

Buruh Perempuan dan Kawasan Industri: Rumah, Pabrik dan Serikat Buruh*

Oleh, **Dina Septi**

“Bagi buruh perempuan tidak ada waktu, tidak ada lagi tenaga! Apalagi jarak antara rumah dengan kantor serikat yang terlalu jauh membuat mereka kurang aktif di serikat dan program pendidikan apapun yang diselenggarakan. Buruh perempuan susah diajak ‘kumpulan’ karena Sabtu lembur. Sedangkan hari Minggu milih nyuci, setrika atau kumpul sama anak. Walaupun saya juga ada lembur di hari Minggu, tapi kalau tidak sedang lembur saya selalu datang ke pendidikan. Sabtu masuk setengah hari, jadi Sabtu sore masih bisa ‘kumpulan’. Bagaimana caranya membuat buruh perempuan mau lebih aktif di serikat?” ~Narti, buruh PT Alim Rugi Bekasi.

Buruh Perempuan: Ibu dan Buruh

Lebih dari sepertiga waktu buruh perempuan dalam satu hari dihabiskan di dalam ruang produksi, namun lebih dari setengahnya dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaan di rumahnya seperti mengurus anak-anak, memasak, mencuci dan lain-lain. Buruh perempuan memiliki sangat sedikit waktu untuk istirahat, paling banyak hanya 5 jam dalam sehari. Buruh perempuan berada di dua kehidupan: di dalam pabrik sebagai buruh dan di dalam rumah tangga sebagai seorang ibu dan istri.

Masuknya perempuan ke dalam pasar kerja berupah membuat perempuan-buruh semakin termiskinkan dan terampas di antara lapisan-lapisan kelas buruh. Tidak dapat dianggap sebagai emansipasi. Feminisasi lapangan kerja selama beberapa dekade terakhir, telah menambah beban pada pundak buruh perempuan

yang sudah sekian lama dilekati dengan peran-peran tradisional dalam ruang produksi sekaligus reproduksi (Priest-Carron, 2010).

Para feminis di tahun 1970-an (Code & Code, 2002) menemukan sebuah istilah baru yang menggambarkan kehidupan ganda yang dihidupi oleh buruh perempuan yaitu 'beban ganda' (*double burden*). Istilah ini merujuk pada "Opresi ganda yang dialami oleh perempuan yang bekerja sebagai buruh sekaligus menjadi ibu dan istri yang merawat rumah" (Code & Code, 2002). Istilah lainnya adalah kerja produksi dan reproduksi (Angelis, 2000; Federici, 2002, 2012a, 2012b).

Ruth Indiah Rahayu menyebut peran ganda buruh perempuan sebagai *mothering and laboring*. *Mothering and laboring* merupakan istilah yang mengajak kita melihat buruh perempuan bukan sebagai individu. Buruh perempuan berada di sebuah pranata rumah tangga, sebagai rumah tangga buruh, sekaligus sebagai konsumen. Selain peran itu, buruh perempuan juga harus dilihat di dalam tata serikat buruh, sebagai pengurus atau anggota. Dengan cara itulah kita bisa melihat dengan jernih basis subordinasi yang dialami oleh buruh perempuan (Beneria & Sen, 2010). Ketiga peran tersebut yang melingkupi kehidupan buruh perempuan sepanjang hidup mereka. Riset ini ditujukan untuk menunjukkan tiga dimensi kehidupan buruh perempuan yaitu pabrik, rumah dan serikat.

Buruh Perempuan Indonesia

Narti dan Zulaika hanyalah dua dari puluhan juta perempuan muda di Indonesia yang menghabiskan sebagian besar hidupnya di dalam pabrik. Keduanya berasal dari keluarga kaum tani, yang terlempar ke pasar kerja upahan karena krisis agraria yang kian kronis.

