

MANIFESTASI PERLINDUNGAN HUKUM BERKEADILAN GENDER BERBASIS PEMAHAMAN HAK DAN KEWAJIBAN HUKUM DALAM HUBUNGAN KERJA

Triana Sofiani*

Abstrak: Kentalnya budaya Jawa, didukung oleh nilai kapitalisme religius lokal yang notabene bias gender mempengaruhi pola hubungan kerja dalam realitas Perempuan Pekerja Sanggan Industri Batik Kota Pekalongan. Sehingga pola hubungan kerja yang dibangun adalah pola hubungan subordinasi dan pola hubungan juragan –buruh. Adanya ketidakseimbangan pemahaman hak dan kewajiban dalam hubungan kerja membuat mereka hanya mendapatkan upah atau “imbalan” sesuai dengan standar juragan. Oleh karena itu, upaya untuk meretas persoalan mereka melalui penyadaran eksistensi diri sangat diperlukan dalam rangka mewujudkan perlindungan hukum yang berkeadilan gender.

Kata Kunci: Hubungan kerja, Eksistensi diri dan Perlindungan hukum

Pendahuluan

Struktur pasar kerja yang semakin rumit, didukung oleh pemahaman *superioritas* laki-laki atas perempuan dalam berbagai sektor, menjadi salah satu penyebab semakin tersegmentasinya perempuan masuk ke sektor- sektor informal -- sektor sekunder yang berupah rendah, tanpa jaminan sosial serta masuk wilayah bebas perlindungan hukum-- Perempuan juga lebih banyak diberi pekerjaan berdasar kebutuhan “tangan perempuan”, dengan alasan memaksimalkan keuntungan, karena memperkerjakan perempuan sama dengan mendapatkan tenaga berupah murah. Pengingkaran sosial (*social ekslusion*) ini, didukung oleh keterbatasan perempuan sebagai individu yang memiliki *human capital* rendah dalam hal, pendidikan; pengalaman kerja dan; ketrampilan.

Persoalan menjadi semakin menarik ketika alur pemikiran dikaitkan dengan keberadaan Perempuan Pekerja Sanggan Batik kota Pekalongan. Sebagai kota yang *bermaskot* industri batik, di kota Pekalongan sangat potensial untuk tumbuhnya perempuan pekerja rumahan, *Putting Out System* (Sutiyah, 1997:224). Secara formal, jumlah pekerja sanggan batik di kota Pekalongan tidak terdata di Badan Statistik (BPS) maupun di Departemen Tenaga Kerja. Hal ini disebabkan, Pekerja Sanggan Batik yang tersebar diseluruh kecamatan kota Pekalongan, terutama di kantong-kantong industri batik maupun di kantong pemukiman kumuh/miskin, tidak pernah menganggab dan dianggab, pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang seharusnya tercantum dalam Kartu Tanda Penduduk (KTP). Karena identitas mereka sebagai pekerja tidak dilaporkan secara statistik, *unreported statistically*, maka hak sebagaimana pekerja formal dengan jaminan dan perlindungan hukum juga belum ada.

Rendahnya kualitas hidup dan rendahnya *human capital* perempuan pekerja sanggan batik kota Pekalongan, juga merupakan penyebab tumbuhnya potensi perempuan miskin kota pekalongan menjadi pekerja rumahan, sanggan batik. Mereka menganggab bahwa dirinya tidak bekerja, karena hanya melakukan yang bisa dikerjakan di rumah atau biasa disebut dengan istilah “samben”. Penghasilan rendah, waktunya panjang, menguntungkan atau tidak, bukan masalah. Di sisi lain, keadan yang

* Peneliti adalah Dosen Jurusan Syari’ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pekalongan

memprihatinkan ini tidak disadari oleh para pengusaha (Juragan) bahkan oleh negara, meskipun keberadaan Perempuan Pekerja Sanggan memberikan kontribusi besar atas majukembangnya perusahaan dan devisa negara.

Berangkat dari latar belakang di atas dan asumsi bahwa, hukum yang berkeadilan gender akan lahir terutama dari pemahaman kaum perempuan akan hak dan kewajibannya sebagai orang yang patut mendapat perlindungan--- walaupun konstruksi sosial-kultural juga memberikan sumbangan yang tidak kecil terhadap pelanggaran hukum berkeadilan atau tidak berkeadilan gender---, maka penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai, manifestasi perlindungan hukum berkeadilan gender berbasis pemahaman hak dan kewajiban hukum dalam hubungan kerja. Secara lebih khusus fokus permasalahan adalah sebagai berikut: bagaimana pola hubungan kerja dalam realitas Perempuan Pekerja Sanggan Batik; bagaimana pemahaman hak dan kewajiban hukum Perempuan Pekerja Sanggan Batik dalam hubungan kerja dan ; upaya yang harus ditempuh untuk memmanifestasikan perlindungan hukum berkeadilan gender dalam hubungan kerja. Tujuan penelitian adalah, ingin mengetahui dan mengungkap realitas pola hubungan kerja, pemahaman Perempuan Pekerja Sanggan atas hak dan kewajiban hukum dalam hubungan kerja serta upaya yang harus dilakukan untuk memmanifestasikan perlindungan hukum berkeadilan gender bagi Perempuan Pekerja

Metode Penelitian

Secara metodologis penelitian ini masuk dalam lingkup penelitian gender. Oleh karena itu pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini tidak hanya terfokus pada pemahaman dari kaum perempuan *an sich* sebagai objek penelitian, akan tetapi juga melibatkan pemahaman dari kaum laki-laki yang dalam hal ini diwakili oleh para juragan batik. Pendekatan yang dipakai adalah kualitatif- deskriptif, dengan tujuan menemukan dan mengungkap pemahaman serta pengalaman kaum perempuan dalam konteks sosialnya.

