

**RINTISAN PENDIDIKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN BERBASIS  
KOMUNITAS BAGI PEKERJA PEREMPUAN:  
Studi Di Dusun Mlaten Desa Plintahan Kecamatan Pandaan Kabupaten  
Pasuruan**

**Khoirul Hidayah**

*UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
E-mail: Khoirulhidayah55@gmail.com*

**Abstract**

Many of industrialists often prefer to use women workers because women are assumed they do not too much claiming about labour rights. Woman is assumed easier arranged and do not many appeal protest. This treatment can damage woman, so often woman is treated unequal, because she assumed do not understand the rights of workers which is arranged in the labor act. Next Fact is the existence of company which do not use permanent worker status but as contract worker, this matter also add the problem to woman, because worker often do not understand about work contract and do not understand about worker protection act as arranged in labor act. Women workers in Mlaten village have been able to make worker community which can made as a place to solve many problems of labor that faced by women workers. The existence of the community is expected to become form of law reinforcement for women workers, so that woman can self-supportingly make the best decision for themselves when face some problems of work contract. Through module book, is expected can become the tool of community to perform program which have been made.

Penggunaan pekerja perempuan seringkali digemari pengusaha karena perempuan dianggap tidak terlalu banyak menuntut hak-hak buruh. Perempuan dianggap lebih mudah diatur dan tidak banyak melakukan protes. Perlakuan ini tentunya dapat merugikan perempuan, sehingga tidak jarang perempuan diperlakukan tidak adil, karena dianggap tidak memahami hak-hak pekerja yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Fakta berikutnya adalah, adanya perusahaan yang tidak menggunakan status pekerja tetap namun sebagai pekerja kontrak, hal ini tentunya juga menambah masalah bagi perempuan, karena tidak jarang pekerja tidak memahami kontrak kerja dan tidak memahami perlindungan hukum pekerja sebagaimana diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Pekerja perempuan Dusun Mlaten telah mampu membuat komunitas pekerja perempuan yang dapat dijadikan sebagai wadah penyelesaian persoalan-persoalan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh pekerja perempuan. Keberadaan komunitas diharapkan menjadi bentuk penguatan hukum bagi pekerja perempuan, sehingga perempuan mampu secara mandiri membuat sebuah keputusan yang terbaik bagi dirinya ketika dihadapkan pada persoalan-persoalan hubungan kerja. Melalui buku modul, diharapkan mampu menjadi keberlanjutan komunitas untuk melaksanakan program yang sudah dibuat.

**Keywords:** *pendidikan hukum, pekerja perempuan*

**Pendahuluan**

Perempuan merupakan bagian dari sumber daya manusia yang potensial dan mampu berperan dalam mendukung keberhasilan pembangunan nasional. Perempuan yang bekerja

mampu meningkatkan pendapatan ekonomi keluarga yang secara tidak langsung dapat mendukung keberhasilan pembangunan. Perempuan yang bekerja di sektor industri formal pada perkembangannya semakin meningkat. Hal ini bisa disebabkan karena adanya fakta perempuan yang menjadi tulang punggung bagi keluarga. Populasi pekerja perempuan sebesar 39,8 juta jiwa, 37,9% dari seluruh jumlah pekerja 104,87 juta jiwa, dan partisipasi pekerja perempuan akan semakin meningkat seiring dengan semakin meningkatnya penanaman modal asing. (Data BPS, 2001).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu melalui pasal 5 dan 6 telah memberikan perlakuan yang sama antara perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan akses pekerjaan di perusahaan (sektor formal). Sebagaimana Indonesia juga telah meratifikasi konvensi ILO No. 100 dan No. 111 tentang diskriminasi pada tahun 1951 dan 1958, sehingga terbuka kesempatan bagi perempuan untuk mendapatkan pekerjaan di sektor industri formal. Meskipun di dalam UU sudah memberikan perlakuan yang sama, namun di dalam prakteknya, pekerja perempuan masih seringkali mendapatkan perlakuan yang diskriminatif dan tidak adil, misalnya dilakukannya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena menikah, hamil, dan melahirkan. Hak normatif pekerja perempuan seperti hak cuti haid, cuti hamil dan melahirkan telah diatur di dalam UU ketenagakerjaan, namun hak-hak tersebut tidak jarang masih dijadikan obyek alasan untuk melakukan PHK. Fenomena perusahaan yang menuntut perempuan bekerja pada malam juga sering ditemukan. Namun mereka tidak mendapatkan hak memperoleh keamanan pada saat berangkat bekerja di malam hari.

