

# KESADARAN KRITIS BURUH PEREMPUAN SEBAGAI ANGGOTA SERIKAT PEKERJA DALAM MEMPERJUANGKAN PEMENUHAN HAK MATERNITAS (Studi Kasus Buruh Perempuan Anggota FSBPI di Jakarta)

Herlina<sup>1</sup>, Aris Arif Mundayat<sup>2</sup>

Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

E-mail: [ina.herlina@student.uns.ac.id](mailto:ina.herlina@student.uns.ac.id)

**Abstract:** This research is motivated by the condition of women workers who still experience maternity rights violations in the workplace, even though there are laws regulating women workers' maternity rights. The purpose of this study is to describe the critical consciousness of women workers as members of the trade union fight for their maternity rights and to describe the role of the FSBPI trade union in increasing the critical awareness of its women workers. This study uses a qualitative research method with a case study approach. Data was taken using in-depth interviews, literature studies, and documentation studies. This research uses Paulo Freire's theory of critical consciousness and Albert Bandura's *self-efficacy* to analyze the findings. Based on the results of the study, it was shown that the problem-posing education implemented by the union in the advocacy and education had not maximally raised the critical consciousness of women workers. External factors influence the internal factors – *self-efficacy* in women workers, which causes them to not be fully in the critical consciousness stage. These external factors include workload and intimidation from the company, work status, and lack of support from the government.

**Keywords:** *Women Workers, FSBPI, Maternity Rights, Critical Consciousness, Self-efficacy*

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi buruh perempuan yang masih mengalami pelanggaran hak maternitas di tempat kerja, walaupun sudah ada undang – undang ketenagakerjaan yang mengatur hak maternitas buruh perempuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kesadaran kritis buruh perempuan sebagai anggota serikat pekerja dalam memperjuangkan hak maternitasnya dan peran serikat pekerja FSBPI dalam meningkatkan kesadaran kritis anggota buruh perempuannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif pendekatan studi kasus. Pengambilan data menggunakan teknik wawancara mendalam, studi pustaka, dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori kesadaran kritis Paulo Freire dan *self-efficacy* Albert Bandura untuk menganalisis hasil temuan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pendidikan hadap masalah yang diterapkan serikat dalam bidang advokasi dan pendidikan belum secara maksimal memunculkan kesadaran kritis buruh perempuan. Terdapat faktor eksternal yang mempengaruhi faktor internal yakni *self-efficacy* pada diri buruh perempuan, yang menyebabkan buruh perempuan belum sepenuhnya berada dalam tahap kesadaran kritis. Faktor eksternal tersebut antara lain Tingginya beban kerja dan intimidasi dari perusahaan, status kerja, serta kurangnya dukungan dari pemerintah.

**Kata Kunci:** *Buruh Perempuan, FSBPI, Hak Maternitas, Kesadaran Kritis, Self-efficacy*

## PENDAHULUAN

Industri tekstil atau garmen selalu dikaitkan dengan perempuan, karena perempuan dianggap lebih terampil daripada laki – laki. Oleh karena itu perusahaan garmen selalu identik dengan citra buruh perempuan. Hal ini memberikan dampak positif terhadap buruh perempuan. Perempuan dapat mengembangkan kemandiriannya dalam bidang ekonomi dan perempuan bisa terlepas dari stereotip pekerjaan domestik. Tetapi keikutsertaan perempuan dalam dunia industri tentu memiliki berbagai hambatan. Perempuan mengalami subordinasi, marginalisasi, dan diskriminasi di tempat kerja. Diskriminasi perempuan di tempat kerja seperti mata rantai yang tidak pernah terputus. Melihat pentingnya sebuah payung hukum untuk pekerja perempuan, pada masa Orde Baru disahkan Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1951 yang mengatur tentang hak maternitas dan perlindungan pekerja perempuan (Indraswari dan Yulifar, 2019). Lalu pada 2003 peraturan mengenai hak dan perlindungan buruh perempuan dituangkan dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Di dalam undang – undang ketenagakerjaan, terdapat pasal yang secara khusus mengatur tentang hak buruh perempuan pasal 76, 77, 81, 82, dan 153. Hak – hak yang wajib diterima buruh perempuan di tempat kerja antara lain pembatasan aktivitas dan waktu kerja bagi buruh yang sedang hamil, hak memperoleh jaminan keamanan dan konsumsi bagi buruh perempuan yang bekerja pada tengah malam hingga pagi, hak untuk mendapat cuti maternitas seperti cuti pada hari pertama dan kedua haid/menstruasi, cuti hamil, cuti melahirkan, atau cuti keguguran tanpa di PHK serta hak untuk menyusui pada saat bekerja. Tetapi adanya undang – undang tersebut belum cukup melindungi buruh perempuan. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya kasus pelanggaran hak maternitas buruh perempuan serta didukung oleh data dari komnas perempuan. Di KBN Cakung maraknya kasus pelanggaran hak maternitas ditunjukkan oleh hasil kajian dari Perempuan Mahardhika pada tahun 2017. Berdasarkan hasil dari penelitian pada 118 pekerja perempuan yang pernah dan sedang hamil, 74 orang mendapat perlakuan khusus saat hamil dan 44 orang diperlakukan sama seperti tidak hamil. Adapun kasus