Instrumen penelitian adalah peneliti itu sendiri dengan alat bantu berupa pedoman kuisisioner, tape recorder dan lain-lain. Informan kunci adalah para Perempuan Pekerja Sanggan Batik. Disamping itu , informasi dari para Pengusaha (Juragan) sebagai pemberi kerja juga diperlukan karena keterangan mereka bisa digunakan untuk melakukan *cross cek* data. Pemilihan informan dilakukan dengan *purposive* kemudian dikembangkan mengikuti metode *snowball*. Data awal diperoleh dengan cara *observasi* tidak terstruktur. Teknik pengumpulan informasi dilakukan dengan wawancara mendalam dan studi literer.

Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif model *verstehen* (interpretatif), yakni peneliti melakukan interpretasi berupa pemberian makna terhadap fakta sosial yang ada dengan cara mengorek dan mendiskripsikan apa yang ada dalam pikiran manusia dan disusun dalam kategori-kategori tertentu mengacu pada pokok bahasan yang telah ditetapkan dalam penelitian. Sedangkan teknik pengecekan validitas informasi menggunakan *triangulasi*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Realitas Pola Hubungan Kerja Perempuan Pekerja Sanggan Batik

Sistem kerja dengan membawa pekerjaan ke rumah para pekerja atau biasa disebut dengan istilah. *Putting Out System*, berlaku di daerah-daerah Industri yang

mempunyai potensi tenaga kerja terutama perempuan. Kurangnya atau bahkan tidak adanya pekerjaan lain yang bisa mereka lakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup membuat mereka harus melakukan pekerjaan dengan cara membawa pekerjaan ke rumah, dengan pertimbangan pekerjaan yang mereka lakukan bisa disambi dengan pekerjaan kerumahtanggaan. Sistem ini masuk dalam kategori pekerjaan rumahan, *home based worker* (Sutiyah, 1997:224). Karakteristik dari pekerjaan ini adalah bersifat informal; tidak memerlukan *skill* yang tinggi; bisa dikerjakan di rumah tanpa harus meninggalkan tugas sehari-hari sebagai Ibu Rumah Tangga; bisa menghasilkan uang dalam waktu singkat (harian-mingguan) dan ; modal tidak besar.

Fenomena Pekerja Rumahan dengan model *Putting Out System* (POS) maupun *Self Employed* (SE) , juga dijumpai dalam realitas kehidupan di kota Pekalongan yang *notabene* sebagai Kota Industri dengan produk unggulan Batik dan menjadi *trends* bagi masyarakat kota Pekalongan. Model pekerjaan seperti ini, tersebar di seluruh kecamatan kota Pekalongan terutama di kantong-kantong industri dan pemukiman kumuh/miskin. Para pekerja rumahan, dalam penelitian ini disebut dengan istilah Perempuan Pekerja Sanggan Batik (PPSB), karena sebagian besar dilakukan oleh perempuan.

Hubungan kerja dalam realitas pekerja rumahan karena bersifat informal maka hanya berdasarkan saling percaya antara kedua pihak dan bukan dengan perjanjian secara tertulis sebagaimana pekerja formal. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur: pekerjaan, upah dan perintah (UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan). Hubungan kerja, lahir karena ada perjanjian kerja. Hubungan kerja juga akan membawa konsekuensi hak dan kewajiban pada masing-masing pihak. Pola hubungan kerja yang dibangun dalam realitas perempuan pekerja sanggan, tidak jauh dengan pola hubungan pekerja rumahan pada umumnya.

Dari hasil interpretasi fakta dalam realitas ditemukan beberapa pola hubungan kerja, antara lain: *pertama*, pola hubungan subordinasi. Di sini hubungan yang dibangun antara pemberi kerja dan pekerja adalah hubungan yang tidak seimbang, dimana para pekerja hanya mempunyai kewajiban menerima apa yang telah ditentukan oleh pemberi kerja tanpa mempunyai hak untuk memberikan usulan yang seimbang. Dengan pola hubungan seperti ini, akhirnya PPSB harus mematuhi semua peraturan yang ditetapkan oleh juragan dengan konsekuensi sepihak. Penuturan yang didapatkan dari hasil wawancara dengan PPSB, menunjukkan kesamaan bahwa ada kesepakatan-kesepakatan (sepihak) yang ditentukan oleh juragan ketika mereka mengambil barang sanggan. Misalnya: adanya konsekuensi apabila melakukan kesalahan (menganti kerugian dengan uang, dimarahi dan bahkan tidak diberi sanggan) dan ; mengembalikan barang tepat waktu; harus teliti dan hati-hati dalam mengerjakan sanggan. *Kedua*, pola hubungan Juragan- Buruh. Pola yang kedua ini, pada prinsipnya sama dengan yang pertama. Akan tetapi, dalam pola yang kedua ini ada hubungan yang bersifat *interpersonal* antara keduanya. Ada rasa memiliki dan rasa ikhlas bagi buruh atau dalam bahasa Jawa "ngabdi" atau "ngenger". Dalam konteks ini, apapun perlakuan juragan harus diterima dengan lapang dada walau tidak dibayar, dimarahi, dicaci dan lain-lain. Bagi juragan juga ada rasa tanggungjawab, kekeluargaan dan "kedekatan" secara psikologis terhadap buruh yang bekerja di perusahaannya, walau kesenjangan antara mereka tentu menjadi faktor pembeda di antara ke duanya. Buruh yang bekerja dengan pola seperti ini,

biasanya mempunyai ciri: lama ikut juragan dan mengikuti jejak orang tuanya (turun temurun) . Masalah krasan atau tidak bukan persoalan.

