KEBIJAKAN PENGUSAHA YANG MENIMBULKAN KETIDAKADILAN GENDER TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI PT DIDACHI TANGERANG*

Oleh:
Abdul Aziz Nasihuddin, Dody Nur Andriyan, dan Dewi Chusna Indriasari
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

Abstract

The regulation of Industrial affair between women labour with company or entrepreneur, contain in Law Number 13 Year 2003 concerning Labour, and the regulation that protect women labour contain in Law Number 7 Year 1984 concerning Convention Of The Elimination Of All Forms Of Discrimation Against Women. But in the reality, there are many problems in the labour environment. Especially, if it concerning the unfairness of gender for the women, like the case in PT. DIDACHI, Tangerang. In this research, revealed about the entrepreneur policy that not only againts the regulation, but also in gender perspective they do the unfairness of gender in the term of behavior and policy. The labeling and the wrong interpretation about gender cause many policy that make the unfairness condition for the women labour in PT. DIDACHI, Tangerang.

Kata kunci: Gender, interpretation of gender, unfairness of gender, women labour, entrepreneur, company.

A. Pendahuluan

Pembangunan menyeluruh dan sepenuhnya suatu negara, kesejahteraan dunia dan usaha perdamaian menghendaki partisipasi maksimal perempuan atas dasar persamaan dengan laki-laki di segala bidang. Sumbangan besar perempuan pada kesejahteraan keluarga dan pembangunan masyarakat, yang selama ini belum sepenuhnya diakui, arti sosial dari kehamilan, dan peranan kedua orang tua dalam keluarga dalam membesarkan anak-anak, perempuan dalam memperoleh keturun-an hendaknya jangan menjadi dasar diskrimi-nasi, akan tetapi bahwa membesarkan anak-anak mewajibkan pembagian tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan.[1]

Jika dilihat dari daya tarik Indonesia untuk mendapatkan dana internasional adalah tenaga kerja yang banyak dan murah, maka menurut Robison, seperti yang dikutip oleh Agnes Widanti dalam bukunya yang berjudul Hukum Berkeadilan Gender, Industrial berorientasi ekspor menuntut keterlibatan negara yang lebih tinggi dalam mendisiplinkan buruh daripada industrialisasi subtitusi impor. Dalam upaya untuk menciptakan daya pikat investor luar negeri, pemerintah Indonesia mengiklankan bahwa Indonesia adalah negara dengan tingkat upah rata-rata yang paling rendah di Asia terutama untuk buruh perempuan.[2]

Dari persepsi buruh perempuan dan majikannya berdasarkan hukum yang berlaku dengan keadaaan sebenaarnya ditempat kerja sangat berbeda sekali. Hukum yang berlaku bagi buruh perempuan di tempat kerja, dirasakan sangat diskriminatif dan tidak adil baik isinya maupun penerapannya karena disatu pihak hukum itu berlaku kaku dan keras bagi buruh perempuan, tetapi lunak dan luwes bagi majikannya. Contohnya yaitu hak-hak reproduksi yang masi diabaikan oleh majikan-majikan seperti cuti haid atau cuti hamil dengan upah penuh termasuk tunjangan, dan juga kesempatan untuk menyusui anak. Di lain pihak para majikan mengatakan bahwa hukum yang berlaku di pabrik sudah adil dan cukup melindungi baik isinya maupun pelaksanaannya. Dan bahkan para majikan juga mengeluh bahwa

* Hasil penelitian yang dibiayai oleh TPSDP Puslitwan Unsoed, tahun anggaran 2007.

[1] Lampiran Undang-Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1984, Tanggal 24 Juli 1984.

[2] Agnes Widanti, 2005, *Hukum Berkeadilan Gender,* Jakarta: Penerbit Buku Kompas, hlm. 106.

peraturan mentri mengenai perburuhan sering berubah-ubah yang semuanya memihak kepada buruh. Sedangkan persepsi buruh dan majikan tentang masalah upah juga berbeda. Kenyataan yang menunjukan bahwa di pasar tenaga kerja penawaran tenaga kerja melimpah sedangkan permintaan kecil sehingga menurut hukum ekonomi harga tenaga kerja akan merosot. Dan kesempatan ini dimanfaatkan oleh pengusaha yang kemudian memberi upah hanya sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) yang sangat minim, tetapi sudah memenuhi ketentuan pemerintah yang adil dan lebih berkepentingan mengumpulkan nilai lebih sebagai modal penyelenggaraan negara.