Kementrian Ketenagakerjaan tidak menyediakan data jumlah buruh

perempuan di sektor manufaktur. Begitu pula Badan Pusat Statistik (BPS). BPS hanya memperlihatkan jumlah buruh perempuan dengan kategori umur, di lapangan pekerjaan pertanian dan nonpertanian, serta berupah dan tidak berupah. Dengan kategori tersebut, BPS (2012) menyebutkan, setidaknya terdapat 43 juta lebih perempuan yang bekerja (BPS, 2012). Perempuan muda sebagian besar bekerja di sub sektor manufaktur berupah rendah seperti tekstil, garmen dan sepatu (Klaveren, Tijdens, Hughie-williams, & Martin, 2010)

Perempuan-perempuan bekerja di sektor-sektor tertentu dan bagian tertentu. Feminisasi tempat kerja terjadi di sektor garmen dan persepatuan tetapi tidak terjadi pada sektor otomotif secara keseluruhan. Di sebuah sektor, feminisasi terjadi untuk divisi tertentu dan tidak untuk bagian lainnya. PT Alim Rugi, sebuah perusahaan *folding box* hanya merekrut perempuan untuk bagian-bagian *finishing* dengan sistem satuan hasil (dikenal dengan borongan), sementara untuk divisi-divisi produksi hanya mempekerjakan laki-laki. Kompetisi yang ketat di antara sesama perempuan dapat terjadi dalam sektor-sektor yang mengalami feminisasi tempat kerja. Di sektor tersebut, buruh perempuan lebih mudah dipecah.

Elson dan Pearson menyatakan bahwa penggunaan tenaga kerja perempuan untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu sesungguhnya adalah strategi untuk mendapatkan tenaga kerja yang murah. Dengan membayar murah upah buruh perempuan maka akan mengurangi biaya produksi dan memungkinkan perusahaan untuk mampu bersaing (Elson & Pearson, 1981 sebagaimana dikutip Caraway, 2009). Secara lebih rinci, Manning (1980) mengemukakan dua keuntungan yang diperoleh pengusaha bila mempekerjakan kaum perempuan. *Pertama*, kaum perempuan lebih telaten dan lebih penurut sehingga tidak banyak menimbulkan kesulitan dalam menerapkan langkah kebijaksanaan perusahaan. *Kedua*, angkatan kerja perempuan sangat banyak dan dari segi upah relatif lebih murah daripada kaum lelaki (Manning, 1980).

Upah, Tunjangan dan Hak-hak Buruh Perempuan

Secara umum tidak ada *wage-gap* antara buruh perempuan dengan laki-laki. Rata-rata perempuan dan lelaki menerima upah berdasarkan ketentuan upah minimum kota atau kabupaten. Namun demikian survei BPS menunjukkan kesenjangan upah antara buruh laki-laki dengan perempuan. Kesenjangan itu bisa jadi disebabkan perbedaan tunjangan yang didapat oleh buruh perempuan dengan laki-laki.

Penelitian ini menemukan bahwa buruh perempuan mengalami diskriminasi dalam bentuk lain. *Pertama*, buruh perempuan yang telah menikah selalu dianggap lajang atau perusahaan hanya bersedia menerima buruh perempuan lajang. Kedua, hak buruh perempuan disamaratakan dengan hak laki-laki atau hak-hak reproduksi perempuan kerap diabaikan. Namun, level diskriminasi kepada buruh perempuan dapat ditemukan dalam paradigma hukum.

Mather menyatakan bahwa banyak perusahaan mencari tenaga kerja perempuan yang berumur 13-20 tahun dengan tujuan menekan pengeluaran untuk membayar buruh (*labor-cost*). Di samping itu, perusahaan juga dapat berhemat karena tidak perlu memberi tunjangan sosial karena tidak ada tanggungan keluarga. Buruh laki-laki lebih mahal karena laki-laki dianggap sebagai kepala keluarga yang menanggung hidup keluarganya (Mather, 1983).

