat isu tersebut mencuat kepermukaan hingga terdengar SBSI, maka proses selanjutnya SBSI akan melakukan rapat. Rapat yang diadakan SBSI dihadiri oleh Ketua SBSI, Sekertaris, Bendaharan, Pengurus SBSI dan perwakilan dari buruh harian lepas. SBSI akan mendengarkan tuntutan dari buruh harian lepas mengenai hak cuti dan pengangkatan menjadi buruh kontrak. Setelah, tuntutan tersebut dianggap penting dan dibutuhkan oleh pekerja, maka rapat akan diakhiri. Langkah selanjutnya akan membuat agenda rapat dengan pihak manajemen perusahaan.

Rapat dengan pihak manajemen tidak dihadiri oleh semua pengurus SBSI, tetapi hanya dihadiri oleh Ketua SBSI, Wakil Ketua SBSI, Sekertaris, Bendahara, Perwakilan Buruh, dan Pihak Manajemen Perusahaan seperti Kepala Personalia. Pada saat rapat dengan pihak manajemen perusahaan, langkah pertama SBSI yaitu mengajukan negosiasi ke perusahaan atas tuntutan pekerja. Negosiasi yang dilakukan SBSI akan menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan, untuk menerima tuntutan tersebut atau menolak. Apabila negosiasi tidak berjalan dengan bagus dan tidak menemukan titik temu, maka SBSI akan melakukan demonstrasi di jalan. Akan tetapi, demonstrasi sudah jarang dilakukan oleh SBSI, karena perusahaan selalu menyetujui tuntutan pekerja dengan mengambil jalan tengah dari permasalahan tersebut.

SBSI tidak hanya menangani tuntutan buruh harian lepas, tetapi juga menyelesaikan permasalahan antara buruh dengan buruh, buruh dengan buyer atau menyelesaikan permasalahan buruh secara personal. Buruh yang terkena masalah ditempat kerja proses pengaduannya tidak langsung ke SBSI, tetapi ada

prosesnya tersendiri. Buruh yang terkena masalah terlebih dahulu melaporkan ke Kepala Bagian Line. Setelah melaporkan permasalahan, selanjutnya buruh dan Kepala Bagian menyelesaikan masalah tersebut. Cara menyelesaikan masalah yaitu dengan mencari akar permasalahan sampai pada titik kenapa buruh tersebut dianggap bersalah dan mendapat hukuman. Pada proses penyelesaian masalah, akan banyak yang terlibat karena membutuhkan banyak saksi. Saksi-saksi tersebut bisa menemukan siapa sebenarnya penyebab permasalahan tersebut terjadi. Kalau memang buruh tersebut dianggap tidak bersalah, maka dia tidak mendapat hukuman atau PHK dari perusahaan.

Permasalahan secara personal bisa diselesaikan dengan kepala bagian, maka SBSI tidak ikut campur dalam menyelesaikan masalah. Akan tetapi, apabila buruh dan kepala bagian tidak bisa menyelesaikan masalah, maka SBSI akan turun tangan untuk menyelesaikan masalah tersebut langsung dengan perusahaan. buruh yang mendapat masalah selama bekerja akan mendapatkan hukuman yaitu dilakukan PHK dan mutasi kerja. sehingga, buruh khususnya yang berstatus harian lepas sangat meminimalisir terjadinya permasalahan, baik dengan sesama buruh, buyer, mandor, kabag, dan sebagainya.

Penyelesaian masalah buruh secara personal, bisa memanfaatkan jaringan sosial antara buruh dan SBSI. Buruh yang memiliki kedekatan dengan pengurus SBSI, khususnya Kepala SBSI maka dia bisa menyelesaikan masalahnya tidak perlu melalui Kabag terlebih dahulu. Buruh yang punya ikatan kuat dengan Kepala SBSI, dia bisa langsung melaporkan permasalahannya ke Kepala SBSI. Sehingga, sangat menguntungkan bagi buruh untuk segerah mendapat kejelasan

menenai nasibnya di perusahaan tersebut. kalau melaporkan masalah langsung ke SBSI, maka SBSI juga akan menyelesaikan masalah tersebut langsung dengan perusahaan. akan tetapi, tidak banyak buruh menjalin hubungan yang kuat dengan Kepala SBSI. Karena banyak dari buruh menganggap SBSI beda dengan mereka.

Hasil yang pernah dicapai SBSI untuk memperjuangkan hak pekerja harian lepas, bisa dibilang cukup banyak dan membuahkan hasil yang baik bagi pekerja harian lepas. Hak pekerja harian lepas yang diperjuangkan oleh SBSI, yaitu kenaikan uang makan lembur dari yang awalnya Rp 8.000 (delapan ribu) menjadi Rp 10.000 (sepuluh ribu), kenaikan uang minimum kabupaten, memberikan tunjangan masa kerja antara pekerja baru dan pekerja lama agar ada perbedaan, memberikan premi tambahan bagi pekerja yang memiliki keahlian, memberikan BPJS Kesehatan. Perjuangan SBSI membuat pekerja harian lepas merasa diperdulikan hak-haknya sebagai tenaga kerja.