Maka dari itu penulis mengidentifikasikan bahwa adanya manifestasi ketidakadilan gender di tempat kerja, baik pada tingkat hubungan perjanjian kerja, pembagian kerja secara seksual, maupun pada tingkatan sistem upah, yang dalam hal ini banyak merugikan buruh perempuan. Masalah tersebut dikarenakan masih adanya kebijakan pengusaha dalam suatu perusahaan yang bias gender, padahal di sisi lain pemerintah telah membuat UU RI Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

B. Permasalahan

1. Apakah kebijakan pengusaha terhadap buruh perempuan, telah memperhatikan hak-hak perempuan yang harus dipenuhi berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita?
2. Bagaimanakah kekuatan UU RI Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita dalam melindungi hak buruh perempuan terhadap kebijakan pengusaha yang bias gender?

D. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kajian hukum feminis atau *feminist legal methods* yang tidak hanya mendekontruksi lembaga hukum yang represif dan legitimasi struktur ideologi, tetapi melakukan pendekatan yang menyumbang akibat nyata dalam agenda rekonstruksi.[3]

Metode pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian berperspektif gender, yaitu suatu metode penelitian yang berbeda dari metode penelitian pada umumnya.[4] Metode penelitian berperspektif gender adalah menganut model *emancipatory* yang bertujuan untuk melakukan pemberdayaan dan pembebasan terhadap kondisi yang timpang terhadap relasi gender.[5]

Unit lokasi yang diteliti adalah:

(1) PT Didachi Tangerang,
(2) Serikat Buruh di PT Didachi Tangerang,
(3) Serikat Buruh FNPBI (Front Nasional Pejuangan Buruh Indonesia),
(4) Peraturan Perundang-undangan yang mendukung penelitian ini:
   a. Undang-Undang Dasar 1945
   b. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.
   c. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
   d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
   e. Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
   f. Keputusan Menteri Tenaga Keja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Lembur
   g. Surat Keputusan Nomor 561/KEP-246-HUK/2004 tanggal 29 Oktober 2004

Pemilihan responden untuk menentukan subyek penelitian adalah menggunakan *purposive sampling*. Selain itu juga menggunakan

[3] Dragan dalam Agnes Widanti, *Op.cit.*, hlm..65.
[4] Handayni, Trisakati, & Sugiarti, 2002, *Konsep dan Teknik Penelitian Gender,* Universitas Muhamadiyah Malang Press, hlm. 93.
[5] Tri Yuningsih, Nunik, *Paradigma Ilmu-ilmu Sosial Habermas,* Makalah Pada Acara Seminar Pelatihan Metode Penelitian Berperspektif Gender Bagi Dosen dan Mahasiswa Ilmu Sosial, Purwokerto, 28-29 Juli 2006.

teknik wawancara *indepth* (mendalam) terhadap subyek responden yang sudah dipilih. Subyek wawancara dalam penelitian ini bukan hanya buruh perempuan semata, namun juga serikat buruh di PT Didachi, Serikat Buruh FNBI, dan juga pengusaha atau pengelola PT Didachi.

E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Penyimpangan Terhadap Bahan Hukum Tentang Ketenagakerjaan