Buruh laki-laki mendapatkan tunjangan kesehatan yang mencakup dirinya sendiri, seorang istri dan dua orang anak. Tetapi buruh perempuan selalu dianggap lajang, sehingga ia hanya mendapat tunjangan kesehatan untuk dirinya sendiri. Ada pengecualian bagi perempuan yang berstatus janda. Ia akan mendapatkan tunjangan kesehatan yang mencakup tanggungannya, yaitu 2 anak maksimal. Selain tidak mendapatkan tunjangan untuk keluarga, buruh perempuan yang selalu dianggap lajang juga harus membayar pajak penghasilan yang lebih besar. Berbeda dengan perhitungan pajak bagi laki-laki, dalam perhitungan pajak buruh perempuan dihitung sebagai lajang.

Bukti-bukti tersebut dapat ditemukan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun perjanjian kerja dengan kalima, 'Status untuk karyawan wanita adalah single untuk perhitungan pajak.'

Upah buruh perempuan ditentukan seperti halnya upah buruh laki-laki dengan mengacu pada ketentuan upah minimum. Upah minimum buruh didasarkan pada KHL (Komponen Hidup Layak) yang dihasilkan dari survei yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan serikat buruh, pengusaha, pemerintah, dan akademisi. Persoalannya adalah, KHL merupakan standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang buruh lajang. Komponen KHL pun tidak mencantumkan susu formula sebagai basis perhitungannya.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, berbagai hak buruh perempuan telah dilindungi. Seperti hak menstruasi (Pasal 81), cuti hamil, melahirkan, dan keguguran (Pasal 82), dan hak menyusui (Pasal 83). Namun, di sektor garmen dan persatuan, justru pasal-pasal tersebut yang paling banyak dilanggar. Jika seorang buruh perempuan tidak mengambil cuti menstruasinya maka ia mendapatkan sejumlah uang pengganti.^[1] Namun di sektor bukan garmen, bahkan uang pengganti pun tidak ada. Di beberapa perusahaan garmen, buruh perempuan hamil kerap dipecat. Untuk sektor dengan proporsi buruh perempuannya yang lebih sedikit, seperti sektor percetakan dan kertas, hak ini sama sekali tidak pernah diberikan dan tidak diganti dengan uang.

Untuk mendapatkan cuti haid buruh perempuan harus melewati peraturan administratif yang tidak masuk akal. Maka, buruh perempuan lebih memilih untuk tetap bekerja meskipun merasakan sakit haid, apalagi jika cuti itu diganti dengan uang. Selain itu, mekanisme kerja grup dan target, sebagai bagian utuh dari rezim fleksibilisasi tenaga kerja, semakin membuat buruh perempuan kesulitan mendapatkan meninggalkan pekerjaan.

Buruh Perempuan dan Serikat Buruh

Terdapat banyak alasan yang mendorong buruh perempuan terlibat dalam kegiatan serikat buruh. Penelitian ini menemukan bahwa rata-rata perempuan tergabung di serikat karena ikut-ikutan. Dari motivasi tersebut, sebagian mengalami transformasi menjadi pengurus serikat yang aktif dan sebagian lagi tetap menjadi yang 'ikut-ikutan.' Transformasi tersebut, sebagian karena serikat buruh memperlihatkan 'wajahnya' di buruh perempuan.

Survei yang dilakukan pada buruh garmen di Jawa Barat dan Jakarta yang menjadi anggota FSP TSK (Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit) menunjukkan pengurus perempuan sangat rendah. 80 persen dari 31.031 buruh di 30 perusahaan pengurus perempuannya hanya 64 orang. Dari 64 orang pengurus perempuan, 31 persen adalah bendahara dan 41 persen sekretaris. Bendahara dan sekretaris adalah dua posisi yang dianggap 'cocok' bagi perempuan. Kedua posisi ini bukanlah posisi kunci dalam hal pengambilan keputusan.

Posisi lain yang dipegang oleh perempuan dalam serikat buruh adalah posisi yang berhubungan dengan pertemuan anggota dan keluarga dan penggalangan dana. Sebagaimana yang dipegang oleh Narti di serikat tingkat pabriknya yaitu Wakil Sekretaris II Bidang Kesejahteraan Sosial. Posisi yang diberikan kepada pengurus perempuan kerap merupakan replikasi dari peran perempuan di rumah sebagai ibu rumah tangga, yaitu merawat anggota lainnya.