Penggunaan pekerja perempuan seringkali digemari pengusaha karena perempuan dianggap tidak terlalu banyak menuntut hak-hak buruh. Perempuan dianggap lebih mudah diatur dan tidak banyak melakukan protes. Perlakuan ini tentunya dapat merugikan perempuan, sehingga tidak jarang perempuan diperlakukan tidak adil, karena dianggap tidak memahami hak-hak pekerja yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Fakta berikutnya adalah, adanya perusahaan yang tidak menggunakan status pekerja tetap namun sebagai pekerja kontrak, hal ini tentunya juga menambah masalah bagi perempuan, karena tidak jarang pekerja tidak memahami kontrak kerja dan tidak memahami perlindungan hukum pekerja sebagaimana diatur di dalam UU Ketenagakerjaan.

Pekerja perempuan pada posisi yang sering dilemahkan tentunya harus mampu menghadapi persoalan-persoalan dalam hubungan kerja. Pekerja perempuan harus memahami perlindungan hukum bagi pekerja perempuan jika terjadi pelanggaran oleh pengusaha. Meskipun kedudukan serikat pekerja mampu membantu pekerja dalam mengatasi masalah-masalah pekerja perempuan, namun bagaimana jika di dalam perusahaan tidak terdapat serikat pekerja, maka pada kondisi seperti itu menuntut perempuan untuk memiliki kemampuan melindungi dirinya melalui pemahaman perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang ada di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bagi pekerja perempuan yang bekerja pada perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja akan lebih sulit dihadapi jika terjadi persoalan hukum dalam hubungan kerja. Perempuan biasanya hanya mempunyai pilihan keluar dari perusahaan atau tetap bekerja, mereka sering tidak berdaya jika menghadapi persoalan hukum di tempat kerja. Pada kondisi seperti itu tentunya dibutuhkan sebuah upaya alternatif yang bisa membantu perempuan di dalam menghadapi persoalan ketenagakerjaan. Perempuan diharapkan mampu memahami hak-hak pekerja dan upaya hukum jika terjadi persoalan hubungan kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, keadaan fisik dan psikologis perempuan yang sering dilemahkan menjadikan perlunya dilakukan penelitian *action research* guna memberikan pembinaan dan penguatan hukum ketenagakerjaan pada komunitas pekerja di daerah industri, sehingga perempuan mempunyai kemampuan secara mandiri mengenai apa yang harus dilakukan jika menghadapi persoalan hukum dalam hubungan kerja. Sebagai upaya perguruan

tinggi dalam memberikan kontribusi kepada masyarakat, maka akan dilakukan sebuah rintisian model pendidikan hukum pada pekerja perempuan di Kabupaten Pasuruan yang merupakan salah satu daerah yang memiliki kawasan industri di Jawa Timur.

### **Metode Penelitian**

Guna mewujudkan pekerja perempuan yang mandiri dan mampu memecahkan permasalahan hukum yang dihadapi, maka akan digunakan strategi melalui metode PAR (*Participatory Action Research*). Metode ini dilakukan untuk:

- a. Memahami persoalan-persoalan hukum yang dihadapi pekerja perempuan dalam hubungan kerja.
- b. Membantu perempuan dalam mengatasi, memecahkan, dan menemukan solusi dalam menghadapi masalah hubungan kerja.
- c. Membantu perempuan dalam membuat model pendidikan hukum bagi pekerja.

Metode *action research* ini digunakan untuk tidak membuat masyarakat dampingan sebagai obyek, tetapi menjadikannya sebagai subyek penelitian. Masyarakat sendiri yang memahami, menginginkan, dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya. Posisi peneliti lebih sebagai fasilitator bagi masyarakat untuk mencapai cita-citanya dan memberikan jalan keluar dan merumuskan strategi yang dapat digunakan masyarakat untuk mencari jalan keluar bagi permasalahan mereka. Namun perumusan jalan keluar dan strategi ini tetap melibatkan masyarakat dengan harapan apabila masyarakat mengalami masalah-masalah ketenagakerjaan, mereka bisa memecahkan permasalahan mereka sendiri. Proses penelitian *action research* ini ada empat tahapan dalam melakukan penelitian ini, yaitu perencanaan, tindakan, pengamatan dan refleksi.

Berdasarkan strategi yang digunakan dalam PAR di atas, maka bentuk kegiatan yang akan dilakukan dalam penelitian *action research* ini antara lain adalah:

1. *Focus Group Discussion* (FGD) antara pekerja perempuan dan SBSI untuk mengakomodir kebutuhan dan persoalan pekerja perempuan di Desa Mlaten, serta perencanaan mendirikan komunitas pekerja perempuan.
2. Workshop penyusunan program kegiatan berdasarkan hasil FGD.
3. Workshop ketenagakerjaan (materi tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial).
4. Penyusunan modul pendidikan hukum.