pekerja perempuan yang melahirkan, mereka tidak mendapat libur full selama 3 bulan setelah melahirkan sesuai yang tertuang dalam undang – undang, sebanyak 20,4% pekerja perempuan tidak mendapat cuti melahirkan, kemudian 2,1% pekerja perempuan mendapat cuti melahirkan kurang dari 3 bulan dan 77,5% pekerja perempuan mendapat cuti melahirkan selama 3 bulan. Terapat temuan bahwa pekerja perempuan yang melakukan cuti saat melahirkan tidak mendapat upah secara penuh seperti saat mereka bekerja.

Diskriminasi yang dialami oleh perempuan khususnya ditempat kerja terjadi karena budaya patriarki yang masih mengakar di Indonesia. Perempuan masih dianggap sebagai gender kedua yang kedudukannya dibawah laki – laki sehingga perempuan mengalami subordinasi (Aslamiah dan Pinem, 2020). Oleh karena kedudukan buruh yang lemah ini, maka buruh membutuhkan sebuah wadah untuk membangun kekuatan guna menyeimbangkan posisi buruh dengan perusahaan. Sebuah wadah yang dapat mengadvokasi kepentingan buruh adalah serikat pekerja. Serikat pekerja memberikan peluang bagi buruh atau pekerja untuk berorganisasi dan menyuarakan kepentingannya. Sejak jaman penjajahan, serikat pekerja telah menjadi alat pergerakan kaum buruh untuk melawan penindasan (Cahyono dan DS, 2003).

Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan oleh Zuhaena (2016), persoalan diskriminasi buruh perempuan terletak pada sistem dan sumber daya manusia (SDM) dalam sektor buruh, perusahaan dan pemerintah yang tidak berwawasan gender. Sistem sosial yang tidak seimbang ini membuat buruh perempuan berada pada kondisi yang rentan mengalami penindasan. Oleh karena itu untuk menciptakan kesadaran kritis guna meminimalisir diskriminasi hak – hak buruh perempuan, maka perempuan membutuhkan sebuah sistem sosial yang berkeadilan gender dalam dunia industri agar dapat meminimalisir dan menghentikan diskriminasi gender dalam lingkup perburuhan. Sebagai langkah awal, peningkatan kesadaran kritis ini dapat dimulai melalui organisasi serikat pekerja. Tidak hanya sebagai anggota atau pengurus tetapi perempuan harus dapat masuk kedalam komite organisasi perburuhan agar dapat

terlibat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kebijakan organisasi. Sehingga kedepannya buruh perempuan mempunyai kapasitas untuk menciptakan gerakan ketidakadilan di tempat kerja. Kajian ini berfokus pada peran serikat pekerja FSBPI dalam perlindungan hak pekerja perempuan. Sejak awal berdiri, FBLP (atau sekarang FSBPI) memfokuskan perhatiannya pada buruh perempuan. Hal ini tentu saja menjadi tantangan bagi FSBPI dalam menanamkan kesadaran kritis dan kesetaraan gender. FSBPI sebagai salah satu serikat yang konsisten mengangkat isu – isu buruh perempuan, menarik peneliti untuk mengetahui kesadaran kritis anggotanya khususnya anggota dari buruh perempuan mengenai hak maternitasnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data pada penelitian ini diperoleh melalui teknik wawancara mendalam, studi literatur dan studi dokumentasi. Data primer diperoleh melalui wawancara yang dilakukan kepada enam informan yang merupakan anggota dari serikat pekerja FSBPI dan pengurus serikat pekerja FSBPI. Sedangkan data sekunder diperoleh peneliti melalui studi literatur dan dokumentasi. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data yang diperoleh. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis Mils dan Huberman, yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kesadaran Kritis Buruh Perempuan Sebagai Anggota Serikat Pekerja**

Salah satu serikat kerja yang cukup besar di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung adalah Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI). Awal mula berdiri pada tanggal 5 Juni 2009, Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI) bernama Federasi Buruh Lintas Pabrik (FBLP). Pendiriannya diprakasai oleh tiga orang perempuan, yaitu Jumisih, Dian Septi dan Atin. Pendirian serikat

pekerja FBLP pada waktu itu berangkat dari obrolan dan diskusi – diskusi sesama buruh terkait dengan kehidupan di pabrik, dari obrolan dan diskusi itu lah menjadi semangat para buruh untuk membentuk suatu serikat dan melakukan aksi. Basis serikatnya masih mencangkup wilayah Jabodetabek dan Jawa Tengah. Lalu pada tanggal 15 November 2020, berdasarkan hasil kongres kedua FBLP resmi mengganti namanya menjadi FSBPI. Sejak awal berdiri, FSBPI tidak hanya fokus ke masalah umum perburuhan saja tetapi juga fokus mengangkat isu permasalahan buruh perempuan. Komitmen FSBPI untuk memperjuangkan kepentingan buruh perempuan dan meningkatkan kapasitas buruh perempuan telah tertuang dalam misi organisasi serikat pekerja FSBPI.