Perjuangan SBSI untuk tenaga kerja harian lepas tidak semuanya membuahkan hasil yang bagus. Ada juga tuntutan pekerja yang masih dalam proses perjuangan, karena tuntutan tersebut dianggap memberatkan perusahaan. seperti halnya tuntutan buruh harian lepas yang menginginkan untuk diangkat sebagai buruh kontrak. Sampai saat ini SBSI dan perusahaan belum menemukan solusi yang sesuai dengan permasalahan tersebut. Ditambah lagi ada kebijakan dari perusahaan, yaitu program pensiun massal. Program pensiun masalah diadakan karena ada peremajaan pekerja yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. program tersebut dilakukan secara bertahap dan selesai sampai pada

tahun 2021. Pekerja yang terkena program tersebut yaitu pekerja tetap yang tahun kelahirannya dari tahun kelahiran 1972, 1971, 1970 keatas. Pekerja tetap dengan tahun kelahiran tersebut, akan diputus hubungan kerja oleh PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. selanjutnya, pekerja tetap akan digantikan dengan merekrut pekerja harian lepas. Kemudian, perjuangan yang tidak bisa dilakukan SBSI yaitu mengenai cuti hamil/melahirkan, cuti haid, dan cuti tahunan. Cuti-cuti tersebut akan bisa didapatkan oleh pekerja harian lepas, apabila status kerjanya berganti sebagai pekerja kontrak.

Hasil yang diperoleh pekerja harian lepas juga dapat dilihat pada jaringan sosial yang kuat antar tenaga kerja untuk memperjuangkan hak mereka sebagai tenaga kerja. Seperti halnya pada saat tenaga kerja perempuan menuntut hak khusus yang sesuai dengan fungsi reproduksi kepada perusahaan. Apabila ada persulitan mengenai perizinan atau perusahaan tidak memberikan cuti maka mereka akan melaporkannya SBSI. Pelaporan tersebut nantinya akan disampaikan ke pihak perusahaan dan akan mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kemudian, kuatnya solidaritas antar tenaga kerja perempuan yang sama-sama merasakan hal serupa akan menuntut perusahaan kalau tidak ada solusi yang tepat untuk mengatasi masalah ketenaga kerjaan. Hal tersebut merupakan hasil yang bagus dengan adanya jaringan sosial karena tenaga kerja perempuan sama-sama berjuang untuk mendapatkan hak dari perusahaan. meskipun terkadang masih banyak hak-hak pekerja yang belum bisa diperjuangkan oleh SBSI.

SBSI hanya bisa memperjuangkan tuntutan buruh harian lepas yang sifatnya umum dan bisa diperoleh oleh seluruh jenis tenaga kerja. SBSI kurang bisa memperjuangkan hak buruh harian lepas yang sifatnya khusus, seperti cuti. Meskipun ada kebijakan perusahaan mengenai pemutusan kerja kepada buruh perempuan harian lepas yang akan melahirkan, tetap saja SBSI tidak bisa bertindak. Perusahaan juga menganggap bahwa kebijakan tersebut dapat dilakukan karena status pekerja tersebut yaitu buruh harian lepas. Kemudian, posisi SBSI yang juga sangat bergantung dengan perusahaan, membuat tuntutan yang merugikan perusahaan sulit untuk tercapai. Untuk bisa tercapai membutuhkan waktu yang lama dan kemungkinan kecil bisa tercapai. Disini dapat dilihat posisi SBSI yang tidak jelas, antara sebagai pembela buruh atau pembela perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Perjuangan pekerja perempuan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia, hingga saat ini masih berlangsung. Perjuangan tersebut akan terus dilakukan sampai perusahaan memenuhi hak-hak mereka sebagai tenaga kerja perempuan. Meskipun pekerja perempuan masih mengalami banyak kerentanan di dunia industri, tetapi mereka tetap bertahan demi keberlangsungan hidup mereka. Pekerja perempuan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia memiliki cara sendiri untuk melindungi diri mereka dari kerentanan yang dihadapi, sampai pada perjuangan mendapatkan hak bisa mereka dapatkan.

Objek yang membuat pekerja perempuan masuk ke jurang kerentanan, dari hasil penelitian ini yaitu perekonomian keluarga yang rendah, kondisi fisik lemah, dan kondisi biologis pekerja perempuan. Perekonomian keluarga yang rendah, menjadi awal pekerja perempuan mendapatkan risiko di dunia industri. Mereka bekerja bukan untuk mendapatkan karir yang bagus atau mengasah kemampuan mereka seperti yang dilakukan perempuan kelas menengah keatas, tetapi mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Selanjutnya, pekerja perempuan PT. Pei Hai memiliki waktu yang padat untuk melakukan pekerjaan minimal 8 (delapan) jam dalam sehari. Waktu tersebut belum ditambah dengan kerja lembur. Hal tersebut memunculkan risiko kesehatan yang dialami pekerja perempuan. Risiko kesehatan yang dialami pekerja perempuan PT. Pei Hai yaitu

stress, gangguan tidur, gangguan kesehatan, sakit punggung, anemia, dan TBC. Kemudian, keadaan biologis perempuan juga dianggap sebagai penghalang tidak bisa mendapatkan hak-haknya sebagai tenaga kerja industri. Pekerja perempuan yang berstatus sebagai pekerja harian lepas, tidak mendapatkan hak cuti sesuai fungsi reproduksi dan cuti tahunan. Dari ketiga permasalahan itu, semua pekerja harian lepas mengalami risiko-risiko tersebut selama bekerja sebagai tenaga kerja industri di PT. Pei Hai.