Contoh realitas pola hubungan juragan- buruh tergambar dari hasil wawancara dengan Misianah (40 tahun) dari Pekalongan Selatan, Parti (41) dan Surtinah (39) dari Pekalongan Timur (wawancara tanggal 6 Agustus 2007 Pukul 15.00 – 16.30 WIB). Secara turun temurun keluarga Misianah ikut keluarga H. Imran, dengan mengambil sanggan batik dan kadang juga membantu kegiatan keseharian (masak, nyuci, dan lain-lain). Marisah (16 tahun) anaknya juga ikut mengambil jahitan sarung bantal milik usaha keluarga H. Imran setelah lulus SMP (dengan biaya dari H. Imran) . Bahkan setelah H. Imran meninggal dan usahanya dilanjutkan oleh anaknya H. Yusuf, Misianah masih tetap setia pada keluarga H. Imran, walau menurut Misianah H. Yusuf tidak sebaik H. Imran".

Surtinah dan Parti, yang sudah lama (20 tahunan) ikut Haji Makrus (Pemilik Batik Mahkota Agung), merasa nyaman dengan perlakuan yang sangat baik dari juragannya. Kedua Perempuan Pekerja Sanggan Batik tersebut, yang dulunya hanya sebagai *Putting Out Syatem* (POS), dengan mengambil kain batik dari Haji Makrus (dikejakan di rumah H. Makrus dan di bawa pulang ke rumah kalau masih ada waktu), sekarang sudah menjadi *Self Employed* (SE) dengan modal dari H. Makrus. Bahkan suami Parti diberi kepercayaan oleh juragannya, untuk mengerjakan lahan (sawah) sampai mereka bisa menyekolahkan anaknya ke Perguruan Tinggi. Anak Parti yang lulus SMEA, sekarang juga ikut bekerja di *Show Room* Batik H. Makrus "

Perlakuan yang diberikan oleh para juragan terhadap mereka, memang sangat luar-biasa. Misalnya, waktu Parti menikahkan anaknya yang pertama, H. Makrus memberi sumbangan sebesar Rp. 3000.000 (tiga juta rupiah). Walau nasib Surtinah tidak sebagus nasib Parti, akan tetapi Surtinah juga mendapatkan berbagai fasilitas dari juragannya. Misalnya, diberi bantuan Rp.2000.000 (dua juta rupiah), untuk membangun rumahnya. Surtinah sebenarnya juga ditawarkan bantuan oleh H. Makrus untuk mengelola sendiri pekerjaannya dengan cara *self employed* seperti Parti, akan tetapi Surtinah dan suaminya lebih suka tetap bekerja dengan sistem *Putting Out Syatem*. Alasannya, biar tidak ribet dan pusing, lebih santai dan bisa membantu pekerjaan di rumah juragane (masak, nyuci dan lain-lain).

Dari pemaparan di atas, dapat diintreprestasikan tentang adanya perbedaan antara kedua pola hubungan tersebut. Dalam pola hubungan subordinasi, keterikatan emosional antara juragan dan buruh memang tidak ada. Oleh karena itu dalam pola subordinasi, para Perempuan Pekerja Sanggan sering berpindah juragan kalau dirasa mereka tidak cocok dengan juragannya. Akan tetapi, dalam pola hubungan juragan-buruh, ada keterikatan emosional dari buruh untuk tetap mengabdikan dan setia pada juragan, sehingga untuk menyenangkan juragannya, mereka ikhlas, *manut* (nurut), apapun yang diperintahkan juragan walau di luar hubungan kerja sebagai pekerja sanggan.

Pola-pola hubungan di atas, sebenarnya diproduksi oleh budaya Jawa yang dipadu dengan nilai-nilai kapitalisme dan nilai religius yang masih sangat kental mempengaruhi pola kehidupan masyarakat kota Pekalongan. Masyarakat kota Pekalongan masih menganut nilai –nilai budaya Jawa, sehingga masih ada pelapisan sosial antara juragan –buruh, yang melahirkan *social gab* dan rentan terhadap berbagai ketidakadilan. Pelapisan sosial tersebut juga didukung oleh transformasi nilai yang dikonstruksi oleh para Kyai atau Ustadz. Di masyarakat yang memiliki tradisi santri

seperti masyarakat kota Pekalongan, Kyai atau Ustadz merupakan tokoh panutan yang sangat dihormati oleh warga masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Kyai juga dijadikan rujukan ajaran dan perilaku, tempat bertanya, konsultasi mengenai masalah keagamaan dan persoalan masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, setiap kata yang dilontarkan oleh Kyai dalam forum-forum pengajian dianggap sebagai fatwa yang harus diyakini oleh masyarakat. Dalam realitas penelitian yang tertangkap dari berbagai wawancara dengan para Perempuan Pekerja Sanggan, menunjukkan kesamaan tentang apa yang biasa dilontarkan para Kyai dalam forum pengajian.