Buruh perempuan yang menjadi anggota basis FSBPI di beberapa PT di KBN Cakung mengungkapkan jika keikutsertaan buruh dalam serikat pekerja sangat penting dalam perjuangan hak – hak buruh. Posisi buruh yang sering mengalami penindasan dan tidak memiliki kuasa menjadi kendala ketika buruh melakukan tuntutan kepada pemilik modal. Bergabungnya buruh dalam organisasi serikat pekerja menjadi salah satu langkah buruh untuk memperoleh dukungan ketika buruh harus berhadapan dengan pemilik modal untuk memperjuangkan haknya. Informan buruh menganggap jika serikat pekerja lebih memahami permasalahan buruh dan hak – hak buruh yang telah diatur dalam hukum negara. Sehingga informan merasa bahwa keterlibatan serikat pekerja dalam kegiatan advokasi buruh membuat mereka merasa aman dan percaya diri.

Kondisi pelaksanaan hak maternitas di tempat informan bekerja belum berjalan dengan baik. Informan sebagai buruh perempuan masih sering mengalami hambatan dalam memperoleh haknya. Menurut informan hak maternitas yang masih sulit untuk diakses oleh buruh perempuan adalah hak maternitas yang mengharuskan buruh perempuan untuk cuti, seperti cuti haid, cuti kehamilan, cuti melahirkan atau cuti keguguran. Cuti haid yang menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 81 berhak diberikan kepada buruh perempuan pada hari pertama dan kedua haid diubah dalam bentuk uang. Buruh

perempuan mendapatkan uang ganti cuti ketika haid setiap bulannya. Informan juga mengatakan jika sering mengalami hambatan ketika ingin mengambil cuti saat sedang sakit haid. Perusahaan sering tidak mengizinkan buruh perempuan untuk mengambil cuti terutama ketika target kerja tinggi. Akibatnya buruh perempuan harus tetap bekerja ketika sakit atau beristirahat sebentar di klinik yang disediakan oleh perusahaan, bagi buruh perempuan yang tidak bisa bekerja sama sekali memilih untuk meliburkan diri tanpa keterangan. Terkait dengan cuti maternitas yang lain, seperti cuti kehamilan, melahirkan dan atau keguguran buruh perempuan tidak mendapat jangka waktu cuti yang tetap seperti yang terlampir pada Undang – Undang Ketenagakerjaan pasal 82 ayat (1). Lamanya ketiga cuti tersebut tergantung dari surat rekomendasi dokter. Apabila dalam jangka waktu yang telah direkomendasikan dokter ternyata buruh perempuan belum mampu untuk bekerja maka buruh perempuan harus memperbaharui surat rekomendasi dokter dan menyerahkan kepada perusahaan. Walaupun sudah ada surat rekomendasi dokter, buruh perempuan terkadang mengalami desakan dai perusahaan untuk segera kembali bekerja. Ada pula buruh perempuan yang memaksakan diri untuk kembali bekerja agar tidak terkena amarah atasan.

Tidak semua perusahaan di KBN Cakung memiliki ruang laktasi yang memadai. Pengadaan ruang laktasi seringkali harus melalui proses negosiasi yang panjang dengan manajemen perusahaan. Tetapi tidak semua buruh perempuan bisa menikmati ruang laktasi. Terkadang ketika ingin mempergunakan hak maternitas tersebut, buruh perempuan sering mengalami hambatan pekerjaan, sehingga buruh perempuan memilih untuk tidak mempergunakan haknya dalam mempergunakan ruang laktasi. Tingginya beban kerja membuat buruh khususnya buruh perempuan bekerja dibawah tekanan dan mengesampingkan kepentingannya demi mencapai target. Apabila buruh tidak memenuhi target, mereka akan mendapat omelan dan intimidasi dari atasan. Hal ini menyebabkan buruh perempuan tidak bisa melakukan apa – apa. Padahal dalam undang – undang ketenagakerjaan pasal 83, buruh perempuan mempunyai hak untuk dapat dengan leluasa melakukan pompa

ASI. Tapi yang terjadi malah sebaliknya, buruh perempuan yang masih menyusui tidak berikan toleransi untuk melakukan pompa ASI. Beberapa kasus pelanggaran hak – hak maternitas pada buruh perempuan yang sudah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan masih mempunyai kesempatan untuk mencurangi undang – undang yang berlaku. Hal ini menyebabkan kewajiban yang berhubungan dengan hak reproduksi berubah menjadi hal yang menakutkan bagi buruh perempuan, karena seringkali hal itu mempengaruhi kesempatan kerja buruh perempuan. Sehingga buruh perempuan kerap dihadapkan pada keputusan yang sulit antara mementingkan kesehatan atau kebutuhan ekonominya. Selain itu, buruh perempuan sebagai anggota serikat pekerja ketika dihadapkan dengan situasi pelanggaran belum sepenuhnya bertindak kritis. Contoh kasus sebelumnya menunjukkan bahwa apabila terjadi bentuk pelanggaran yang masih bisa ditolerir oleh mereka maka mereka akan mengalah dan melakukan penyesuaian dengan mengesampingkan kepentingan dirinya atau cara lain tanpa sepengetahuan perusahaan.