### **Kondisi Obyek Pekerja Dusun Mlaten**

Pasuruan adalah salah satu kabupaten yang memiliki banyak daerah industri dan perusahaan besar, seperti kawasan industri di Rembang, PT. Nestle di Kejayan, PT. Chiel Jedang di Rejoso, dan daerah industri di Kecamatan Pandaan. Pandaan adalah salah satu kecamatan yang dianggap oleh masyarakat Pasuruan sebagai 'kota metropolis' di kabupaten Pasuruan, karena selain sebagai pusat wisata, juga terdapat banyak industri besar. Sektor industri di Pandaan telah memberikan kontribusi peningkatan pertumbuhan ekonomi di Pasuruan, faktanya adalah sektor industri telah mampu menyerap tenaga kerja pada masyarakat di kabupaten Pasuruan khususnya Kecamatan Pandaan, baik pekerja laki-laki ataupun perempuan.

Dusun Mlaten adalah salah satu dusun di Desa Plintahan Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan yang memiliki banyak pekerja perempuan yang bekerja di sektor industri. Faktor krisis ekonomi yang sudah mulai dirasakan pada tahun 2012 telah mempengaruhi pelaku usaha sektor industri di Pandaan, sehingga pada akhir tahun 2014 ada beberapa perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dan merubah status pekerja menjadi pekerja kontrak. Keadaan ini telah dirasakan oleh mayoritas pekerja perempuan yang ada di Dusun Mlaten.

Berdasarkan data buku Kepala Dusun Mlaten, warga berjumlah 300 KK, dengan jumlah perempuan produktif yang bekerja pada sektor industri adalah 50 orang, dan

pendidikan rata-rata adalah SMP dan SMA. Pekerja perempuan pada Dusun Mlaten sebagian besar bekerja pada industri yang tidak memiliki serikat pekerja. Berdasarkan hasil pendataan, sebagian besar (hampir 60 %) pekerja perempuan berstatus kontrak. Keadaan ekonomi telah menuntut pekerja perempuan untuk bekerja pada sektor industri, meskipun dengan status kontrak. Dusun Mlaten menarik dijadikan sebagai obyek penelitian dan pengabdian adalah karena di Dusun Mlaten banyak pekerja perempuannya yang bekerja lebih dari 3 tahun dan berstatus karyawan kontrak. Keadaan ini bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan yang mengatur perjanjian kontrak kerja tidak boleh lebih dari 3 tahun. Selain itu di Dusun Mlaten juga pernah ditemukan pekerja perempuan yang di PHK karena cuti melahirkan. (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 59).

Fenomena kondisi pekerja perempuan di Dusun Mlaten tentunya membutuhkan sebuah penguatan hukum ketenagakerjaan. Hal ini diperlukan guna membekali pekerja perempuan jika hak-hak mereka tidak terpenuhi. Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnakertrans) dalam memberikan pendidikan hukum adalah sebatas pada pekerja yang mempunyai serikat pekerja, bagaimana dengan pengetahuan hukum pekerja yang belum mempunyai serikat pekerja, tentunya mereka tidak pernah mendapatkan pengetahuan hukum ketenagakerjaan. Keadaan ini pun juga pasti dialami oleh pekerja yang berstatus kontrak. Pendidikan hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk upaya penguatan hukum bagi pekerja perempuan, oleh sebab itu sebuah kebutuhan *urgen* bagi pekerja perempuan di Dusun Mlaten untuk mendapatkan pembinaan dan penguatan hukum ketenagakerjaan.

Berikut ini adalah kondisi dampungan Dusun Mlaten:

1. Pekerja perempuan sebagai tulang punggung keluarga.
2. Pekerja perempuan sebagai pekerja kontrak lebih dari 3 tahun.
3. Pernah ada korban Pemutusan Hubungan Kerja karena cuti melahirkan.
4. Perusahaan tempat perempuan bekerja banyak yang tidak memiliki serikat pekerja.

Pekerja perempuan dalam melakukan hubungan kerja sering dihadapkan pada persoalan hukum ketenagakerjaan sehingga dibutuhkan sebuah upaya penyelesaian hukum.

Berdasarkan data yang diberikan oleh Kepala Dusun Mlaten, Dusun Mlaten memiliki warga yang berjumlah 300 KK. Dari 300 KK terdapat 300 perempuan usia produktif, yaitu perempuan yang berada pada usia 15-64 tahun. Dari data tersebut kemudian diketahui bahwa perempuan produktif yang bekerja di dalam sektor industri berjumlah 50 orang. Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu tertentu, yaitu pekerja kontrak berjumlah 28 orang dan Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu, yaitu pekerja tetap berjumlah 22 orang.