Data dari Direktorat Jendral Pengadilan Hubungan Industri dan Jamsostek mengatakan bahwa di tahun 2013 ada 11.825 serikat di Indonesia yang terdiri dari 437 serikat di tingkat pabrik, 91 federasi dan 6 konfederasi. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO, 2006) menyebutkan, jumlah dan prosentase pengurus perempuan di serikat buruh sangat rendah.

Angka partisipasi perempuan dalam serikat yang rendah sebagai

pengurus disebabkan oleh norma-norma budaya, sosial dan agama yang ada dalam masyarakat. Untuk membatasi ruang gerak perempuan di serikat, terkadang dikuatkan dengan analisis serampangan dari ilmu kedokteran, psikologi dan sejarah. Meskipun pepatah 'dapur, sumur dan kasur' semakin terdengar usang bagi perempuan, namun masyarakat masih menentukan batas-batas bagi perempuan untuk dapat beraktivitas di luar rumah. Izin suami menjadi syarat utama bagi buruh perempuan untuk berserikat dan aktif di serikat. Meskipun secara hukum maupun secara kelembagaan tidak diakui, namun dianut secara sosial dan budaya. Tidak ada peraturan atau aturan organisasi yang menyatakan demikian, namun narasi budaya dan sosial lebih dipatuhi. Narasi tersebut, dalam konteks tertentu kerap dikaitkan dengan tafsir keagamaan tertentu, yaitu seorang istri harus patuh kepada suami, karena suami adalah pemimpin (imam) keluarga. Jika seorang istri pergi tanpa seizin suami, maka dapat dikategorikan sebagai pembangkangan.

Kurangnya waktu juga menjadi alasan utama mengapa buruh perempuan tidak aktif di serikat sebagai pengurus. Setelah bekerja delapan jam atau lebih di berbagai ruang produksi, buruh perempuan akan pulang ke rumah dan masih mengerjakan segala macam pekerjaan rumah tangga. Meskipun kegiatan serikat seperti kumpulan dan pendidikan biasanya diselenggarakan di akhir minggu ketika mereka tidak bekerja, namun mereka lebih memilih untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, sebagaimana dinyatakan Narti yang dikutip di awal tulisan ini.

Saat ini ada setidaknya empat serikat buruh di tingkat nasional yang pemimpinnya adalah perempuan, yaitu GSBI (Gabungan Serikat Buruh Independen), KASBI (Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia), Aspek (Asosiasi Pekerja) Indonesia, FBLP (Federasi Buruh Lintas Pabrik), and SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992. Namun hal ini tidak niscaya membuat serikat yang dipimpin perempuan menjadi lebih sensitif terhadap isu-isu buruh perempuan khususnya dan isu perempuan pada umumnya. Bahkan bagi serikat buruh yang anggota dan

pengurusnya perempuan, hak-hak buruh perempuan belum menjadi prioritas mereka. Perjuangan upah dan advokasi kasus menjadi prioritas. Hal ini bisa dilihat dari isu yang dibawa serikat buruh dalam aksi May Day.

