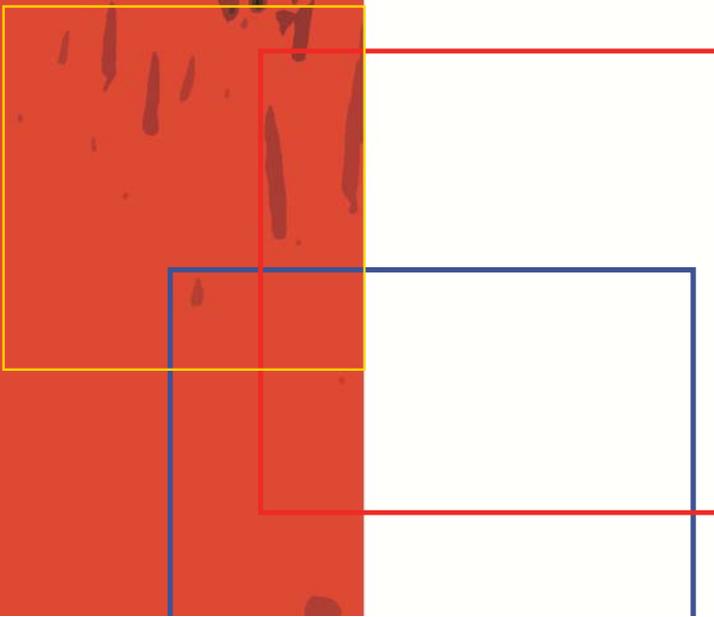




Organisasi  
Perburuhan  
Internasional

**Laporan Penelitian**

# **Isu-Isu Perempuan dan Gender di Organisasi Serikat Pekerja/Buruh di Indonesia**



# **Laporan Penelitian Isu-Isu Perempuan dan Jender di Organisasi Serikat Pekerja/Buruh di Indonesia**

Disusun oleh Kantor ILO Jakarta

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2006

Cetakan Pertama, 2006

Publikasi-publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, bagian-bagian singkat dari publikasi-publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH 1211 Geneva 22, Switzerland. International Labour Office menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

---

Organisasi Perburuhan Internasional

“Laporan Penelitian Isu-Isu Perempuan dan Gender di Organisasi Serikat Pekerja/buruh di Indonesia”

Juga tersedia dalam versi Inggris dengan judul, *“Report on a Survey of Women and Gender Issues in Trade Union Organisations in Indonesian”*

Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2006

ISBN        92-xxx  
              92-xxx

---

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Persatuan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang berada didalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi International Labour Office mengenai status hukum negara apa pun, wilayah atau teritori atau otoritasnya, atau mengenai delimitasi batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab pengarang seorang, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat didalamnya.

Referensi nama perusahaan dan produk-produk komersil dan proses-proses tidak merupakan dukungan dari International Labour Office, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor ILO lokal di berbagai negara, atau langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Katalog atau daftar publikasi baru akan dikirimkan secara cuma-cuma dari alamat diatas.

Dicetak di Jakarta

# Kata Pengantar

Mandat utama ILO adalah mempromosikan keadilan sosial, perlindungan terhadap pekerja perempuan dan promosi kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan dan partisipasinya di dalam serikat pekerja merupakan area yang telah menjadi perhatian sejak lama.

Meskipun prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan antara laki-laki dan perempuan sudah diterima secara luas di banyak negara, namun pada praktiknya ketidakadilan masih ada di lingkungan serikat-serikat pekerja baik di tingkat global dan lokal.

Di Indonesia, ILO telah melaksanakan kegiatan-kegiatan peningkatan kapasitas pengarusutamaan jender dengan serikat pekerja sepuluh tahun terakhir melalui pelbagai proyek teknis. Bahan-bahan yang diperlukan telah disusun dari pelatihan sampai dengan publikasi. Kegiatan ini menghasilkan perubahan kebijakan di banyak serikat pekerja yang mana terlihat dari aktifnya pernyataan terhadap hak pekerja perempuan dan kesetaraan jender di dalam organisasi dan struktur serikat pekerja.

Hal ini seiring dengan apa yang dilakukan ILO dalam penelitian tentang "Isu Perempuan dan Jender di Serikat Pekerja" yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan pengarusutamaan jender telah diterapkan di serikat pekerja di Indonesia dan ada tidaknya perubahan struktural di dalam organisasi-organisasi perempuan. Laporan ini mencakup peran nyata yang dimainkan oleh serikat perempuan – dari tingkat kepemimpinan dan partisipasi dalam kesepakatan kerja bersama sampai dengan upaya-upaya perekrutan anggota, serta mempertajam pentingnya peran perempuan di serikat pekerja.

Penelitian ini juga bertujuan menutup beberapa kesenjangan pengetahuan tentang perempuan di serikat pekerja di Indonesia. Selanjutnya laporan menyampaikan ringkasan informasi yang ditemukan dan literatur-literatur serta temuan-temuan tentang kepemimpinan laki-laki dan perempuan di pelbagai tingkat dalam pergerakan serikat pekerja di Indonesia.

ILO berharap bahwa laporan akan dapat digunakan oleh serikat pekerja dalam memperhatikan kebutuhan dan aspirasi perempuan secara lebih baik, serta mengatur strategi mengarusutamakan perempuan dan atau jender, untuk memastikan masuknya perempuan di dalam organisasi serikat pekerja dan mempromosikan perbedaan jender dalam kegiatan-kegiatan dan pengambilan di semua tingkatan di organisasi serikat pekerja.

Alan Boulton  
Direktur  
Kantor ILO Jakarta



# Daftar Isi

<b>Kata Pengantar</b>	<b>3</b>
<b>Daftar Isi</b>	<b>5</b>
<b>Ringkasan Eksekutif</b>	<b>7</b>
<b>Bagian I: Konteks Internasional</b>	<b>11</b>
1. Pengantar	11
2. Strategi internal untuk mempromosikan kesetaraan jender	12
3. Strategi eksternal untuk mempromosikan kesetaraan jender	18
<b>Bagian II: Indonesia</b>	<b>21</b>
1. Pengantar	21
2. Perundang-undangan perburuhan dan dampaknya terhadap unionisasi perempuan	21
3. Partisipasi angkatan kerja dan unionisasi perempuan	23
4. Penelitian-pendahuluan mengenai perempuan dalam serikat pekerja/buruh di Indonesia	28
A. ASPEK	28
B. SPN di Jawa Barat dan Jakarta	29
5. Kesimpulan dan kesenjangan pengetahuan	31
<b>Bagian III: Temuan-temuan penelitian mengenai perempuan dan jender dalam serikat pekerja/buruh di Indonesia</b>	<b>33</b>
1. Latar belakang dan metodologi penelitian	33
2. Jumlah keanggotaan dan informasi dasar lainnya	35
3. Kepemimpinan perempuan dalam struktur serikat	39
3.1 Jenis posisi yang diduduki oleh perempuan	42
4. Hambatan-hambatan dan strategi-strategi mengenai partisipasi perempuan	44
5. Struktur untuk perempuan	63
6. Koordinasi diantara para pemimpin perempuan serikat	69
<b>Kesimpulan</b>	<b>71</b>
<b>Daftar Pustaka</b>	<b>73</b>



# Ringkasan Eksekutif

Beberapa tahun belakangan ini, baik para pengamat internasional maupun para anggota dan pengurus serikat terlihat telah semakin menyoroti pentingnya peran perempuan dalam serikat pekerja. Meskipun demikian, di banyak negara, sedikit sekali yang diketahui mengenai peran-peran yang sebenarnya dimainkan oleh para perempuan di serikat, dari tingkat pemimpin hingga keikutsertaannya dalam perjanjian kerja bersama sertai upaya-upaya perekrutan. Laporan ini bertujuan untuk menutup beberapa kesenjangan pengetahuan mengenai perempuan di serikat pekerja di Indonesia, dengan menyajikan sebuah ringkasan informasi yang tersedia dan menyajikan temuan-temuan penelitian yang dilakukan terhadap total 33 orang --perempuan dan laki-laki-- yang menjadi pemimpin di berbagai tingkatan dalam pergerakan serikat pekerja di Indonesia.

Laporan ini difokuskan pada situasi perempuan pada saat ini dan strategi-strategi untuk mengurusutamakan perempuan dan/atau jender di organisasi-organisasi serikat pekerja. Untuk memahami temuan-temuan ini, bagian pertama laporan ini menyajikan tinjauan pustaka singkat mengenai literatur internasional yang terkait dengan strategi-strategi praktis untuk mendorong kesetaraan jender di serikat-serikat pekerja. Untuk memastikan efektifitas laporan sebagai alat untuk mengambil tindakan, ulasan singkat ini difokuskan pada strategi-strategi praktis untuk mempromosikan kesetaraan jender di serikat-serikat pekerja dan bukan hanya sekedar diskusi-diskusi teori mengenai jender dan pengarusutamaan jender.

Tujuan dari bagian kedua laporan ini adalah untuk menyajikan latar belakang singkat mengenai pekerja perempuan dan organisasi-organisasi serikat pekerja di Indonesia. Pada khususnya, bagian ini mengetengahkan informasi statistik umum dan penemuan-penemuan penelitian mengenai partisipasi angkatan kerja perempuan di sektor ekonomi, kondisi kerja perempuan, kerangka kerja hukum nasional untuk pekerja perempuan dan untuk serikat pekerja, dan faktor-faktor politik dan ekonomi yang mempengaruhi serikat pekerja di Indonesia. Informasi latar belakang ini sangat penting dalam mengkaji penemuan-penemuan penelitian yang disajikan di Bagian III laporan ini.

Temuan-temuan yang disajikan di Bagian III merupakan hasil penelitian singkat yang dilakukan terhadap total 33 orang --perempuan dan laki-laki-- pemimpin di berbagai tingkat dalam pergerakan serikat pekerja di Indonesia. Bagian ini dimulai dengan menjelaskan cakupan dan metodologi penelitian, serta memberikan informasi latar belakang dasar organisasi-organisasi dimana para pemimpin tersebut berpartisipasi dalam penelitian ini. Bagian juga menyajikan data mengenai partisipasi dan keterwakilan perempuan sebagai pemimpin dan anggota organisasi serikat pekerja, yang umumnya rendah secara tidak proporsional. Hal ini dilanjutkan dengan sebuah kajian mengenai penyebab rendahnya keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan serikat pekerja dan strategi-strategi atau praktek-praktek yang baik untuk meningkatkan partisipasi perempuan melalui rekrutmen dan keterwakilan yang lebih baik dalam isu-isu kesetaraan jender. Bagian terakhir yaitu Bagian III membahas mekanisme-mekanisme dan struktur-struktur untuk mempromosikan kesetaraan jender di dalam organisasi-organisasi serikat pekerja. Bagian ini memberikan ulasan singkat mengenai peran-

peran, tanggung jawab dan lokasi organisasi struktur-struktur tersebut, dan kekuatan serta kelemahan organisasi yang ada pada saat ini, yang diperoleh melalui wawancara responden.

Beberapa rekomendasi berikut ini mengacu pada temuan-temuan penelitian yang digabungkan dengan praktek-praktek pengarusutamaan jender yang baik di serikat-serikat pekerja yang dilaporkan dalam penelitian internasional. Meskipun mungkin tidak mencerminkan secara langsung rekomendasi yang disusun oleh para responden, tetapi rekomendasi ini disusun berdasarkan strategi pengarusutamaan jender yang dikumpulkan sedikit demi sedikit dari sektor-sektor atau program-program teknis lain. Rekomendasi tersebut dapat dibagi menjadi rekomendasi internal dan rekomendasi eksternal atau langkah-langkah intra-serikat untuk menuju promosi kesetaraan jender yang lebih baik.

Langkah-langkah internal:

- ♦ Institusi kebijakan kuota yang terikat waktu yang lebih tersebar luas untuk partisipasi perempuan sebagai anggota dan pemimpin, yang dilengkapi dengan kebijakan-kebijakan yang mewajibkan partisipasi laki-laki dalam kegiatan-kegiatan yang terkait dengan perempuan atau jender dan menetapkan sanksi-sanksi untuk pelanggaran kebijakan kuota tersebut dan menyediakan sumber daya untuk monitoring dan evaluasi yang relevan.
- ♦ Penyusunan dan publikasi argumentasi yang jelas untuk keberadaan struktur-struktur khusus perempuan, bersamaan dengan sebuah strategi menuju pengarusutamaan jender dengan keterlibatan aktif pemimpin dan anggota serikat laki-laki.
- ♦ Standarisasi bahan-bahan pelatihan dan pengintegrasian kebijakan-kebijakan ramah keluarga dan bantuan bagi perempuan yang mengalami hambatan yang keluarga untuk berpartisipasi dalam serikat pelatihan. Hal ini mencakup ditingkatkannya kepedulian sehingga isu-isu keluarga tidak lagi dipandang sebagai masalah pribadi tetapi terkait dengan kinerja kerja dan aktivisme serikat.
- ♦ Perencanaan, implementasi dan evaluasi kegiatan-kegiatan pelatihan jender yang berkelanjutan, ditujukan baik untuk laki-laki dan perempuan tingkat pemimpin dan diintegrasikan dengan kegiatan-kegiatan pelatihan serikat lain dalam rangka meningkatkan penerimaan dan efektifitas. Kajian menyeluruh mengenai kapasitas dan bahan-bahan yang ada yang terkait dengan pelatihan jender dapat menjadi langkah awal yang diperlukan.
- ♦ Penyusunan program mentoring bagi perempuan muda yang memiliki potensi kepemimpinan, mungkin melalui keterlibatan dengan LSM dan spesialis sumber daya manusia dari perusahaan-perusahaan di sektor swasta.
- ♦ Memperbaiki dan mempertahankan koleksi data tentang keanggotaan dan kepemimpinanyang dipisahkan berdasarkan jender.
- ♦ Penetapan dan penguatan mekanisme yang efektif untuk akuntabilitas unit-unit perempuan bagi anggota perempuan, bersamaan dengan langkah-langkah lain menuju peningkatan demokrasi internal di dalam organisasi serikat.
- ♦ Kursus-kursus bahasa Inggris praktis yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pemimpin dan aktifis perempuan serikat, untuk memungkinkan hubungan yang lebih luas dengan jejaring dan mitra-mitra luar negeri dan organisasi-organisasi donor internasional.

Langkah-langkah eksternal mencakup:

- ♦ Kerja sama yang lebih baik dengan organisasi-organisasi non-pemerintah perempuan dalam negeri dan internasional, dalam rangka meningkatkan kejelasan konsepsi mengenai jender diantara serikat perempuan dan untuk merangsang pertukaran pendapat dan strategi-strategi promosi kesetaraan jender.

- ◆ Perluasan hubungan dan kerja sama antar serikat untuk mencakup pusat-pusat industri utama diluar Jakarta seperti Medan, Bandung, Semarang, dan Surabaya, dan serikat serikat pekerja independen. Untuk perencanaan jangka panjang, hal ini dapat mencakup jejaring perempuan di kawasan ini, seperti kelompok-kelompok pekerja perempuan di Thailand, Malaysia dan Filipina.
- ◆ Kerjasama yang efektif dan berjangka panjang diantara unit-unit perempuan di konfederasi untuk mempromosikan pengarusutamaan jender di dalam organisasi-organisasi tersebut.
- ◆ Pendirian sistem intra-serikat yang efektif untuk pembelajaran, jejaring, mentoring, dan pertukaran informasi diantara perempuan-perempuan serikat dan untuk perencanaan dan lobi bersama di tingkat nasional dan lokal mengenai kebijakan-kebijakan dan hukum yang terkait dengan pekerja perempuan ('satu suara').
- ◆ Tanggapan yang terkoordinir oleh para pemimpin perempuan serikat terhadap tantangan tantangan sub-kontrak dan pelanggaran-pelanggaran peraturan perundang-undangan perburuhan yang berulang-ulang, misalnya dengan mengambil beberapa kasus terpilih yang dihadapi oleh para pekerja perempuan dan membangun preseden hukum yang efektif, dengan bantuan dari donor-donor dan organisasi-organisasi lobi internasional dan dalam negeri.
- ◆ Penggalangan dana bersama untuk kegiatan-kegiatan yang terkait dengan jender oleh para pemimpin perempuan serikat.



# Bagian I: Konteks Internasional

## 1. Pengantar

Dalam dekade terakhir ini jumlah laporan dan studi mengenai isu perempuan dan jender di serikat-serikat pekerja, terlihat bertambah terus menerus jumlah laporan dan studi mengenai isu perempuan dan jender di serikat-serikat pekerja, yang fokus pada keragaman teori-teori akademis dan langkah-langkah serta pengalaman-pengalaman praktis di seluruh dunia. Laporan-laporan ini mengindikasikan dengan jelas bahwa serikat-serikat pekerja terus memperlihatkan diri seakan-akan telah menjadi organisasi- yang peka jender padahal sebenarnya kembali menghasilkan ketidaksetaraan jender. Baik di negara-negara industrialis dan di negara-negara yang baru menuju industrialisasi, tugas-tugas rumah tangga dan faktor-faktor siklus kehidupan seperti melahirkan dan mengurus anak sering kali dibebankan pada perempuan pekerja dan membuat mereka sulit untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan serikat.<sup>1</sup> Bukan hanya tekanan-tekanan ekonomi yang memaksa mayoritas pekerja perempuan di sektor industri menghabiskan sebagian besar waktu mereka di malam hari dan hari-hari libur untuk lembur, mempelajari keterampilan-keterampilan baru, atau menjual barang-barang untuk menambah penghasilan mereka, tetapi juga tugas-tugas rumah tangga, yang berarti mereka memiliki sedikit sekali waktu untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan serikat. Stereotip jender juga menggambarkan perempuan sebagai pihak yang menempatkan keluarga dan isu-isu rumah tangga sebagai kepedulian utama mereka dan oleh karenanya memperparah pandangan umum bahwa serikat pekerja merupakan tempatnya laki-laki dimana perempuan tidak memiliki peran apapun untuk dimainkan.