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79
   Dalam Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. Ternyata PT. DIDACHI tidak melaksanakan hal tersebut.[6]
b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81
   Disebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid dan merasakan sakit dan memberitahukan pada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Ternyata PT. DIDACHI tidak melaksanakan peraturan tersebut.[7]
c. Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 19
   Bahwa apabila upah terlambat dibayarkan, maka mulai dari hari keempat sampai dengan hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah 5% untuk tiap hari keterlambatan upah dibayar, sesudah hari kedelapan ditambah 1% untuk tiap keterlambatan, dengan ketentuan untuk satu bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang harus dibayar. Apabila sudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar upah tersbut, pengusaha juga diwajibkan membayar bunga yang besarnya sesuai dengan bunga bank. Ternyata PT. DIDACHI belum membayarkan upah kepada seluruh karyawannya sejak bulan Januari 2004 dan Februari 2004.[8]
d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Per.01/Men/1999 Jo. Keputusan Gubernur Banten No. 561/Kep.271 Huk/2003
   Diatur bahwa pengusaha dilarang membayar upah pekerja bagi pekerja dibawah masa kerja satu tahun, lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Banten, yakni sebesar Rp. 660.000,00 (enam ratus enam puluh ribu rupiah) per bulan terhitung tanggal 1 Januari 2004.
   Ternyata PT. DIDACHI masih membayar di bawah standar UMK, yaitu hanya membayar Rp. 14.000,00 per hari atau Rp. 420.000,00 per bulan.[9]

2. Data Primer

a. Kedudukan dan Status PT. DIDACHI
   PT. DIDACHI MAKMUR ABADI, terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang pada tahun 2003 dengan Nomor 1360/3559/99 atas nama pengurusnya Daryani. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan sepatu dan mold (alas kaki sepatu). Jumlah tenaga kerja laki 12 orang, sedangkan jumlah tenaga kerja perempuan 103 orang. Perusahaan ini beralamat di Jl. Raya Pasar Kemis KM 5,5 Suka Mantri Pasar Kemis, Telpon: 021 5926072/0215926086.[10]
b. Upah Rendah
   Data yang berkaitan dengan upah rendah yang didapat oleh buruh PT.DIDACHI, yakni berdasarkan SK Nomor 561/KEP-246-HUK/2004 tanggal 29 Oktober 2004, PT. DIDACHI tidak memberikan upah yang sesuai dengan peraturan perundangan, karena gaji yang diberikan kepada buruh hanya sebesar Rp375.000. Salah satu dasar pembenar yang dianggap sebagai dasar hukum dari perusahaan memberi upah kecil adalah karena pengusaha punya kesepakatan hitam diatas

[6] *Ibid*
[7] *Ibid*
[8] *Ibid*
[9] *Ibid*
[10] Hasil Wawancara dengan Disnakertrans Kab. Tangerang.

putih, bahwa buruh sanggup digaji Rp. 300.000,00 per bulan.[11]

c. Upah Lembur

Data yang berkaitan dengan upah lembur, Serikat Buruh FNPBI memberi keterangan bahwa PT. DIDACHI tidak memberi upah lembur yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Upah lembur yang di dapat hanya Rp1.500/jam, sedangkan seharusnya Rp.2.140. Jika upah sesuai dengan UMK yaitu Rp. 693.500, maka seharusnya upah lembur yang diberikan adalah Rp3.960

d. Hak Mutlak Buruh Perempuan

Data yang berkaitan mengenai hak-hak buruh perempuan, seperti cuti hamil, menyusui, maupun cuti haid, Serikat Buruh FNPBI memberi informasi bahwa PT. DIDACHI tidak memberikan hak cuti tersebut, bahkan cuti tahunan juga tidak diberikannya.[12]

e. Perjanjian Kerja Bersama

Data yang berkaitan mengenai perjanjian kerja bersama, berdasarkan informasi dari Serikat Buruh FNPBI, PT. DIDACHI memakai tenaga kerja dari pelosok-pelosok/daerah-daerah terpencil di kawasan Tangerang, yang tidak memiliki pengetahuan tentang hukum, yang ada hanya memiliki keinginan bekerja, sehingga mereka pun bekerja tanpa perjanjian *hitam di atas putih* yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Awalnya buruh PT. DIDACHI tidak memiliki serikat buruh, karena tidak mengerti pentingnya adanya serikat buruh yang berfungsi melindungi hak-hak buruh, lalu karena adanya kasus tentang tidak diberikannya gaji/upah kepada ±168 buruh perempuan selama 8 bulan, maka buruh-buruh tersebut mendatangi Serikat Buruh FNPBI untuk meng-advokasi mereka. Oleh karena itulah, buruh PT. DIDACHI disarankan agar membentuk serikat buruh.[13]