Risiko-risiko tersebut akan memunculkan ancaman bagi pekerja perempuan dan mengakibatkan kondisi yang buruk. Akan tetapi, ancaman tersebut dapat diatasi apabila pekerja perempuan memiliki sumber daya untuk melindungi diri dari ancaman tersebut. Ancaman yang didapat pekerja perempuan harian lepas yaitu tidak terlaksananya UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Undang-undang tersebut membahas mengenai hak-hak apa saja yang diterima oleh tenaga kerja perempuan, khususnya hak yang sesuai dengan fungsi reproduksi perempuan. Akan tetapi, perusahaan belum bisa mewujudkan hak-hak tersebut khususnya hak cuti untuk pekerja perempuan harian lepas. Selain hak cuti, program BPJS Kesehatan juga tidak terlaksana secara maksimal untuk pekerja perempuan harian lepas. Ancaman tersebut membuat pekerja perempuan mencari cara untuk melindungi diri mereka agar tetap bisa bertahan bekerja di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.

Kapasitas pekerja perempuan untuk melindungi diri dari ancaman, ditunjukkan dengan memperkuat jaringan sosial secara informal atau formal. Jaringan sosial secara informal ditunjukkan dengan memperkuat kelompok

petemanan antar pekerja. disini pekerja perempuan saling membantu, baik dalam hal materi, sosial, dan emosional. Selanjutnya, jaringan sosial terbentuk secara formal karena dipertemukan dalam satu anggota SBSI. SBSI sebagai tempat pekerja perempuan untuk melindungi diri dari permasalahan perusahaan. memperkuat hubungan baik dengan serikat, agar hak-hak pekerja perempuan dapat diperjuangkan oleh serikat. Kapasitas dalam melindungi diri tersebut akan membuahkan hasil bagi pekerja perempuan.

Hasil dari perjuangan yang didapat oleh pekerja perempuan harian lepas tidak lepas karena perjuangan SBSI sebagai serikat terbesar di PT. Pei Hai dan jaringan sosial pertemanan. SBSI sudah memperjuangkan hak-hak pekerja perempuan harian lepas, seperti kenaikan upah minimum kabupaten, kenaikan uang makan lembur, memberikan tunjangan masa kerja antara pekerja baru dan lama, memberikan premi tambahan bagi pekerja yang memiliki keahlian. Jaringan sosial pertemanan juga selalu aktif mengadukan permasalahan atau tuntutan kepada SBSI agar ditindak lanjuti dan didengar oleh perusahaan. akan tetapi, ada perjuangan yang masih belum selesai hingga saat ini, yaitu memperjuangkan tuntutan pekerja perempuan harian lepas untuk menjadi pekerja kontrak dan pemberian cuti seperti apa yang diberikan pekerja tetap dan kontrak.

Oleh karena itu, dari hasil penelitian ini pekerja perempuan khususnya yang berstatus pekerja harian lepas lebih banyak mengalami kerentanan dalam hal memperjuangkan hak-haknya sebagai tenaga kerja industri. tetapi, peran jaringan sosial pertemanan dan serikat akan membantu mereka dalam mengatasi segala bentuk kerentanan, sampai bisa mendapatkan hak-haknya sebagai tenaga kerja

industri. Meskipun ada hak-hak yang masih perlu diperjuangkan secara bertahap dan butuh waktu yang lama. Akan tetapi, peran serikat tidak lah besar dalam mencapai semua hak yang dibutuhkan buruh perempuan harian lepas. Hal tersebut dibuktikan dengan belum tercapainya hak cuti dan hak berganti status menjadi pekerja kontrak. Sehingga, hal tersebut menunjukkan bahwa perjuangan hak buruh perempuan harian lepas dari organisasi buruh yaitu SBSI tidaklah cukup. Masih membutuhkan perjuangan lanjutan baik dari organisasi buruh dan buruh itu sendiri.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini, pastinya memiliki batasan dalam pembahasannya. Penelitian ini belum membahas secara menyeluruh mengenai tenaga kerja yang ada di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia dan terdapat permasalahan yang belum terjawab, sehingga membutuhkan penelitian lanjutan. Adapun penelitian yang belum terjawab dari penelitian ini yaitu permasalahan yang dialami tenaga kerja yang berstatus kontrak, baik perempuan atau laki-laki. Sama halnya dengan buruh harian lepas, pekerja kontrak juga memiliki permasalahan tersendiri. Di PT. Pei Hai pekerja kontrak yaitu pekerja yang bekerja dibagian manajemen perusahaan atau pekerja bagian produksi yang memiliki jabatan tertentu. Pekerja kontrak dibagian produksi memiliki tanggung jawab yang besar, karena jabatan mereka sebagai kepala bagian line atau mandor. Mereka harus mengarahkan semua bawahannya, agar bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. sehingga, mereka harus membangun relasi yang baik dengan bawahannya, yaitu buruh harian lepas.