Penelitian ILO-ICFTU mengenai peran serikat pekerja dalam mempromosikan kesetaraan jender menempatkan peran perempuan dalam serikat pekerja pada suatu perspektif lebih luas dengan meminta perhatian atas posisi perempuan dalam angkatan kerja dan isu-isu perburuhan secara umum. Penelitian tersebut mencatat bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan telah meningkat selama dekade terakhir, tetapi kualitasnya masih lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Diskriminasi di tempat kerja berbasis jender masih menumpuk, sementara perempuan sering ditemukan di tempat-tempat kerja dimana kebebasan berserikat jauh belum dijamin. Status perempuan yang umumnya lebih rendah dalam angkatan kerja meningkatkan kebutuhan akan suatu tindakan yang harus dilakukan oleh para serikat pekerja, tetapi pada saat yang sama hal tersebut juga mengecilkan kemungkinan bahwa serikat pekerja akan melakukan tindakan yang dimaksud. Banyak pemimpin serikat pekerja laki-laki belum menyadari bahwa organisasi mereka perlu meningkatkan keanggotaan perempuan, baik untuk menanggapi kebutuhan-kebutuhan pekerja perempuan dan untuk meningkatkan keberlanjutan organisasi mereka di era globalisasi dan tantangan-tantangan serius lainnya. Jumlah anggota ICFTU perempuan di seluruh dunia baru seperlima dan atau 35 persen dari keanggotaan serikat pekerja global.<sup>2</sup> Hal ini membuat keanggotaan perempuan sebagai sesuatu yang vital untuk masa depan pergerakan serikat pekerja baik di tingkat global maupun

1 Oxfam 2004a, 2004b; Franzway 2002:42-44

2 ILO-ICFTU 2002:11

lokal. Sebagaimana disimpulkan oleh laporan tersebut, perempuan membutuhkan serikat dan serikat membutuhkan perempuan, meskipun bias jender di dalam serikat-serikat pekerja dan ekonomi pada umumnya serta lingkungan hukum dimana banyak perempuan melaksanakan pekerjaannya membuat promosi kesetaraan jender menjadi tugas yang menyulitkan.

Selain dari meminta perhatian atas batasan-batasan yang ada terhadap partisipasi perempuan dan hambatan-hambatan terhadap pengarusutamaan jender, beberapa laporan dan studi juga memperlihatkan strategi-strategi yang telah diterapkan dengan sukses di pelbagai kawasan di seluruh dunia. Karena bagian laporan ini membahas pengalaman-pengalaman internasional dalam hal pengarusutamaan jender dan dalam meningkatkan keterwakilan perempuan di serikat-serikat pekerja, bagian ini akan difokuskan terutama dalam merangkum praktek-praktek yang baik dan contoh-contoh konkrit mengenai apa yang dapat dilakukan.

## 2. Strategi internal untuk mempromosikan kesetaraan jender

Dalam beberapa tahun terakhir ini, ILO telah menerbitkan beberapa studi dan bahan-bahan informasi mengenai jender di serikat-serikat pekerja yang bermanfaat. Bagian ini akan menfokuskan diri pada dua terbitan tersebut, yang diterbitkan oleh ILO bekerjasama dengan ICFTU. Yang pertama diterbitkan oleh ILO di tahun 1998 yakni "Kesetaraan Jender: Sebuah Panduan untuk Perundingan Bersama – *Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining*".<sup>3</sup> yang mengandung baik informasi latar belakang mengenai pentingnya isu-isu jender dalam perundingan bersama maupun contoh-contoh praktis mengenai isu-isu yang dapat diketengahkan dalam negosiasi. Buku panduan ini membahas isu-isu perundingan dalam kategori-kategori berikut: kondisi kerja, tanggung jawab kehamilan dan keluarga, membela hak-hak pekerja non-permanen dan pekerja-pekerja yang rentan, kehormatan di tempat kerja, dan memberikan suara untuk perempuan.

Panduan tersebut menjelaskan secara terperinci isu-isu jender yang penting dalam perundingan bersama karena:

- ◆ "Isu-isu perempuan merupakan isu-isu serikat
- ◆ Kontribusi perempuan di tempat kerja tidak dihargai dengan semestinya
- ◆ Proporsi perempuan dalam angkatan kerja yang dibayar terus meningkat
- ◆ Merubah sikap terhadap perempuan dalam pekerjaan merupakan hal yang penting
- ◆ Mampu menanggapi banyak anggapan-anggapan salah mengenai peran perempuan dalam pekerjaan yang selama ini ada dan mengakar
- ◆ Kekhawatiran-kekhawatiran perempuan telah disampingkan secara tradisional dalam perundingan bersama
- ◆ Cakupan peraturan perundang-undangan mungkin tidak memadai
- ◆ Apabila terdapat peraturan perundang-undangan, peraturan tersebut harus diimplementasikan secara praktis
- ◆ Membahas isu-isu pekerjaan tanpa dibayar yang mungkin lebih mudah ditawarkan oleh pihak pengusaha di saat-saat kesulitan ekonomi.
- ◆ Merupakan cara untuk menarik perempuan ke dalam serikat – karena hal tersebut menunjukkan bahwa serikat memiliki komitmen terhadap perempuan.<sup>4</sup>

---

3 Olney et al. 1998

4 dari Booklet 1. Collective Bargaining: An Overview, p.6

Kelima buku tersebut, masing-masing mencakup satu bidang perundingan yang spesifik, yang memberikan pemahaman dasar mengenai topik-topik perundingan yang potensial, pentingnya bagi pekerja dan argumen-argumen yang mungkin dapat meyakinkan majikan. Dilanjutkan dengan contoh-contoh perjanjian yang telah dicapai oleh beberapa serikat pekerja di seluruh dunia. Karena contoh-contoh ini tidak terfokus pada proses negosiasi ataupun memberikan rincian jenis dan besar serikat atau jumlah dan posisi perempuan yang terlibat dalam negosiasi perjanjian, maka akan sangat berguna bagi laporan ini jika melihat secara dekat buku yang berisi tentang 'memberikan suara kepada perempuan'. Direkomendasi bahwa kendala-kendala perempuan untuk berpartisipasi diteliti dan diatasi dengan cara meningkatkan keterwakilan perempuan.

Untuk memastikan langsung bahwa perempuan memiliki suara dalam serikat, buku ini merekomendasikan pentingnya meneliti keterbatasan yang dihadapi perempuan untuk berpartisipasi, keterwakilan perempuan harus ditingkatkan melalui penetapan struktur-struktur perempuan, kuota dan program-program pendidikan, dan dikeluarkannya sebuah pernyataan kebijakan atau pernyataan sikap atau janji mengenai partisipasi perempuan. Batasan-batasan tersebut mencakup: stereotip gender mengenai kemampuan perempuan, reaksi-reaksi yang mengecilkan hati atau bermusuhan, menonjolnya jejaring yang didominasi oleh laki-laki dalam upaya untuk memperoleh posisi-posisi kepemimpinan, tanggung jawab keluarga yang tidak setara, pekerjaan paruh-waktu perempuan yang cukup sering, ketidakmampuan baca-tulis, posisi perempuan yang sering kali rendah di tempat kerja (misalnya, pekerjaan-pekerjaan yang tidak membutuhkan keterampilan), dan kurangnya rasa percaya diri perempuan.

Langkah-langkah lebih terperinci yang direkomendasikan untuk mempromosikan kesetaraan gender secara internal mencakup:

- ◆ Menyimpan data statistik mengenai keterwakilan dan partisipasi yang dipisahkan berdasarkan jenis kelamin  
Pemilihan atau penunjukan pengurus perempuan di seluruh tingkatan
- ◆ Jaminan keterwakilan secara proporsional dalam badan-badan eksekutif
- ◆ Kursi-kursi khusus untuk perempuan dan kelompok-kelompok minoritas lain dalam serikat
- ◆ Pemilihan atau penunjukan perempuan untuk pekerjaan-pekerjaan yang memiliki tanggung jawab negosiasi
- ◆ Pertemuan-pertemuan reguler, seminar-seminar dan konferensi-konferensi untuk mendiskusikan isu-isu perempuan
- ◆ Penetapan struktur perempuan yang berhubungan erat dengan badan-badan pengambil keputusan
- ◆ Sumber daya manusia dan sumber daya finansial yang memadai untuk unit-unit atau departemen-departemen perempuan
- ◆ Pengadopsian pendekatan-pendekatan baru untuk menjalankan usaha-usaha serikat
- ◆ Penyediaan fasilitas perawatan anak ?Penggunaan bahasa yang tidak memihak pada satu jenis kelamin dan bahasa yang netral gender
- ◆ Penyediaan pelatihan serikat pekerja dan pendidikan pekerja bagi perempuan secara memadai
- ◆ Menegosiasikan keterlibatannya dalam kegiatan serikat pekerja sebagai waktu untuk tidak bekerja namun tetap dibayar.

## Peran Serikat Pekerja Dalam Mempromosikan Kesetaraan Jender<sup>5</sup>

Kedua, di akhir tahun 1990an, ILO bersama dengan ICFTU dan Sekretariat-Sekretariat Perdagangan Internasional (*International Trade Secretariats*) mengadakan penelitian mengenai praktek-praktek yang baik di organisasi-organisasi serikat pekerja di seluruh dunia. Informasi diperoleh dari 62 pusat-pusat nasional, 186 serikat pekerja dan 71 afiliasi *International Union of Food, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations* (IUF). Hasil yang berbentuk informasi, panduan dan contoh-contoh diterbitkan dalam sebuah paket sumber daya, dimana laporan mengenai "Peran Serikat Pekerja dalam Mempromosikan Kesetaraan Jender – *The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality*" turut menjadi bagiannya. Laporan ini mengetengahkan pelbagai alasan mengapa pekerja perempuan lebih rentan dibandingkan dengan pekerja laki-laki dan mengapa serikat-serikat pekerja di masa lampau tidak bersedia atau tidak dapat membantu perempuan. Di sisi lain, laporan tersebut juga merinci kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh serikat-serikat pekerja, mulai dari tantangan-tantangan represi politik dan fleksibilitas perburuhan terhadap kebutuhan re-organisasi dan adaptasi dalam menghadapi kebutuhan pekerja yang berkembang pesat dan penurunan jumlah keanggotaan. Laporan tersebut berargumentasi bahwa perempuan membutuhkan serikat dan serikat membutuhkan perempuan, sehingga promosi kesetaraan jender merupakan kebutuhan yang mendesak.

Penelitian menemukan bahwa rendahnya keterwakilan perempuan sebagai anggota serikat diakibatkan oleh banyak faktor. Ketika diminta untuk menyebutkan "satu faktor yang paling penting", para responden dalam penelitian ini menyebutkan hal-hal berikut ini (untuk sementara semua faktor-faktor ini benar-benar disebutkan sebagai faktor yang penting):

- 1 Kurangnya pemahaman mengenai bagaimana serikat dapat membantu mereka (19,2 persen)
- 2 Ketakutan akan tindakan balasan dari pengusaha/majikan (17,2 persen)
- 3 Tanggung jawab keluarga yang tumpang tindih (16,2 persen)
- 4 Budaya/kegiatan serikat yang didominasi oleh laki-laki (9,6 persen)
- 5 Keterbatasan dan norma-norma agama/budaya (6,6 persen)
- 6 Perempuan memiliki bentuk pekerjaan yang biasa dan oleh karenanya sulit untuk menjangkau dan berorganisasi (6,6 persen)
- 7 Perempuan kurang percaya diri untuk bergabung dalam serikat (6 persen)
- 8 Iuran keanggotaan merupakan masalah (5,6 persen)
- 9 Perempuan menghadapi larangan dari suami atau keluarga mereka (5 persen)
- 10 Serikat tidak sensitif terhadap kebutuhan-kebutuhan khusus pekerja perempuan (4,5 persen)
- 11 Media memberikan gambaran yang negatif terhadap serikat (2,5 persen)
- 12 Hambatan hukum (1 persen).

Selain itu, antara 33 sampai 45 persen responden melaporkan bahwa perempuan tidak seaktif laki-laki dalam kegiatan-kegiatan serikat pekerja.

Secara lebih konkrit, laporan tersebut merekomendasikan sejumlah langkah untuk mempromosikan kesetaraan jender secara internal di dalam organisasi-organisasi serikat pekerja. Untuk menanggapi kebutuhan-kebutuhan perempuan dan untuk mengoreksi situasi diatas, 44 persen serikat pekerja, 52 persen afiliasi IUF dan lebih dari dua per tiga pusat-pusat nasional melaporkan bahwa mereka telah mengambil langkah-langkah khusus untuk

---

5 ILO 2002

merekrut pekerja perempuan ke dalam organisasi-organisasi mereka. Hal ini biasanya melibatkan upaya-upaya untuk membuat anggota-anggota perempuan lebih ditampilkan dalam mendorong rekrutmen dan dalam peran-peran kepemimpinan, serta mengidentifikasi dan selanjutnya menanggapi kebutuhan-kebutuhan khusus perempuan. Pendirian unit-unit perempuan juga disebutkan sebagai hal yang penting untuk mendorong rekrutmen yang ditujukan bagi para pekerja perempuan, serta mengadakan serangkaian acara dimana perempuan didorong untuk berpartisipasi, seperti lingkaran pembelajaran, diskusi dan sesi-sesi pelatihan: "Memperoleh pelbagai pandangan dari para pekerja perempuan itu sendiri, mendengarkan kekhawatiran-kekhawatiran, harapan-harapan dan ketakutan-ketakutan mereka dalam forum-forum dimana mereka merasa percaya diri untuk mengekspresikan pendapat mereka, tampak sebagai strategi yang lebih efektif dibandingkan dengan hanya sekedar memberikan mereka informasi mengenai hak-hak mereka."<sup>6</sup>

Persiapan-persiapan rekrutmen yang sensitif jender dapat mencakup: analisa keterbatasan dan penyusunan rencana-rencana aksi, mengumpulkan calon-calon anggota untuk memperoleh pandangan-pandangan mereka, memastikan partisipasi pemimpin-pemimpin perempuan dalam rekrutmen, memberikan publisitas yang positif mengenai serikat pekerja dan keuntungan-keuntungannya (misalnya, isu jender diikutsertakan dalam perjanjian kerja bersama), dan memproduksi bahan-bahan promosi untuk meningkatkan kepedulian. Rekrutmen yang ditujukan bagi perempuan juga dapat mencakup ditingkatkannya keterampilan-keterampilan para pengurus dan melaksanakan kunjungan-kunjungan ke perusahaan-perusahaan yang didominasi oleh perempuan atau tempat-tempat dimana para pekerja perempuan berkumpul setelah jam kerja. Laporan ini mencatat bahwa beberapa serikat menekankan penyediaan layanan-layanan dasar seperti beasiswa, layanan kesehatan atau jasa penitipan anak sebagai cara-cara rekrutmen, meskipun laporan ini juga mencatat kelemahan-kelemahan yang terkait dengan model serikat pekerja yang juga merupakan penyedia jasa.<sup>7</sup>

Untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dalam posisi pembuatan kebijakan, setengah lebih sedikit dari responden yang diteliti telah mengimplementasikan tindakan yang positif (*affirmative action*). Tindakan yang paling banyak dan sering dilakukan adalah kuota, kursi khusus atau kursi tambahan, atau target-target. Kuota berkisar antara 10 sampai 50 persen, tergantung kapan waktu terakhir langkah-langkah positif tersebut telah diperkenalkan. Langkah-langkah lain mencakup reformasi peraturan, rencana-rencana khusus untuk mencapai target keterwakilan perempuan, peningkatan kesadaran, pelatihan kepemimpinan dan menerbitkan statistik mengenai kemajuan secara reguler. Hal-hal ini dapat dilihat secara lebih terperinci di Kotak 1 di bawah ini. Kegagalan langkah-langkah tersebut yang dilaporkan merupakan akibat dari adanya keterbatasan-keterbatasan seperti tanggung jawab keluarga, kurangnya dukungan dari para pemimpin perempuan, dan resistensi dari kaum laki-laki.

---

6 ILO 2002:21-22

7 ILO 2002:24; lihat juga butir 5 di halaman 44 laporan ini

## **Kotak 1: Langkah-langkah untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan<sup>8</sup>**

### **Reformasi peraturan:**

- Konstitusi serikat diamandemen untuk memberikan tempat bagi keterwakilan perempuan (kursi-kursi khusus, kuota, target, proporsionalitas, dll.);
- Ketua perempuan secara otomatis menjadi anggota Presidium di tingkat nasional dan secara otomatis menjadi wakil presiden di beberapa provinsi. Hal ini akan bahwa perempuan dapat turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat tertinggi;
- Komite perempuan memiliki kursi-kursi khusus di dalam komite eksekutif;
- Ketua komite perempuan berpartisipasi dalam perundingan bersama dan hal ini telah membantu meningkatkan jumlah perempuan di dalam tim-tim negosiasi.

### **Sasaran-sasaran dan rencana-rencana khusus:**

- Serikat mengadopsi dan mengimplementasi rencana kesetaraan;
- Dewan umum menetapkan suatu tujuan keterwakilan yang proporsional di komite komite besar dan memonitor kemajuan secara konsisten;
- Badan-badan yang tidak dapat mencapai proporsi jender yang representatif melalui pemilihan harus mengembangkan mekanisme korektif untuk mencapai tujuan ini secara bertahap.

### **Peningkatan kepedulian dan publikasi:**

- Menargetkan serikat-serikat yang didominasi oleh laki-laki melalui kampanye-kampanye peningkatan kepedulian mengenai bagaimana keterwakilan perempuan yang proporsional di semua tingkatan akan menguntungkan mereka dan memperbaiki citra serikat;
- Memberikan kesempatan untuk tampil yang lebih besar kepada pemimpin-pemimpin perempuan;
- Menggunakan bahasa yang tidak membedakan jenis kelamin di semua dokumen serikat;
- Kepemimpinan berdasarkan contoh, "seorang ibu yang bekerja sekaligus seorang pemimpin di serikat";
- Serikat mempublikasikan angka-angka tahunan mengenai partisipasi perempuan dalam keanggotaan dan kepemimpinan.

### **Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan:**

- Mendorong dan menyediakan dana bagi komite perempuan untuk mempromosikan partisipasi perempuan yang lebih aktif melalui program-program pendidikan dan pelatihan;
- Program pengembangan kepemimpinan enam bulan untuk perempuan agar mendorong peran kepemimpinan mereka dalam serikat dan dalam masyarakat;

8 Sumber: ILO 2002:28

- Pusat nasional memiliki pelatihan khusus bagi pemimpin-pemimpin perempuan dalam program pendidikan tahunannya;
- Kuota perempuan 30 persen untuk program-program pendidikan.

#### **Memenuhi kebutuhan-kebutuhan khusus perempuan:**

- Mengadakan pertemuan-pertemuan serikat dengan cara yang lebih informal untuk mendorong partisipasi yang lebih luas dan mengambil langkah-langkah lain untuk menanggulangi keterbatasan-keterbatasan dalam partisipasi perempuan (seperti mengadakan pertemuan selama jam kerja, menyediakan tempat penitipan anak, memperoleh waktu libur yang dibayar untuk mengadakan kegiatan-kegiatan serikat);
- Menggabungkan proses pemilihan (yang didasarkan pada kebijakan proporsionalitas dengan langkah-langkah informal (seperti pelatihan khusus perempuan) sehingga dapat mencapai cukup banyak perempuan dalam posisi-posisi kepemimpinan dan untuk "memfeminimkan" wajah serikat.

Sumber: ILO 2002:28.