Banyaknya perempuan yang bekerja berdasarkan hasil *research* melalui pendataan yang dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara mendalam terhadap 50 pekerja perempuan, beralasan bahwa para pekerja perempuan tetap bekerja karena alasan ekonomi. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa 84% dari pekerja perempuan atau sejumlah 42 pekerja perempuan tetap bertahan dan bekerja karena alasan ekonomi. Alasan ekonomi yang dimaksud oleh pekerja perempuan beragam, diantaranya adalah untuk memenuhi kebutuhan keluarga, untuk biaya sekolah anak, untuk membantu suami dan untuk menabung mempersiapkan hari tua ketika sudah tidak bekerja lagi. Hal ini menunjukkan bahwa kini peran perempuan di dalam rumah tangga tidak hanya sebagai pelengkap, tetapi juga berperan sebagai pencari nafkah untuk keluarga.

Sedangkan, sisanya, yaitu sebesar 16% perempuan tetap bertahan dan bekerja karena jam kerja yang flexible, tidak ada jam kerja lembur dan gaji di atas Upah Minimum Kabupaten. Hal tersebut menggambarkan bahwa perempuan yang beralasan demikian hanya bekerja karena alasan karir yang mana di dalam rumah tangganya sebenarnya untuk kebutuhan rumahtangga dan kebutuhan keluarga sudah dapat terpenuhi dengan hanya suami saja yang bekerja. Besarnya persentase, yaitu 84% perempuan pekerja di Dusun Mlaten yang tetap bekerja dan bertahan karena alasan ekonomi membuat para pekerja ini kurang

memahami isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Para pekerja perempuan yang berstatus sebagai pekerja tetap sebagian ada yang membaca peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama sebagian lagi tidak membaca. Peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama biasanya ditempelkan di papan pengumuman perusahaan. Peraturan perusahaan setiap 2 (dua) tahun sekali diperbaharui, jadi rutin ditempelkan oleh perusahaan. Dari 22 pekerja tetap yang berada di Dusun Mlaten, terdapat 12 orang pekerja tetap, yaitu sebesar 60% yang membaca dan memahami isi dari peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama, sisanya sejumlah 10 orang pekerja tetap, yaitu sebesar 40% tidak pernah membaca apalagi memahami isi dari peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Para pekerja tersebut beralasan bahwa mereka hanya bekerja sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak membuat permasalahan di lingkungan kerja sudah dianggap cukup karena pada saat ini mencari pekerjaan sangat lah sulit apalagi dengan status pekerja tetap.

Sedangkan, bagi pekerja waktu tak tentu atau pekerja kontrak, para pekerja kontrak biasanya akan memperbaharui perjanjian kerja setiap 3 (tiga) bulan sekali. Dengan masa kerja rata-rata lebih dari 1 (satu) tahun pekerja perempuan yang berstatus sebagai pekerja kontrak selalu membaca isi perjanjian kerja setiap kali akan menandatangani pembaharuan perjanjian kerja setiap 3 (tiga) bulan sekali. Namun, tidak semua yang membaca perjanjian kerja memahami isi dari perjanjian kerja. Sebesar 80% dari 28 pekerja perempuan yang berstatus pekerja kontrak memahami isi perjanjian kerja, sisanya sebesar 20% hanya membaca saja tanpa memahami isi dari perjanjian kerja.

Membaca dan memahami peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja sangat penting bagi para pekerja perempuan. Hal ini dikarenakan di dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja mengandung beberapa hal yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban pekerja. Sebelum lebih jauh membahas mengenai peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja, terlebih dahulu harus memahami pengertian dari ketiga hal tersebut.

1. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
2. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.
3. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dari penjelasan tentang peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja di atas secara keseluruhan di dalamnya mengandung syarat-syarat, hak dan kewajiban pekerja. Pentingnya untuk mengetahui isi dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan pedoman bagi pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan tugas kewajibannya masing-masing, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Hak dan kewajiban pekerja perempuan telah diatur sedemikian lengkap. pengaturannya tidak hanya diatur di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi juga diatur di dalam peraturan-peraturan lainnya, mulai Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Undang-undang No. 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi *International Labour Organization* No. 111 tentang Anti-Diskriminasi Jabatan dan Pekerjaan

yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-undang No. 21 Tahun 1999, dan Konvensi *International Labour Organization* No. 100 tentang Kesetaraan Upah yang telah diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-undang No. 80 Tahun 1957. (Annida Addiniaty, 2012).

Di dalam peraturan perundang-undangan tersebut telah diatur secara lengkap dan jelas mengenai apa saja yang menjadi hak dan kewajiban dari pekerja perempuan serta bagaimana seharusnya pekerja perempuan tersebut diperlakukan oleh pihak pengusaha. Namun, pada kenyataannya masih banyak penyimpangan-penyimpangan yang terjadi terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Pelanggaran-pelanggaran tersebut umumnya berupa diskriminasi terhadap upah dan jabatan, serta pelanggaran terhadap ketentuan yang mengatur mengenai kesehatan reproduksi buruh wanita, yang meliputi cuti haid, cuti hamil, dan menyusui.