Rekomendasi selanjutnya yaitu mengenai buruh harian lepas laki-laki. Buruh harian lepas laki-laki kebanyakan bekerja di bagian mesin, listrik, atau pekerjaan yang memburuhkan fisik yang kuat. Risiko yang dihadapi jauh lebih besar, seperti risiko kecelakaan, kesehatan atau mental. Selain itu, buruh harian lepas laki-laki sering melakukan kerja lembur dihari libur nasional, meskipun dihari biasa mereka tidak banyak bekerja. Tetapi hal tersebut menyalahi aturan dari waktu yang sudah ditentukan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Sehingga, perlu dilakukannya penelitian lanjutan mengenai kerentanan yang dihadapi oleh buruh harian lepas laki-laki.

Rekomendasi terakhir yaitu mengenai memperbaiki manajemen tata kelola perusahaan agar sesuai dengan ketentuan peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal tersebut perlu dilakukan agar hak setiap buruh dapat terpenuhi dan buruh akan selalu mendapat perlindungan dari perusahaan. Karena masih banyak ditemukan manajemen perusahaan yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Pemerintah juga harus mengetahui, agar peran pemerintah tidak hanya sebatas pembuat undang-undang tetapi juga menjamin UU Ketenagakerjaan terlaksana sebagai pelindung buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan. (1997). *Sangkan Paran GENDER*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- AR, M. Q. (2015). *Rethinking Peran Perempuan Dalam Keluarga*. KARSA , vol. 23 No 1.
- Chambers, R. (1989). *Editorial Introduction : Vulnerability, Coping and Policy*. IDS Bulletin, Vol 20 No 2.
- Djaelani, A. R. (2013). *Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif*. Majalah Ilmiah Pawiyata, vol xx No 1.
- Erman, Erwiza dan Ratna Saptari. (2013). *Dekolonisasi : Buruh Kota dan Pembentukan Bangsa*. Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Fuaida, Mahyaya. (2018). *Potret Kehidupan Ekonomi Pekerja Wanita Pada Pabrik Rokok Dalam Kajian Gender*. Jurnal Teori dan Praksis Pembelajaran IPS Volume 3, No.1.
- Hamim Jazuli, D. H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Jahit di PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 42 No 1.
- Hidayati, N. (2015). *Beban Ganda Perempuan Bekerja*. MUWAZAH , vol 7 No 2.
- Khilmiyah, A. (2012). *Stres Kerja Guru Perempuan Di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta* . Lentera Pendidikan, Vol 15 No 2.
- Kisworo, Ery. (2014). *Analisa Tingkat Upah Pekerja Wanita di Pabrik Rokok (Studi Pada Perusahaan Rokok "EMPAT SAUDARA ABADI" di Desa Jambi Kecamatan Baron, Kabupaten Nganjuk)*". Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol.12, No.02
- Kumalasari, Novia Riska. (2014). *Kapasitas Adaptasi Terhadap Kerentanan dan bencana Perubahan Iklim di Tambak Lorok Kelurahan Tanjung Mas Semarang*. Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota, Vol 10 No 4.
- M, Aristya Rahmaharyati., Budhi Wibhawa, R. Nunung Nurwati. (2017). *Peran Ganda Buruh Perempuan Sektor Industri Dalam Keluarga*. Penelitian & PKM, Vol 4 No 2.
- Miles, B.B, dan A.M Huberman. (1992). *Analisa Data Kualitatif*. Jakarta : UI-Press
- Mosse, J. C. (2007). *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Mundayat, Aris Arif., Erni Agustini, Keppi Sukei, Margaret Aliyatul M. (2008). *Bertahan Hidup di Desa atau Tahan Hidup di Kota BALADA BURUH PEREMPUAN*. Jakarta : Women Research Institute.
- Nasution, R. (2003). Teknik Sampling. *Digitized* .
- Schroder-Butterfill, Elisabeth. (2005). *The Impact Of Kinshio Networks On Old-Age Vulnerability In Indonesia*. Annalese De Demographie Historique, Vol 2 No 2.
- Spradley, J. P. (2006). *Metode Etnografi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Sutedi, Ardian. (2011). *Hukum Perburuan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Sutrisna, Endang. (2011). *Problematika Perempuan Bekerja di Sektor Pariwisata (Studi Kasus Perhotelan)*. Jurnal Aplikasi Bisnis, Vol 1 No 2.
- Wiladatika, Afrida Tamara. (2015). *Pekerja Wanita Dan Masalah Gender*. Artikel Vol 5 No 1.
- Wisner, B. Piers Blakie, Terry Canon dan Ian Davis. (2003). *At Risk : natural hazards, people's vulnerability and disasters Second edition*. New York : Routledge.

Situs Resmi :

<https://www.jawapos.com/ekonomi/30/11/2017/kesetaraan-gender-di-dunia-industri-jumlah-pekerja-perempuan-naik> (diakses pada November 2018)

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/jaminan-pensiun.html> (diakses pada April 2019).

http://www.jamsosindonesia.com/program/view/jaminan-kecelakaan-kerja_22 (diakses pada April 2019).

<http://www.jombangkab.go.id/> (diakses pada April 2019).