" Kalau bekerja dengan niat bersih, kalau nyolet tiap satu tiupan baca Basmallah biar berkah. Rizki sudah ada yang ngatur, kalau niat bekerja karena Allah SWT, Inshaallah kita akan ikhlas menerima upah yang diberikan oleh Juragan"

Kalimat tersebut mungkin saja hanya sebagai "*ayem-ayem*" saja, akan tetapi ternyata memberi pengaruh luar biasa dalam kehidupan PPSB. Dalam pemahaman PPSB, lontaran kalimat tersebut dimaknai, orang kecil (buruh) tidak boleh protes terhadap apapun dan bagaimanapun yang diperintahkan dan diberikan oleh Juragan; orang kecil harus manut/ nurut pada perintah Juragan, juga harus ikhlas dan *nrimo*.

Dari sinilah sebenarnya ideologi patriarkhi diproduksi dengan segala bentuk legitimasi, baik tokoh agama maupun kaum pengusaha (juragan) dalam kulture feodalisme Jawa, sehingga terjadi ketimpangan dalam relasi gender yang dalam konteks ini melahirkan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Sehingga melahirkan diskriminasi upah Pekerja Sanggan Batik, berbeda antara laki-laki dan perempuan.

B. Hak dan Kewajiban Hukum Dalam Hubungan Kerja: Pemahaman Perempuan Pekerja Sanggan Batik Kota Pekalongan

Ada hubungan paralel antara hak dan kewajiban hukum, hubungan hukum dan perjanjian hukum. Perjanjian hukum melahirkan hubungan hukum dan hubungan hukum melahirkan hak dan kewajiban hukum. Dalam konteks ini, perjanjian hukum yang dilakukan oleh kedua pihak adalah perjanjian kerja. Walaupun perjanjian kerja antara keduanya hanya berdasarkan saling percaya (tidak tertulis), tetapi namanya tetap hubungan kerja dan membawa konsekuensi pada hak dan kewajiban kerja.

Dalam literatur dijumpai, hak dan kewajiban hukum dalam hubungan kerja meliputi: *pertama*, hak pekerja adalah hak mendapatkan upah layak; jaminan keselamatan dan kesehatan kerja termasuk hak cuti; jaminan kesejahteraan termasuk tunjangan dan; hak untuk tidak diputus sepihak dalam hubungan kerja. *Kedua*, hak pengusaha adalah mendapatkan hasil pekerjaan dan ganti rugi apabila perusahaan dirugikan karena kelalaian atau kesengajaan pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. *Ketiga*, kewajiban pekerja adalah : melakukan pekerjaan; mentaati peraturan yang telah disepakati; membayar ganti rugi yang merugikan perusahaan karena kelalaian atau kesengajaan. *Keempat*, kewajiban pengusaha adalah: kewajiban membayar upah yang layak; menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja; kesejahteraan pekerja dan kewajiban tidak memutuskan hubungan kerja secara sepihak (Husni, 2000:41).

Berangkat dari interpretasi fakta, dalam realitasnya Perempuan Pekerja Sanggan lebih banyak memahami kewajibannya sebagai pekerja daripada hak yang harus didapatkannya. Penulis menangkap ada kesamaan pemahaman dari PPSB mengenai hak

dan kewajiban dalam hubungan kerja, antara lain: *pertama*, kewajiban pekerja sanggan adalah: (1) menyenangkan juragan dengan memberikan hasil pekerjaan yang bagus dan tepat waktu agar juragan tidak memarahi dan tetap memberi sanggan; (2). mengerjakan sanggan sesuai dengan "perintah" juragan dan mentaati aturan yang diberikan juragan. Aturan yang diberikan juragan biasanya mengenai : ganti rugi kalau ada kesalahan dalam mengerjakan sanggan ; tepat waktu pengembalian barang sanggan; hasil yang dikerjakan rapi, sesuai dengan yang dipesankan juragan saat pengambilan barang sanggan. *Kedua*, hak pekerja sanggan adalah mendapatkan "imbalan ". Besarnya imbalan, semua terserah pemberian juragan dan juragan juga sudah tahu besarnya imbalan yang berlaku secara umum.

Masih dalam wacana di atas, di sini pemahaman mereka tentang hak hanya terbatas pada upah yang diberikan atas imbalan hasil pekerjaan yang dilakukan. Pemahaman hak di luar upah tidak pernah dipahami, misalnya hak jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dan hak untuk mendapatkan kesejahteraan. Padahal pekerjaan yang digeluti oleh Perempuan Pekerja Sanggan rentan dengan berbagai macam penyakit, misalnya punggung sakit karena terlalu lama duduk (jahit, mayet, pasang kancing) , pegel-pegel di badan dan tangan, mata cepat lelah (perih dan pedas) bukan karena hanya asap kompor tetapi juga harus *memelototin* objek yang dikerjakannya, rabun dan bahkan ISPA yang berasal dari asap kompor dan juga asap *malam* yang mencair di dalam wajan. Sedangkan terkait dengan tunjangan, biasanya PPSB mendapatkan uang (bonus) di luar upah, tetapi hanya karena kebaikan juragan dan itupun di dapatkan oleh mereka hanya pada saat lebaran. Misalnya, tiap lebaran mereka dikasih bonus (bahasa juragan: zakat) Rp.10.000- 50.000 *plus* beras 2 Kg-5 Kg, atau kalau juragannya baik, mereka diberi sumbangan ketika sakit, kematian dan hajatan, dengan pemberian yang bersifat sukarela.