- **Faktor – Faktor yang Menyebabkan Buruh Perempuan Sebagai Anggota Serikat Pekerja Tidak Menggunakan Kesadaran Kritis untuk Memperjuangkan Hak Maternitasnya**

- a. Tingginya Beban Kerja dan Intimidasi dari Pihak Perusahaan**

Perubahan bentuk hak maternitas seperti cuti haid menjadi diuangkan menunjukkan bahwa perusahaan tidak mau mengalami hambatan dalam kegiatan dan jumlah produksi ketika buruh perempuan mengambil cuti. Perusahaan hanya mementingkan terpenuhinya target kerja tiap harinya. Besarnya beban kerja juga menyebabkan buruh perempuan tidak mendapatkan keleluasaan untuk mempergunakan haknya. Apabila buruh perempuan tidak memenuhi target kerja maka mereka akan mendapatkan omelan dan intimidasi dari atasan. Target pekerjaan, intimidasi dan ancaman dari pihak perusahaan menjadi alasan buruh perempuan tidak mau

mengambil hak nya. Adanya perbedaan kepentingan menjadi akar konflik antara perusahaan atau pemilik modal dengan buruh. Demi mendapatkan untung yang sebesar – besarnya tidak jarang perusahaan atau pemilik modal mengesampingkan hak – hak yang harus diperoleh oleh buruhnya agar tidak mengganggu proses produksinya. Intimidasi dari pihak perusahaan tidak hanya terjadi sehari – hari ketika bekerja, tetapi juga terjadi ketika buruh perempuan melakukan advokasi. Sehingga buruh perempuan banyak yang mundur dari proses advokasi tanpa sepengetahuan serikat pekerja karena mendapat ancaman atau iming – iming dari perusahaan.

**b. Status Kerja**

Tidak semua buruh perempuan sudah berstatus pekerja tetap, sebagian masih ada yang berstatus pekerja kontrak bahkan buruh harian lepas. Ketidakpastian status kerja mempengaruhi kondisi buruh karena seringkali perlakuan dan hak yang diterima oleh pekerja tetap dengan bukan pekerja yang berstatus tetap. Status kerja yang tidak tetap ini membuat buruh perempuan mengalami ketakutan ketika akan mempergunakan haknya karena berada dalam posisi rentan untuk diputus kontraknya. Berdasarkan hasil penelitian juga ditemukan bahwa tidak sedikit buruh perempuan yang berstatus kerja kontrak yang diputus kontraknya ketika ia akan mengambil cuti maternitas. Biasanya buruh perempuan akan di iming – imingi akan dipanggil bekerja lagi ketika mereka sudah sehat. Tetapi itu hanya harapan palsu yang diberikan oleh perusahaan. Buruh perempuan tidak pernah dipanggil bekerja kembali. Ketidakpastian status kerja memberikan kesempatan perusahaan untuk mengintimidasi buruh dan membuat perusahaan dengan bebas melakukan pemutusan kontrak kerja.

**c. Kurangnya Dukungan dari Pemerintah**

Negosiasi yang dilakukan antara perusahaan dan perusahaan seringkali tidak menemui hasil. Apabila hal ini terjadi maka proses negosiasi harus melibatkan pemerintah atau dinas terkait. Menurut informan, keterlibatan

pemerintah sebagai pihak ketiga dalam proses mediator belum maksimal karena pemerintah masih subjektif, tidak solutif dan cenderung masih berpihak kepada pemilik modal. Selain itu informan juga menuturkan jika pemerintah belum aktif melakukan sidak terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Hal tersebut dibuktikan dengan masih banyaknya kasus pelanggaran di tempat kerja. Tidak adanya dukungan yang maksimal dari pemerintah sebagai pihak yang seharusnya lebih memiliki kuasa daripada pemilik modal membuat buruh khususnya buruh perempuan merasa semakin terpinggirkan.

## **2. Peran Serikat Pekerja untuk Meningkatkan Kesadaran Kritis Buruh Perempuan dalam Upaya Pemenuhan dan Perlindungan Hak Maternitas**