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS BRAWIJAYA
 FAKULTAS ILMU BUDAYA
 Jalan Veteran Malang 65145, Indonesia,
 Telp. +62341- 575875, Fax. +62341- 575822
 E-mail : fib_ub@ub.ac.id - <http://www.fib.ub.ac.id>

04 FEB 2019

Nomor : 261 /UN10.F12/PN/2019
 Lampiran : 1 (satu) lembar
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Pimpinan P.T. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia
 Jalan Raya Mojoagung KM 71, Peterongan 61481
 Jombang, Jawa Timur

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir mahasiswa Program Sarjana (S1) Fakultas Ilmu Budaya Universitas Brawijaya, kami mohon dengan hormat agar Saudara:

nama : Ike Milang Sari
 NIM : 155110801111013
 semester : VIII (Delapan)
 program studi : S1 Antropologi

diberikan ijin untuk melaksanakan kegiatan penelitian dan memperoleh data pendukung berkaitan dengan usulan skripsi berjudul:

PEREMPUAN DALAM RANAH INDUSTRI: STUDI ETNOGRAFI PERJUANGAN HAK SEBAGAI TENAGA KERJA PEREMPUAN

Selanjutnya kami sampaikan bahwa data yang diperoleh akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk penelitian (terlampir).

Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik ini, diucapkan terimakasih.



Dekan,
 Prof. Dr. Agus Suman, SE., DEA.
 NIP 196006151987011001



Lampiran 1. 2 Surat Pernyataan Keaslian

 KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU BUDAYA
Jalan Veteran Malang 65145 Indonesia
Telp. (0341) 575875 Fax. (0341) 575822
E-mail: fib_ub@ub.ac.id http://www.fib.ub.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ike Milang Sari
NIM : 155110801111013
Semester : VIII (Genap)
Program Studi : S1 Antropologi

dengan ini menyatakan bahwa berkaitan dengan penyusunan skripsi Program S1 saya yang berjudul:

“PEREMPUAN DALAM RANAH INDUSTRI : STUDI ETNOGRAFI PERJUANGAN HAK BURUH PEREMPUAN HARIAN LEPAS”

akan menjaga kerahasiaan data yang saya peroleh dan jika terjadi penyalahgunaan terhadap data tersebut, saya bersedia untuk ditindak sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia.

Pernyataan ini saya buat atas kesadaran saya akan etika penelitian yang berlaku.

Tanggal pernyataan, 24 Mei 2019.
Yang membuat pernyataan;


Ike Milang Sari
155110801111013

Lampiran 1. 3 Berita Acara Seminar Proposal Skripsi

	<p style="font-size: small;">Untuk Jurusan</p> <p>KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS BRAWIJAYA FAKULTAS ILMU BUDAYA Jalan Veteran Malang 65145 Indonesia Telp. (0341) 575875 Fax. (0341) 575822 E-mail: fib_ub@ub.ac.id http://www.fib.ub.ac.id</p>
<hr/> <p>BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI</p>	
<p>Telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi Program S-1 Fakultas Ilmu Budaya Universitas Brawijaya pada :</p> <p>Hari, tanggal : <u>KAMIS, 22 NOVEMBER 2018</u></p>	
<p>Untuk mahasiswa :</p> <p>Nama : IKE MILANG SARI N I M : 155110801111013 Prodi : ANTROPOLOGI</p>	
<p>Dengan judul:</p> <p style="text-align: center;">PEREMPUAN DALAM RANAH INDUSTRI : STUDI ETNOGRAFI PERJUANGAN HAK SEBAGAI TENAGA KERJA PEREMPUAN</p>	
<p>Yang telah dihadiri oleh :</p> <p>1. Pembimbing I : SITI ZURINANI, M.A 2. Pembimbing II : _____ 3. Peserta umum sejumlah : <u>18</u> orang (terlampir)</p>	
<p>Pembimbing I</p> <p style="text-align: center;"> (SITI ZURINANI, M.A) NIP. 201106 861107 2 001</p>	<p style="text-align: center;">Malang, Pembimbing II</p> <p style="text-align: center;">(_____) NIP. _____</p>
<p>Wakil Dekan I,</p> <p style="text-align: center;">Hamamah, Ph.D. NIP. 19730103 200501 2 001</p>	

Lampiran 1. 4 Berita Acara Seminar Hasil

	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">Untuk Mahasiswa</div> <p>KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS BRAWIJAYA FAKULTAS ILMU BUDAYA Jalan Veteran Malang 65145 Indonesia Telp. (0341) 575875 Fax. (0341) 575822 E-mail: fib_ub@ub.ac.id http://www.fib.ub.ac.id</p>
<hr/> <p>BERITA ACARA SEMINAR HASIL SKRIPSI</p>	
<p>Telah dilaksanakan Seminar Hasil Skripsi Program S-1 Fakultas Ilmu Budaya Universitas Brawijaya pada :</p>	
<p>Hari, tanggal : <u>Selasa, 14 Mei 2019</u></p>	
<p>Untuk mahasiswa :</p>	
<p>Nama : <u>The Milana Sari</u></p>	
<p>N I M : <u>155110801111013</u></p>	
<p>Prodi : <u>Antropologi</u></p>	
<p>Dengan judul:</p>	
<p><u>perempuan dalam ranah industri : Studi Etnografi perjuangan</u> <u>haki sebagai Tenaga kerja Perempuan</u></p>	
<p>Yang telah dihadiri oleh :</p>	
<p>1. Pembimbing I : <u>Siti Zurinani, M.A</u></p>	
<p>2. Pembimbing II : _____</p>	
<p>3. Penguji : <u>Dr. Hipolitus K. Kewud, M.Hum.</u></p>	
<p>4. Peserta umum sejumlah : <u>1 2</u> orang (terlampir)</p>	
<p>Pembimbing I</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>(<u>Siti Zurinani, M.A</u>) NIP. _____</p>	<p style="text-align: center;">Malang, Pembimbing II</p> <p>(_____) NIP. _____</p>
<p>Wakil Dekan Bidang Akademik,</p>	
<p>Hamamah, Ph.D. NIP. 19730103 290501 2 001</p>	