Pekerja perempuan sebagian besar mengetahui hak dan kewajiban bagi mereka. Untuk pekerja perempuan dengan status kerja tetap, persentasenya sebesar 81% memahami dan mengetahui tentang hak dan kewajiban pekerja, hanya sebagian kecil saja, yaitu 19% yang tidak memahami dan tidak mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Demikian pula dengan pekerja perempuan dengan status kerja kontrak, sebagian besar sudah mengetahui dan memahami apa saja hak dan kewajiban bagi pekerja perempuan. Persentase dari pekerja perempuan yang berstatus kontrak yang mengetahui hak dan kewajiban bagi pekerja perempuan hampir sama dengan persentase dari pekerja perempuan yang berstatus tetap, yaitu sebesar 82% yang mengetahui dan memahami tentang hak dan kewajiban pekerja perempuan serta 18% yang tidak memahami dan tidak mengetahui apa yang menjadi hak dan kewajibannya.

Meskipun sebagian besar pekerja perempuan di Dusun Mlaten sudah mengetahui dan memahami hak dan kewajibannya, akan tetapi terjadinya hubungan yang kurang harmonis antara baik antar pekerja maupun antara pekerja dan pengusaha masih saja sering terjadi. Permasalahan-permasalahan tentang pelanggaran hak dan kewajiban seingkali dialami oleh pekerja perempuan di Dusun Mlaten. Seperti di ungkapkan oleh para pekerja perempuan dalam sesi wawancara yang dilakukan oleh peneliti, permasalahan-permasalahan tersebut meliputi tidak adanya Jaminan kesehatan, Hubungan yang tidak baik dengan pekerja lainnya, beban kerja yang melebihi 8 jam kerja tetapi tidak dianggap lembur, tidak diikuti sertakan ke dalam BPJS, upah tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten, adanya perbedaan upah yang diterima antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan, tidak diberikan kesempatan beribadah untuk shalat, pengurangan cuti melahirkan dan yang banyak terjadi dan dilanggar oleh perusahaan adalah adanya larangan cuti haid.

Permasalahan hak dan kewajiban bagi pekerja perempuan termasuk pada perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Ketika terjadi perselisihan hubungan industrial peran dari serikat pekerja amat sangat penting keberadaannya. Serikat pekerja dapat membela dan membantu para pekerja yang sedang terjadi permasalahan dalam hal hak dan kewajibannya sebagaimana fungsi dari serikat pekerja itu sendiri yang termuat dalam pengertian serikat pekerja yang terdapat pada pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh 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.

Sebagian perusahaan mempunyai serikat pekerja, sebagian lagi tidak mempunyai serikat pekerja. Peneliti mengamati melalui percakapan ketika melakukan sesi wawancara secara langsung kepada pekerja perempuan di Dusun Mlaten, serikat pekerja hanya ada di perusahaan yang skalanya sudah multinasional dan perusahaan milik asing. Sedangkan, untuk perusahaan yang skalanya kecil, adanya serikat pekerja seringkali diabaikan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, menunjukkan bahwa hampir separuh atau 50% artinya dari 28 pekerja kontrak, 14 pekerja perempuan mempunyai serikat pekerja dan 14 pekerja perempuan lainnya tidak mempunyai serikat pekerja, sedangkan untuk pekerja perempuan yang mempunyai serikat pekerja sebesar 68%, yaitu 15 orang pekerja perempuan yang mempunyai serikat pekerja dari jumlah keseluruhan dari pekerja perempuan yang berstatus sebagai pekerja tetap yang terdapat di Dusun Mlaten, yaitu 22 orang pekerja perempuan.

Pekerja perempuan yang mempunyai serikat pekerja, apabila menghadapi permasalahan yang sampai pada perselisihan hubungan industrial, maka serikat pekerja akan mengupayakan untuk penyelesaian permasalahannya. Dari upaya yang sederhana sampai pada upaya pelaporan ke pengadilan hubungan industrial.

1. Langkah awal yang ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu melalui lembaga kerjasama. Lembaga kerjasama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
2. Langkah kedua, yaitu melalui mediasi dengan Dinas Ketenagakerjaan. Langkah ini disebut juga dengan lembaga kerjasama tripartit. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.
3. Apabila belum mencapai titik temu, baru perselisihan hubungan industrial akan dibawa masuk ke ranah pengadilan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Keberadaan serikat pekerja di dalam perusahaan terkadang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Serikat pekerja tidak dapat membantu banyak dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Seperti diketahui bahwa hanya 40% saja dari jumlah keseluruhan pekerja yang mempunyai serikat pekerja yang menggunakan serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pekerja perempuan yang mempunyai serikat pekerja saja hanya sedikit yang menggunakan serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, bagaimana dengan pekerja perempuan yang tidak mempunyai serikat pekerja. Pekerja perempuan yang tidak mempunyai serikat pekerja hanya dapat meminta bantuan kepada teman sesama pekerja sehingga kurang maksimal dalam penyelesaian permasalahannya. Upaya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh serikat pekerja adalah melakukan demo dan mogok kerja.