Salah satu serikat kerja yang cukup besar di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung adalah Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI). Sejak awal berdiri, FSBPI tidak hanya fokus ke masalah umum perburuhan saja tetapi juga fokus mengangkat isu permasalahan buruh perempuan guna meningkatkan kesadaran kritis anggotanya khususnya perempuan. Wakil ketua nasional sekaligus pendiri serikat pekerja FBLP (Sekarang FBSPI), Jumisih, mengungkapkan jika alasan serikat pekerja memberikan perhatian khusus pada permasalahan buruh perempuan karena buruh perempuan berada dalam posisi rentan dan tidak bisa melawan penindasan yang dilakukan oleh pemilik modal. Sehingga serikat pekerja mengupayakan untuk menyadarkan buruh perempuan sehingga buruh perempuan bisa melawan. Serikat pekerja saat ini masih didominasi oleh laki – laki, seringkali hal ini bisa mempengaruhi keterlibatan perempuan dalam serikat pekerja dan kurang bisa menyuarakan kepentingannya karena menjadi minoritas serta tidak ada dukungan dari serikat pekerja untuk mensejahterakan buruh perempuan melalui pemenuhan hak maternitasnya. Sementara keberadaan serikat pekerja bertujuan untuk membela kepentingan buruh, oleh karena itu sebaiknya pendidikan gender harus melembaga di serikat pekerja agar agenda perburuhan di serikat pekerja dan

aksi – aksi pembelaan hak buruh bisa menyasar kepada kepentingan semua gender.

Berdasarkan hasil temuan, terdapat dua peran serikat pekerja FSBPI yang digunakan untuk membangun kesadaran kritis dalam upaya perlindungan dan pemenuhan hak maternitas buruh perempuan yaitu peran advokasi dan peran pendidikan.

- **Peran Advokasi**

Sudah menjadi tugas wajib serikat pekerja untuk melaksanakan peran advokasi dalam memperjuangkan hak – hak buruh. Peran advokasi FSBPI telah tertuang dalam Anggaran Dasar visi dan misi serikat FSBPI. Sebagaimana tertulis dalam misi FSBPI, terdapat dua bentuk perjuangan hak – hak perburuhan, yaitu litigasi dan non-litigasi. Litigasi adalah cara advokasi serikat buruh terkait kepentingan buruh melalui jalur hukum. Sedangkan non-litigasi adalah cara advokasi serikat buruh terkait dengan kepentingan buruh melalui jalur non-hukum seperti konferensi pers, unjuk rasa, mogok kerja dan lain sebagainya. Jika terjadi kasus pelanggaran hak buruh, serikat pekerja akan mengumpulkan data kronologi dan saksi. Setelah data yang diperoleh sudah terkumpul, maka akan dilakukan mediasi bipartit ataupun tripartit. Serikat FSBPI cukup transparan terkait penyelesaian kasus pelanggaran hak perburuhan karena mereka melibatkan secara penuh korban dalam proses penyelesaian kasus. Selain itu, serikat pekerja juga aktif mengikutsertakan buruh perempuan dalam kegiatan non-litigasi. Seperti contoh aksi dan kampanye yang dilakukan dibawah ini.



**Gambar 1.**  
**Konsolidasi Buruh PT Amos Indah Indonesia Menolak Penerapan Sistem Harian Lepas (HL) dan Tuntutan Cuti Melahirkan 3 Bulan (Instagram: @marsinah.fm)**



**Gambar 2.**  
**Aksi Bersama 16 HAKTP 2020 Di Depan Gedung DPR RI**

Tujuan dilibatkannya buruh dalam setiap proses advokasi adalah agar buruh dapat ikut serta dalam proses perkembangan advokasi kasusnya, belajar melakukan advokasi agar kedepannya mereka bisa berani bersuara melakukan advokasi dan menumbuhkan semangat perjuangan. Sebelum melakukan advokasi, biasanya FSBPI juga memberikan pengetahuan mengenai advokasi melalui simulasi advokasi. Serikat pekerja FSBPI dalam hal ini tidak memposisikan dirinya sebagai “dewa penolong” atau “pemadam kebakaran”, dalam proses advokasi, buruh tetap memegang peran utama.

- **Peran Pendidikan**

Selain peran advokasi, FSBPI menjalankan peran pendidikan untuk memperjuangkan dan melindungi hak maternitas buruh perempuan. Peran pendidikan ini merupakan salah satu bentuk pencegahan agar buruh

perempuan paham mengenai hak nya dan memiliki kesadaran ketika hak nya dilanggar. Sehingga buruh perempuan dapat berani berbicara melakukan protes ataupun melakukan advokasi. Program pendidikan bagi buruh perempuan telah tertuang dalam misi organisasi FSBPI. Setiap anggota serikat wajib mendapatkan pendidikan, karena menurutnya dari pendidikan buruh perempuan bisa mendapatkan bekal untuk melawan ketidakadilan yang terjadi di pabrik. Adanya pendidikan bertujuan agar buruh perempuan mempunyai kesadaran kolektif terkait haknya ditempat kerja. sehingga mereka diharapkan dapat ikut berkontribusi aktif memperjuangkan dan melindungi hak maternitasnya di tempat kerja. Secara garis besar pendidikan yang berikan tidak hanya membahas hak maternitas saja namun hampir disemua kegiatan pendidikan di FSBPI menyinggung mengenai hak maternitas, karena hak maternitas merupakan hak dasar yang dimiliki oleh buruh perempuan. Adapun kegiatan pendidikan yang turut membahas hak maternitas yang diselenggarakan oleh FSBPI antara lain Diskusi Hunian, Radio Marsinah.fm, Sekolah Buruh Perempuan, dan Posko Pembelaan Buruh Perempuan. Metode yang digunakan oleh serikat pekerja adalah metode diskusi. Diskusi yang dilakukan tidak hanya membahas suatu topik tetapi juga bisa membahas kasus yang sedang terjadi di tempat kerja. Diskusi dilakukan mulai dari lingkup terkecil seperti yang dilakukan di Diskusi Hunian. Apabila buruh perempuan sedang mengalami suatu permasalahan bisa melakukan pengaduan melalui Posko Pembelaan Buruh Perempuan. Selain menerima aduan, Posko Pembelaan Buruh Perempuan secara berkala mengadakan diskusi publik dan aksi kampanye. Serikat FSBPI juga mengadakan pendidikan formal bagi buruh perempuan, yaitu di Sekolah Buruh Perempuan. Materi yang disampaikan di Sekolah Buruh Perempuan meliputi materi tentang pendidikan organisasi, industri garmen, gender, kekerasan berbasis gender, dan perempuan dalam dunia kerja. Materi tersebut sudah tertuang dalam modul Sekolah Buruh Perempuan.