Struktur-struktur khusus untuk mempromosikan kesetaraan jender juga memainkan peran penting, Menurut laporan penelitian ILO-ICFTU. Mayoritas responden penelitian telah menetapkan komite atau departemen kesetaraan perempuan, atau telah menunjuk pengurus di bidang perempuan atau kesetaraan. Meskipun demikian, pengaruh mereka di badan pengambilan keputusan yang tertinggi beragam dan dilaporkan signifikan hanya di sepertiga dari seluruh kasus. Status ad-hoc atau penasehat dalam struktur dan alokasi anggaran yang tidak mencukupi mungkin dapat menjadi penyebab situasi ini, meskipun pada saat yang bersamaan permasalahan anggaran juga merupakan hasil dari posisi perempuan yang terpinggirkan dalam struktur jender.

Mayoritas yang besar dari responden penelitian melaporkan bahwa mereka memiliki kegiatan-kegiatan khusus perempuan yang terlembagakan, tindakan-tindakan positif dan/atau kegiatan-kegiatan untuk mempromosikan solidaritas diantara perempuan dan laki-laki. Langkah-langkah positif atau afirmatif ini mencakup: kuota untuk program-program pelatihan dan pendidikan dan keterwakilan yang seimbang di acara-acara nasional dan internasional; memiliki kandidat-kandidat perempuan di semua pemilihan, sistem kandidat ganda, kuota dalam posisi-posisi kepemimpinan, atau kursi-kursi yang khusus diperuntukkan bagi perempuan; menyusun rencana kesetaraan serikat, resolusi-resolusi mengenai tindakan positif, atau sebuah piagam; menyesuaikan waktu kegiatan agar cocok dengan kaum perempuan; menyediakan fasilitas penitipan anak untuk kegiatan-kegiatan serikat; kampanye publikasi untuk mendorong suara bagi perempuan dalam pemilihan politik; alokasi anggaran untuk proyek-proyek jender; dan pendirian kaukus perempuan.

Langkah-langkah khusus untuk perempuan yang dilaporkan dalam laporan penelitian mencakup: seminar-seminar yang dianggarkan untuk meningkatkan partisipasi perempuan, topik-topik khusus perempuan; lingkaran/kelompok belajar mengenai isu-isu perempuan; penelitian dan pertemuan-pertemuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dan permintaan-permintaan perempuan; hari-hari pelatihan bagi perempuan; sekolah di musim panas untuk perempuan, dewan pendidikan untuk perempuan; program kepedulian jender; kampanye kepengurusan khusus untuk merekrut perempuan; kampanye-kampanye dan pelatihan mengenai kekerasan dan pelecehan di tempat kerja; program-program pelatihan keterampilan; pelatihan di bidang kepemimpinan, pembangunan rasa percaya diri; manajemen waktu;

kegiatan-kegiatan dan pameran-pameran di hari-hari peringatan; pertemuan tahunan untuk para pemimpin perempuan dan mengenai isu-isu perempuan; komite untuk melaksanakan dan mendiskusikan penelitian mengenai pekerja-pekerja perempuan; peningkatan kesadaran mengenai kesehatan dan keselamatan bagi perempuan; dan pembelajaran jarak jauh bagi kaum perempuan yang tidak dapat menghadiri acara di luar karena tanggung jawab keluarga.

Akhirnya, promosi solidaritas antara perempuan dan laki-laki melibatkan kampanye bersama mengenai isu-isu yang merupakan kekhawatiran bersama (misalnya perawatan anak dan cuti bagi bapak); promosi keterlibatan laki-laki dalam kampanye-kampanye mengenai isu-isu perempuan; diskusi mengenai masalah-masalah laki-laki; dan kepedulian jender dan pelatihan kesetaraan khusus untuk kaum laki-laki, khusus untuk kaum perempuan, dan kelompok gabungan.

Sementara kedua laporan yang disebutkan di atas menggabungkan temuan-temuan dari seluruh dunia untuk mempromosikan praktek-praktek yang baik, informasi berikut ini diperoleh dari sebuah studi kasus mengenai upaya-upaya promosi jender di federasi serikat pekerja terbesar di Brazil, CUT (*Central Unica dos Trabalhadores*) atau disebut *Central Workers Union Confederation*, pada awal tahun 1990an. Studi kasus ini memberikan informasi tambahan yang berguna untuk tujuan perbandingan dan pembelajaran, karena studi kasus tersebut mendemonstrasikan beberapa strategi yang mungkin dapat mendorong diterimanya pengajuan kuota perempuan ini. Strategi-strategi yang dimaksud mencakup: "berbicara dengan orang-orang yang berpengaruh" dalam pergerakan serikat pekerja; "menjelaskan daftar argumentasi yang mendukung dan melawan sistem kuota, menguatkan anggota-anggota serikat pekerja perempuan dalam hal pengetahuan mereka mengenai hal tersebut dan mempersiapkan mereka untuk debat"; "menyiapkan bahan-bahan informasi"; "memastikan agar debat dan pengalaman internasional menjadi pengetahuan umum"; "mengidentifikasi sekutu laki-laki dan perempuan dan melibatkan mereka dalam proses, mengorganisir forum-forum debat yang menyatakan posisi-posisi yang diinginkan dan yang tidak diinginkan"; dan menetapkan kerangka waktu kegiatan sampai pada forum nasional dimana pengambilan keputusan akan dilakukan.<sup>9</sup> Debat aktif di dalam CUT yang berasal dari strategi-strategi ini menekankan baik berfungsinya suatu sistem kuota maupun ketidaksetaraan jender di dalam organisasi yang membuat hal tersebut diperlukan.

Studi kasus diatas menekankan peran penting yang dimainkan oleh Komite Nasional Perempuan Pekerja, yang didirikan pada tahun 1986 sebagai bagian dari CUT. Derasnya peningkatan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja, munculnya pergerakan perempuan yang aktif dan progresif terlibat dalam transisi menuju demokrasi, dan sifat progresif pergerakan serikat pekerja yang baru sejak tahun 1970an semuanya berkontribusi pada organisasi perempuan di dalam federasi serikat pekerja yang utama. Diketengahkannya kuota tiga puluh persen di tahun 1991 untuk perempuan di Partai Buruh kiri yang merupakan afiliasi CUT juga memberikan dorongan bagi kaum perempuan di serikat-serikat pekerja untuk berargumentasi membela sistem kuota. Penolakan-penolakan umum terhadap diketengahkannya sistem kuota dalam kasus Brazil ini mencakup keterbatasannya dalam menyelesaikan masalah partisipasi perempuan yang rendah, kurangnya jaminan bahwa perempuan dalam kepemimpinan akan peduli dengan kesetaraan jender, penekanannya pada kekuasaan demi kekuasaan dan bukan untuk partisipasi yang berkualitas, tuduhan akan sifatnya yang anti-demokrasi, resiko tokenisme (pemberian penghargaan), dan (anggapan atau kebenaran mengenai) kurangnya perempuan yang berkualitas.

Studi kasus memberikan rincian-rincian informasi yang berguna bagi mereka yang tertarik untuk mengimplementasikan beberapa praktek-praktek yang baik dan rekomendasi-

---

9 Godinho Delgado 1998

rekomendasi yang ditawarkan dalam laporan penelitian ILO-ICFTU dan dalam bahan-bahan ILO yang lain mengenai jender dan serikat pekerja. Kasus tersebut jelas-jelas memperlihatkan kebutuhan untuk memperlakukan pengarusutamaan jender di dalam organisasi-organisasi serikat pekerja sebagai suatu proses jangka panjang yang membutuhkan perencanaan yang seksama, pembangunan kapasitas, lobi, dan negosiasi di pihak para pejuang kesetaraan jender. Sementara rekomendasi-rekomendasi laporan penelitian ILO-ICFTU memberikan butir-butir pemikiran yang berguna untuk perbandingan dan untuk tindakan-tindakan di masa mendatang untuk mempromosikan kesetaraan jender, studi kasus seperti studi kasus Brazil yang disajikan disini sama pentingnya untuk memandu proses implementasi dan evaluasi langkah-langkah internal dalam menuju kesetaraan jender.

### **3. Strategi eksternal untuk mempromosikan kesetaraan jender**

Sementara langkah-langkah internal penting untuk meningkatkan partisipasi dan keterwakilan kaum perempuan dan untuk memungkinkan perempuan membuat suara mereka didengar di serikat-serikat pekerja, langkah-langkah eksternal juga sama dibutuhkannya untuk meyakinkan para pekerja perempuan bahwa serikat pekerja memiliki sesuatu untuk ditawarkan kepada mereka. Buku ILO tahun 1998 mengenai "Memberikan suara kepada kaum perempuan".<sup>10</sup> memperjelas bahwa agar isu-isu perempuan dan jender dapat diartikulasikan di tempat kerja, perempuan harus dilibatkan di seluruh

proses yang terkait dengan pembelaan atas hak-hak pekerja. Hal ini mencakup "di meja negosiasi, di komite kesehatan, keselamatan dan lingkungan, dalam prosedur penanganan pengaduan, sebagai penjaga toko, sebagai dewan pekerja atau anggota komite bersama, dan di dewan perusahaan dimana terdapat keterwakilan pegawai".<sup>12</sup> Agar hal-hal tersebut dapat tercapai, serikat-serikat harus memastikan bahwa kaum perempuan memiliki akses terhadap pelatihan dan pelatihan kembali yang dibutuhkan untuk dipromosikan ke posisi-posisi senior, yang akan meningkatkan keterwakilan perempuan di semua tingkatan di tempat kerja. Upaya-upaya tersebut dapat mencakup pendirian komite kesempatan yang sejajar dan penggunaan langkah-langkah positif. Oleh karena itu, langkah-langkah internal dan eksternal pada umumnya harus dilakukan secara bersamaan.

Salah satu bidang yang disorot oleh penelitian ILO-ICFTU adalah kesetaraan jender dalam perundingan bersama. Perempuan mungkin memiliki kekhawatiran-kekhawatiran khusus dalam hal ini karena fungsi-fungsi dan tugas-tugas reproduktif mereka, diskriminasi di masa lalu, kurangnya implementasi perundang-undangan mengenai isu-isu perempuan, dan posisi perempuan dalam angkatan kerja. Kekhawatiran-kekhawatiran ini (yang juga penting bagi laki-laki) mencakup: upah yang sejajar, cuti hamil/melahirkan bagi ibu dan bapak, cuti sebagai orang tua; ketentuan mengenai menyusui anak; perawatan anak; pelecehan seksual; kerja malam; kebijakan-kebijakan yang ramah keluarga; dan langkah-langkah positif/afirmatif. Untuk mendorong partisipasi kaum perempuan dalam perundingan bersama, laporan tersebut juga melaporkan bahwa beberapa serikat telah melembagakan kuota atau keterwakilan yang proporsional bagi perempuan dalam tim-tim negosiasi atau menetapkan bahwa kesetaraan atau pengurus-pengurus perempuan harus dilibatkan dalam proses negosiasi. Serikat-serikat lain menawarkan panduan-panduan dan melatih staf-staf perempuan dalam teknik-teknik bernegosiasi. Satu serikat telah memungkinkan komite perempuannya memberikan rekomendasi-rekomendasi kepada komite perundingan dan telah menyediakan tim negosiasi

---

<sup>10</sup> Lihat Olney et al. 1998 di bagian sebelumnya

<sup>11</sup> Buku 6, hal.3

mereka dengan sebuah “daftar jender untuk perundingan” dan sebuah model perjanjian penawaran yang sejajar. Laporan tersebut menyarankan bahwa diikutsertakannya isu-isu jender dalam perundingan bersama memerlukan langkah-langkah berikut ini: mempromosikan kepedulian dan pemahaman mengenai isu-isu jender; melibatkan perempuan dalam tim-tim negosiasi; mengkonsultasikan kaum perempuan dan memastikan bahwa suara mereka didengarkan; membuat upaya-upaya khusus untuk memperoleh pandangan-pandangan dari semua pekerja; benar-benar siap untuk negosiasi; dan ditindaklanjuti dengan mempublikasikan dan memonitor implementasi dan mengumpulkan statistik yang dipisahkan berdasarkan jenis kelamin.

Kegiatan-kegiatan serikat pekerja yang lain dalam mempromosikan kesetaraan jender di tempat kerja difokuskan pada peningkatan kesetaraan pendapatan melalui skema-skema evaluasi pekerjaan; skema-skema pembelajaran; tindakan terhadap pelecehan seksual; fasilitas, kampanye dan alat-alat untuk mempromosikan keseimbangan jender yang lebih besar dalam hal tanggung jawab keluarga; perbaikan tempat kerja seperti tunjangan dan fasilitas; dan peningkatan kesadaran dalam hal kesetaraan jender di tempat kerja.

Laporan tersebut menyatakan pentingnya upaya-upaya serikat untuk menjangkau para pekerja yang tidak terorganisir, tidak terkategori dan rentan, sebuah kelompok dimana perempuan biasanya terwakili secara tidak proporsional. Serikat-serikat dilaporkan telah memprakarsai kampanye-kampanye khusus penjangkauan, mengadaptasi struktur atau konstitusi mereka untuk membuka keanggotaan bagi kelompok-kelompok pekerja seperti tersebut, mengikutsertakan permintaan-permintaan mereka dalam perjanjian bersama, menawarkan layanan-layanan khusus dan menciptakan struktur khusus, membangun kapasitas mereka dan membentuk aliansi dengan kelompok-kelompok non-pemerintah yang terkait untuk dapat menjangkau dan mewakili pekerja-pekerja tersebut dengan lebih baik. Kelompok-kelompok pekerja yang tidak terkategori seperti pekerja rumah tangga, pekerja migran atau mereka yang dipekerjakan di zona-zona ekspor dapat memperoleh keuntungan dari langkah-langkah khusus untuk meningkatkan akses mereka terhadap serikat-serikat, sementara banyak keuntungan yang didapatkan serikat melalui perluasan keanggotaan mereka ke kelompok-kelompok dan sektor-sektor yang sebelumnya tidak terorganisir, dimana perempuan biasanya mendominasi.

Kesimpulannya adalah bahwa laporan penelitian ILO-ICFTU mengandung sejumlah besar praktek-praktek yang baik untuk meningkatkan dan memperbaiki unionisasi (perserikatan) diantara kelompok-kelompok pekerja perempuan, sementara juga terfokus pada berbagai cara dimana praktek-praktek yang baik tersebut dapat meningkatkan efektifitas dan legitimasi serikat-serikat pekerja sebagai organisasi yang membela semua pekerja –laki-laki dan perempuan

# Bagian II: Indonesia

## 1. Pengantar

Meskipun lingkungan politik kurang menguntungkan dan kadang-kadang struktur organisasi serikat pekerja tidak dapat disanggah telah menjadi penghambat unionisasi dan mobilisasi pada umumnya, dampaknya terhadap perempuan berbeda dibandingkan dengan laki-laki karena serikat-serikat juga merupakan organisasi-organisasi yang dipisahkan oleh jender.<sup>12</sup> Dengan demikian, serikat-serikat pekerja menyambungkan serta menghasilkan kembali gagasan-gagasan mengenai hubungan jender kepada anggota-anggota mereka dan masyarakat pada umumnya. Wawancara penelitian dengan para aktivis serikat dan staf-staf LSM perempuan menyarankan bahwa seperti negara-negara ekonomi maju dan negara-negara ekonomi berkembang lainnya<sup>13</sup>, banyak serikat pekerja di Indonesia yang memperlihatkan kurangnya sensitifitas dan daya tangkap terhadap perempuan dan kepedulian-kepedulian khusus yang dibawa oleh banyak perempuan ke serikat-serikat mereka. Bias jender ini mencerminkan budaya organisasi serikat-serikat pekerja, dan pada saat yang bersamaan juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembagian kerja jender. Dampak negatifnya pada mobilisasi perempuan berjalan seiringan dengan dua faktor penting. Faktor-faktor ini adalah posisi ekonomi dan sosial pekerja yang lemah sebagai hasil dari pembagian kerja global, dan keadaan politik yang mencegah serikat-serikat pekerja menjadi wahana mobilisasi yang tulus dan efektif bagi sejumlah besar pekerja. Sebagaimana akan diperlihatkan di bagian ini, keengganan atau ketidakmampuan kaum perempuan untuk menjadi aktif dalam serikat-serikat sebagai anggota atau pemimpin dalam jumlah yang proporsional terkait dengan baik hambatan-hambatan umum dalam unionisme pekerja yang efektif mau pun bias jender.

## 2. Peraturan perundang-undangan perburuhan dan dampaknya terhadap unionisasi perempuan

Setelah jatuhnya rejim Suharto pada tahun 1998, Indonesia menjadi negara pertama yang meratifikasi semua konvensi inti ILO mengenai kebebasan berorganisasi dan hak atas penawaran bersama; kerja paksa; non-diskriminasi dan kesetaraan; usia minimum; dan penghapusan bentuk-bentuk terburuk buruh anak. Sejak saat itu, pemerintah Indonesia juga telah mengesahkan tiga undang-undang baru mengenai isu-isu perburuhan: UU No. 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja/Serikat Buruh; UU No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan; dan UU No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. Bagian ini akan difokuskan pada konsekuensi Undang-Undang Serikat Pekerja

---

12 Franzway 2002

13 Rowbotham dan Mitter 1994; Ledwith dan Colgan 2002; Franzway 2002

dan Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap posisi dan peran pekerja perempuan dalam serikat pekerja.

Secara signifikan, UU Serikat Pekerja memperluas kondisi-kondisi yang memungkinkan pekerja untuk berorganisasi dan mempraktekan perundingan bersama. Pada khususnya, UU tersebut memberikan mereka hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat-serikat pekerja, federasi serikat-serikat pekerja dan konfederasi serikat-serikat pekerja, yang dinyatakan oleh Undang-Undang harus "bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab." Undang-Undang tersebut bermaksud untuk menguatkan serikat-serikat pekerja dengan menjamin kebebasan berserikat dan memfasilitasi proses pendirian serikat-serikat. Tanpa diragukan, perempuan telah diuntungkan oleh Undang-Undang ini melalui kemampuan mereka yang meningkat untuk membentuk dan menjadi anggota-anggota serikat pekerja. Meskipun demikian, dengan diijinkannya sepuluh orang pekerja untuk mendirikan sebuah serikat pekerja dan lebih dari satu serikat untuk berpartisipasi dalam perundingan bersama (apabila tidak ada serikat yang mewakili lebih dari 50 persen pekerja), Undang-Undang tersebut telah berkontribusi pada derasnya pertumbuhan jumlah serikat pekerja. Hal ini telah menghasilkan fragmentasi, persaingan internal dalam pergerakan perburuhan, dan kompetisi untuk pendanaan luar negeri yang langka.<sup>14</sup>

UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 telah dan terus menjadi subyek kontroversi diantara pergerakan perburuhan Indonesia dan para pendukung internasionalnya. Undang-Undang tersebut disahkan setelah negosiasi yang panjang antara pemerintah, pekerja dan pengusaha, dan beberapa protes serikat berskala besar. Meskipun mengandung ketentuan-ketentuan yang penting bagi pekerja perempuan (misalnya, cuti menstruasi dan cuti hamil, tunjangan dan asuransi keluarga, jam kerja), partisipasi perempuan dalam negosiasi-negosiasi bersifat minimal (tim kecil yang terdiri dari enam orang pemimpin serikat dipilih untuk bernegosiasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan di kalangan pengusaha hanya terdapat satu orang perempuan). Sebagai hasil dari pembisuan dan tekanan dari para pengusaha, Undang-Undang yang baru telah meminimalisir hak-hak perempuan atas cuti menstruasi, meskipun ketentuan-ketentuan mengenai cuti hamil, pembayaran upah yang setara dengan pekerjaannya, pekerjaan bawah tanah, dan pekerjaan di malam hari tidak tersentuh.