Lampiran 1. 5 Curriculum Vitae**Curriculum Vitae****Identitas Diri**

1. Nama : Ike Milang Sari
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jombang, 24 Juni 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Status : Belum Menikah
6. Golongan Darah : O
7. Alamat : Dusun Dukuh Semut, RT 018/RW 007,
Desa Sukosari, Kecamatan Jogoroto, Kabupaten Jombang
8. Telepon/HP : 085730084046
9. Email : ikemilang24@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal

- 2003-2009 : MI Syafi'iyah Sukosari
2009-2012 : SMPN 1 Jogoroto
2012-2015 : SMA PGRI 1 Jombang
2015-Sekarang : Program Studi S1 Antropologi Universitas Brawijaya

Pengalaman Organisasi

Anggota K3 Himpunan Mahasiswa Antropologi Brawijaya (2017)

Pengalaman Kepanitiaan

1. Sekretaris II PKK Maba Program Studi Antropologi (2016)
2. Anggota Konsumsi Acara Layar Tancap Antropologi (2016)
3. Sekertaris II Seminar Nasional Kebudayaan I (2017)

4. Bendahara I Temu Mata Antropologi (2017)

Pengalaman Penelitian

1. Penelitian Lapangan di Kelurahan Sumberbrantas, Kecamatan Bumiaji, Kota Batu, Jawa Timur (2016)
2. Penelitian Lapangan di Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang (2016)
3. Penelitian Lapangan di Badan Pusat Statistik Kota Malang (2017)
4. Penelitian Lapangan di Dusun Sendangbiru, Desa Tambakrejo, Kecamatan Sumbermanjing, Kabupaten Malang (2017)
5. Penelitian Lapangan di Pesarean dan Keraton Gunung Kawi, Kabupaten Malang (2018)

Pengalaman Kerja

1. Magang di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Malang (2018)
2. Magang di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia (2019)
3. Admin online shop Lolliepop.ice (2017-Sekarang)

Lampiran 1. 6 Perencanaan Pembimbingan Skripsi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS BRAWIJAYA
 FAKULTAS ILMU BUDAYA
 Jalan Veteran Malang 65145 Indonesia
 Telp. (0341) 575875 Fax. (0341) 575822
 E-mail: fib_ub@ub.ac.id http://www.fib.ub.ac.id

FORMULIR PERENCANAAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama : Ike Milang Sari
2. NIM : 155110801111013
3. Program Studi : Antropologi
4. Topik Skripsi : Gender
5. No. Telp/HP : 085730084046
6. Alamat Email : ikemilang24@gmail.com
7. Nama Pembimbing : Siti Zurinani, M.A.
8. Pelaksanaan Skripsi : Semester Ganjil/Genap Tahun 2018/2019

No.	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Keterangan
1.	Pengajuan Judul	17 Juli 2018	
2.	Pengajuan BAB I	25 September 2018	
3.	Pengajuan BAB II dan III	04 Maret 2019	
4.	Pengajuan BAB IV	25 Maret 2019	
5.	Pengajuan BAB V	19 April 2019	

Malang, 28 Mei 2019

Mengetahui,
 Penasehat Akademik

Dr. Hipolitus K. Kewuel, S.Ag, M.Hum.
 NIP. 196708032001121001

Mahasiswa

Ike Milang Sari
 NIM. 155110801111013

Menyetujui,
 Pembimbing

Siti Zurinani, M.A.
 NIP. 2011068611072001

Lampiran 1. 7 Berita Acara Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS BRAWIJAYA
 FAKULTAS ILMU BUDAYA
 Jalan Veteran Malang 65145 Indonesia
 Telp. (0341) 575875 Fax. (0341) 575822
 E-mail: fib_ub@ub.ac.id http://www.fib.ub.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama : Ike Milang Sari
2. NIM : 155110801111013
3. Program Studi : Antropologi
4. Topik Skripsi : Gender
5. Judul Skripsi : PEREMPUAN DALAM RANAH INDUSTRI : STUDI ETNOGRAFI PERJUANGAN HAK BURUH PEREMPUAN HARIAN LEPAS
6. Tanggal Mengajukan : 17 Juli 2018
7. Tanggal Selesai Revisi: 28 Mei 2019
8. Nama Pembimbing : Siti Zurinani, M.A.
9. Keterangan Konsultasi:

No.	Tanggal	Materi	Pembimbing	Paraf
1.	17/07/2018	Pengajuan Judul Skripsi	Siti Zurinani, M.A.	
2.	10/09/2018	Konsultasi Kerangka Skripsi	Siti Zurinani, M.A.	
4.	25/09/2018	Konsultasi BAB 1	Siti Zurinani, M.A.	
5.	18/10/2018	Revisi BAB 1	Siti Zurinani, M.A.	
6.	16/11/2018	ACC Seminar Proposal	Siti Zurinani, M.A.	
7.	22/11/2018	Seminar Proposal	Siti Zurinani, M.A.	
8.	03/01/2019	Penelitian Lapangan	Siti Zurinani, M.A.	
9.	04/03/2019	Konsultasi	Siti Zurinani, M.A.	