Hasil interpretasi selanjutnya menunjukkan bahwa, ada konsekuensi-konsekuensi yang diberikan oleh juragan secara sepihak atas pelanggaran kewajiban yang diberikan pada saat awal pengambilan sanggan. Misalnya: apabila melakukan kesalahan konsekuensi mengganti kerugian sebesar Rp. 25.000/perpotong, atau sebesar harga kain yang dikerjakan; tidak dikasih sanggan; dimarahi dan bahkan tidak dikasih upah dengan alasan sebagai pengganti atas kesalahan yang dilakukan. Akan tetapi, dari sisi juragan tidak ada konsekuensi apapun apabila mereka tidak membayar upah tepat waktu dan itu sering terjadi dalam realitas Perempuan Pekerja Sanggan. Mba Puk misalnya, menyatakan bahwa untuk *mayeti* istilah memasang *ronce* untuk kain dan kerudung butuh waktu sampe 4 hari, harus duduk, mata fokus pada objek (istilah penulis), dan konsentrasi harus penuh, soalnya kalau tidak begitu salah sedikit disuruh ganti sama juragan sebesar harga kain yang di *payet*. Misalnya kain sutra atau kain paris, harganya lebih dari Rp. 100.000, padahal harga *mayeti* untuk kain sarimbit Rp. 7000/kain kain. Makanya yang paling disukai mba Puk dan rata-rata PPSB di Pekalongan Barat adalah *nyolet*, sebab bisa dilakukan sambil berdiri, bisa sambil guyon, tingkat kesalahan kecil dan tidak membutuhkan konsentrasi penuh, walau upahnya hanya Rp. 300/ kain (Wawancara 14 Agustus 2007, Pukul 11.30).

Rata-rata besarnya "imbalan" yang diberikan oleh para juragan tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Misalnya, membatik kain sutra berkisar antara 70.000-75.000 perstel batik tulis dengan lama kerja sampe 3 minggu; untuk jahit daster/potong Rp. 250. pasang kancing/ kancing Rp. 25 , jahit speri /potong Rp. 300, pasang resleting/ Rp.50 , mayet/ kain Rp.1500- Rp.7000 dengan pengerjaan 1-3 hari, *nyolet*/kain Rp. 300.

Upah yang didapatkan sebenarnya memang tidak *cucuk* dengan pekerjaan yang dilakukan apalagi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, karena penghasilan suami sebagai buruh dan tukang becak---penghasilan tidak tentu--, tidak mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, apalagi kalau PPSB tersebut menjadi tulang punggung pencari nafkah keluarga. Misalnya, Sunipah (30 tahun, Tirta), harus menghidupi 3 orang anaknya. Tiap hari dia mengerjakan *sanggan* batik apa saja, mulai dari jahit sprej, daster, baju, mayeti, nyolet semua pernah dia lakukan tergantung pemberian juragan. Hasil yang dia dapatkan *full* satu hari kalau jahit baju, daster, sprej bisa sampe 4 kodi. Misalnya, harga 1 kodi jahit sprej Rp.6000x 4 = 24.000, dikurangi ongkos listrik dan cicilan mesin jahit.

Tragis lagi yang dialami oleh beberapa PPSB dari Gamer, bahwa untuk mengerjakan batik sutra modal membatik berasal dari perempuan pekerja *sanggan* sendiri. Misalnya, minyak tanah, kompor, wajan (tempat untuk memasak malam), malam (lilin untuk membatik) dan canting (alat untuk membatik) semua dibeli dari *kocek* sendiri. Juragan sama sekali tidak memberikan modal/bantuan untuk membeli peralatan batik yang diperlukan. Padahal ongkos peralatan batik sekarang kian mahal (minyak tanah Rp.3000/liter, wajan Rp.4.000, Malam Rp.14.000/kg, canting tergantung jumlah cucuknya, jika 1 cucuk Rp. 2.000, 2 cucuk Rp. 4.000 dan seterusnya). Apalagi kalau ada kesalahan dalam mengerjakan *sanggan*, harus mengganti sesuai dengan harga kain, padahal kalau mayeti kain sutra, harga kain lebih dari Rp.200.000. Atau kalau ada kesalahan dalam membatik, satu *klowong* (bagian gambar dari yang di batik), biasanya ganti Rp. 25.000. Akhirnya sering terjadi, upah yang didapatkan tidak *cucuk* dengan tenaga dan modal yang dikeluarkan, karena untuk membatik kain sutra upahnya berkisar antara Rp. 70.000- Rp. 75.000 perstel batik tulis dengan waktu pengerjaan bisa sampai 3 minggu.

Sekali lagi, walaupun kenyatannya upah yang mereka dapatkan tidak *cucuk* dengan tenaga dan modal yang mereka keluarkan---- apalagi kalau pekerjaan *dilorot* karena ada kesalahan----, akan tetapi PPSB masih menganggap imbalan/ upah tersebut masih layak dengan alasan "memang umumnya segitu". Sebagaimana penuturan Duriyah dan Fatimah: "imbalan yang diberikan oleh juragan sudah layak karena umumnya memang segitu, kalau pingin dapat uang banyak tentunya harus rajin dan *nurut* sama juragan biar dapat *sanggan* banyak (wawancara tanggal 4-8-2007 Pukul 9.30 WIB).