Dalam diskusi diantara kelompok-kelompok pekerja mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru, sub-kontrak jelas-jelas timbul sebagai hal yang paling dipertentangkan. Setelah sebelumnya tidak diatur, sub-kontrak kini berada dibawah ketentuan Undang-Undang, yang menyatakan bahwa para pengusaha dapat men-sub-kontrak pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan pekerjaan inti tetapi pekerjaan-pekerjaan tersebut harus dilakukan dengan ketentuan bahwa terdapat standar yang sama seperti yang didapatkan oleh pegawai reguler. Dilihat dari sudut pandang ini, sejauh ini Undang-Undang tersebut merupakan suatu perkembangan positif karena Undang-Undang tersebut mengatur praktek-praktek umum yang semakin meningkat di kalangan pekerja perempuan. Penolakan dari serikat-serikat pekerja difokuskan pada hambatan praktis bahwa para pekerja tidak akan terorganisir dalam serikat-serikat pekerja dan meminta hak-hak mereka apabila mereka takut bahwa kontrak mereka tidak akan diperbaharui karena tindakan-tindakan seperti itu. Selain itu, Undang-Undang tidak menyebutkan dengan jelas batasan-batasan kegiatan inti yang dipisahkan dari kegiatan-kegiatan non-inti, sehingga diperlukan kejelasan melalui peraturan pemerintah yang lebih lanjut. Karena adanya praktek-praktek korupsi, aktifis-aktifis serikat pekerja takut bahwa Undang-Undang tersebut akan membolehkan para pengusaha menguji (bermain) batas-batas sistem keadilan yang sesungguhnya sudah terlalu terbebani dan tidak efisien. Meskipun sub-kontrak mempengaruhi baik laki-laki maupun perempuan, pekerja perempuan lebih rentan karena mereka dikelompokkan sebagai pekerja yang berketerampilan

---

14 Quinn 2003:17

rendah atau tidak terampil (yang dapat dengan mudah di-outsourcing), kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi dalam memasuki pasar kerja yang sudah sangat ramai, dan predominasi mereka di sektor-sektor industri yang rawan terhadap langkah-langkah pemotongan biaya. Sub-kontrak meningkatkan kesulitan bagi kaum perempuan untuk menjadi dan tetap menjadi anggota-anggota serikat dan mungkin turut berkontribusi pada penurunan keanggotaan serikat selama beberapa tahun terakhir ini.

Beberapa tahun terakhir, diskusi mengenai bentuk-bentuk peraturan alternatif, misalnya ketentuan sosial, praktek tindakan (*codes of conduct*) dan perjanjian kerangka kerja, telah tersebar luas, meskipun pelaksanaannya di Indonesia masih terbatas pada sejumlah kecil perusahaan multinasional.<sup>15</sup> Mayoritas pekerja terus bergantung pada perundang-undangan perburuhan nasional dan badan-badan penegak hukum yang terdapat dalam pemerintah Indonesia. Diskusi diatas memperlihatkan bahwa ketaatan terhadap dan penegakan hukum perburuhan masih belum memadai sementara banyak pekerja yang telah mengekspresikan ketidakpuasan mereka dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang baru, khususnya dengan ketentuan-ketentuan Undang-Undang tersebut mengenai cuti menstruasi dan sub-kontrak.

### 3. Partisipasi angkatan kerja dan unionisasi perempuan

Sifat yang dimiliki oleh pasar kerja lokal dan nasional dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap keputusan para pekerja untuk mengikuti kegiatan serikat. Sifat yang dimiliki sektor-sektor dan pekerjaan-pekerjaan dimana kaum perempuan bekerja dan kondisi umum pasar kerja berdampak besar pada potensi kaum perempuan dalam pengorganisasian bersama. Meskipun bagian ini khusus difokuskan pada para pekerja perempuan, harus ditekankan bahwa dalam beberapa kasus para pekerja laki-laki juga memiliki karakteristik yang sama dengan rekan-rekan perempuan mereka, seperti kerentanan terhadap restrukturisasi ekonomi, upah yang rendah, dan kurangnya perlindungan dari hukum perburuhan nasional.

Sejarah buruh dan ketenagakerjaan Indonesia baru-baru ini telah memperlihatkan pergeseran besar dinamika pasar kerja, terutama partisipasi perempuan dan lokasi pasar kerja. Dengan pertumbuhan pergeseran diantara tahun 1970 dan 1985 dari industri-industri perburuhan tradisional (kebanyakan makanan dan tembakau) dan pengganti impor (bahan-bahan kimia, karet, alat angkut) sampai ke industri baru yang terorientasi pada ekspor, sejumlah besar kaum muda di perkotaan memasuki lapangan kerja yang dibayar untuk pertama kalinya. Kebijakan deregulasi pemerintah Indonesia di tahun 1980an dan dukungan aktif pemerintah untuk penanaman modal asing merangsang pertumbuhan industri-industri manufaktur yang banyak mempekerjakan buruh seperti garmen dan tekstil, alas kaki, furnitur, plastik, elektronik dan produksi makanan dan minuman.<sup>16</sup> Lapangan kerja di sektor formal meningkat dari 28 sampai 35,2 persen dari total lapangan kerja di tahun 1990 sampai 1996.<sup>17</sup> Industri-industri ini memberikan pekerjaan bagi ribuan kaum muda perempuan dan laki-laki, yang berawal di wilayah-wilayah industri di sekitar Jakarta, Bandung, Surabaya, Semarang dan Medan, tetapi di beberapa tahun terakhir ini juga berkembang di wilayah-wilayah perkotaan yang lebih kecil.

---

15 Wick 2003; Kuehl 2003

16 Ford 2003; Saptari 1995; Manning 1998

17 Sulistyanyingsih 2003

**Tabel 2.1: Indikator kunci pasar kerja**

	1990	1995	1998	1999	2000	2002
Tingkat pengangguran (%)	2.6	4.7	5.4	6.3	6.1	
Perkotaan			9.3	10.5	6.1	
Pedesaan			3.2	3.7	4.1	
Tingkat pengangguran terselubung (%)	30.5	31.6	35.1	33.4	31.5	
Perkotaan			8.3	8.4	7.4	
Pedesaan			26.4	30.2	24.0	
Tingkat partisipasi angkatan kerja (%)	53.1	65.4	66.9	67.2	67.8	
Laki-laki	82.8	84.5	83.2	83.6	84.2	85.6
Perempuan	44.2	46.9	51.2	51.2	51.7	50.1
Share of employment (%)						
Male	64.8	64.6	61.5	61.8	61.7	
Female	35.2	35.4	38.5	38.2	38.3	
Urban	24.5	31.8	34.5	36.4	37.9	
Rural	75.5	61.2	65.5	63.6	62.0	

Sumber: Van Zorge 2002, berdasarkan data dari Departemen Ketenagakerjaan dan Biro Pusat Statistik (BPS)

Sementara dalam hal keluaran dan penambahan nilai sektor manufaktur tersebut didominasi oleh sejumlah kecil perusahaan-perusahaan besar, lapangan kerja tampaknya tetap terkonsentrasi secara luas di perusahaan-perusahaan kecil dan industri-industri rakyat.<sup>18</sup> Hal ini dan pengisolasian tempat kerja yang dihasilkan menjadi hambatan yang serius bagi upaya-upaya untuk mengorganisir para pekerja manufaktur. Tabel 1 di atas memberikan sebuah ulasan singkat mengenai indikator pasar kerja baru-baru ini.

Hasil dari Penelitian Angkatan Kerja Nasional Tahun 2002 menunjukkan bahwa 67,8 persen (atau 100,9 juta orang) dari keseluruhan populasi merupakan bagian dari angkatan kerja (berdasarkan laporan dari kegiatan-kegiatan di minggu sebelumnya), dimana 61,6 persen bekerja (para pekerja bayaran, pengusaha dan para pekerja keluarga yang tidak dibayar) dan 6,2 persen mencari pekerjaan secara aktif. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan jauh lebih rendah dibandingkan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki untuk semua kelompok usia (50,1 versus 85,6 persen) sebagaimana 37,8 persen dari seluruh responden perempuan dilaporkan sebagai ibu rumah tangga. Sementara ekonomi formal menghitung keberadaan 27,3 juta pekerja menurut estimasi pemerintah, ekonomi informal menyerap sisanya yang bekerja, yang diestimasikan sebesar 52 juta pekerja (Van Zorge 2002). Prospek perempuan terhadap unionisasi sangat dipengaruhi oleh tingginya tingkat pengangguran dan pengangguran terselubung bagi para pekerja pada umumnya. Persediaan terus menerus akan pekerja yang baru bermigrasi, memiliki keterampilan yang rendah, dan bersedia untuk bekerja dengan upah yang rendah mengecilkkan hati banyak pekerja untuk berserikat dan mendorong beberapa pengusaha untuk melampaui batasan-batasan yang terdapat dalam sistem hukum.

Sebagai akibat dari krisis ekonomi di tahun 1998, situasi keamanan yang semakin parah di beberapa bagian negara, banyaknya korupsi dan ketidakefisienan terus menerus, kepercayaan

18 Smyth dan Grijns 1997:16

para penanam modal pada Indonesia telah menurun. Hal ini telah berkontribusi pada penarikan penanaman modal asing yang mungkin akan memberikan ribuan pekerjaan (terutama di sektor pertambangan dan gas dan di bidang manufaktur yang banyak mempekerjakan pekerja). Tren-tren ekonomi makro seperti fluktuasi tingkat mata uang, kebijakan-kebijakan pemerintah yang tidak efektif, dan persaingan regional telah mengakibatkan tingkat pertumbuhan ekspor yang rendah (antara 4 dan 5 persen pada awal tahun 2004). Meskipun sektor finansial telah kembali stabil secara luar biasa sejak hari-hari krisis ekonomi, pemulihan tersebut umumnya masih 'tanpa pekerjaan' secara luas karena sifat arus modal yang masuk ke dalam negeri.<sup>19</sup>

Sebagai sebuah indikasi yang jelas mengenai masalah-masalah yang diakibatkan, antara tahun 1997 dan 2003 tingkat pengangguran yang terukur meningkat dari 4,7 hingga 9,3 persen, sementara pengangguran terselubung (bagi mereka yang berusia lebih dari 15 tahun dan bekerja selama 35 jam per minggu atau kurang dari itu) meningkat hingga 39,3 persen (atau sejumlah 41,5 juta orang).<sup>20</sup> Hal tersebut dijumlahkan menjadi sampai 9,1 juta pengangguran terbuka dan ditambah dengan 28,9 juta orang pengangguran terselubung pada tahun 2002.<sup>21</sup> Diantara populasi perempuan, pengangguran terbuka (termasuk para pencari pekerjaan yang putus asa dan mereka yang menunggu pekerjaan) berada pada posisi 11,8 persen di tahun 2002, dibandingkan dengan 7,5 persen laki-laki. Angka tertinggi yang dicatat untuk kelompok usia 15-19 tahun adalah 40 persen perempuan dan 30,7 persen laki-laki yang menganggur. Secara keseluruhan, pengangguran terbuka dalam kelompok usia 15-24 tahun berjumlah lebih dari setengah keseluruhan pengangguran.<sup>22</sup> Pemutusan hubungan kerja di sektor manufaktur telah sering dilaporkan di pers lokal dan secara luas diperkirakan akan berlanjut sepanjang tahun 2004 and 2005. Terutama sektor garmen, tekstil dan kulit yang akan merasakan dampak penghapusan Perjanjian Multi-Fibre dan sistem kuota ekspor preferensialnya pada bulan Januari 2005. Kesulitan-kesulitan ekonomi ini akan mengarah baik pada mobilisasi maupun pengorganisasian yang lebih besar untuk membela hak-hak pekerja yang ada atau pada penurunan aktivisme untuk mempertahankan pekerjaan.

Selain dari tingkat pengangguran yang lebih tinggi, perbedaan gender yang mencolok juga tampak dalam status dan upah pekerjaan. Sementara hampir setengah dari perempuan dan laki-laki di wilayah perkotaan merupakan pekerja atau buruh bayaran, 17,9 persen perempuan di perkotaan merupakan pekerja tanpa bayaran (dibandingkan dengan hanya 3,2 persen laki-laki di perkotaan).<sup>23</sup> Di daerah pedesaan, perbedaan ini bahkan lebih mencolok dengan 47,5 persen perempuan yang menjadi pekerja tanpa bayaran dibandingkan dengan 9,8 persen laki-laki. Pekerjaan tanpa bayaran berdampak pada kemampuan untuk melindungi hak-hak di tempat kerja, karena kebanyakan dari pekerjaan-pekerjaan tersebut ditemukan dalam bentuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak biasa dan informal di tempat-tempat kerja yang kecil dimana para pekerja memiliki daya tawar yang kecil terhadap majikan mereka. Ketiadaan kesempatan kerja yang nyata bagi perempuan di wilayah pedesaan kontras dengan besarnya persentase perempuan perkotaan yang merupakan pekerja bayaran. Hal ini mencerminkan ketersediaan pekerjaan di sektor jasa dan industri di kota-kota di Indonesia sebesar 22,4 dan 65,5 persen dari pekerjaan untuk perempuan. Di daerah pedesaan, sektor primer masih menyediakan 66,4 persen dari seluruh pekerjaan untuk perempuan.<sup>24</sup>

---

19 Van Zorge 2002

20 Ramli 2004:28

21 BPS 2003

22 BPS 2003

23 Meskipun demikian, Manning memperingatkan bahwa perempuan mungkin lebih sering dideskripsikan sebagai pekerja keluarga tanpa bayaran dibandingkan dengan laki-laki karena bias gender dan kenyataan bahwa kepemilikan perusahaan keluarga mungkin "diserahkan ke tangan laki-laki" (1998:242).

24 BPS 2003 Lihat Manning (2003) untuk interpretasi yang menurut kebijakan pemerintah Indonesia mengenai upah dan pemberhentian untuk sector modern "memiliki dampak terbalik bagi produktifitas dan dapat memperlambat penciptaan pekerjaan-pekerjaan 'yang lebih baik' dan standar kehidupan yang lebih tinggi" (2003:20).

Statistik penelitian angkatan kerja memperlihatkan bahwa pendapatan perempuan lebih rendah secara konsisten dibandingkan dengan laki-laki ketika dilakukan pemisahan berdasarkan tingkat Pendidikan.<sup>25</sup> Kecuali untuk sektor transportasi, rata-rata upah perempuan lebih rendah dibandingkan dengan upah laki-laki di seluruh bidang pekerjaan dan industri utama, dengan pendapatan perempuan sebesar 52 persen dari upah laki-laki di sektor pertanian dan kehutanan. Persentase yang tinggi dari para pekerja tetap yang memperoleh upah dibawah upah minimum di tahun 1995 ditemukan di perusahaan-perusahaan kecil dan menengah dan di sektor alas kaki,<sup>26</sup> dimana perempuan sering mendominasi. Sementara situasi ini dapat mendorong perempuan untuk memobilisasi dan mengorganisir dirinya dalam serikat-serikat pekerja untuk memperjuangkan upah yang lebih baik, kemiskinan dan rasa takut kehilangan pekerjaannya juga mencegah perempuan untuk memulai atau berpartisipasi dalam aksi bersama. Setidaknya, harus diingat bahwa para pekerja perempuan menghadapi hambatan-hambatan yang besar untuk berorganisasi dalam serikat-serikat berdasarkan posisi kelas dua mereka di dalam pasar kerja.

Dalam hal peraturan perundang-undangan, para pekerja Indonesia bernasib cukup baik secara teori, sebagai hasil dari peraturan pemerintah mengenai pemutusan hubungan kerja dan pemisahan pembayaran, tingkat upah minimum dan perjanjian kerja bersama.<sup>27</sup> Para pekerja perempuan pada khususnya dilindungi dengan baik oleh hukum, karena Undang-Undang Ketenagakerjaan (13/2003) memberikan hak-hak khusus yang terkait dengan fungsi reproduksi perempuan. Ketentuan-ketentuan yang ada pada saat ini memungkinkan para perempuan di seluruh tempat kerja untuk mengambil cuti selama hari pertama dan kedua menstruasi mereka, dengan syarat bahwa mereka dapat menunjukkan surat keterangan medis yang relevan. Meskipun cuti menstruasi merupakan isu yang kontroversial karena meningkatkan biaya jika mempekerjakan perempuan, banyak perempuan serikat yang memandang penting hal tersebut karena rendahnya standar gizi dikalangan pekerja perempuan dan kondisi-kebersihan di tempat kerja. Meskipun demikian, dalam prakteknya ketentuan ini dan ketentuan-ketentuan lain tidak cukup berdampak di mayoritas tempat kerja, selain membuat enggan beberapa pengusaha untuk merekrut perempuan. Bukan hanya banyak perempuan takut dipecat atau diturunkan jabatannya apabila mereka mengambil cuti haid, tetapi banyak juga yang menolak untuk diperiksa oleh dokter yang ditunjuk oleh pihak manajemen, yang biasanya merupakan dokter laki-laki.<sup>28</sup> Selain itu pula, banyak perempuan yang kehilangan tunjangan-tunjangan atau bonus kehadiran apabila mereka mengambil cuti haid, yang apabila dibandingkan dengan upah bulanan yang sangat rendah jumlahnya sangat besar sehingga dapat membatasi perempuan untuk memilih dengan bebas.

Hambatan-hambatan praktis yang sama juga membatasi implementasi ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan kehamilan dan melahirkan. Para pekerja perempuan memiliki hak atas cuti hamil 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan atau mengalami keguguran. Setelah itu, majikan mereka harus mempekerjakan mereka kembali di posisi dan tempat yang sama. Perempuan yang hamil dan sedang menyusui juga tidak dapat dipaksa untuk melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan mereka atau bayi mereka. Meskipun demikian, dengan ketiadaan dana pemerintah untuk tunjangan-tunjangan hamil dan melahirkan ini, para pengusaha memilih untuk mengurangi biaya dengan mempekerjakan perempuan-perempuan yang belum menikah atau memberhentikan para pekerja yang hamil.<sup>29</sup>

25 BPS 2003; Manning 1998:258 Seperti negara-negara lain di kawasan, perbedaan yang mencolok dalam hal pendapatan berdasarkan jenis kelamin sangat dimungkinkan karena adanya kombinasi tingkat pengalaman yang lebih rendah, perbedaan jenis kelamin dan penilaian yang rendah terhadap pekerjaan-pekerjaan tradisional perempuan dan pekerjaan-pekerjaan yang baru difeminimkan, kehidupan kerja perempuan yang sering terinterupsi (karena tanggung jawab keluarga), dan diskriminasi langsung berdasarkan jenis kelamin.