Sara Falcao Casaca[2] membagi dua model organisasi. Yaitu, organisasi yang bekerja seperti mesin dan yang bekerja seperti organisme hidup. Tipe pertama dicirikan oleh relasi antara pimpinan dan anggota bersifat transaksional, birokratis, dan kaku. Anggota membayar iuran kepada serikat sebagai imbalan dari layanan yang diberikan oleh serikat. Layanan ini termasuk negosiasi dengan manajemen perusahaan dan menyusun kontrak, menyelesaikan aduan pribadi dan menyelesaikan persoalan anggota. Serikat jenis ini berlaku layaknya kantor pengacara atau perusahaan asuransi. Tanpa pengaduan dan pernyataan tertulis dari anggotanya, meskipun setiap bulan membayar iuran, serikat tidak akan bertindak meskipun persoalan terjadi di depan mata. Serikat tingkat pabrik PT Alim masuk dalam kategori ini. Serikat tingkat pabrik perusahaan ini memberikan satu posisi kepada pengurus perempuan. Serikat tersebut sudah berdiri sejak lima belas tahun yang lalu, dan Narti adalah pengurus perempuan pertama. Namun demikian, keterwakilan perempuan di dalam kepengurusan serikat tidak niscaya membuat serikat menjadi lebih sensitif terhadap persoalan buruh perempuan di PT Alim Rugi. Narti seorang diri berjuang untuk mendapatkan pekerjaannya kembali setelah ia melahirkan. Serikat lebih memprioritaskan rapat-rapat resmi dan negosiasi dengan manajemen dalam segala kasus. Alih-alih melakukan pendekatan yang baik kepada anggota, pengurus serikat justru duduk di kantor serikat dan menunggu anggotanya untuk datang dan membuat aduan.

Tipe kedua berada di ujung spektrum yang lain karena hampir berkebalikan dari tipe pertama. Serikat jenis ini melibatkan anggotanya dalam advokasi yang dilakukan. Para pengurusnya tidak berlaku seperti pengacara, namun seperti organisator. Pengurus dan anggotanya tumbuh dan berproses bersama. Mereka

mengembangkan beragam strategi menghadapi manajemen perusahaan dan juga mengembangkan pendidikan untuk anggotanya. Menyelesaikan persoalan yang dihadapi serikat dan anggotanya secara bersama-sama. Relasi antara serikat yang diwakili oleh para pengurusnya dengan anggota tidak bersifat transaksional. Serikat tingkat pabrik PT Seru Jaya masuk dalam kategori ini. Serikat di PT ini berdiri pada tahun 2012. Prioritas utamanya adalah pendidikan bagi anggotanya dan mengorganisasikan anggota dengan cara menyelenggarakan rapat besar untuk mendiskusikan beragam persoalan. Serikat ini jauh lebih terbuka dibanding serikat di PT Alim Rugi. Selain itu, serikat di PT Seru Jaya lebih sensitif terhadap persoalan buruh perempuan meskipun tidak ada perempuan yang duduk sebagai pengurus. Kita bisa membandingkan cerita Narti dengan Mirna. Meskipun tidak sama persis, namun keduanya sama-sama menghadapi persoalan dalam mengambil cuti melahirkan yang tidak diakui oleh manajemen perusahaan, yang dalam kasus Mirna membuatnya tidak diangkat.

Serikat di PT Seru Jaya membawa cukup banyak perubahan baik pada buruh secara pribadi maupun relasi buruh dengan manajemen. Yani bukanlah anggota serikat yang aktif. Yani masuk serikat hanya 'ikut-ikutan.' Buruh perempuan di PT Seru Jaya hanya berjumlah 10 orang, 9 diantaranya berserikat. Hanya 1 yang tidak berserikat. Awalnya, anggota perempuan hanya berjumlah 5 orang. Narti mengetahui kelimanya masuk menjadi anggota serikat, maka ia juga lalu menjadi anggota serikat. Yani tidak berminat mengikuti pendidikan apapun namun ketika ada 'kumpulan' ia selalu datang dan mengikutinya sampai selesai. Yani juga tidak berminat menjadi pengurus.

Menurut Yani dan Zulaika, pengangkatan mereka adalah berkat adanya serikat. Jika serikat tidak didirikan dan tidak memperjuangkan anggotanya untuk diangkat, mungkin buruh PT Seru Jaya baik yang sudah bekerja belasan tahun maupun yang baru tidak akan diangkat. Yani sudah bekerja selama 12 tahun sedang Zulaika 10 tahun ketika diangkat menjadi buruh tetap.

Ketika pertama didirikan, Serikat PT Seru Jaya beranggotakan 50 orang.