FSBPI juga memiliki radio komunitas yang bernama Marsinah.fm. Radio komunitas ini berfungsi sebagai sumber informasi dan kampanye agenda perburuhan.

Secara garis besar, model pendidikan yang diselenggarakan oleh FSBPI adalah personal persuasif. Model personal persuasif menuntut buruh perempuan untuk aktif dalam kegiatan pembelajaran. Buruh perempuan tidak hanya menjadi objek tetapi juga dapat terlibat sebagai subjek dalam kegiatan pendidikan. Sehingga buruh perempuan menjadi lebih terbuka dan berani untuk menyampaikan pendapat.

## **PEMBAHASAN**

Kondisi perampasan hak maternitas buruh perempuan ini menurut Paulo Freire dalam bukunya *Pedagogy of the Oppressed* disebut dengan dehumanisasi. Buruh perempuan sebagai kaum yang tertindas dieksploitasi tenaganya melalui kerja kejar target dan dirampas hak maternitas nya oleh penindas yaitu pemilik modal atau pihak perusahaan (Freire dan Ramos, 2000). Kondisi ini tercipta dari ketidakadilan, dimana pemilik modal merasa lebih dominan dalam proses industri, sedangkan buruh perempuan hanya sebagai penyedia jasa yang diupah oleh pemilik modal. Menurut Paulo Freire, hubungan antara penindas dan kaum yang tertindas merupakan hubungan yang sudah terpola. Kesadaran kaum tertindas secara otomatis mengikuti kesadaran kaum penindas. (Freire dan Eran, 2001). Kondisi ini ditunjukkan dengan kondisi buruh perempuan yang takut untuk melakukan protes ketika haknya tidak diberikan oleh pihak perusahaan. Buruh perempuan pasrah dan menerima iklim kerja yang sudah dilanggengkan oleh pihak perusahaan. Kondisi ini menurut Paulo Freire disebut adaptasi. Adaptasi mencerminkan kondisi manusia pada tahap yang paling rapuh serta merupakan gejala dehumanisasi. Buruh perempuan hanya melakukan adaptasi dengan lingkungan yang sudah dibentuk oleh kaum penindas dan tidak mau melakukan perubahan realitas.

FSBPI dalam meningkatkan kesadaran kritis buruh perempuan melakukan dua peran, yaitu peran advokasi dan peran pendidikan. Secara garis besar baik dalam

bidang pendidikan maupun advokasi, FSBPI membangun kesadaran kritis melalui model pendidikan hadap masalah. Pendidikan hadap masalah adalah model pendidikan yang bisa membebaskan manusia dari penindasan (Freire dan Eran, 2001). Ciri – ciri model pendidikan ini adalah menempatkan kaum tertindas menjadi objek dan subjek pendidikan. Ciri ini terlihat dalam metode pendidikan FSBPI yang bersifat personal persuasive. Dimana buruh perempuan dibuat untuk komunikatif dan ambil bagian dalam kegiatan pendidikan FSBPI. Di bidang advokasi FSBPI melibatkan anggotanya untuk dapat terlibat dalam kegiatan advokasi baik litigasi maupun non-litigasi. Model pendidikan yang dianut oleh FSBPI ini bertujuan untuk memberikan kesempatan buruh perempuan untuk dapat berpikir kritis dalam dunianya, memahami arti perjuangan serta mampu melihat realitas sebagai sesuatu yang dapat diubah. Serikat pekerja FSBPI sebagai pihak yang memberdayakan tidak menjadikan dirinya sebagai pihak yang superior dan memaksa buruh perempuan untuk patuh terhadap peraturan dan keputusan yang mereka buat, tetapi mereka mengajak dan ‘merangkul’ buruh perempuan untuk melawan penindasan. Harapannya ketika buruh perempuan sudah mampu untuk menganalisis masalah di lingkungannya, berani untuk melakukan konfrontasi serta mampu untuk mengemukakan argumentasi maka buruh perempuan sudah ada dalam tahap kesadaran kritis.