26 Pangestu and Hendytio 1997

27 Manning 1998

28 Suryomenggolo 2002

29 World Bank et al. 1999; Singarimbun dan Sairin 1995

Undang-Undang yang disahkan pada tahun 1989 telah menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan perkawinan, kehamilan atau melahirkan sebagai sesuatu yang ilegal.

Penelitian Bank Dunia tahun 1995 terhadap 300 pekerja di sektor tekstil, garmen dan alas kaki (dengan 85 persen sampel yang bekerja di perusahaan-perusahaan besar) menemukan bahwa 96 persen perusahaan menaati ketentuan-ketentuan cuti hamil dan melahirkan, 91 persen menaati ketentuan-ketentuan jam kerja dan 89 persen menaati ketentuan-ketentuan kompensasi cuti hamil dan melahirkan.<sup>30</sup> Meskipun demikian, penelitian menemukan bahwa tingkat ketaatan untuk ketentuan-ketentuan mengenai fasilitas menyusui, kompensasi lembur, dan cuti haid rendah. Selain itu, ahli-ahli hukum yang bekerja dengan LSM-LSM yang terkait dengan pekerja dan perempuan menerima keluhan dan permintaan bantuan secara rutin dari para pekerja perempuan berkenaan dengan pemecatan ilegal yang terkait dengan kehamilan atau hak ibu, upah yang tidak dibayar, penutupan pabrik yang tidak jelas alasannya (dengan dibukanya kembali pabrik tersebut tidak lama kemudian dengan nama yang berbeda dan para pekerja baru), dan lembur yang dipaksakan tanpa tunjangan-tunjangan yang memadai.<sup>31</sup>

Sementara keluhan-keluhan ini tidak dapat diperlakukan sebagai suatu indikasi mengenai besarnya masalah secara keseluruhan, sangat dimungkinkan bahwa pelanggaran-pelanggaran tersebut khususnya biasa terjadi di perusahaan-perusahaan kecil dimana penerapan peraturan perburuhan sering kali rendah karena tidak adanya tekanan internasional, kurang memadainya standar internal perusahaan, dan tekanan-tekanan sub-kontrak. Hal ini dikonfirmasi melalui sebuah penelitian Bank Dunia tahun 1997 terhadap para manajer dan supervisor yang memperlihatkan bahwa jenis kelamin pekerja merupakan hal ketiga yang paling sering disebutkan sebagai faktor dalam pengambilan keputusan rekrutmen dalam suatu kisaran sektor pekerjaan (lihat Tabel 2.2 dibawah).

**Tabel 2.2: Faktor-Faktor yang mempengaruhi rekrutmen dalam pekerja/buruhan yang berbeda-beda**

	Manajer	Teknisi	Pembukuan	Sekretaris	Supervisor	Terampil	Tidak terampil
Usia	90	83	83	100	100	91	82
Pendidikan	90	83	87	89	94	64	4
Jenis Kelamin	80	91	60	79	78	93	93
Status Perkawinan	70	35	50	56	56	38	51
Pelatihan	50	48	43	17	17	5	3

*Catatan: Persentase perusahaan-perusahaan yang menyetujui pentingnya faktor tersebut.  
Sumber: World Bank (1997:92).*

Kesimpulannya adalah bahwa sistem hukum yang ada pada saat ini memberikan sedikit perlindungan bagi kaum perempuan dari eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja. Wajah-wajah yang muncul dalam kehidupan para pekerja perempuan adalah upah yang rendah, jam kerja yang panjang, dan pemisahan ke dalam pekerjaan-pekerjaan manufaktur yang

30 Pangestu dan Hendytio 1997

31 lihat juga World Bank et al. 1999

membutuhkan keterampilan yang rendah (sering kali berdasarkan kontrak), sementara tingkat pengangguran yang tinggi telah menciptakan cadangan angkatan kerja yang berjumlah besar untuk mengambil pekerjaan-pekerjaan formal. Kondisi-kondisi ini jauh dari kondusif bagi unionisasi atau bahkan aksi bersama yang bersifat ad-hoc di tempat kerja. Para pekerja memiliki banyak alasan untuk meragukan kecukupan perlindungan hukum berkenaan dengan aksi bersama. Singkatnya, sejak krisis ekonomi, pengurangan jumlah pegawai, restrukturisasi, dan dominasi perempuan dalam pekerjaan-pekerjaan yang rawan telah mencegah mereka bergabung dalam serikat-serikat pekerja dan telah mengurangi efektifitas serikat.

Kesimpulannya adalah bahwa sistem hukum yang ada pada saat ini memberikan sedikit perlindungan bagi kaum perempuan dari eksploitasi dan diskriminasi di tempat kerja. Wajah-wajah yang muncul dalam kehidupan para pekerja perempuan adalah upah yang rendah, jam kerja yang panjang, dan pemisahan ke dalam pekerjaan-pekerjaan manufaktur yang membutuhkan keterampilan yang rendah (sering kali berdasarkan kontrak), sementara tingkat pengangguran yang tinggi telah menciptakan cadangan angkatan kerja yang berjumlah besar untuk mengambil pekerjaan-pekerjaan formal. Kondisi-kondisi ini jauh dari kondusif bagi unionisasi atau bahkan aksi bersama yang bersifat ad-hoc di tempat kerja. Para pekerja memiliki banyak alasan untuk meragukan kecukupan perlindungan hukum berkenaan dengan aksi bersama. Singkatnya, sejak krisis ekonomi, pengurangan jumlah pegawai, restrukturisasi, dan dominasi perempuan dalam pekerjaan-pekerjaan yang rawan telah mencegah mereka bergabung dalam serikat-serikat pekerja dan telah mengurangi efektifitas serikat.

## 4. Penelitian terdahulu mengenai perempuan dalam serikat-serikat pekerja di Indonesia

Bagian ini mendiskusikan dua penelitian terakhir mengenai perempuan dalam serikat-serikat pekerja yang dilakukan oleh ASPEK, sebuah federasi pekerja perbankan, keuangan dan eceran, dan SPN yang menyatukan kebanyakan pekerja garmen dan tekstil.

### A. ASPEK<sup>32</sup>

Pada bulan Agustus 2002, komite perempuan ASPEK mengumpulkan informasi dari anggota-anggota perempuannya di serikat-serikat afiliasi di wilayah Jakarta dan sekitarnya mengenai kondisi, kebutuhan dan pendapat yang berkenaan dengan jender di tempat kerja. Dari 41 responden yang mengembalikan kuesioner selama Kongres Nasional komite perempuan ASPEK yang kedua, mayoritas bekerja di sektor perdagangan dan keuangan, dan sisanya bekerja di perusahaan-perusahaan komunikasi, media dan properti. Mayoritas telah memperoleh pendidikan sekolah menengah atau telah belajar di akademi-akademi khusus (untuk diploma), dan belum menikah. Responden menyatakan bahwa fasilitas-fasilitas seperti ruang untuk menyusui, penitipan anak, fleksibilitas untuk mengurus anak yang sakit, dan transportasi setelah bekerja lembur dibutuhkan (dalam skala tidak dibutuhkan-dibutuhkan-sangat dibutuhkan). Meskipun demikian, mayoritas dalam jumlah besar jarang mengambil cuti haid dan beranggapan bahwa antara cuti haid tersebut tidak dibutuhkan atau hanya dibutuhkan dalam kasus-kasus ekstrim. Di sisi lain, cuti hamil dan melahirkan dianggap sangat dibutuhkan, dan mayoritas responden tidak menyetujui kebijakan yang membatasi fleksibilitas dalam hal ini (contohnya maksimum 1,5 bulan setelah melahirkan). Rata-rata panjang cuti hamil dan melahirkan adalah 3 atau 4 bulan.

---

32 Aspek singkatan dari Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia

Mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung tidak mengambil cuti haid dan menganggap cuti hamil dan menyusui selama 3 bulan sudah memuaskan.

Mayoritas yang berjumlah besar (65 persen atau lebih) belum pernah atau jarang menemukan diskriminasi dalam rekrutmen, penempatan, pelatihan, promosi, atau akses terhadap fasilitas atau informasi. Meskipun demikian, angka ini masih menyisakan 25-30 persen yang sering atau selalu menemukan diskriminasi di bidang-bidang ini (pertanyaannya tidak menspesifikasi jenis atau definisi diskriminasi, membuka kemungkinan diskriminasi berdasarkan hal-hal lain selain gender/sex). Bahkan dalam hal upah dan tunjangan, 17-22 persen melaporkan bahwa mereka sering mengalami diskriminasi (hal ini mungkin terkait dengan tunjangan keluarga dan asuransi yang sangat sering hanya diberikan secara otomatis kepada laki-laki pencari nafkah, sejak perempuan biasanya dianggap belum menikah atau ditanggung oleh suami). Lebih positif lagi, 77-80 persen melaporkan bahwa mereka belum pernah mengalami pelecehan atau kekerasan seksual di tempat kerja. Meskipun demikian, penelitian tidak memberikan definisi pelecehan seksual sehingga mungkin responden tidak benar-benar memahami istilah tersebut.

Tiga isu yang terkait dengan pekerjaan yang paling sering disebutkan sebagai prioritas utama individual (dari daftar yang terdiri dari 6 isu) adalah penghapusan diskriminasi terhadap perempuan, tata manajemen perusahaan yang baik, dan upah dan tunjangan. Sama halnya dengan prioritas-prioritas serikat-serikat pekerja yang paling sering berbentuk pembelaan terhadap hak-hak dan kesejahteraan pekerja, mendorong tata pemerintahan korporasi yang baik, dan menjadi mitra manajemen untuk kemajuan perusahaan. Pemberdayaan para pekerja, peningkatan posisi tawar para pekerja, dan pelatihan pekerja untuk berorganisasi paling jarang diprioritaskan.

Berkenaan dengan kebutuhan akan sebuah departemen perempuan, dua per tiga responden tidak menyetujui pernyataan bahwa sebuah struktur untuk perempuan tidak dibutuhkan karena anggota-anggota perempuan serikat dan laki-laki tidak berbeda. Responden melihat prioritas komite perempuan dalam urutan kepentingan sebagai berikut: mendukung implementasi hak-hak perempuan di tempat kerja, meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan, mengupayakan direalisasikannya aspirasi para pekerja perempuan, dan yang terakhir adalah mendorong partisipasi aktif kaum perempuan dalam kegiatan-kegiatan yang terkait dengan perburuhan. Secara signifikan, penelitian menemukan tidak adanya korelasi antara ketersediaan responden untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan serikat dan persepsi mereka tentang diskriminasi. Sebaliknya, terdapat korelasi negatif yang kecil, dengan para responden yang mengalami diskriminasi yang kurang bersedia untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan serikat.

## **B. SPN di Jawa Barat dan Jakarta**

Penelitian yang jauh lebih besar (Bisman Agus Ritonga 2001) mengenai partisipasi pekerja perempuan dalam serikat diadakan oleh AKATIGA, LSM yang berbasis di Bandung, terhadap para pekerja garmen di pabrik-pabrik di Jawa Barat dan Jakarta yang berafiliasi dengan F SP TSK<sup>33</sup> (yang sekarang disebut SPN<sup>34</sup>). Pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan oleh para pekerja perempuan dari TSK di tingkat pabrik, dengan koordinasi yang dilakukan oleh sebuah koordinator wilayah di setiap wilayah dari lima wilayah utama. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dan pilihan-pilihan para pekerja perempuan mengenai unionisasi pekerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi mereka. Delapan puluh persen dari 31.031 pekerja dalam 30 perusahaan yang dipenelitian

33 F SP TSK singkatan dari Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang dan Kulit

34 SPN singkatan dari Serikat Pekerja Nasional

merupakan perempuan. Sejumlah 868 kuesioner dikembalikan oleh para pengurus serikat (7 persen sampel), komisaris (39 persen) dan anggota serikat (53 persen). Responden yang hidup sendiri (belum menikah) mewakili 56 persen sampel, sementara 62 persen bertanggung jawab atas 1-3 orang individu lain di rumah/keluarga mereka. Hampir dua pertiga (59 persen) telah menyelesaikan sekolah menengah atas, 76 persen bekerja sebagai operator, dan usia rata-rata responden adalah 26 tahun.

Penelitian ini menemukan bahwa persentase pengurus serikat yang perempuan rendah dibandingkan dengan persentase keseluruhan jumlah anggota serikat yang perempuan. Dari 64 pengurus perempuan dalam sampel penelitian, 31 persen merupakan bendahara dan 41 persen merupakan sekretaris yang merupakan posisi stereotip bagi perempuan di serikat-serikat (sebagian mungkin karena mereka tidak terlalu penting; lihat juga Bab III). Sekitar dua pertiga (67 persen) merupakan operator, tetapi 15 persen bekerja di bidang administrasi dan 11 persen di bidang kendali mutu, mengindikasikan bahwa pengurus perempuan sudah cukup maju di bidang karir mereka (perhatikan bahwa kebanyakan serikat tidak mengizinkan supervisor untuk memegang posisi di serikat).

Pada umumnya, sedikit perempuan yang cukup lama bekerja di pabrik-pabrik garmen sehingga dapat membangun karir yang sesungguhnya, dengan banyaknya perempuan yang berhenti bekerja sebelum memasuki usia tiga puluhan karena alasan keluarga (melahirkan dan mengurus anak). Hal ini juga berarti bahwa sedikit pekerja perempuan yang cukup lama berada dalam sebuah serikat untuk mencapai posisi-posisi kunci yang rata-rata memerlukan beberapa tahun pengalaman. Keterbatasan waktu menjadi alasan lain bagi keterlibatan yang rendah dalam kegiatan-kegiatan serikat, karena responden-responden penelitian bekerja rata-rata 7,5 jam per hari ditambah rata-rata 3 jam waktu kerja lembur per hari (keduanya karena kebutuhan dan karena jam kerja yang berlebihan tidak ditolak baik oleh para pekerja maupun serikat mereka).

Kegiatan-kegiatan yang paling sering dihadiri dan dipilih oleh para anggota serikat merupakan kegiatan-kegiatan rekreasi dan olah raga (masing-masing 42 dan 22 persen), sementara para komisaris dan pengurus umumnya terlibat di semua jenis kegiatan, dengan fokus pada pertemuan-pertemuan yang bersifat informatif dan perwakilan dengan anggota dan manajemen. Keterlibatan anggota dalam kegiatan-kegiatan rekreasi terkait dengan fakta bahwa kegiatan-kegiatan tersebut biasanya diselenggarakan pada hari libur, sementara kegiatan-kegiatan pelatihan dan pendidikan biasanya diselenggarakan selama jam kerja dan di luar pabrik, sehingga membutuhkan izin dari supervisor dan/atau anggota keluarga dan melibatkan biaya transportasi.

Para supervisor sering berkeberatan untuk memberikan izin karena adanya sistem target produksi. Tugas-tugas rumah tangga juga merupakan hambatan yang penting dalam partisipasi serikat: 64 persen responden perempuan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan-pekerjaan rumah tangga yang memerlukan rata-rata 3 jam per hari (tetapi perhatikan bahwa 33 persen melaporkan bahwa tugas-tugas tersebut dibagi antara suami dan istri!). Hanya sedikit sekali responden (4 persen) yang melaporkan bahwa mereka dilarang oleh keluarga mereka untuk aktif dalam kegiatan-kegiatan serikat (biasanya oleh suami berdasarkan keyakinan bahwa tanggung jawab utama perempuan adalah rumah tangga dan perempuan harus mengikuti perintah-perintah suami mereka). Tetapi 56 persen melaporkan sikap yang cukup tidak peduli di sisi anggota keluarga, mengindikasikan bahwa sedikit perempuan yang aktif didorong oleh keluarga mereka untuk aktif dalam serikat.

Responden-responden penelitian mengindikasikan bahwa para pengurus serikat tidak sepenuhnya dinilai berdasarkan jenis kelamin mereka atau dipilih berdasarkan jenis kelamin mereka, melainkan berdasarkan kemampuan mereka menyelenggarakan berbagai kegiatan, kapasitas komunikasi dan pemahaman untuk mengorganisir para pekerja. Para pekerja

perempuan memandang unionisme pekerja sebagai sesuatu yang sangat berguna, tetapi dua pertiga melaporkan bahwa hal tersebut merupakan beban bagi mereka, kebanyakan secara mental (karena intimidasi dan ancaman-ancaman dari pihak manajemen yang muncul di sekitar 20 persen perusahaan yang dipenelitian) tetapi juga dalam hal pekerjaan tambahan yang diakibatkan dan waktu yang diperlukan. Kegunaan kegiatan-kegiatan serikat pekerja dimulai dari meningkatkan pengetahuan mengenai hak-hak pekerja dan tanggung jawab untuk meningkatkan jaminan pekerjaan, kondisi kerja yang lebih baik sampai bertemu teman baru.

Akhirnya, penelitian menemukan bahwa apabila pengurus perempuan dilibatkan dalam perumusan dan negosiasi KKB, isu-isu perempuan lebih mungkin dikemukakan (atau korelasinya mungkin juga berlaku dalam kasus kebalikannya).<sup>35</sup>

## 5. Kesimpulan dan kesenjangan pengetahuan

Bagian ini telah mendemonstrasikan bahwa banyak informasi statistik dan pengetahuan informal yang tersedia mengenai kehidupan para pekerja perempuan di Indonesia, khususnya bagi mereka yang tergabung dalam serikat-serikat. Rata-rata tingkat pendidikan yang rendah dan struktur pekerjaan perempuan merupakan sebagian faktor yang dapat disalahkan bagi rendahnya tingkat partisipasi perempuan dalam serikat pekerja. Di sektor-sektor dimana kebanyakan pekerja terdiri dari perempuan dengan pendidikan atau keterampilan yang rendah, keberadaan sejumlah besar perempuan yang menunggu untuk memasuki pasar kerja dan bekerja dengan bayaran yang rendah menjadi disinsentif bagi organisasi serikat. Selain itu, perempuan mendominasi di sektor-sektor yang tidak berserikat atau dianggap sulit untuk berserikat karena melibatkan luasnya jarak geografis antara tempat kerja atau kontrak-kontrak kerja sub-kontrak atau paruh waktu yang menempatkan perempuan dalam resiko pemecatan. Kesimpulannya adalah, hambatan-hambatan yang dihadapi oleh kaum perempuan di serikat-serikat pekerja berasal dari posisi mereka di tempat kerja dan di pasar kerja pada umumnya, serta dari stereotip jender dan struktur sosial yang membedakan jender yang menempatkan perempuan dalam posisi inferior, baik dalam pasar kerja dan dalam kebanyakan kasus, dalam keluarga, rumah tangga dan organisasi.