f. Sebab-Sebab Perselisihan

Dalam kasus PT. DIDACHI, pada awalnya memang PT. DIDACHI tidak memenuhi beberapa pembayaran yang berkait dengan upah (sebagaimana yang di jelaskan di muka), sementara pihak perusahaan bersikeras bahwa masalah upah sudah ada kesepakatan hitam diatas putih bahwa Buruh PT.DIDACHI menyatakan sanggup dibayar Rp. 300.000,00/bulan. Namun, setelah buruh itu bekerja sekian lama, dirasakan bahwa perusahaan tidak memiliki itikad baik untuk masalah peningkatan kesejahteraan, apalagi ketika hak-hak dasar buruh perempuan tidak terpenuhi (cuti haid, uang lembur, dsb).[14] Oleh FNBI, kasus ini lalu di laporkan kepada Disnakertrans Kab. Tangerang. Para Buruh kemudian sempat melakukan Aksi Demonstrasi dan mendirikan Posko bersama di depan Perusahaan, dengan tujuan agar tuntutan mereka dikabulkan; yaitu pembayaran penuh upah yang belum dibayar dan juga pembayaran hak lain yang terkait dengan buruh perempuan.[15]

g. Penyelesaian dan Jalan Keluar dari Kasus PT. DIDACHI

Disnakertrans menindaklanjuti laporan dari FNBI dan buruh DIDACHI dengan melakukan peninjauan dan membuat Nota Pemeriksaan yang intinya memang ditemukan banyak sekali penyimpangan di PT. DIDACHI. Berdasarkan itulah, Disnakertrans memberi waktu tujuh hari kepada PT. DIDACHI agar memenuhi kewajibannya dan memberikan laporan atas nota pemeriksaan. Namun pihak pengusaha tidak memenuhi peringatan dari Disnakertrans tersebut, sehingga pengusaha dipanggil kepengadilan, namun baru pada panggilan ke tiga pengusaha baru mau datang. Itupun akhirnya, upaya pengadilan dihentikan, karena dilakukan negoisasi (*non*

[11] Wawancara FGD dengan Buruh PT.DIDACHI.
[12] Wawancara FGD dengan Serikat Buruh FNBI, 14 Januari 2007
[13] Wawancara FGD, *Op.Cit*
[14] Lihat hasil wawancara FGD dengan Buruh dan dokumen Nota Pemeriksaan Disnakertrans Kab. Tangerang.
[15] *Gaji 168 Buruh Perempuan PT Didachi Tidak Dibayar*, dalam www.jurnalperempuan/jakarta/isu pekerja/feature/jurnal perempuan, *Thursday, Apr 14 2005, 5:01am*, lihat juga hasil wawancara dengan Serikat Buruh PT. DIDACHI.

litigasi) antara Serikat Buruh dengan Pengusaha.[16]

Kemudian setelah dilakukan negosiasi antara Serikat Buruh dengan Perusahaan, maka perusahaan menyanggupi membayarkan seluruh kewajiban yang belum dibayarkan dengan cara menjual seluruh aset-aset milik perusahaan. Perusahaan kemudian tutup. Sementara buruh juga tidak diberikan pesangon yang layak berkaitan dengan gulung tikarnya perusahaan.[17]

3. Analisis Mengenai Kebijakan Pengusaha Yang Menimbulkan Ketidakadilan Gender Terhadap Buruh Perempuan

a. Labelisasi Negatif Yang Menghilangkan Hak-Hak Buruh Perempuan

Dari hasil penelitian diatas, nampak bahwa ternyata, yang melatar belakangi perusahaan tidak memenuhi hak-hak buruh perempuan adalah persepsi gender dan perilaku gender yang keliru dari pengusaha atau pengurus, yang notabene adalah laki-laki. Menganggap perempuan lebih lemah, bisa di atur, lebih bisa menerima dan dibodohi adalah persepsi yang sangat keliru dan merugikan buruh perempuan. Sementara pelecehan, baik melalui gerakan/bahasa tubuh, kata-kata kasar dan bahkan dalam bentuk sangat halus berupa pandangan mata, sudah bisa menandakan bahwa secara perilaku pengusaha sangat melecehkan perempuan.