Pemahaman atas hak dan kewajiban sebagaimana pemaparan di atas, sebenarnya diproduksi oleh nilai-nilai gender yang telah mengakar dari masyarakat dan hasil dari proses sosialisasi dalam keluarga atau institusi lainnya, yang dalam konteks ini adalah transformasi nilai yang telah dikonstruksi oleh Kyai/Ustadz dan budaya Jawa yang sudah kental masuk dalam alam pemikiran mereka (PPSB), yaitu rasa pasrah dan *nerimo*. Tersosialisasinya citra posisi, kodrat dan penerimaan nasib perempuan atau manifestasi ketidakadilan gender merupakan proses penjinakan (*cooptation*) bagi pelanggaran peran gender perempuan, sehingga kaum perempuan sendiri juga menganggap bahwa kondisi dan posisi yang ada sekarang sebagai suatu yang normal, alamiah dan kodrat.

Dalam realitas penelitian tersebut, bisa diinterpretasikan juga bahwa PPSB tidak pernah merasa kalau mereka dieksploitir oleh para juragan bahkan oleh diri mereka sendiri. Mereka selalu menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan hanyalah pekerjaan sambelan, *samben* artinya bisa disambi momong, masak serta mengerjakan pekerjaan rumah tangga lainnya; pekerjaan yang mereka lakukan sangat ringan dan hal

yang biasa dikerjakan oleh perempuan dan hanya cocok untuk perempuan. Akhirnya profesi tersebut tetap mereka jalani dengan "senang hati", walau sebenarnya membutuhkan waktu yang relative lama, ketlatenan, kesabaran, ketelitian dan ketahanan tubuh yang luar biasa, terutama terkait dengan daya tahan tangan, mata dan punggung, karena harus duduk dalam jangka waktu cukup lama. Alasan mereka rata-rata sama yaitu daripada menganggur, pekerjaan dan pendapatan suami tidak tetap dan tidak mencukupi, membantu meringankan tanggung jawab suami untuk memberikan nafkah keluarga, karena upah sanggan batik sang istri dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, jajan anak dan kebutuhan lainnya.

Dari sisi Juragan, dengan ungkapan –ungkapan argumentasi yang juga relatif sama menyatakan bahwa: pekerjaan yang dilakukan oleh para Perempuan Pekerja Sanggan sangat ringan sesuai dengan kodrat perempuan, jadi wajar kalau "imbalan" nya juga kecil. Para juragan memakai istilah "imbalan" bukan "upah", karena memang tidak dianggap sebagai upah yang harus disesuaikan dengan UMR. Para Juragan juga mengemukakan, bahwa pekerjaan itu tidak mengikat dan bersifat sukarela karena kalau pekerja tidak mengambil pekerjaan juga tidak ada masalah, sehingga konsekuensi jaminan sosial, kesehatan, cuti (libur), kesejahteraan serta tunjangan seperti buruh formal yang terikat pada kontrak kerja juga tidak ada. Bahkan Ali Alatas (juragan batik Dedy Mulya) dengan tegas menyatakan bahwa, "Kalaupun para juragan memberi bonus, misalnya ketika lebaran, hajatan, kematian atau memberi zakat bukan karena hubungan pekerjaan tetapi lebih karena hubungan kemanusiaan" (wawancara tanggal 12-8-2007, Pukul 12.30).

Realitas di atas sebenarnya merupakan salah satu bentuk *social inclusion* (pengingkaran sosial), yang dilakukan oleh Juragan bahkan oleh Perempuan Pekerja Sanggan sendiri. Menurut Simon (Vandhana Shiva, 1997:39), pengingkaran sosial (*social inclusion*) terhadap perempuan, biasanya berasal dari institusi, baik rumah tangga, masyarakat dan bahkan negara. Pengingkaran sosial dalam dunia kerja misalnya berupa, pekerjaan produktif (bernilai ekonomis) perempuan dinilai sebagai pekerjaan reproduktif (tidak bernilai ekonomis), karena pekerjaan yang dilakukan hanya sekedar *samben*, dari pada nganggur, sehingga pekerjaan mereka di upah sangat rendah. Inilah sebenarnya kendala kultural dan struktural yang menyangkut sikap masyarakat, terutama laki-laki bahkan perempuan sendiri yang masih "enggan" mengakui persamaan hak antara laki-laki dan perempuan.

Hal tersebut senada dengan pemikiran Baron and Byrne (Dayakisni dan Hudaniyah, 2003: 99), bahwa ada keterkaitan antara kepercayaan (*belief*), sikap (*attitude*), budaya (*culture*) dan ekspresi. Oleh karena itu, bentuk ekspresi dan sikap buruh yang kurang paham atas haknya sebagai pekerja dan tidak pernah merasa dieksploitasi oleh dirinya sendiri maupun orang lain (juragan) lebih dikarenakan kepercayaan yang telah dibangun di lingkungan sekitar, yang dalam konteks ini diwujudkan dalam pola hubungan kerja dan pemahaman yang dilontarkan Kyai/Ustadz, diperkuat budaya patriakhi yang sudah mengakar dalam realitas kehidupan masyarakat.