Penelitian yang dirangkum di Bagian I mengindikasikan sejumlah strategi untuk pengarusutamaan jender dan promosi kesetaraan jender yang telah didemonstrasikan dalam konteks organisasi tertentu di seluruh dunia dan di Indonesia. Meskipun demikian, tidak ada suatu cetak biru bagi pengarusutamaan jender untuk seluruh serikat pekerja. Efektifitas strategi-strategi tersebut sebagaimana dijabarkan di Bagian I sangat tergantung pada kondisi dan karakteristik internal dan eksternal. Hal ini mencakup (tetapi tidak terbatas pada): proporsi keanggotaan perempuan dalam sebuah serikat, kualifikasi pendidikan mereka dan posisi mereka di pasar kerja, situasi ekonomi dan prospek pertumbuhan atau pemecatan di sektor-sektor tertentu, kerangka hukum yang berlaku di daerah dan sektor ekonomi tertentu (dan penerapannya dalam praktek), dan kondisi budaya angkatan kerja, pengusaha atau manajer yang terlibat, dan masyarakat di sekitar tempat kerja. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi efektifitas struktur perempuan dalam serikat pekerja di setiap kasus tertentu, manfaat kebijakan untuk mendorong partisipasi perempuan, dan pengaruh yang diberikan oleh para pemimpin dan anggota perempuan.

---

<sup>35</sup> Catatan bahwa hasil penelitian ini tidak didiskusikan disini karena tidak konsistennya sample dan data yang dilaporkan dalam laporan penelitian yang asli.

Bagian II laporan ini menjabarkan secara singkat pengetahuan umum mengenai pekerja perempuan di Indonesia sampai pada suatu titik dimana merupakan hal yang relevan untuk memahami pengarusutamaan jender dan posisi perempuan di serikat-serikat pekerja. Bagaimana perempuan dan laki-laki di serikat-serikat pekerja dapat mampu dan terbiasa mengimplementasikan (atau mengadaptasi) strategi-strategi yang ditujukan untuk kesetaraan jender memerlukan informasi yang lebih terperinci mengenai permasalahan-permasalahan dan isu-isu yang ditemukan di tiap-tiap organisasi dan sektor ekonomi. Oleh karena itu, Bagian III akan mendeskripsikan peran yang dimainkan oleh kaum perempuan pada saat ini, struktur-struktur yang ada dalam organisasi-organisasi serikat pekerja, dan hambatan-hambatan terhadap partisipasi perempuan, diikuti strategi-strategi yang digunakan untuk mengatasi hambatan-hambatan ini.

# Bagian III: **Temuan-temuan penelitian mengenai perempuan dan jender dalam serikat pekerja di Indonesia**

## **1. Latar belakang dan metodologi penelitian**

Penelitian diadakan pada bulan Januari sampai Mei 2005 di Jakarta dan menargetkan para pemimpin dan anggota serikat pekerja yang perempuan di berbagai tingkat organisasi mereka. Dari 33 aktifis serikat yang diwawancarai, 24 orang merupakan para pemimpin yang terpilih di tingkat nasional, 2 orang merupakan pemimpin di tingkat regional atau propinsi, 5 orang merupakan anggota atau pemimpin di tingkat tempat kerja, dan 2 orang merupakan aktifis yang tidak memiliki posisi apa pun pada saat ini. Dalam beberapa kasus, responden aktif dalam seluruh tingkatan yang terdiri dari tiga tingkat tersebut pada saat yang bersamaan, sehingga sulit untuk membedakan aktifisme di tingkat nasional, regional dan lokal. Dalam tiga kasus, laki-laki yang berada di berbagai posisi kepemimpinan duduk atau berpartisipasi secara aktif dalam wawancara dengan seorang pemimpin perempuan. Meskipun demikian, karena informasi yang diperoleh dari para pemimpin laki-laki ini sering berlawanan atau disanggah oleh responden penelitian yang perempuan, maka penelitian difokuskan untuk memperoleh informasi dan opini dari para pemimpin dan anggota perempuan dan bukan kolega-kolega laki-lakinya.

Penelitian melibatkan anggota-anggota dan para pemimpin dari 3 konfederasi, 15 federasi (baik di tingkat nasional dan regional), dan 7 serikat di tingkat perusahaan yang berafiliasi dengan federasi nasional (lihat Tabel 3.1 dibawah). Konfederasi-konfederasi dan federasi-federasi tersebut dipilih oleh pejabat ILO yang relevan bersama-sama dengan para peneliti berdasarkan besaran, keterwakilan dan tingkat aktifitas mereka. Keragaman sektor-sektor industri dan jenis kepemilikan juga memainkan peran, dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk mewawancarai para pemimpin serikat pekerja di badan-badan usaha milik negara. Pemilihan serikat-serikat di tingkat perusahaan, di sisi lain, didasarkan pada referensi pemimpin-pemimpin federasi selama implementasi penelitian atau berdasarkan pengetahuan para peneliti mengenai serikat atau melalui hubungannya dengan para pemimpin serikat tersebut. Dalam seluruh kasus, wawancara dilakukan di wilayah Jakarta dan sekitarnya (termasuk kota-kota satelit Tangerang, Bekasi, Bogor dan Depok).

Seluruh konfederasi besar di Indonesia berpartisipasi dalam penelitian (lihat Tabel 3.1 dibawah). Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) terdiri dari 11 afiliasi yang meliputi sektor-sektor yang beragam seperti keuangan/perbankan, kesehatan/bahan-bahan kimia, dan pendidikan/pelatihan/pegawai negeri. Dua afiliasinya yang tercakup dalam penelitian adalah GARTEKS (garmen/textil) dan FPE (pertambangan/energi). Kongres Serikat Pekerja Indonesia menggabungkan 10 federasi sektoral besar, semua kecuali tiga diantaranya (SP,

ISI dan PPMI-R) diwakili dalam penelitian ini: guru (PGRI), tekstil/garmen (SPN), perikanan (Kahutindo), bahan kimia (KEP), perbankan/keuangan/jasa (ASPEK), pekerja metal (SPMI), percetakan (PPMI-R), semen (SP ISI), kesehatan/farmasi (FARKES-R), dan pariwisata (PAR-R). Konfederasi ketiga, Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), terdiri dari 18 federasi afiliasi dari beragam sektor ekonomi dan industri. Dari federasi-federasi yang berafiliasi dengan KSPSI, serikat pelaut (KPI), federasi tekstil dan garmen (TSK SPSI) dan federasi perkebunan (SPSI-PP) dilibatkan dalam penelitian. Selain dari lima serikat di tingkat perusahaan yang tidak memiliki afiliasi nasional, penelitian juga melibatkan FNPBI, PPMI (Pekerja Muslim) dan SPSI-Reformasi yang mandiri.

Semua wawancara dilangsungkan dalam Bahasa Indonesia oleh para peneliti dan berlangsung selama satu sampai tiga jam (kecuali untuk satu wawancara yang dilakukan via e-mail karena keterbatasan waktu responden). Dalam kebanyakan kasus, wawancara tersebut dilangsungkan di kantor-kantor serikat pekerja, meskipun dalam beberapa kasus (terutama bagi para pemimpin serikat di tingkat perusahaan), tempat-tempat publik seperti rumah makan atau kantor ILO dipilih sebagai tempat wawancara. Para peserta penelitian dijelaskan mengenai tujuan-tujuan penelitian dan sifat penelitian yang terbuka untuk umum, meskipun beberapa orang mengindikasikan selama wawancara bahwa mereka menginginkan beberapa tanggapan mereka tetap dijadikan rahasia. Permintaan-permintaan tersebut tercermin dalam temuan-temuan penelitian seperti yang dilaporkan dibawah ini dengan cara mengesampingkan informasi ini apabila sumber akan teridentifikasi atau dengan menyatakannya sebagai sumber tanpa nama. Dalam kebanyakan kasus, tidak ada orang lain (baik pihak luar atau staf serikat yang lain) yang hadir selama wawancara berlangsung, meskipun hal ini tidak dapat dijamin di semua kasus.

**Tabel 3.1: Daftar konfederasi, federasi dan serikat pekerja/buruh yang disurvei**

Nama	Jenis	Afiliasi	Berdiri	Sektor
KSBSI	Konfederasi	WLC	1992	Multi
KSPI	Konfederasi	ICFTU	2003	Multi
KSPSI	Konfederasi	—	1973	Multi
ASPEK	Federasi	KSPI	1999	Perbankan/keuangan
FARKES-R	Federasi	KSPI	1999	Kesehatan/farmasi
FNPBI	Federasi	—	1999	Multi
GARTEKS	Federasi	KSBSI	1997	Textil/garmen
KAHUTINDO	Federasi	KSPI	1973	Perikanan
KPI	Federasi	KSPSI	1976	Maritim
PAR-R	Federasi	KSPI	1999	Pariwisata
PGRI	Federasi	KSPI	1945	Pendidikan
PPMI	Federasi	—	1998	Multi
SBSI FPE	Federasi	KSBSI	1998	Pertambangan/energi

SPMI	Federasi	KSPI	1999	Metal/elektronik
SPN	Federasi	KSPI	1973	Multi
SPSI-PP	Federasi	KSPSI	1973	Perkebunan
SPSI-R	Federasi	—	1999	Multi
TSK SPSI	Federasi	KSPSI	1973	Textil/garmen
IKAGI	Serikat	ITF	2000	Transportasi udara/jasa
SP SERPINDO	Federasi/Serikat	—	2000	Perawat
SP Angkasa Pura I	Serikat	SPBUMN	1999	Transportasi/publik
SP Bank Mandiri	Serikat	—	2000	Perbankan/keuangan
SP Deutsche Bank	Serikat	ASPEK	1979	Perbankan/keuangan
SP Glaxo	Serikat	FARKES-R	2000	Farmasi
SP PDAM Jakarta	Serikat	SPBUMN	1999	Fasilitas Umum

*Catatan:*

SERPINDO bertindak sebagai sebuah federasi tetapi tidak dapat disebut sebagai federasi secara sah berdasarkan hukum karena hanya memiliki tiga serikat yang terafiliasi secara resmi (federasi memerlukan keanggotaan setidaknya lima serikat).

SPN disebut sebagai TSK (Tekstil, Garmen, Kulit) sampai tahun 2003

IKAGI adalah singkatan dari Ikatan Awak Kabin GARUDA Indonesia (Perkumpulan Awak Kabin)

Untuk setiap wawancara, peneliti menggunakan daftar pertanyaan dalam Bahasa Inggris yang dirancang oleh ILO bekerja sama dengan para peneliti. Kuesioner ini mencakup pertanyaan-pertanyaan terbuka dan tertutup, dan berfungsi sebagai panduan selama wawancara. Meskipun demikian, responden diundang untuk menyumbangkan informasi lain yang relevan kapan pun mereka mau selama jalannya percakapan. Untuk mempertahankan atmosfer informal, wawancara tidak direkam tetapi para peneliti membuat banyak catatan selama dan setelah tiap-tiap wawancara. Informasi mengenai keanggotaan dan anggaran dasar/anggaran rumah tangga diperoleh dari dokumen-dokumen dan publikasi-publikasi resmi yang dibawa pada saat wawancara oleh para responden.

## 2. Jumlah keanggotaan dan informasi dasar lainnya

Untuk membandingkan tingkat partisipasi perempuan di berbagai serikat, sajian singkat mengenai beberapa karakteristik konfederasi dan federasi yang diwawancarai dalam penelitian merupakan hal yang bermanfaat. Beberapa organisasi telah berdiri sebelum perubahan peraturan perundang-undangan perburuhan di tahun 1998-1999, sementara yang lain didirikan belum lama ini, mengambil keuntungan dari dihapuskannya pembatasan terhadap unionisme pekerja yang mandiri. Oleh karena itu, organisasi-organisasi serikat di Indonesia berbeda-beda bukan hanya dalam hal lama dan jenis pengalaman para pemimpinnya (misalnya keterwakilan formal versus organisasi bawah tanah) tetapi juga sampai sejauh demokratisasi dan inovasi mandat yang mereka miliki. Sementara laporan ini tidak bermaksud untuk

mengevaluasi organisasi-organisasi serikat berdasarkan sifat progresif atau demokratis mereka, jelas dari temuan-temuan penelitian bahwa kesuksesan upaya-upaya pengarusutamaan jender dalam serikat pekerja terkait erat dengan para anggota dapat membuat suara mereka terdengar dan dapat bebas berpartisipasi dalam organisasi-organisasi mereka.

Bagan keanggotaan yang disajikan dibawah memperlihatkan berbagai kesulitan. Karena kelangkaan upaya-upaya verifikasi dari para pengamat independen, beberapa konfederasi dan federasi dituduh melebih-lebihkan angka keanggotaan mereka untuk memenangkan kursi dalam badan-badan tripartit dan memperoleh pengaruh dalam forum-forum pengambilan keputusan.<sup>36</sup> Berdasarkan latihan verifikasi keanggotaan mandiri yang dilakukan di tahun 2002, tiga federasi dan konfederasi yang terbesar menyatakan bahwa keanggotaan mereka mencapai hampir 8 juta dari seluruh angkatan kerja di sektor formal yang berjumlah 27,3 juta.<sup>37</sup> Quinn berasumsi bahwa "tampaknya sangat tidak mungkin bahwa angka ini merupakan pencerminan yang akurat dari tingkat keanggotaan serikat pekerja, terutama karena banyak serikat yang kehilangan jumlah anggota yang cukup signifikan sejak tahun 1998".<sup>38</sup> Di pertengahan tahun 2005, Kementerian Ketenagakerjaan melakukan verifikasi keanggotaan serikat pekerja, namun lagi, terkadang juga tidak jelas apakah jumlah keanggotaan hanya meliputi anggota-anggota yang terdaftar secara resmi dan membayar iuran atau mencakup semua individu yang dapat dimobilisir oleh ketua-ketua unit untuk aktivisme serikat. Keanggotaan serikat pekerja yang legal di Indonesia mengindikasikan penurunan yang tajam antara tahun 2002 dan 2005. Singkat kata, dasar statistik untuk klaim keanggotaan sering tidak jelas dan angka-angka tersebut harus diinterpretasikan dengan sangat berhati-hati.

Hanya beberapa federasi yang melaporkan bahwa mereka memiliki sistem yang dapat diandalkan untuk memisahkan data keanggotaan mereka berdasarkan jenis kelamin (GARTEKS, Kahutindo, PGRI, SPMI, dan SPN). Dari lima federasi ini, PGRI mampu menyimpan catatan yang terperinci mengenai anggota-anggotanya karena mereka kebanyakan adalah pegawai negeri yang dibayar oleh pemerintah dan catatan-catatan yang dipisahkan berdasarkan jenis kelamin tersebut cukup mudah diperoleh. Lebih sulit untuk mengajukan alasan mengapa empat federasi yang tersisa memiliki sistem keanggotaan yang dapat diandalkan dan dipisahkan berdasarkan jenis kelamin, karena hanya Kahutindo yang memiliki departemen dan advokat perempuan yang aktif dan berpengaruh di tingkat tinggi. Persentase anggota perempuan yang tinggi di GARTEKS dan SPN juga dapat menjadi faktor penting disini.

Alasan-alasan yang diberikan oleh organisasi-organisasi serikat untuk tidak memisahkan data keanggotaan berdasarkan jenis kelamin (atau tidak adanya informasi yang dapat diandalkan dan komprehensif) mencakup hal-hal berikut ini:

- ♦ Pembangunan sistem data baru saja dilakukan dan membutuhkan perbaikan lebih lanjut (KSBSI);
- ♦ Kesulitan memperoleh informasi yang dapat diandalkan dari kantor-kantor cabang dan wilayah yang mungkin tidak ingin menyerahkan iuran keanggotaan ke tingkat pusat (GARTEKS, PAR-R);
- ♦ Kesulitan umum dalam mengumpulkan dan menyimpan informasi keanggotaan secara elektronik karena pencurian, kegagalan komputer, kekacauan internal, dll. (FARKES, SPSIR);
- ♦ Persentase keanggotaan perempuan yang sangat kecil (KPI dan SBSI FPE); dan
- ♦ Kurangnya kesadaran dari sisi kepemimpinan federasi mengenai pentingnya mengalokasikan dana dan sumber daya yang cukup untuk sistem data yang terpisahkan berdasarkan jenis kelamin dan terus diperbaharui (SPN, PPMI dan banyak responden lainnya).

---

36 Quinn 2003

37 data angkatan kerja BPS tahun 2001; Quinn 2003

38 Ibid, 2003:26

Untuk menanggapi permasalahan-permasalahan ini, beberapa pemimpin serikat yang perempuan telah berupaya mengumpulkan data keanggotaan mereka. Mereka mengindikasikan dalam wawancara survei bahwa memiliki informasi yang dapat diandalkan yang siap tersedia dan dalam format yang mudah digunakan akan membantu mereka dalam memperlihatkan jangkauan keanggotaan perempuan mereka yang pada gilirannya akan mengkonfirmasi kebutuhan untuk diadakannya kegiatan-kegiatan khusus perempuan atau upaya-upaya pengarusutamaan jender.

**Tabel 3.2: Laporan keanggotaan federasi dan konfederasi**

Organisasi	Anggota	Perempuan	% P	Tahun	Jangkauan
KSBSI	1,700,000	n.a.	ca.40-50	2002	26 provinsi, 11 federasi afiliasi
KSPI	2,948,454	n.a.	n.a.	2003	10 federasi afiliasi
KSPSI	5,100,000	n.a.	n.a.	2000	18 federasi afiliasi
ASPEK	110,529	—	—	2002	84 serikat afiliasi/affiliated unions
FARKES-R	33,825	n.a.	ca.60-70	2004	11 provinsi
FNPBI	35,000	ca.23,000	ca.66	2003	
GARTEKS	15,968	n.a.	83	2004	7 provinsi, 10 cabang, 91 perusahaan afiliasi
Kahutindo	136,568	> 46,742	>41	2004	12 provinsi, 43 cabang, 255 perusahaan afiliasi
KPI	80,000	n.a.	ca.1-2	—	
PAR-R	9,442	n.a.	ca.40	2003	9 provinsi
PGRI	1,562,030	575,900	37	2002	Seluruh negeri
PPMI	n.a.	n.a.	n.a.	—	
SBSI FPE	131,700	n.a.	ca.1-2	—	
SPMI	77,158	29,780	39	2003	7 provinsi, 188 perusahaan afiliasi
SPN	501,321	344,445	69	2003	7 provinsi, 34 cabang, 539 perusahaan afiliasi
SPSI-PP	ca.400,000	n.a.	ca.30-40	—	

SPSI-R	ca.100,000	n.a.	n.a.	—	7 provinsi, 8 serikat sektoral
TSK SPSI	384,185	n.a.	n.a.	2004	8 provinsi, 36 cabang, 527 perusahaan afiliasi

*Sumber:* Wawancara survei dan laporan resmi oleh federasi afiliasi ke konfederasi mereka.

Catatan:

GARTEKS: Keanggotaan dipisahkan berdasarkan jenis kelamin untuk semua unit kecuali perusahaan-perusahaan di mana unionisasi/afiliasi masih dalam proses atau menunggu persetujuan DEPNAKER.