Melawan Sistem Pengupahan Borongan

Sistem pengupahan borongan di PT Alim Rugi sudah berlangsung belasan tahun. Walaupun serikat di PT Alim Rugi sudah ada sejak 1995, namun ternyata persoalan buruh borongan belum menjadi perhatian utama serikat. Karena sistem pengupahan ini sesuai hukum. Tidak ada peraturan atau undang-undang yang dilanggar. Sebelum Narti, tak seorang pun melihat sistem pengupahan borongan ini sebagai sebuah ketidakadilan. Narti sudah berulang kali mendatangi para pengurus serikat di tingkat pabrik dan meminta mereka untuk melakukan sesuatu. Namun jawabannya selalu sama “Buatlah surat pengaduan, maka kami bisa bertindak. Jika tidak ada pengaduan maka kami tidak tahu ada cerita apa, dan tidak bisa mengambil tindakan.” Hanya orang yang mengucapkannya yang mengerti ungkapan tersebut.

Sistem pengupahan borongan sudah berlangsung di depan mata semua orang selama lebih dari sepuluh tahun. Terkadang pengurus serikat buruh di perusahaan tersebut menyindir Narti, “Mainlah ke sekre, kita bisa ngobrol dan cerita.” “Tapi bagaimana anggota mau main ke sekre kalau setiap hari sekre dalam kondisi tergeembok tanpa ada orang,” kata Narti. Ia merasa berada di tengah-tengah kondisi yang mandeg. Ia harus mendorong anggota serikat untuk mau mengubah keadaan, ia juga harus mendorong pengurus untuk membantu anggotanya mengubah keadaan.

Pada 2012, muncul suatu strategi baru gerakan buruh di Indonesia yang disebut dengan *grebek* pabrik.[3] Grebek pabrik telah mendorong serikat untuk mempersoalkan jenis-jenis status kerja tidak tetap di tiap perusahaan. Ada kekhawatiran pula bahwa perusahaan-perusahaan di Bekasi pun ketakutan atau malu kalau terkena *grebek*. Pada akhirnya, buruh borongan didorong

untuk menjadi tetap. Pada 2012 tidak terlalu sulit untuk mendorong buruh tidak tetap menjadi buruh tetap. Jadi untuk 'sementara', serikat mendekat pada persoalan perburuhan, meski 'otak' serikatnya tidak berubah. Namun, dari sisi buruh borongan seolah terjadi lompatan kesadaran. Tadinya, mereka asing dengan serikat, meski tiap bulan upahnya dipotong untuk iuran serikat. Tapi setelah tahu statusnya naik karena diperjuangkan oleh serikat, mereka bersedia untuk terlibat dalam kegiatan serikat (lihat cerita Sinta pada bagian berikutnya).

Per 30 Maret 2014, Narti berhasil membuat 44 buruh borongan baik laki-laki maupun perempuan untuk kumpulan.^[4] Kumpulan diselenggarakan di rumah salah seorang buruh borongan. Kumpulan ini bertujuan membahas sistem upah borongan yang dijalankan oleh perusahaan dan bagaimana cara mengubahnya.

Situasi ini dipersulit oleh status pekerjaan Narti yang buruh borongan bukan buruh tetap, masa kerjanya belum lagi dua tahun, seorang perempuan, janda beranak satu yang tiba-tiba menjadi pengurus serikat. Narti berkali-kali mendapat pelecehan dalam berbagai bentuk. Mulai dari pelecehan secara verbal sampai dengan tindakan yang datangnya dari buruh laki-laki, perempuan dan juga pengurus serikat yang lain. Narti adalah buruh perempuan borongan pertama yang menjadi pengurus serikat dan satu-satunya perempuan dalam kepengurusan serikat tingkat pabrik. Karena keaktifan Narti mengorganisasikan buruh borongan, ia dianggap melanggar etika organisasi oleh pengurus serikat yang lain. Narti sempat mengundurkan diri dari kepengurusan serikat karena hal ini.