C. Manifestasi Hukum Berkeadilan Gender : Upaya Meretas Persoalan

Hukum yang belum memberikan perlindungan kepada Perempuan Pekerja Sanggan, diawali oleh pemahaman yang sudah menjadi kultur dan terstruktur dalam hubungan kerja. Perempuan Pekerja Sanggan sendiri, tidak merasa dirinya bekerja,

karena pekerjaan yang diambil dari pemberi kerja (juragan) adalah pekerjaan yang menurut mereka hanya *samben* dan memang hanya cocok untuk perempuan, walaupun uang dari hasil pekerjaan yang dilakukan untuk mencukupi keperluan hidup sehari-hari. Pekerja sanggan sendiri belum sadar kalau dieksploitir, bahkan muncul persepsi sudah "mending" diberi pekerjaan kalau tidak mau makan apa?. Ini menunjukkan struktur kapitalisme telah bergerak ke bawah, ke wilayah tanpa perlindungan hukum.

Sampford Charles sebagaimana yang disitir oleh Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa, hukum akan mencari jalannya sendiri, mengalir seiring dengan kebutuhan masyarakat (Abdulrahman, 2000: 9). Jadi hukum akan lahir atau tidak tergantung pada kebutuhan masyarakat yang merasa kepentingan hukumnya tidak terlindungi. Kalau suatu masyarakat merasa bahwa tidak membutuhkan perlindungan hukum, maka hukumpun tentunya tidak akan lahir. Oleh karena itu, dengan realitas pemahaman dari Perempuan Pekerja Sanggan Batik sebagaimana di atas, sampai kapanpun hukum (tertulis) tidak akan ada.

Masih dalam wacana di atas, apalagi kalau dikaitkan dengan pemikiran Nursyahbani Katjasukana, bahwa hukum merupakan pergulatan kepentingan (sosial, ekonomi, politik dan budaya), serta mencerminkan standar nilai yang dianut oleh suatu masyarakat (Katjasungkana, 1999: 69). Padahal standar nilai yang dianut oleh PPSB terkait dengan seksualitas perempuan mencerminkan ketidaksetaraan gender. Oleh karena itu, dalam konteks ini sebenarnya paling utama yang perlu dipertanyakan adalah kepentingan politik, ekonomi, sosial dan budaya siapa?. Juragankah? Buruhkah?. Kalau kepentingan juragan tentu perlindungan hukum bagi PPSB tidak akan pernah ada.

Agar perlindungan hukum bagi PPSB bisa diwujudkan atau paling tidak bisa mengatasi persoalan mereka, maka menurut hemat penulis diperlukan beberapa upaya untuk meretasnya. Antara lain:

Pertama, melihat kembali secara kritis paham kebudayaan yang bias laki-laki. Pandangan mengenai perempuan yang hanya layak menempati wilayah domestik sementara laki-laki berhak atas wilayah publik, hendaknya dilihat sebagai hasil sosialisasi masyarakat yang berlangsung selama ini. Pandangannya itu bukan sesuatu yang sifatnya alamiah (*nature*) yang bermula dari perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki, akan tetapi dibentuk sendiri oleh masyarakat (*nurture*). Oleh karena itu, jika keadaannya berubah, pembagian yang tidak adil seperti itu juga bisa diubah sesuai dengan kebutuhan terciptanya hubungan gender yang lebih adil dan seimbang.

Kedua, merombak pemahaman melalui kesadaran eksistensi diri. Stereotype yang menginternalisasi dalam kesadaran PPSB, *plus* kemiskinan natural dan struktural, serta *human capital* yang rendah, memerlukan perombakan melalui penyadaran eksistensi diri agar PPSB paham akan haknya sehingga mempunyai daya tawar (*bargaining position*) di lingkup keluarga, masyarakat, pengusaha dan pemerintah. Dengan metode pendekatan *asking woman question, feminist practical reasoning dan consciousness raising* (Cain, 1993: 7), maka upaya yang seharusnya dilakukan adalah pengorganisasian PPSB berbasis *self assessment* dan program fasilitasi berbasis komunitas

Ketiga, membangun budaya hukum *non-seksis*. Untuk itu, cara yang dapat dilakukan antara lain: menjadikan PPSB sebagai *issue* publik melalui berbagai forum kajian dalam rangka Pengarusutamaan Gender (PUG), yang dilakukan secara intensif dengan melibatkan berbagai komponen masyarakat (tokoh agama, pengusaha, pejabat,

ormas dan lain-lain) dan; menggunakan Media Massa sebagai sarana informasi terkait dengan *issue* gender dengan berbagai ketimpangan yang ada di dalamnya.

Keempat, mengakomodasikan PPSB dalam sistem hukum. Langkah yang seharusnya dilakukan dalam hal ini, antara lain: **mendata** PPSB dan mendaftarkan mereka ke Depnakertrans, Deperindagkop dan BPS. Pendataan dilakukan dengan model berjenjang perwilayah, sebagaimana yang biasa dilakukan dalam pendataan sensus penduduk, dengan melibatkan organisasi pemuda (Karang Taruna). Dengan mendata dan mendaftarkan mereka diharapkan menjadi langkah praktis lahirnya sebuah kebijakan (hukum); **membuat data** pilah terkait dengan PPSB dan pemetaan masalah bagi mereka; **mendesak pemerintah** (Pemkot) untuk segera mengagendakan permasalahan PPSB dalam kebijakan dan anggaran. Langkah *pertama*, memberikan informasi yang relevan (*policy relevan information*) sebagai awal argumen munculnya kebijakan; *kedua*, alternatif kebijakan dilakukan untuk memberikan alternatif-alternatif terhadap informasi yang belum terpecahkan; *ketiga*, tuntutan kebijakan (*advocative claim*) melalui advokasi kebijakan dan anggaran berbasis kesetaraan gender dengan menyusun *draft* kebijakan berbasis PPSB.