KAHUTINDO: Tidak semua data keanggotaan dipisahkan berdasarkan jenis kelamin; persentase keanggotaan perempuan diperoleh dari data yang dipisahkan berdasarkan jenis kelamin dan bukan dari seluruh jumlah data keanggotaan yang tersedia.

SPMI: Mayoritas anggota perempuan dalam jumlah besar di sektor elektronik dan listrik (lebih dari 60% perempuan), sementara minoritas dalam jumlah kecil berada di sektor otomotif, sektor mesin dan komponen-komponennya (kurang dari 10%) dan sektor pekerja/burhan metal (kurang dari 20%). Tidak ada perempuan dalam industri ruang maupun di sektor perkapalan.

SPN: data untuk tahun 2002 mencatat keanggotaan sejumlah 545,702 di mana 69 persen terdiri dari perempuan, sementara di tahun 2003 angka ini menurun sampai 501,321 di mana masih 69 persen terdiri dari perempuan. Jelasnya, kehilangan pekerja/burhan yang terus berlangsung menghasilkan penurunan yang signifikan dalam keanggotaan serikat. Keanggotaan tersebut sedang diverifikasi kembali pada saat ini.

SPSI-Reformasi: Keanggotaan sekarang tengah diverifikasi berdasarkan pemisahan jenis kelamin (Maret 2005). Estimasinya beragam berdasarkan sektor (90% tekstil, 60% makanan dan minuman, 50% perbankan dan keuangan, dan 10% pertambangan, energi dan air minum).

**Tabel 3.3: Laporan keanggotaan serikat tingkat perusahaan (2005)**

Serikat	Anggota	Perempuan	% perempuan	Jangkauan
IKAGI	2,300	1,600	70	Seluruh negeri
SP Serpindo	300	n.a.	n.a.	3 perusahaan afiliasi di Jakarta
SP Angkasa Pura I	3,800	n.a.	ca.25-30	18 cabang di seluruh negeri
SP Deutsche Bank	160	n.a.	67	Kantor yang berbasis di Jakarta
SP Bank Mandiri	12,596	n.a.	n.a.	Seluruh negeri
SP Glaxo	ca.200	n.a.	n.a.	Wilayah Jakarta dan sekitarnya
SP PDAM Jakarta	ca.4,000	n.a.	ca.30-40	Wilayah Jakarta dan sekitarnya

Sumber: Wawancara survei dan bahan-bahan tertulis seperti anggaran dasar/anggaran rumah tangga dan laporan-laporan kongres.

Tabel diatas memperlihatkan bahwa keanggotaan serikat bagi perempuan beragam dari hampir tidak ada di sektor-sektor yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki sampai lebih dari dua pertiga di sektor kesehatan dan farmasi dan lebih dari 90 persen di sektor tekstil dan garmen. Unionisasi perempuan sebagian tergantung dari persentase perempuan di sektor ekonomi tertentu, meskipun tampaknya perempuan lebih mungkin berorganisasi dalam serikat-serikat apabila mereka dapat melakukan hal tersebut bersama-sama dengan perempuan-perempuan lain (dibandingkan dengan melakukannya bersama kaum laki-laki di tempat kerja mereka). Isu ini akan dijelaskan secara lebih terperinci di bagian 4 laporan ini.

Tetapi bahkan apabila angka-angka keanggotaan diatas akurat, mereka menyembunyikan fakta bahwa kepadatan anggota serikat pekerja perempuan Indonesia masih sangat rendah, tingginya proporsi tempat kerja yang tidak memiliki serikat-serikat pekerja. Dari sejumlah 40,2 perempuan pekerja (Data World Bank 2001 untuk tahun 1999), Tabel 3.2 menunjukkan bahwa federasi serikat pekerja nasional yang besar menghitung kurang dari dua juta perempuan anggotanya. Sementara statistik ini tidak mencakup sejumlah besar perempuan di serikat-serikat pekerja yang berbasis pabrik, serikat-serikat pekerja kecil (atau regional) yang tidak terafiliasi dengan federasi nasional apa pun, hal ini tidak cukup memperbaiki fakta bahwa jutaan perempuan yang bekerja di tempat kerja kecil dan/atau rumahan dimana jarang terdapat serikat yang aktif. Kesimpulannya adalah harus diingat bahwa temuan-temuan penelitian ini hanya dapat diterapkan bagi sejumlah kecil pekerja perempuan di Indonesia.

### **3. Kepemimpinan perempuan dalam struktur serikat**

Sementara keanggotaan perempuan beragam secara mencolok tergantung dari persentase perempuan di sebuah sektor ekonomi tertentu, jumlah dan persentase pemimpin-pemimpin serikat yang perempuan tetap rendah di semua sektor. Bahkan federasi-federasi dengan mayoritas afiliasi di sektor-sektor yang didominasi oleh pekerja perempuan sering kali diketuai oleh laki-laki. Hanya dua dari federasi-federasi besar yang terdaftar dalam Tabel 3.1 (FNPBI dan SBSI FPE) yang diketuai oleh perempuan, sementara yang lain pernah diketuai oleh seorang perempuan sampai pada tahun 2004 (KAHUTINDO).

Kurangnya keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan juga tampak dalam negosiasi-negosiasi tingkat tinggi di dunia kerja pada umumnya. Misalnya, perwakilan-perwakilan serikat pekerja dalam tim tripartit yang bernegosiasi (dan menyetujui) RUU Ketenagakerjaan yang kontroversial pada akhir tahun 2002 dan awal 2003 terdiri dari 5 orang laki-laki –yang semuanya ketua federasi yang besar-- dan hanya 1 orang perempuan yang menjadi ketua biro di federasinya.

**Tabel 3.4: Pemimpin perempuan dalam konfederasi dan federasi**

Organisasi	Periode	Dewan Eksekutif	Lain-lain	Lokal
KSBSI	2003-2007	1/5	6/27 pengurus ca.24/61 pengurus provinsi 4/6 ketua departemen	1/4 sekretaris daerah ca. 3/26 koordinator afiliasi
KSPI	2003-2007	0/13	1/18 Dewan Nasional	—
KSPSI	2005-2009	2/11	n.a.	—
ASPEK	2002-2005	2/8	n.a.	4/80 serikat afiliasi 0/10 sekretaris regional
FARKES	2000-2005	5/17	1/6 ketua divisi 5/10 perwakilan sektoral	n.a.
FNPBI	<b>TBC</b>	4/10	<b>TBC</b>	<b>TBC</b>
GARTEKS	2003-2007	3/5	n.a.	n.a.
Kahutindo	2004-2009	1/3	3/15 anggota pleno	20% pengurus unit
KPI	2004-2009	0/3	n.a.	1/ca.12 cabang provinsi
PAR-R	2002-2007	2/9	n.a.	n.a.
PGRI	2003-2008	3/11	4/10 sekretaris departemen	n.a.
PPMI	2003-2008	2/22	n.a.	n.a.
SBSI-FPE	2003-2007	1/7	n.a.	n.a.
SPMI	2001-2006	0/15	0/10 sektor afiliasi	n.a.
SPN	2003-2007	3/13	n.a.	n.a.
SPSI-PP	2004-2009	3/11	0/8 perwakilan wilayah	n.a.
SPSI-R	1999-2004	5/20	1/14 dewan nasional	n.a.
TSK SPSI	2004-2008	2/13	n.a.	n.a.

*Sumber:* Wawancara survei dan bahan-bahan tertulis seperti anggaran dasar/anggaran rumah tangga dan laporan-laporan kongres.

**Catatan:**

KSBSI: Diantara 11 federasi afiliasi, biasanya terdapat setidaknya 1-3 perempuan dari 5-7 anggota dewan eksekutif. Perempuan mengetuai 3 federasi afiliasi (keuangan/perbankan, pertambangan/energi, dan pelayaran/perikanan), sementara 2 (kimia/kesehatan dan perbankan/keuangan) memiliki

sekretaris jenderal perempuan. Tidak tersedia informasi yang terpusat mengenai jumlah dan persentase ketua-ketua perempuan di tingkat-tingkat lain dalam KSBSI dan federasi-federasinya.

KSPI: Komite eksekutif terdiri dari 7 pengurus ditambah dengan ketua 6 departemen (komite perempuan belum terdapat di tingkat ini). Dewan nasional terdiri dari semua ketua jenderal dan sekretaris jenderal afiliasi.

KSPSI: Dari dua eksekutif perempuan, seorang diantaranya kemungkinan besar akan digantikan karena terdapat perselisihan internal mengenai penunjukannya.

FARKES: Untuk tahun 2000-2003, terdapat 2 perempuan dari 11 dewan eksekutif. Di kongres nasional tahun 2003, dewan eksekutif diperluas sampai 17 anggota.

KPI: Kepemimpinan departemen untuk ditunjuk kemudian di tahun 2005.

PAR-R: Kepemimpinan di wilayah dewan DKI Jakarta menghitung keberadaan 2 orang perempuan dari 15 pengurus (satu dari 5 orang wakil ketua dan satu dari lima orang wakil sekretaris).

SPMI: Masing-masing dari 5 sektor afiliasi memiliki sebuah dewan yang terdiri dari 7-8 pengurus; dari 35-42 orang jumlah pengurus, hanya 2 orang yang merupakan perempuan.

SPSI-R: Dewan nasional terdiri dari ketua-ketua dan sekretaris jenderal federasi-federasi afiliasi. Kepemimpinan yang baru belum dipilih.

**Tabel 3.5: Pemimpin perempuan di serikat-serikat tingkat perusahaan**

	Periode	Dewan Eksekutif
IKAGI	2004-2006	5/11
SP Serpindo	n.a.	n.a.
SP Angkasa Pura I	2002-2005	9/17
SP Bank Mandiri	2004-2007	4/30
SP Deutsche Bank	2002-2005	5/10
SP Glaxo	2003-2006	4/11
SP PDAM Jakarta	2002-2006	4/42

*Sumber:* Wawancara survei dan bahan-bahan tertulis seperti anggaran dasar/anggaran rumah tangga dan laporan-laporan kongres.

**Catatan:**

SP Serpindo: Rotasi kepemimpinan tidak pasti.

SP Angkasa Pura I dan SP Bank Mandiri: Kepemimpinan ditunjuk oleh ketua setelah pemilihan ketua.

Meskipun demikian, beberapa tren positif dapat dicatat. Diantara lebih dari delapan puluh enam federasi serikat pekerja yang terdaftar oleh pemerintah Indonesia.<sup>39</sup> Setidaknya sejumlah federasi kecil diketuai oleh perempuan, terutama yang bekerja dengan para pekerja tekstil dan garmen.<sup>40</sup> Perempuan juga mengetuai beberapa federasi regional yang tidak berafiliasi, seperti Serikat Pekerja Independen Medan dan Serikat Pekerja Regional yang berbasis di Surabaya (tidak tercakup dalam penelitian ini). Meskipun kebanyakan dari para pemimpin perempuan ini telah bekerja keras untuk meraih dan mempertahankan posisi mereka pada saat ini, seorang perempuan dalam komite-komite yang penting seperti perempuan-perempuan yang disebutkan di atas sering kali dianggap sebagai simbol keterwakilan baik oleh kaum laki-laki maupun kaum perempuan dan memiliki hanya sedikit pengaruh dalam diskusi-diskusi, dipaksa untuk menyetujui mayoritas kaum laki-laki bahkan untuk isu-isu yang berkaitan dengan hak-hak perempuan.

Bukannya mengalami diskriminasi langsung yang jelas berdasarkan jenis kelamin mereka, para pemimpin serikat yang perempuan melaporkan bahwa mereka dijadikan subyek pengawasan dan diawasi terus menerus dalam hal perilaku pribadi mereka. Seorang ketua serikat, mendeskripsikan bagaimana ia ditanya oleh para pemimpin laki-laki di serikat-serikat lain dan para politisi mengenai penampilan dan kehidupan pribadinya. Hal senada disampaikan oleh seorang ketua serikat yang lain yang teringat kembali bagaimana tindakan-tindakan dan keputusan-keputusannya sering dinilai berdasarkan jenis kelaminnya dan bukan berdasarkan kompetensinya sebagai seorang pemimpin. Para responden penelitian pada umumnya melaporkan bahwa perempuan memiliki halangan tanggung jawab keluarga, stereotip mengenai kurangnya kualitas dan kualifikasi kepemimpinan perempuan, keterbatasan waktu, citra negatif serikat-serikat pekerja, dan kurangnya demokrasi dalam serikat-serikat pekerja. Perempuan dalam serikat-serikat pekerja di badan-badan usaha milik negara melaporkan bahwa kaum perempuan menghadapi hambatan khusus dimana dalam melaksanakan sebagian besar pekerjaan administrasi mereka tidak siap untuk menduduki posisi-posisi manajerial yang biasanya menjadi titik masuk ke dalam kepemimpinan serikat pekerja. Penelitian menemukan bahwa di badan-badan usaha milik negara, kepemimpinan serikat biasanya tampak didasarkan pada posisi dan senioritas seseorang. Rekomendasi dan strategi-strategi untuk mengatasi hal ini dan bagi kaum perempuan lainnya untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam posisi-posisi kepemimpinan didiskusikan secara lebih rinci di Bab 4, Bagian 3.

### **3.1 Jenis posisi yang diduduki oleh perempuan**

Karena kaum perempuan sering menduduki posisi-posisi yang diyakini sangat cocok untuk kualitas dan kapasitas kaum perempuan, penelitian ini mengikutsertakan pertanyaan-pertanyaan khusus. Proporsi responden yang cukup mencolok<sup>41</sup> mengkonfirmasi adanya stereotip dalam organisasi-organisasi mereka bahwa perempuan lebih cocok untuk posisi-posisi administratif dan keuangan. Perempuan dikatakan lebih teliti, lebih baik dalam menangani detail-detail dan angka-angka dan lebih bersifat industrial dibandingkan dengan kaum laki-laki. Hal ini mengakibatkan penunjukan atau terpilihnya mereka sebagai bendahara atau sekretaris dan bukan untuk fungsi-fungsi pengambil keputusan seperti ketua atau sekretaris jenderal. Responden-responden dari PGRI menambahkan bahwa perempuan sengaja dipilih untuk posisi-posisi dimana mereka dapat membantu kaum laki-laki untuk tugas-tugas tersebut, karena kapasitas perencanaan kaum perempuan diyakini kurang cukup untuk menjalankan tanggung jawab yang besar sebagai bendahara. Sebagai gantinya, kaum

---

39 DEPNAKERTRANS; 2003

40 Serikat Buruh Indonesia Perjuangan dan Gerakan Serikat Buruh Indonesia adalah dua contoh dengan jangkauan keanggotaan dari beberapa ratus sampai dengan 6000 pekerja.

41 6 dari 15 federasi, misalnya responden dari GARTEKS, PAR-R, PGRI, SPN, SPSI-R, dan SPSI-PP

perempuan ditugaskan untuk menduduki posisi-posisi yang kurang penting untuk memperlihatkan *'lip service'* dalam kesetaraan jender, sering kali hanya untuk memuaskan permintaan-permintaan atau persyaratan-persyaratan yang diajukan oleh organisasi-organisasi donor dari luar negeri.

Pada catatan yang lebih positif, FNPBI melaporkan bahwa mereka sengaja menunjuk seorang laki-laki sebagai kepala departemen administratif untuk menghapuskan stereotip mengenai tugas-tugas administratif yang merupakan keahlian perempuan. Tetapi, beberapa orang perempuan berkomentar bahwa pengurus perempuan sering membiarkan pengaruh mereka dibatasi oleh kaum laki-laki di sekeliling mereka dan tidak mengambil inisiatif yang cukup. Dengan kata lain, mungkin sifat dan keinginan pribadi seseoranglah dan bukan posisi resminya yang menentukan pengaruhnya dalam serikat dan efektifitasnya sebagai seorang pemimpin. Penelitian juga menemukan sejumlah contoh dimana kaum perempuan sengaja tidak memperjuangkan posisi sebagai ketua atau sekretaris jenderal, agar dapat memiliki pengaruh yang lebih besar di belakang layar dan/atau dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan serikat tanpa resiko sanksi dan perlawanan oleh pihak manajemen mereka. Kesimpulannya adalah bahwa temuan-temuan penelitian menunjukkan bahwa perempuan sadar dengan keberadaan stereotip yang berkelanjutan yang memenjarakan perempuan dalam posisi-posisi administratif dan asisten dan mulai melawan terhadap pembatasan dalam meraih ambisi-ambisi mereka oleh stereotip seperti itu.

Kaum perempuan menduduki posisi-posisi di organisasi-organisasi serikat pekerja di Indonesia berikut ini:

- KSBSI: Dari lima orang anggota dewan eksekutif, hanya bendahara yang perempuan.
- KSPSI: Terdapat 11 anggota dewan eksekutif, dua diantaranya perempuan (bendahara dan wakil bendahara).
- ASPEK: Bendahara dan auditor internal adalah perempuan dalam 8 anggota + dewan eksekutif.
- FARKES: Dari lima orang perempuan dalam dewan eksekutif yang berjumlah 17 orang, dua orang perempuan terdapat di departemen perempuan, satu orang perempuan dalam departemen sekretaris dan dua orang perempuan sebagai bendahara.
- FNPBI: Dari empat orang perempuan dalam dewan eksekutif yang berjumlah 10 orang, satu orang merupakan ketua umum, satu orang mengepalai departemen internasional, satu orang mengepalai departemen perempuan dan budaya dan satu orang mengepalai departemen keuangan.
- GARTEKS: Dari lima orang dewan eksekutif, perempuan menduduki kedua posisi wakil ketua, sementara perempuan ketiga merupakan bendahara. Meskipun mayoritas anggotanya merupakan perempuan, ketua dan sekretaris jenderal merupakan laki-laki.
- Kahutindo: Bendahara merupakan satu-satunya perempuan dalam komite eksekutif yang berjumlah tiga orang. Dari anggota pleno, kedua anggota staf komite perempuan adalah perempuan, sama halnya dengan wakil ketua departemen hubungan internasional. Tidak seorang pun dari wakil wilayah yang perempuan.
- PAR-R: Dari sembilan anggota dalam dewan eksekutif, perempuan menduduki posisi sebagai wakil sekretaris dan wakil bendahara.
- PGRI: Dari 11 anggota badan eksekutif harian, perempuan menduduki posisi sebagai satu dari 5 orang wakil ketua, sebagai satu dari dua orang wakil sekretaris jenderal dan sebagai wakil bendahara. Diantara sekretaris-sekretaris departemen, mereka bertanggung jawab atas informasi dan komunikasi; pemberdayaan perempuan; pendidikan; dan seni, budaya dan olahraga.