Pekerja perempuan yang tidak memiliki serikat pekerja ini lah yang harus mendapatkan perlindungan hukum serta pengetahuan akan hukum ketenagakerjaan yang cukup sehingga dapat dijadikan bekal bagi para pekerja perempuan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Peran Dinas Ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk mencapai hal tersebut. Namun, hal ini sangat kontradiktif karena sampai dengan saat ini Dinas Ketenagakerjaan tidak pernah mensosialisasikan tentang undang-undang ketenagakerjaan dan hukum ketenagakerjaan kepada para pekerja, baik pekerja perempuan maupun pekerja laki-laki. Hasil *research* melalui metode wawancara, para pekerja perempuan

menunjukkan bahwa 50 orang dari pekerja perempuan, baik pekerja perempuan dengan status pekerja tetap dan pekerja kontrak tidak pernah mendapatkan sosialisasi tentang undang-undang ketenagakerjaan dan pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan. Padahal, pengetahuan pekerja perempuan tentang undang-undang ketenagakerjaan dan hukum ketenagakerjaan sangat lah kurang. Di Dusun Mlaten, hampir 50% dari jumlah keseluruhan pekerja perempuan tidak pernah mendengar, membaca apalagi memahami tentang undang-undang ketenagakerjaan dan hukum ketenagakerjaan.

#### **Analisa SWOT Kondisi Pekerja Dusun Mlaten**

Berikut ini adalah analisa SWOT yang didasarkan pada kegiatan pendataan yang dilakukan oleh peneliti:

1. Kekuatan (*Strengths*)
  - a. Posisi tempat tinggal pekerja perempuan yang berdekatan dan berada pada satu dusun, dan memiliki ikatan kekeluargaan yang baik.
  - b. Perempuan Dusun Mlaten bekerja pada perusahaan yang berbeda, sehingga memiliki perbedaan peraturan perusahaan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut bisa menjadi alat pembanding pemenuhan hak pekerja perempuan oleh pengusaha.
  - c. Perempuan yang bekerja pada sektor industri mempunyai latar belakang yang hampir sama yaitu bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.
  - d. Jumlah pekerja perempuan berstatus kontrak 60 % (28 pekerja dari 50 pekerja). Pekerja kontrak seringkali tidak mendapatkan beberapa hak pekerja sebagaimana di atur di dalam UU Ketenagakerjaan.
2. Kelemahan (*Weaknesses*)
  - a. Pengetahuan terhadap UU Ketenagakerjaan sangat minim karena mayoritas pekerja perempuan hanya mendengar saja tentang UU Ketenakerjaan. Jumlah pekerja perempuan yang belum mengetahui UU tentang Ketenagakerjaan adalah berjumlah 82% (berjumlah 41 orang dari 50 pekerja).
  - b. Tingkat pendidikan pekerja adalah mayoritas SMP dan SMA 82% (berjumlah 41 orang dari 50 pekerja)
3. Peluang (*Opportunities*)
  - a. Keberadaan Serikat Pekerja dianggap belum mampu mengakomodir persoalan hukum dan persoalan hubungan industrial yang dihadapi para pekerja perempuan.
  - b. Sebagian pekerja perempuan bekerja pada perusahaan yang belum mempunyai serikat pekerja.
4. Ancaman (*Threats*)
  - a. Adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan jika perusahaan mengetahui ada pekerja yang bergabung pada asosiasi serikat pekerja, seperti SBSI.
  - b. Suami tidak memberikan ijin terhadap aktivitas perempuan selain bekerja, karena pekerja perempuan adalah ibu rumah tangga yang memiliki kesibukan urusan rumah dan keluarga,

Berdasarkan hasil SWOT diatas, maka akan dilanjutkan penyusunan perencanaan kegiatan yaitu dalam bentuk beberapa kegiatan yang meliputi:

1. Forum diskusi bersama pekerja. Pada kegiatan ini, peneliti mengajak kelompok dampingan untuk berdiskusi apa yang kemudian dibutuhkan untuk memperkuat pendidikan hukum para pekerja perempuan dan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Masukan dari kelompok dampingan tersebut kemudian akan dijadikan landasan untuk kegiatan selanjutnya. Pada kegiatan ini akan menghadirkan salah satu pengurus Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI) Kabupaten Pasuruan yang bertujuan untuk membantu mengidentifikasi persoalan pekerja perempuan, yaitu