Di beberapa kasus, buruh perempuan sebagai anggota serikat belum cukup kritis untuk menghadapi situasi pelanggaran hak maternitas yang dialaminya. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya kasus pelanggaran hak maternitas, seperti cuti haid yang diuangkan, sulitnya mendapat libur cuti haid, tidak diberikan keleluasaan untuk memompa ASI, dan di PHK akan atau ketika cuti maternitas. Buruh perempuan menyadari jika hak nya tidak dapat terpenuhi dengan baik tetapi mereka hanya pasrah dan patuh kepada keputusan perusahaan. Kondisi ini menempatkan buruh perempuan pada kesadaran naif. Buruh perempuan hanya menyesuaikan dengan realitas dan tidak melakukan perlawanan. Dapat disimpulkan jika pendidikan dan pengetahuan yang diberikan oleh serikat pekerja belum bisa membuat buruh perempuan berada dalam kesadaran kritis.

Jika dilihat dari kacamata teori *social learning* Albert Bandura (1977), kegiatan pendidikan yang diberikan oleh serikat pekerja menjadi sarana bagi buruh perempuan untuk *modeling* atau mengamati perilaku orang lain dalam hal ini adalah perilaku organisasi serikat buruh terutama perilaku yang berhubungan perjuangan hak maternitas. Pembelajaran sosial yang diperoleh buruh perempuan berfungsi sebagai sumber informasi dan motivasi. Melalui pembelajaran sosial, buruh perempuan akan dapat menganalisis tindakan dan akan mengetahui secara langsung dampak negatif dan positif dari tindakan organisasi, sehingga buruh perempuan bisa meniru dan melakukannya dikemudian hari sesuai dengan kemampuannya. Tiga aspek yang berkontribusi dalam pembelajaran sosial meliputi kognitif, perilaku dan lingkungan. Ketiga aspek tersebut yang memiliki pengaruh yang kuat adalah aspek kognitif. Salah satu aspek kognitif yang mempengaruhi tindakan individu adalah *self-efficacy* (keyakinan diri). *Self-efficacy* atau keyakinan diri membuat individu berani untuk mengambil keputusan dan bertindak. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan dijelaskan juga *self-efficacy* pada diri buruh perempuan dan dampaknya (Bandura, 1997).

Keterlibatan serikat pekerja tidak menjadi tolak ukur timbulnya berkurangnya pelanggaran hak maternitas di tempat kerja. Serikat pekerja tidak bisa terus menerus memantau dan mendampingi buruh. Faktor yang juga mempunyai pengaruh besar dalam terpenuhinya hak maternitas buruh perempuan di tempat kerja adalah aspek diri buruh perempuan dalam hal ini adalah faktor *self-efficacy* atau keyakinan buruh perempuan untuk bertindak. Contoh kasus yang sudah disebutkan pada sub-bab sebelumnya menunjukkan bahwa ketika buruh perempuan mengalami pelanggaran hak maternitas, mereka tidak bisa melawan dan hanya pasrah dengan keputusan manajemen perusahaan. Mereka takut akan mengalami intimidasi dan di putus kerja. Hal ini sesuai dengan indikator individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah dimana individu tersebut tidak berdaya, apatis, memiliki saspirasi yang rendah dan selalu memikirkan kegagalan. Keyakinan diri yang rendah membuat buruh perempuan tidak berdaya dan tidak bisa melakukan ‘tawar menawar’ dengan perusahaan. Kondisi ini membuat

perusahaan dengan mudah melakukan dominasi terhadap buruh perempuan. Lebih parahnya perusahaan dengan mudah membuat kebijakan dengan merubah sistem perlindungan hak maternitas buruh perempuan secara sepihak. Akibatnya mau tidak mau buruh perempuan menuruti kebijakan tersebut. *Self-efficacy* dengan ketiga faktor menghambat kesadaran kritis buruh perempuan saling berhubungan, seperti tingginya beban kerja dan intimidasi dari perusahaan, status kerja dan kurangnya dukungan dari pemerintah. Faktor eksternal tersebut membawa pengaruh pada *self-efficacy* buruh perempuan, karena faktor – faktor tersebut mempengaruhi pembentukan kemampuan kognitif buruh perempuan. Faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* menurut Bandura (1997) antara lain, pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi verbal, serta kondisi fisik dan afektif.

## **PENUTUP**

Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI) merupakan salah satu serikat pekerja yang basisnya berada di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung, Jakarta Timur. Pada awal berdiri yaitu pada tanggal 5 Juni 2009, FSBPI masih bernama FBLP (Federasi Buruh Lintas Pabrik). Pergantian nama dari FBLP menjadi FSBPI terjadi pada tahun 2020 berdasarkan hasil kongres persatuan. Kongres persatuan tersebut melibatkan beberapa serikat pekerja dari berbagai daerah yang bersepakat untuk bersatu. Sejak awal berdiri, anggota serikat mayoritas adalah buruh perempuan. Komposisi gender dalam kepengurusan juga didominasi oleh perempuan. Selain fokus pada isu perburuhan secara umum, seperti isu jam kerja atau gaji, serikat pekerja FSBPI juga fokus kepada isu buruh perempuan salah satunya yaitu hak maternitas.