b. Kekuatan Hukum Yang Mampu Melindungi Hak-Hak Buruh Perempuan

Perusahaan dalam membuat peraturan perusahaan, sangat bertentangan dengan UU No. 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Pengahapusan Diskriminasi terhadap Perempuan dan UU No. 39 tahun 1999 tentang HAM. Karena peraturan perusahaan sangat menunjukan adanya diskriminasi gender, yakni tidak diberikan hak buruh perempuan karena keperempuanannya (reproduksi) yang menimbulkan ketidakadilan gender, serta posisi perempuan menjadi tersubordinasi. Selain itu juga peraturan perusahaan mengenai pengupahan buruhnya sangat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Keputuasan Menteri Tenaga Keja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/ MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Lembur, SK Nomor 561/KEP-246-HUK/2004 tanggal 29 Oktober 2004 tentang UMP Banten dan UMK Tangerang, karena peraturan perusahaan mengatur upah untuk buruhnya yang lebih rendah dari UMP dan/ UMK, serta penghidupan yang layak tentunya.

Pemerintah dalam membuat peraturan perundang-undangan yang terkait pada kasus ketenagakerjaan/perburuhan maupun hak asasi terutama perempuan, seperti Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Keputuasan Menteri Tenaga Keja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/ MEN/VI/2004 tentang Wakt Kerja dan Upah Lembur, SK Nomor 561/KEP-246-HUK/2004 tentang Upah Minimum Propinsi Banten dan Upah Minimum Kabupaten Tangerang, telah mengatur dan melindungi hak-hak dan kewajiban buruh (khususnya buruh perempuan) dan majikan/perusahaan, yang tidak keluar dari nilai-nilai Pancasila maupun UUD 1945, karena terdapat kesetaraan dan keadilan, tanpa ada diskriminasi antara perempuan dan laki-laki.

Pada kenyataannya, peraturan perundangan tersebut masih banyak yang tidak mentaatinya. Banyak pengusaha-pengusaha nakal yang tidak mentaati peraturan perundang-undangan, karena merasa peraturan menteri mengenai perburuhan sering berubah-ubah yang semuanya memihak kepada buruh. Serta pandangan-pandangan konsep

[16] Wawancara dangan Disnakertrans. 13 Januari 2007
[17] Wawancara FGD dengan serikat buruh dan buruh Didachi.

Tabel 1

Labelasiasi negatif terhadap buruh perempuan

LABELISASI POSITIF	KONSEKUENSI	LABELISASI NEGATIF	KONSEKUENSI
1. Teliti	1. Buruh perempuan ditempatkan pada pekerjaan yang ringan dengan nilai ekonomis yang rendah seperti memotong, menjahit, pengepakan	1. Tidak terbuka menyampaikan pendapat	1. Perusahaan lebih memilih buruh laki-laki untuk men-jadi pengawas
2. Mudah diatur dan tertib	2. Buruh perempuan diberi gaji yang rendah	2. Lebih cepat menyerah dalam menghadapi ma-salah	2. Dalam hal pengaawasan yang dilakukan laki-laki, buruh perempuan rentan dilecehkan
3. Tidak berani korupsi		3. Kurang tegas dalam mengambil keputusan	3. aturan untuk buruh perempuan diperketat, misalnya dalam kontrak kerja dilarang untuk menikah atau mempunyaai anak dalam waktu tertentu
4. Tidak banyak menuntut		4. Tidak berani mengambil risiko	
5. Lebih taat prosedur		5. fisiknya lemah	
6. Sabar		6. Tidak mempunyai visi kedepan	
7. Tahan pada rutinitas dan repetitif yang tinggi		7. Dianggap lebih me mentingkan keluarga dari pada pekerjaan	

gender yang keliru dan cenderung merugikan kaum perempuan.

c. Dampak Kasus Perselisiahan Perburuhan

Seperti menjadi trend, penyelesaian perselisihan antara buruh dengan majikan, seringkali diselesaikan dengan cara damai. Hal ini memang diatur dalam Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 136 ayat (1) dan (2)