- melalui berbagi pengalaman persoalan hukum yang pernah dihadapi oleh pekerja yang tergabung di SBSI.
2. Kegiatan berikutnya adalah kegiatan workshop yang akan dilakukan dengan mengajak stakeholder untuk memperkuat kelompok dampingan dalam melakukan penyelesaian persoalan-persoalan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh perempuan.
  3. Kegiatan pendampingan terhadap salah satu program kerja yang sudah dibuat oleh kelompok dampingan. Rencana pendampingan akan dilakukan terhadap diskusi tentang UMK. Isu ini dipilih karena isu akhir tahun 2016 adalah isue kenaikan UMK dan juga sekaligus sosialisasi dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
  4. Kegiatan terakhir adalah kegiatan penyusunan modul tentang hukum ketenagakerjaan yang meliputi hak normatif pekerja dan penyelesaian hubungan industrial.

### **Perubahan dan Hasil Pendampingan**

Berdasarkan beberapa tahapan kegiatan yang sudah dilakukan terhadap kelompok dampingan, hasil pengamatan peneliti selama terlibat dalam kegiatan FGD dan workshop, maka telah terjadi sebuah perubahan pemikiran pekerja perempuan terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi pekerja. Meskipun tidak terlihat sebuah perubahan yang nampak secara jelas, namun berdasarkan pengamatan peneliti, mereka sekarang mempunyai pemikiran bahwa pentingnya keberadaan sebuah perkumpulan. Dengan terbentuknya komunitas pekerja perempuan, mereka sekarang memiliki teman berbagi persoalan hubungan ketenagakerjaan yang sedang dihadapi. Melalui komunitas yang terbentuk, pekerja merasa bahwa ada teman yang mampu memberikan penguatan psikis dan mental ketika dihadapkan persoalan-persoalan hubungan kerja.

Terbentuknya struktur organisasi telah mampu mengkoordinasikan pekerja perempuan di Dusun Mlaten untuk mewujudkan sebuah kelompok komunitas yang bersifat kekeluargaan. Pengurus adalah dipilih berdasarkan pekerja yang mempunyai pengaruh di lingkungan Dusun Mlaten, sehingga memudahkan untuk melakukan koordinasi. Program kerja yang sudah terbentuk merupakan bentuk dari kepedulian pekerja terhadap nasib bersama sesama pekerja di sektor industri. Melalui kegiatan diskusi rutin yang merupakan program kerja komunitas, pekerja akan selalu update dengan peraturan ketenagakerjaan yang baru. Kerjasama dengan SBSI masih menjadi evaluasi komunitas, karena berdasarkan informasi ternyata SBSI tidak banyak disukai oleh para pengusaha di lingkungan tempat mereka bekerja. Hal ini dikhawatirkan akan mengancam status kerja mereka dan takut adanya pemutusan hubungan kerja. Sehingga dalam hal ini masih dipikirkan asosiasi serikat pekerja yang dapat diajak kerjasama untuk memberikan informasi yang terbaru terkait kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

Kerjasama terhadap stakeholder yang peneliti lakukan adalah mengajak salah satu lawyer di Surabaya untuk menjadi partner teman komunitas di Dusun Mlaten. Lawyer tersebut berfungsi sebagai stakeholder jika kelompok dampingan di komunitas mengalami persoalan hukum ketenagakerjaan. Kondisi pekerja perempuan di Dusun Mlaten membutuhkan sebuah pendidikan hukum dan penguatan hukum, sehingga dari kegiatan *action research* ini nantinya diharapkan dampingan pekerja perempuan di Dusun Mlaten akan memiliki beberapa kemampuan yaitu:

1. Kemampuan memahami Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Kemampuan membuat keputusan untuk melakukan upaya hukum yang harus dilakukan jika menghadapi persoalan hukum dalam hubungan kerja.
3. Kemampuan mengkritisi perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.
4. Kemampuan memahami tahapan-tahapan yang harus dilakukan jika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja.

5. Terbentuknya sebuah komunitas pekerja perempuan yang dapat dijadikan sebagai alat untuk membantu menyelesaikan persoalan pekerja perempuan belum nampak

Namun berdasarkan pengamatan kegiatan yang sudah berlangsung yaitu melalui FGD dan workshop, maka:

1. Kemampuan pekerja perempuan dalam pemahaman hak normatif pekerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama masih belum nampak. Pemahaman hukum ketenagakerjaan membutuhkan waktu yang tidak singkat. Diskusi rutin akan membantu pekerja perempuan dalam memahami hak normatif pekerja.
2. Berdasarkan hasil wawancara pada saat FGD kedua, 80% memahami langkah-langkah yang harus ditempuh jika terjadi persoalan hukum. Namun hampir 90% pekerja perempuan tidak berani memutuskan sebuah upaya hukum, karena takut kehilangan pekerjaan. Mereka lebih memilih kondisi apa adanya, yang penting mereka tidak di PHK. Faktor kebutuhan ekonomi telah memaksakan mereka untuk tidak membuat konflik dengan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil wawancara, pekerja perempuan dengan status kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu) 100 % sudah mampu mengkritisi perjanjian kerja yang mereka miliki. Namun, tetap saja kritik itu tidak berani mereka sampaikan kepada pengusaha. Kehilangan pekerjaan adalah hal yang paling menakutkan bagi pekerja perempuan, sehingga mereka tidak berani menyampaikan kritik kepada pengusaha secara langsung. Namun seiring dengan terbentuknya komunitas, pekerja mampu mengkritisi perjanjian kerja dan berani menayakan hak mereka sebagaimana yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan.
4. Setelah mendapatkan workshop bersama praktisi hukum, 80% sudah memahami langkah-langkah hukum apakah yang harus dilakukan jika terjadi perselisihan hubungan industrial, khususnya persoalan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.
5. Komunitas pekerja perempuan di Dusun Mlaten telah terbentuk. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan di Dusun Mlaten membutuhkan sebuah perkumpulan yang mampu dijadikan sebagai wadah dalam penyelesaian persoalan ketenagakerjaan.

Hasil tersebut di atas tentunya belum bisa diukur secara keseluruhan, karena keterbatasan waktu dan biaya, sehingga hanya sebagian kecil yang bisa diamati oleh peneliti. Berdasarkan program yang dibuat, maka hal ini akan berlangsung selama 1 tahun ke depan, sehingga membutuhkan waktu untuk mengetahui hasil sebagaimana harapan penulis. Namun dengan dibuatnya buku modul tentang ketenagakerjaan yang berisi tentang hak normatif pekerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan membantu komunitas pekerja memahami pengaturan ketenagakerjaan jika terjadi persoalan hukum ketenagakerjaan.

### **Kesimpulan**

Pekerja perempuan Dusun Mlaten telah mampu membuat komunitas pekerja perempuan yang dapat dijadikan sebagai wadah penyelesaian persoalan-persoalan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh pekerja perempuan. Keberadaan komunitas diharapkan menjadi bentuk penguatan hukum bagi pekerja perempuan, sehingga perempuan mampu secara mandiri membuat sebuah keputusan yang terbaik bagi dirinya ketika dihadapkan pada persoalan-persoalan hubungan kerja. Melalui buku modul, diharapkan mampu menjadi keberlanjutan komunitas untuk melaksanakan program yang sudah dibuat. Selain itu kerjasama dengan pengacara yang kompeten bidang ketenagakerjaan akan lebih membantu pekerja perempuan di komunitas Dusun Mlaten untuk mampu memberikan penguatan bantuan hukum. Perempuan tidak boleh mengalami diskriminasi dalam perlakuan di perusahaan, sehingga melalui komunitas ini, perempuan diharapkan mampu melakukan tindakan yang berpihak terhadap perempuan. Tindakan yang dilakukan tentunya masih dalam

kerangka peraturan perundang-undangan yang berlaku. Komunitas pekerja perempuan di Dusun Mlaten dapat dijadikan sebagai contoh bagi penguatan hukum bagi pekerja perempuan di daerah lain yang berada di dekat kawasan industri.

#### **Daftar Pustaka**

- Abdul Hakim. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti .
- Belinfante, A. D., et al. 1985. *Beginselen van Nederlandse Staatsrecht*. Samson Uitgeverij, Alphen aan den Rijn.
- Darwan Prints. 1994. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Elli Nur Hayati. *Ilmu Pengetahuan + Perempuan = ... Jurnal Perempuan: Pengetahuan Perempuan*. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan No. 48, Juli, 2006, hal. 7-15
- Fakih, Mansur. 1999. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Friedman, Lawrence M. 1975. *The legal System, A social science perspective*. New York: Russell Sage Foundation.
- Henny, Irawati, Saporinah Sadli: *Women's Studies di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan No.48, 2006, hal. 119-131
- Manulang, Sendjun H. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidarta. 2000. *Pengantar Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni.
- Philipus M. Hodjan. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- R.G Kartasapoetra, dkk. 1992. *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Satjipto Rahardjo. Tt. *Masalah Penegakan Hukum suatu Tinjauan Sosiologis*. Bandung. Sinar Baru.
- Soepomo, Iman. 1988. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Bandung: Djambatan.
- Soerjono Soekanto. 1983. *Beberapa Aspek Sosio Yuridis Masyarakat*. Bandung: Bina Cipta.
- Soerjono Soekanto. 1983. *Penegakan Hukum*. Bandung: Bina Cipta.