Hak maternitas merupakan hak dasar pada buruh perempuan sudah tertuang dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan Nomer 13 Tahun 2003 dan Konvensi ILO nomer 183. Walaupun sudah ada undang – undang nasional dan internasional yang berlaku, itu tidak menjamin terpenuhinya hak maternitas buruh perempuan di tempat kerja. Hal itu dapat dibuktikan dengan masih banyaknya pemberitaan tentang kasus pelanggaran hak maternitas. Kondisi kerentanan buruh perempuan ini menjadi alasan

bagi serikat pekerja FSBPI untuk meningkatkan kesadaran kritis buruh perempuan khususnya mengenai hak maternitasnya. Peran yang dilakukan serikat pekerja FSBPI yaitu melalui peran pendidikan dan peran advokasi.

- Peran Pendidikan

Dibidang pendidikan, serikat pekerja FSBPI memberikan peluang kepada buruh perempuan untuk mengikuti berbagai kegiatan pendidikan seperti dikusi hunian, Sekolah Buruh Perempuan (SBP), Marsinah.fm, dan Posko Pembelaan Buruh Perempuan. Metode yang digunakan dalam kegiatan pendidikan di FSBPI adalah metode personal persuasif.

- Peran Advokasi

Serikat pekerja FSBPI berkomitmen untuk melibatkan anggotanya dalam setiap advokasi, baik yang bersifat litigasi maupun non-litigasi.

Baik advokasi maupun pendidikan, keduanya sama – sama memiliki tujuan yang sama yaitu untuk membangun kesadaran kritis pada buruh perempuan, meningkatkan pengetahuan dan kapasitas buruh perempuan, serta mendorong buruh perempuan untuk bisa melawan penindasan.

Berdasarkan hasil penelitian, masih banyak buruh perempuan anggota serikat pekerja FSBPI yang belum mendapatkan haknya dengan baik. Tingginya beban kerja dan intimidasi dari perusahaan, status kerja dan kurangnya dukungan pemerintah menjadi faktor yang mempengaruhi perubahan perlindungan hak maternitas buruh perempuan. Faktor tersebut membuat perempuan sulit untuk mengakses haknya dan tidak berani untuk melakukan perlawanan. Hal ini menempatkan buruh perempuan dalam kondisi kesadaran naif, dimana buruh perempuan mengetahui bahwa haknya tidak dapat terpenuhi tetapi mereka tidak bisa melakukan perlawanan dan hanya mengikuti kebijakan dari perusahaan. Pendidikan dan pengalaman yang diberikan oleh serikat pekerja untuk menumbuhkan kesadaran kritis pada buruh perempuan belum berhasil secara maksimal. Faktor eksternal mempengaruhi faktor kognitif buruh perempuan, khususnya *self-efficacy* (keyakinan diri) buruh perempuan.

eksternal tersebut antara lain tingginya beban kerja dan intimidasi dari perusahaan, status kerja dan kurangnya dukungan dari pemerintah. *Self-efficacy* yang rendah menyebabkan kesadaran kritis buruh perempuan tidak muncul. Sehingga buruh perempuan masih terperangkap dalam kesadaran naif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggaran Dasar Anggaran Rumah Tangga Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia.
- Bandura, A. 1977. *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company
- Cahyono, E., DS, Soegiri. 2003. *Gerakan Serikat Buruh Jaman Kolonial Hindia Belanda Hingga Orde Baru*. Jakarta: Hasta Mitra.
- Federasi Buruh Lintas Pabrik. 2017. *Modul Sekolah Buruh Perempuan*. Jakarta: Federasi Buruh Lintas Pabrik.
- Freire, P. 1967. *Educacao Como Pratica Da Liberdade*. Terjemahan Martin Eran. 2001. *Pendidikan yang Membebaskan*. Cetakan 1. Jakarta: Media Lintas Batas.
- Freire, P. 1993. *Pedagogia del Oprimido*. Terjemahan oleh Myra Bergman Ramos. 2000. *Pedagogy of the Oppressed: 30th Anniversary Edition*. New York: Continuum.
- Indraswari, G.F., Yulifar, L. 2018. Surastri Karma Trimurti: Menggugat Hak-Hak Kaum Buruh Perempuan Indonesia Tahun 1945-1954. *Factum: Jurnal Sejarah Dan Pendidikan Sejarah* 7(1): 67 – 78.

Perempuan Mahardhika. 2017. *Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Gramen: Kajian Kekerasan Berbasis Gender di KBN Cakung*. Jakarta: Perempuan Mahardhika.

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Ketenagakerjaan*. 25 Maret 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta.

Zuhaena, F. 2016. Keterwakilan Perempuan dalam Serikat Buruh. *Prosiding Seminar Nasional Sustainable Competitive Advantage* 6(1). Universitas Jendral Soedirman: 65 -79.