(1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

(2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur

Menurut Ahmad Ali, dalam penyelesaian kasus perselisihan, paling efektif adalah adalah dengan cara non litigasi, daripada dengan cara litigasi. Karena memang sistem hukum kita tidak didesain untuk segera cepat memecahkan masalah orang banyak, tujuan dari lembaga pengadilan terlalu abstrak: mencari keadilan. Selain itu dewasa ini, orang semakin dituntut berpikir dan bertindak praktis, sehingga yang dicari bukan hanya keadilan semata, namun juga biaya murah dan efisiensi waktu. Pengadilan telah membuktikan biayanya sangat tinggi, prosedur sangat rumit dan berbelit. Selain itu hal yang sangat essensial, menurut Achmad Ali, adalah karakteristik masyarakat Indonesia, yang sangat menjunjung tinggi hubungan baik. Dan jika

di selesaikan dengan institusi pengadilan, besar peluang hubungan baik akan rusak dan malah semakin memperburuk keadaan.[18]

Dalam kasus PT. DIDACHI, yang terjadi memang diluar dugaan, sebab ternyata bukan *win-win solution* yang didapat, namun akhirnya pihak-pihak yang berselisih justru mengalami kerugian. Pengusaha rugi karena gulung tikar, sedangkan buruh juga rugi karena kehilangan pekerjaan, dan pemerintah juga rugi sebab investor tersebut tentu saja takut untuk menanamkan investasinya di Indonesia, atau setidaknya di Tangerang. Apalagi biasanya antara Investor pasti terjalin kerjasama dan komunikasi, sehingga pasti kasus PT. DIDACHI dapat membuat preseden buruk bagi dunia investasi di Indonesia. Oleh karena itu, dirasakan sangat perlu dipikirkan kembali bahwa tujuan dari penyelesaian sengketa buruh dengan perusahaan adalah untuk mencapai *win-win solution.* Disinilah peran serikat buruh bukan sebagai provokator melainkan mediator dan negosiator dan harusnya lebih berpikir ke masa depan. Dengan demikian, maka yang terjadi adalah sinergi antara pengusaha, buruh dan disnakertrans sebagai wakil dari pemerintah dalam menyikapi dan menyelesaikan perselisihan perburuhan, terutama berkaitan dengan masalah buruh wanita.

F. Simpulan dan Rekomendasi

1. Simpulan

a. Kebijakan pengusaha (PT. DIDACHI) banyak yang tidak memperhatikan hak-hak buruh perempuan, diantaranya:
   1) Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang pada intinya mengatur bahwa buruh perempuan berhak memperoleh cuti haid pada hari pertama dan kedua.
   2) Hak untuk cuti tahunan juga tidak diberikan pada buruh perempuan.
   3) Tidak memberikan Upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten),
   4) Pembayaran Upah Lembur sangat rendah dan tidak sesuai dengan peraturan.
   5) Upah para buruh yang belum dibayar perusahaan, bahkan hingga 8 bulan.
b. Kebijakan pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak normatif dan hak-hak dasar buruh wanita di PT. DIDACHI, disebabkan karena persepsi gender dan perilaku yang keliru dari pengusaha atau pengurus. Pengusaha lebih memandang buruh perempuan itu lemah, bisa di atur, bisa dibodohi, dan tidak prospektif untuk menduduki jabatan penting atau tidak bisa mendapatkan promosi prestasi yang jelas.
c. Selama masih ada labelisasi negatif yang melekat di pikiran dan alam bawah sadar untuk memandang remeh, melecehkan, mengsubordinasikan dan melakukan pembodohan terhadap buruh perempuan, selamanya pula hak-hak dasar dan normatif buruh perempuan tidak akan dipenuhi.
d. Akibat dari tuntutan dan aksi para buruh PT. DIDACHI dalam memperjuangkan hak-hak dasar mereka, maka dihasilkan kesepakatan dari negosiasi antara buruh PT. DIDACHI yang di wakilkan serikat buruh dengan PT. DIDACHI, yang kemudian menghasilkan keputusan bahwa PT. DIDACHI menjual seluruh aset-asetnya untuk memenuhi tuntutan para buruh dan akhirnya perusahaan gulung tikar.
e. Kekuatan mengikat UU RI Nomor 7 Tahun 1984 tentang Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita yang telah diratifikasi sangat kuat, karena dengan konvensi ini, maka seluruh hukum positif Indonesia, terutama yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan Perempuan, harus tunduk dan secara substansi ikut dalam pengaturan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.
f. Meskipun kekuatan mengikat UU RI Nomor 7 Tahun 1984 tentang Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita yang telah diratifikasi sangat kuat dan pemerintah juga telah membuat peraturan perundangan tentang perlindungan hak buruh perempuan, tapi dalam prakteknya