Kesimpulan

Berangkat dari a hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana paparan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, pola hubungan kerja yang dibangun dalam realitas PPSB adalah pola hubungan subordinasi dan pola hubungan juragan – buruh.

Kedua, Adanya ketidakseimbangan pemahaman PPSB tentang hak dan kewajiban hukum dalam hubungan kerja. Mereka lebih mengetahui kewajibannya daripada haknya sebagai pekerja. Hak pekerja sanggan adalah mendapatkan "imbalan ". tentang besarnya imbalan, semua terserah pemberian juragan. Kewajiban pekerja sanggan adalah: (1) menyenangkan juragan dengan memberikan hasil pekerjaan yang bagus dan tepat waktu agar juragan tidak memarahi dan tetap memberi sanggan; (2). mengerjakan sanggan sesuai dengan "perintah" juragan dan mentaati aturan yang diberikan juragan. Aturan yang diberikan juragan biasanya mengenai : ganti rugi kalau ada kesalahan dalam mengerjakan sanggan ; tepat waktu pengembalian barang sanggan; hasil yang dikerjakan rapi, sesuai yang dipesankan juragan saat pengambilan barang sanggan.

Ketiga, upaya meretas persoalan untuk mewujudkan perlindungan hukum berkeadilan gender bagi PPSB antara lain dilakukan dengan (1) melihat kembali secara kritis paham kebudayaan yang bias laki-laki; (2) merombak pemahaman melalui kesadaran eksistensi diri (3) membangun budaya hukum yang non-seksis dan; (4) mengakomodasi PPSB ke dalam sistem hukum.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Irwan “Dari Domestik Ke Publik: Jalan Panjang Pencarian Identitas Perempuan” dalam *Sangkan Paran Gender*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.
- Abdurahman, *Tebaran Pemikiran tentang Hukum dan Masyarakat*, Jakarta: Media Pustaka, 1986.
- Barlet, Katharine T., *Feminist Legal Methods*, dalam FLT Foundation, Edited by D. Kelly Weisberg Temple University Press, 1993.

- Basuki, Kunthoro, "Budaya Hukum", *Jurnal Mimbar Hukum UGM* .2002.
- Blumer, Herbert, *Society and Symbolic Interaction*, in *Human Behavior and Social Process*, Boston: Houghton Mifflin, 1962.
- Cain, Patricia, *Feminism and the limits of Equality* , dalam D. Kelly Weisberg (ed) , Philadelphia, temple University Press, 1993.
- Dayakisni, Tri dan Hudaniyah, *Psikologi Sosial*, Malang: UMM Press , 2003.
- Handaru, "Kepuasan Kerja Perempuan Pekerja Rumahan (Studi Kasus Perempuan Pekerja Rumahan yang Bekerja di Sektor Industri Pengolahan Rotan “ Ngesup” di Desa Bedosari, Kecamatan Plumbo Kabupaten Cirebon)". Laporan hasil Penelitian.
- Hart, Keith, *Informal Workers in Development*, London : University Press, 1989.
- Husni, Lalu , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2000.
- Ilich, Ivan, *Matinya Gender* (tjm), Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Kantjasungkana, Nursyahbani, *Perisai Perempuan: Kesepakatan Internasional Perlindungan Perempuan*, Jakarta: LBH APIK dan Ford Foundation, 1996.
- Philip M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, Surabaya: Universitas Airlangga Press, 2002.
- Ratna Megawangi, *Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru Tentang Relasi Gender*, Bandung: Mizan, 1999.
- Ritzer, George, (tjmh), *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004
- Suradji, Imam, *Etos Kerja Buruh Batik Kota Pekalongan*, Hasil Penelitian DIP STAIN Pekalongan, 2001.
- Surtiyah, Ken "Pengorbanan Wanita Pekerja Industri" dalam *Sangkan Paran Gender*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.
- Tjandraningsih, Indrasari, dalam "Sangkan Paran Gender" *Buruh Perempuan Mengungkap Mitos*, Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1997.
- Widanti, Agnes, "Pemberdayaan Perempuan Pekerja Rumahan," dalam *Jurnal Masalah Hukum* UNDIP Semarang , 2003.
- Zetlin, Irving M, *Memahami Kembali Sosiologi, Kritik terhadap Teori Sosiologi Kontemporer*, Yogyakarta :Gajah Mada Press, 1995.

Jurnal dan Tabloid:

- The Economist*, " strengthening Marriage" Edisi Agustus 1997.
- Tabloid Fokus edisi Juli 2000.
- Tabloid Karimah edisi, II , November 2006.
- Jurnal Perempuan, No. 39/ Januari 2005
- Jurnal Perempuan, No. 42/ Juli 2000.
- Jurnal Perempuan, No. 46 / Maret 2006

Peraturan Perundangan :

- Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945 (Amandemen) .
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Departemen Hukum Dan HAM, 2003.
- Undang-undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Poko Mengenai
Tenaga Kerja.

Undang-undang No. 3 tahun 1992 Tentang JAMSOSTEK.

Undang-undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi
Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Inpres No. 9 Tahun 2000 Tentang PUG dalam Pembangunan Nasional.