Penutup

Secara singkat, buruh perempuan berada dalam situasi yang rentan. Satu kakinya berada di pabrik sementara kaki lainnya di rumah. Pabrik adalah representasi dari kapital yang

eksploitatif dan negara yang memiliki banyak peraturan dan perundangan namun tidak mampu memberikan perlindungan bagi buruh perempuan. Negara hanya hadir sebagai produsen undang-undang, namun tidak hadir dalam relasi antara buruh dengan perusahaan. Sementara rumah merupakan representasi dari perubahan agraria, tingkat pendidikan, norma budaya, norma agama, serta peran ibu dan istri yang dilekatkan pada perempuan.

Buruh perempuan yang berada di berbagai kawasan industri sebagian besar adalah perantauan dari berbagai wilayah di Indonesia. Ikatan keluarga dan tempat asal menjadi tidak terjangkau. Serikat buruh adalah organisasi lintas-agama, lintas asal dan lintas budaya yang dapat menjadi tempat bagi buruh perempuan untuk mencari ikatan keluarga dan membangun ikatan lain. Tulisan ini baru melihat serikat buruh dalam konteks relasi buruh dengan perusahaan, kapital dan negara. Namun belum melihat serikat buruh dalam konteks relasi buruh dengan rumah sebagai representasi dari berbagai hal tersebut di atas. Selain itu, tulisan ini juga belum mampu menjawab pertanyaan "Peran apa yang bisa diambil oleh serikat buruh dalam beragam persoalan dan situasi yang dihadapi oleh buruh perempuan?" Diperlukan penelitian lanjutan untuk dapat menunjukkan peran apa yang diambil serikat terutama dalam relasi buruh perempuan dengan rumah dalam arti luas sebagai ruang reproduksi sosial.

Catatan

* Tulisan ini merupakan versi ringkas dari tulisan dengan judul yang sama.

[1]

<http://health.detik.com/read/2013/05/01/113511/2234996/763/nas>

[ib-buruh-perempuan-cuti-haid-sulit-hamil-langsung-dipecat?991104topnews](http://www.majalahsedane.net/2015/03/perempuan-dan-serikat-buruh_29.html)

[2] Sebagaimana dikutip oleh Syarif Arifin(2015) *Perempuan dan Serikat Buruh* diperoleh dari http://www.majalahsedane.net/2015/03/perempuan-dan-serikat-buruh_29.html diakses April 2015

[3] Lebih lanjut tentang grebeg pabrik dapat dilihat di (Dahana dan Arifin, 2014) dan (Mufakhir, 2014)

[4] Kumpulan adalah istilah yang dipakai oleh buruh untuk rapat. Istilah rapat hanya digunakan untuk 'rapat akbar' yang artinya mengumpulkan seluruh anggota serikat. Namun untuk rapat-rapat yang tidak mengumpulkan seluruh anggota disebut dengan kumpulan.

Daftar Bacaan

Angelis, M. De. (2000). *Introduction: the economy, economics and political economy*. London.

Athreya, B. (1998). *Economic development and political change in a workers' community in Jakarta, Indonesia*. University of Michigan.

Barbagallo, C., & Federici, S. (2012). Introduction. *The Commoner*, (15), 1–21.

Beneria, L., & Sen, G. (2010). Accumulation, Reproduction and "Women's Role in Economic Development": Boserup Revisited. *Journal of Women in Culture and Society*, 7(2), 279–298.

BPS. (2012). *Profil Perempuan Indonesia 2012*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan BPS.

Braverman, H. (1998). *Labor and Monopoly Capital*. New York:

Monthly Review Press.

Caraway, T. L. (2009). *Assembling Women: The Feminization of Global Manufacturing.*, 62(2).