[18] Achmad Ali, 2004, *Sosiologi Hukum, Kajian Empiris Terhadap Pengadilan,* Jakarta: BP. Iblam, hlm. 20.

masih banyak ketidakadilan gender dalam lapangan pekerjaan.

g. Minimnya pengetahuan hukum di kalangan buruh, khususnya buruh perempuan telah mengakibatkan subordinasi dan pembodohan dari hak-hak dasar dan normatif buruh perempuan. .

2. Rekomendasi

a. Pemerintah memberikan penyuluhan-penyuluhan mengenai perlindungan hak buruh di daerah-daerah pelosok (terpencil), dan juga semakin memperketat sistem pengawasan dan monitoring terhadap perusahaan-perusahaan. Termasuk dalam hal rekruitmen buruh agar melalui prosedur yang benar.
b. Peraturan perundangan yang mengatur hak dan kewajiban buruh-majikan, diatur secara tegas agar tidak ada buruh yang nakal, terutama tidak ada majikan yang nakal pula.
c. Para buruh perempuan yang belum membentuk serikat pekerja, segera membuat serikat pekerja, karena serikat pekerja dapat berfungi melindungi hak buruh perempuan.
d. Proses negosiasi antara Serikat Buruh dengan Pengusaha, seharusnya bervisi ke depan, tidak hanya sesaat, dan bertujuan *win-win solution,* sehingga kepentingan buruh untuk tetap bekerja juga selaras dengan kepentingan pengusaha untuk terus berinvestasi, dan juga sesuai dengan kepentingan pemerintah untuk terus mendapatkan investasi dari perusahaan. Untuk itulah peran pemerintah seharusnya sebagai fasilitator dan peredam konflik, agar masing-masing pihak tercapai kepentingannya, tanpa ada yang dirugikan.
e. Undang-Undang No. 7 tahun 1984, agar diatur lebih detail dengan dibuatnya Peraturan Pemerintah dan peraturan lain yang merupakan penjabaran dari UU No. 7 tahun 1984 tersebut, karena UU tersebut masih telalu luas.
f. Sosialisasi keyakinan gender perlu diintesifkan, terutama justru ditujukan pada pengusaha dan pengurus perusahaan-perusahaan, agar berkurangnya pelabelan-pelabelan, maupun posisi rendah (*subordinasi*) bagi kaum perempuan.

Daftar Pustaka

Buku Literatur

Ali, Achmad. 2004. *Sosiologi Hukum, Kajian Empiris Terhadap Pengadilan.* Jakarta: BP. Iblam;

Handayani, Trisakati & Sugiarti. 2002. *Konsep dan Teknik Penelitian Gender,* Malang: Universitas Muhamadiyah Malang Press;

Tri Yuningsih, Nunik. *Paradigma Ilmu-ilmu Sosial Habermas,* Makalah Pada Acara Seminar Pelatihan Metode Penelitian Berperspektif Gender Bagi Dosen dan Mahasiswa Ilmu Sosial, Purwokerto, 28-29 Juli 2006;

Widanti, Agnes. 2005. *Hukum Berkeadilan Gender,* Jakarta: Penerbit Buku Kompas.

Artikel Koran

Gaji 168 Buruh Perempuan PT Didachi Tidak Dibayar, dalam www.jurnalerempuan/jakarta/isu pekerja/feature/jurnal perempuan, *Thursday, Apr 14 2005, 5:01am*

Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita

Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender

Keputuasan Menteri Tenaga Keja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Upah Lembur

Surat Keputusan Nomor 561/KEP-246-HUK/2004 tanggal 29 Oktober 2004