		BAB 2-3		
10.	15/03/2019	Revisi BAB 2-3	Siti Zurinani, M.A.	J
11.	25/03/2019	Konsultasi BAB 2-4	Siti Zurinani, M.A.	J
12.	29/03/2019	Revisi BAB 2-4	Siti Zurinani, M.A.	J
13.	19/04/2019	Revisi BAB 1-5	Siti Zurinani, M.A.	J
14.	08/05/2019	ACC Seminar Hasil	Siti Zurinani, M.A.	J
15.	14/05/2019	Seminar Hasil	Siti Zurinani, M.A.	J
16.	17/05/2019	Revisi Seminar Hasil	Siti Zurinani, M.A.	J
17.	22/05/2019	ACC Ujian Skripsi	Siti Zurinani, M.A.	J
18.	24/05/2019	Ujian Skripsi	Siti Zurinani, M.A.	J
19.	27/05/2019	Revisi Ujian Skripsi	Siti Zurinani, M.A.	J
20.	28/05/2019	Revisi Terakhir	Siti Zurinani, M.A.	J

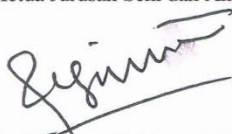
10. Telah dievaluasi dan diuji dengan nilai :


A

Malang, 28 Mei 2019

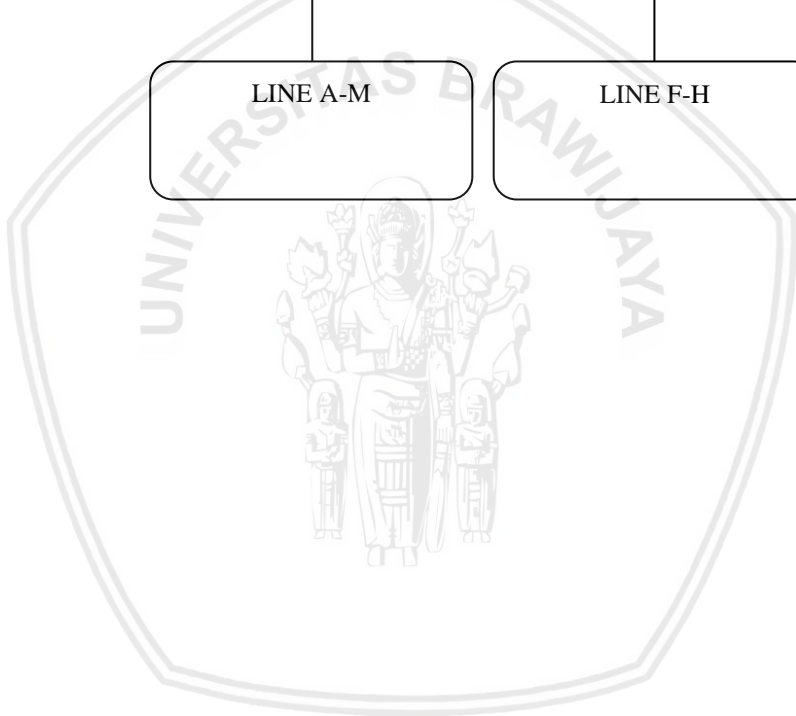
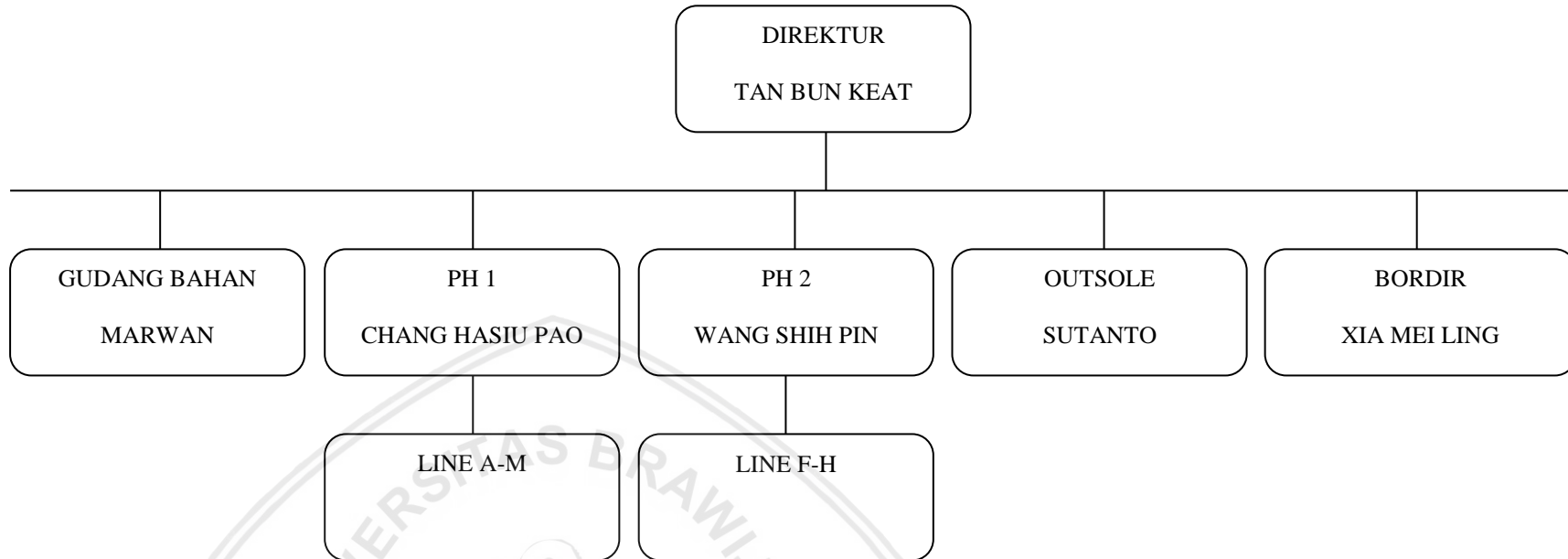
Mengetahui,
Ketua Jurusan Seni dan Antropologi