Code, D. R. P. L., & Code, L. (2002). *Encyclopedia of Feminist Theories.* Taylor & Francis. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=WwSFAGAAQBAJ>

Dahana, B. T., Arifin, S., & Mufakhir, A. (2014). Kompleks Industri Bekasi: Masalah Perburuhan dan Aksi-Aksi Kaum Buruh. In N. F. Rachman & Dian Yanuardy (Eds.), *MP3EI: Masterplan Percepatan dan Perluasan Krisis Sosial-Ekologi Indonesia* (pp. 165–186). Bogor dan Yogyakarta: Tanah Air Beta dan Sajogyo Institute.

Elson, D., & Pearson, R. (1981). Nimble Fingers Make Cheap Workers: an analysis of women's employment in Third World Export Manufacturing. *Feminist Review*, 7, 87–107.

Federici, S. (2002). Women, Reproduction and Globalization. In F. Reysoo (Ed.), *ECONOMIE MONDIALISÉE ET IDENTITÉS DE GENRE.* Geneva: DDC/Unesco/IUED. Retrieved from http://graduateinstitute.ch/webdav/site/genre/shared/Genre_docs/2887_Actes2002/04_federici.pdf

Federici, S. (2012a). The Unfinished Feminist Revolution. *The Commoner*, (15), 185–197.

Federici, S. (2012b). Wages against Houswork. In *Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction and Feminist Struggle.* Oakland and Brooklyn: PM Press.

Ghosh, J. (2012). Women, Labor, and Capital Accumulation in Asia. *Monthly Review*, 63(08).

ILO. (2006). *Isu-Isu Perempuan dan Jender di Organisasi Serikat Pekerja/Buruh di Indonesia.* Jakarta.

Klaveren, M. Van, Tijdens, K., Hughie-williams, M., & Martin,

N. R. (2010). *An overview of women's work and employment in Indonesia* (No. 10). Amsterdam.

KPPPA, & BPS. (2013). *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2013*. Jakarta.

Manning, C. (1980). Fringe Benefits in Manufacturing Efficiency of Welfare. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 16(2), 54–83.

Mather, C. E. (1983). INDUSTRIALIZATION IN THE TANGERANG REGENCY OF WEST JAVA-WOMEN WORKERS AND THE ISLAMIC PATRIARCHY. *Bulletin of Concerned Asian Scholars*, 15(2), 2–17.

Mufakhir, A. (2014). "Grebek Pabrik in Bekasi: Research Note on Unions' Mobilisation Strategy. In J. Suryomenggolo (Ed.), *Worker Activism after REformasi 1998: A New Phase for Indonesian Unions?* (pp. 93–114). Hong Kong: Asia Monitor REsource Centre.

Mundayat, A. A., Agustini, E., & Maimunah, M. A. (2008). *Bertahan Hidp di Desa ata Tahan Hidup di Kota: Balada Buruh Perempuan*. Women Research Institute.

Priet-Carron, M. (2010). *Social Reproduction and Labour Rights: a case study of women workers in Nicaragua* (pp. 1–10).

Wolf, D. L. (1992). *Factory daughters: Gender, household dynamics, and rural industrialization in Java*. Univ of California Press.

Websites

Arifin, Syarif. (2015) Perempuan dan Serikat Pekerja retrieved from http://www.majalahsedane.net/2015/03/perempuan-dan-serikat-buruh_29.html diakses April 2015

<http://female.kompas.com/read/2013/05/06/10164817/jangan.takut.berhenti.bekerja>

<http://www.kemenpppa.go.id/v3/index.php/data-summary/profile-perempuan-indonesia/634-ketenagakerjaan> diakses Oktober 2014

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol1263/uu-perkawinan-dinilai-ambivalen-dan-diskriminatif> diakses December 2014

<http://health.detik.com/read/2013/05/01/113511/2234996/763/nasib-buruh-perempuan-cuti-haid-sulit-hamil-langsung-dipecat?991104topnews> diakses December 2014

(http://www.indoplaces.com/mod.php?mod=indonesia&op=view_region®id=3002) diakses December 2014

<http://suaraburuhperempuan.blogspot.com/2014/12/cerita-dibilik-kontrakan-disudut-kota.html?spref=fb> diakses Desember 2014