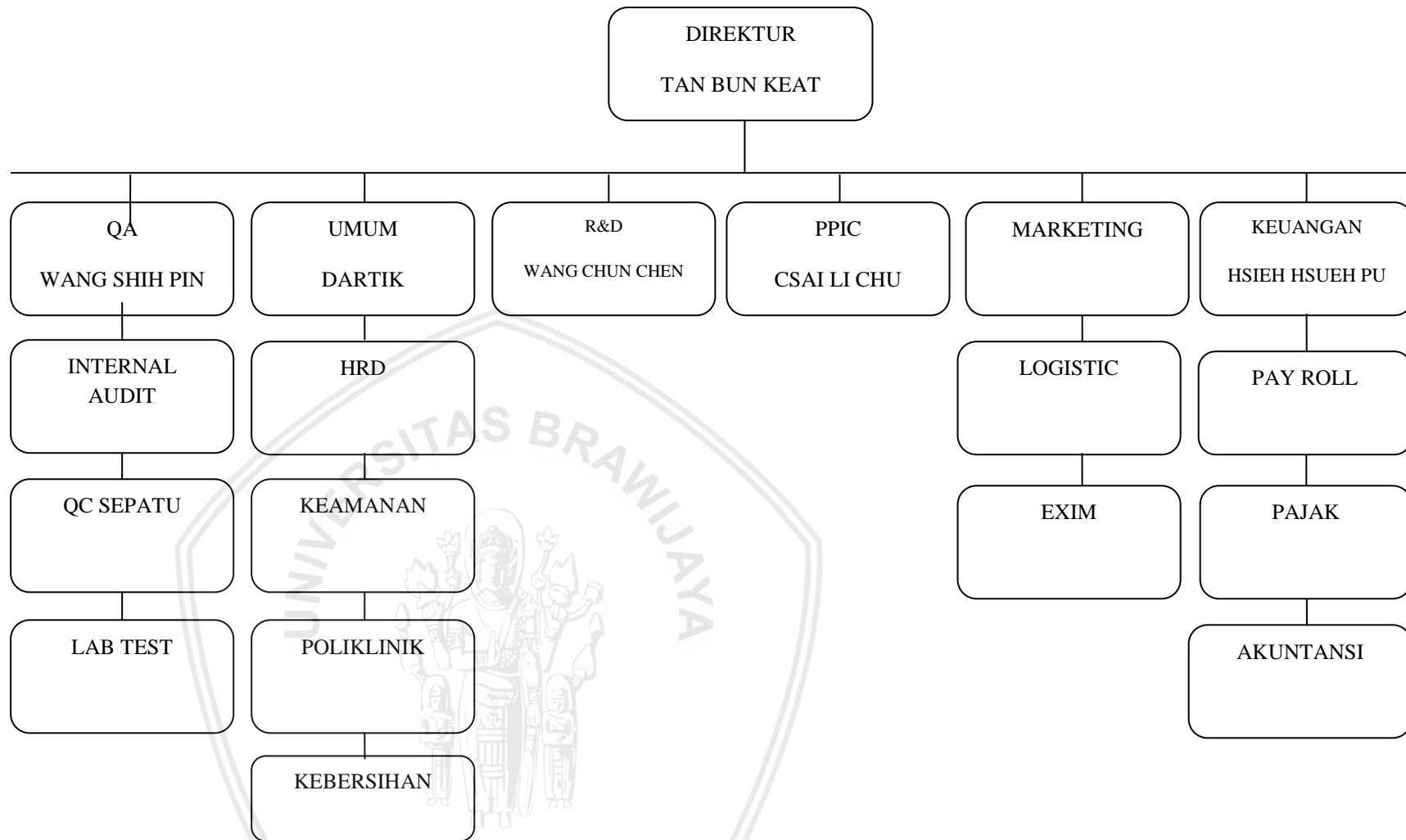
Dosen pembimbing


Dr. Hipolitus K. Kewuel, M.Hum.
NIP.19670803 2001 12 1 001


Siti Zurinani, M.A.
NIP. 2011068611072001

Lampiran 1. 8 Struktur Organisasi PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia





DOKUMENTASI FOTO



Rapat Persiapan Pelatihan



Pelatihan Bagian Jahit