- PPMI: Dari 22 orang eksekutif nasional, dua orang terdiri dari perempuan, sebagai ketua departemen pemberdayaan perempuan dan wakil ketua departemen advokasi.
- SBSI FPE: Dari tujuh orang anggota badan eksekutif, hanya ketua jenderal adalah seorang perempuan.
- SPN: Dari 13 orang badan eksekutif, ketua dan sekretaris departemen pemberdayaan perempuan dan ketua departemen organisasi dan pendidikan adalah perempuan.
- TSK SPSI: Dari 13 orang anggota badan eksekutif, perempuan menduduki posisi bendahara dan wakil bendahara.

Di tingkat perusahaan, perempuan juga secara tidak proporsional menduduki posisi bendahara, sekretaris atau ketua departemen yang cukup kecil seperti eksternal atau hubungan kemasyarakatan (mungkin karena keterampilan bahasa yang mereka miliki).

IKAGI: Dari 11 orang badan eksekutif: dua orang merupakan bendahara, dua orang perempuan berada di hubungan kemasyarakatan dan satu orang berada di departemen kesejahteraan.

SP Angkasa Pura I: 9 dari 17 pengurus adalah perempuan, tetapi hanya ketua (perempuan) yang dipilih oleh anggota. Ketua menunjuk pengurus-pengurus lain untuk memastikan hubungan kerja yang efektif dengan mereka.

SP Bank Mandiri: 4 dari 30 pengurus yang ditunjuk adalah perempuan: ketua jenderal (dipilih), salah satu wakil ketua, satu orang sekretaris dan bendahara.

SP Deutsche Bank: 5 dari 10 pengurus serikat yang dipilih adalah perempuan: ketua, sekretaris dan satu dari dua orang bendahara, ditambah 2 dari 5 orang pengurus pengembangan sumber daya manusia. Setengah dari 16 orang anggota badan perwakilan anggota adalah perempuan.

SP Glaxo: Perempuan menduduki 4 dari 11 posisi, termasuk posisi sekretaris

SP PDAM: Perempuan menduduki 4 dari 42 posisi, termasuk posisi sekretaris jenderal.

SP Serpindo: Informasi tidak tersedia karena struktur kepemimpinan yang tidak pasti.

Gambaran yang tampak diatas, kepemimpinan dan keanggotaan perempuan di organisasi serikat pekerja, menyatakan bahwa perempuan punya lebih sedikit insentif untuk menjadi anggota serikat dan atau mengalami kendala-kendala dalam meraih dan memenuhi posisi kepemimpinan.

## 4. Hambatan-hambatan dan strategi-strategi mengenai partisipasi perempuan

Bagian ini menjabarkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para anggota dan pemimpin-Perempuan menduduki 4 dari 11 posisi, termasuk posisi sekretaris emimpin perempuan, dan mengidentifikasi strategi-strategi yang telah diimplementasi oleh organisasi-organisasi serikat untuk memajukan peran dan keterwakilan perempuan. Masalah-masalah yang tidak tercakup melalui penelitian ini berkisar dari rendahnya rasa percaya diri, hambatan-hambatan yang terkait dengan keluarga, dan keterbatasan waktu sampai pada akses yang tidak sejajar untuk menuju kepemimpinan dan berbagai bentuk diskriminasi berdasarkan jender, usia dan lokasi. Harus diingat bahwa masalah-masalah ini sangat beragam dalam jangkauan dan besarnya di propinsi-propinsi karena perbedaan sejarah dan budaya di masing-masing daerah dan keberadaan atau ketiadaan gerakan perempuan atau organisasi perempuan yang (dapat) mendukung para perempuan pemimpin serikat.

## **Masalah 1: Beban ganda dan peran keluarga**

Para pemimpin dan anggota serikat sering kali mengalami perlawanan terhadap aktivisme serikat mereka dari keluarga atau lingkungan sosial mereka. Perlawanan seperti itu terkadang berbentuk eksplisit, dalam bentuk seorang suami atau orang tua yang melarang seorang perempuan untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan serikat, tetapi sering kali perlawanan tersebut berbentuk lebih lembut. Kaum perempuan dapat menghadapi hambatan-hambatan budaya dan keterbatasan waktu karena peran domestik mereka, dan dapat dihalangi oleh kurangnya pengetahuan keluarga tentang pekerjaan serikat. Para perempuan serikat dapat turun dari posisi mereka setelah menikah, karena (anggapan) tekanan yang diberikan pada mereka untuk mengutamakan keluarga dan tugas-tugas domestik. Hampir semua responden penelitian mengindikasikan bahwa kaum perempuan kurang aktif sebagai peserta dalam kegiatan-kegiatan serikat dibandingkan dengan kaum laki-laki dan bahwa lebih sedikit perempuan yang berpartisipasi, kecuali kegiatan tersebut khusus tentang jender atau isu-isu perempuan.

Para pekerja perempuan sendiri mungkin memandang pekerjaan mereka sebagai tujuan sementara sampai mereka menikah, yang mungkin memberikan lebih sedikit insentif bagi mereka untuk memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik. Keluhan-keluhan seperti itu sering didengar oleh para aktivis perempuan serikat, mungkin sebagai hasil dari usia muda para pekerja perempuan pada umumnya di pabrik-pabrik yang berorientasi ekspor dimana kegiatan berserikat lebih bersifat umum. Banyak laporan yang diasumsikan atau mengasumsikan perempuan untuk mengorbankan pekerjaannya apabila suami mereka mampu menghasilkan pendapatan yang cukup bagi keluarga, atau akan setidaknya bekerja hanya untuk menolong suami menghasilkan uang. Misalnya, seorang responden dari KSPSI percaya bahwa kaum perempuan memiliki ambisi yang lebih kecil dibandingkan dengan laki-laki untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan serikat dan untuk memperoleh posisi-posisi kepemimpinan. Keberadaan persepsi seperti itu mungkin merupakan akibat tersebarluasnya ajaran-ajaran agama dasar, budaya Jawa dan bentuk-bentuk budaya ideal lain, serta ideologi negara. Semua hal tersebut menggambarkan bahwa tanggung jawab seorang suami adalah untuk menghidupi dan melindungi keluarganya sementara seorang istri wajib mengurus rumah tangga dan membesarkan anak-anak mereka. Tanggung jawab perempuan muda untuk mengurus anak dan menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga dicerminkan dalam temuan-temuan Penelitian Angkatan Kerja (2002) yang menandakan bahwa partisipasi angkatan kerja perempuan tertinggi berada dalam kelompok usia 45-49 tahun (60,6 persen) yang anak-anaknya telah dewasa dan pindah atau dapat membantu mengurus rumah tangga.

Karena ekspektasi budaya terhadap perempuan agar menjadi ibu dan karena para perempuan serikat sering tidak mampu membayar tenaga pembantu untuk rumah tangganya, kaum laki-laki sering menggunakan tanggung jawab untuk melahirkan dan mengurus anak sebagai sebuah alasan untuk mencegah mereka memasuki kepemimpinan serikat. Serikat-serikat mungkin ragu-ragu untuk mengubah waktu dan lokasi pertemuan-pertemuan mereka untuk menyesuaikan dengan kaum perempuan (meskipun beberapa perempuan mengeluh bahwa para pengusaha yang tidak memberikan izin agar serikat dapat bertemu selama jam kerja atau bagi para perempuan untuk mengikuti pertemuan-pertemuan seperti itu. Beberapa responden penelitian melaporkan bahwa serikat memilih pengurus laki-laki karena para pemimpin laki-laki menganggap bahwa kaum perempuan terlalu sibuk dengan kewajiban-kewajiban rumah tangga. Kaum perempuan juga dilaporkan dianggap tidak mampu menduduki posisi-posisi kepemimpinan atau bahwa hal tersebut dianggap tidak pantas bagi kaum perempuan. Seorang responden dari Kahutindo melaporkan bahwa perempuan dilihat oleh manajer-manajer mereka sebagai kaum yang tidak mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan advokasi atau negosiasi. Dampak dari anggapan-anggapan yang prejudis tersebut menumpuk yang menyebabkan para perempuan serikat mudah berkecil hati dan dapat mengakibatkan

kerja serikat dianggap sebagai tugas laki-laki biasa dan bahwa serikat merupakan dunia laki-laki (seperti yang disampaikan beberapa responden dari GARTEKS, SP Angkasa Pura I, dan ASPEK).

Citra buruk serikat pekerja juga mencegah banyak perempuan menjadi anggota serikat karena hal tersebut berlawanan dengan peran perempuan dalam keluarga dan sifat perempuan yang cinta kedamaian. Media dan para politisi yang populer sering menyamakan serikat-serikat pekerja dengan masalah, kekerasan, dan anarki (seperti yang disebut oleh responden-responden dari ASPEK, GARTEKS, KPI, SBSI FPE, dan SPN). Citra serikat pekerja sering kali dilihat buruk oleh para pekerja kerah putih (*white collar*), terutama di sektor keuangan/perbankan dimana sedikit yang terbiasa dengan gagasan berserikat dan PKB masih tergolong jarang. Serikat-serikat pekerja masih dilihat sebagai sesuatu yang politis dan terkadang komunis, dan diasosiasikan dengan para pembuat masalah. Seorang pemimpin dari serikat pekerja pelaut KPI mengatakan bahwa:

*banyak orang yang melihat demonstrasi sebagai citra utama serikat-serikat pekerja tetapi demonstrasi juga dilihat sebagai sesuatu (hanya) untuk para pekerja pabrik ... Kaum perempuan telah melihat saya di televisi dalam sebuah demonstrasi, dipukuli polisi, jadi mereka ketakutan dan beberapa orang diantaranya juga dilarang untuk bergabung oleh suami-suami mereka.*

Masalah yang terkait adalah citra perempuan pekerja pabrik sebagai perempuan murahan atau tidak bermoral di mata masyarakat di sekitarnya.<sup>42</sup> Beberapa responden penelitian mengatakan bahwa perempuan muda takut dengan prospek tidak dapat menemukan pacar atau suami apabila mereka dipandang sebagai perempuan yang pintar, mandiri dan/atau beropini. Perempuan-perempuan pemimpin serikat yang aktif dan beropini juga menghadapi ancaman-ancaman kekerasan seksual dari preman-preman yang dibayar oleh majikan dan manajer mereka, terutama di pulau Batam dimana kaum perempuan mendominasi sektor elektronik. Hal ini sangat mungkin menjadi hambatan yang kuat untuk merekrut anggota-anggota perempuan yang baru untuk.

Dari sisi budaya, perempuan juga dihalangi oleh persepsi yang menganggap tidak pantas bagi perempuan (muda) untuk pergi sendirian di malam hari ke tempat-tempat publik. Pertemuan-pertemuan atau kegiatan-kegiatan pendidikan di luar kota dan dengan durasi beberapa hari menjadi masalah tersendiri bagi kaum perempuan yang keluarganya mengkhawatirkan keselamatan mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa banyak perempuan – bukan hanya dalam pekerjaan-pekerjaan pabrik tetapi juga dalam pekerjaan-pekerjaan kantor – yang dilaporkan memiliki kesulitan dalam memperoleh izin dari orang tua atau suami mereka untuk bergabung dalam kegiatan-kegiatan serikat atau dikritik oleh mereka atas aktifisme serikat mereka. Banyak diantara mereka yang sengaja tinggal berjauhan dari orang tua dan keluarga dekat mereka untuk menutupi kegiatan serikat mereka atau berhati-hati dalam membagi informasi selama kunjungan mereka ke rumah. Meskipun demikian, diantara kaum perempuan yang terdapat di sektor publik dan di sektor jasa, hal ini jarang terjadi, menandakan bahwa kaum perempuan dari keluarga-keluarga yang berpendidikan tinggi cenderung menemukan lebih sedikit masalah dalam memperoleh dukungan dari keluarga mereka. Di sisi lain, beberapa pemimpin serikat (misalnya dari KSPSI) melaporkan bahwa kaum perempuan dari keluarga-keluarga yang berpenghasilan besar menemukan hambatan yang lebih besar dari suami-suami mereka untuk berupaya menemukan pekerjaan di luar rumah, karena suami takut bahwa istrinya akan memperoleh posisi yang lebih bergengsi atau pekerjaan yang lebih besar bayarannya dari yang ia miliki.

---

42 Tjandraningsih 2000:266

Oleh karena itu, peran suami, orang tua, dan keluarga pada umumnya merupakan hal yang penting dalam menjelaskan keragu-raguan banyak perempuan untuk aktif dalam serikat-serikat pekerja dan kesulitan-kesulitan yang dialami oleh perempuan-perempuan yang tetap ingin menjadi anggota dan pemimpin serikat. Federasi dan serikat-serikat individual telah menanggapi permasalahan-permasalahan ini dengan cara-cara berikut ini, yang memiliki keragaman derajat kesuksesan. Untuk informasi yang lebih terperinci mengenai strategi rekrutmen yang terkait dengan pekerja perempuan, lihat juga Strategi 5.1.

### **Strategi 1.1: Lobi dan penyesuaian informal**

Sekitar setengah responden mengindikasikan kesadaran yang kuat mengenai hambatan-hambatan yang datang dari keluarga atau peran rumah tangga, dan kebutuhan untuk menanggapi hambatan-hambatan ini dalam rekrutmen dan mentoring anggota-anggota perempuan serikat. Meskipun demikian, sedikit yang memiliki solusi praktis yang lebih dari sekedar upaya-upaya pribadi untuk membuat perempuan merasa diterima dalam serikat pekerja. Satu-satunya serikat yang mengklaim bahwa mereka telah menanggapi beban ganda perempuan adalah Kahutindo yang mantan ketuanya melaporkan telah melaksanakan kursus-kursus manajemen waktu bagi anggota-anggota atau pemimpin-pemimpin perempuan (meskipun sedikit yang diketahui mengenai efektifitas dan dampaknya). Di sisi lain, banyak pemimpin perempuan yang telah memprakarsai upaya-upaya individual untuk meyakinkan suami dan orang tua mereka mengenai kebutuhan untuk berserikat dan legitimasi keterlibatan perempuan dalam kegiatan-kegiatan serikat. Mereka dapat melakukan hal tersebut dengan menjelaskan tujuan kegiatan, menghilangkan ketakutan mengenai berhubungan dengan orang yang tidak dikenal, dan menginap di 'tempat-tempat publik' seperti hotel, dan mengundang suami untuk mengikuti kegiatan atau memeriksa kegiatan tersebut melalui beberapa cara. Ancaman seksual ditanggapi secara serius oleh beberapa serikat tetapi belum mengembangkan tanggapan yang berkelanjutan dan terintegrasi.

Singkatnya, upaya-upaya untuk membuat kaum perempuan merasa lebih diterima dan aman di serikat-serikat pekerja belum menjadi bagian dari standar prosedur operasional organisasi-organisasi serikat atau bahan-bahan pelatihan bagi para pemimpin serikat. Semakin banyak informasi yang tersedia mengenai kebutuhan atas intervensi tersebut, semakin besar kemungkinannya bahwa para pengurus laki-laki serikat menyadari bahwa pekerja-pekerja perempuan harus didekati bukan hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai perempuan. Serikat-serikat pekerja harus mempertimbangkan masalah-masalah sosial secara lebih holistik, menanggapi bukan hanya masalah di tempat kerja tetapi juga isu-isu keluarga dan lingkungan yang lebih luas. Kebutuhan lobi dan dorongan individual untuk mendidik anggota-anggota perempuan dan membuat mereka menyadari kebutuhan untuk membela diri mereka sendiri dan untuk melawan takdir mereka. Tetapi dukungan dan kesadaran akan kesetaraan laki-laki yang meningkat tampaknya penting bagi para pengurus perempuan untuk merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan serikat mengenai sensitifitas dan tanggapan serikat yang proaktif terhadap hambatan-hambatan keluarga dan resistensi budaya.

### **Strategy 1.2: Pendidikan dan pelatihan tentang unionisme pekerja**

Banyak perempuan pemimpin serikat di tingkat unit dan cabang yang mengetengahkan pentingnya mendidik perempuan mengenai unionisme pekerja dan fungsi-fungsi para pemimpin serikat. Sebagai contohnya, lebih bermanfaat mendidik kaum perempuan di tingkat akar rumput dan berjuang di tingkat serikat lokal untuk KKB yang lebih baik dari pada mencoba mempengaruhi kebijakan di tingkat nasional, karena implementasi kebijakan-kebijakan dan hukum sangat tidak merata.

Agar efektif dalam menjangkau kaum perempuan, bahan-bahan pendidikan dan pelatihan harus mencerminkan kekhawatiran-kekhawatiran yang disebutkan di atas mengenai kepantasan perempuan dalam melibatkan diri dalam fungsi-fungsi publik atau kepemimpinan dan kebutuhan untuk meningkatkan kesadaran di kalangan anggota keluarga. Meskipun demikian, beberapa organisasi serikat melaporkan bahwa mereka memiliki bahan-bahan tersebut dan menggunakannya dalam kegiatan-kegiatan pendidikan mereka. Karena penelitian ini tidak secara eksplisit menginvestigasi sensitifitas jender dari bahan-bahan pelatihan umum serikat tersebut, penyidikan yang terpisah dan lebih terperinci mengenai isu ini mungkin diperlukan. Pada titik ini (seperti SPN) memperbolehkan anggota-anggota kelompok-kelompok belajarnya untuk memilih bahan-bahan pelatihan mereka sendiri untuk mencerminkan kebutuhan-kebutuhan dan karakteristik-karakteristik kelompok (lihat strategi 3.1), sementara KSPI dan KSBSI menyebutkan secara sensitif bahwa mereka memiliki bahan-bahan pelatihan umum yang sensitif jender. Wakil Public Services International (PSI) untuk Indonesia melaporkan bahwa kekurangan bahan-bahan pelatihan merupakan kelemahan umum bagi serikat-serikat pekerja di Indonesia. Oleh karenanya PSI menawarkan kepada afiliasi-afiliasinya pelatihan mengenai unionisme pekerja dengan panduan-panduan dan buku-buku pegangan yang mengikutsertakan pesan-pesan kesetaraan jender.<sup>43</sup>

### **Strategi 1.3: Menjadwalkan pertemuan pada waktu yang tepat bagi kaum perempuan**

KSBSI membuat upaya khusus untuk memastikan bahwa pertemuan-pertemuan diadakan di lokasi yang dapat diakses oleh kaum perempuan dan di waktu-waktu yang memungkinkan kedatangan mereka. Meskipun demikian, tidak satu pun organisasi serikat lain dalam penelitian yang menyebutkan upaya yang sama untuk mendorong partisipasi perempuan dalam kegiatan-kegiatan serikat. Kebalikannya, beberapa orang mengakui bahwa pertemuan-pertemuan dijadwalkan secara tradisional di malam hari, meskipun hal ini umumnya diketahui menyulitkan bagi kaum perempuan untuk menghadirinya.

### **Masalah 2: Akses yang berbeda menuju jalan ke kepemimpinan**

Perempuan memiliki akses yang lebih kecil dibandingkan dengan laki-laki baik terhadap pelatihan kepemimpinan resmi maupun yang tidak resmi, yang mengakibatkan keberadaan sebagai pemimpin serikat jumlahnya hanya kecil. Tidak mengejutkan, lebih sedikit perempuan dibandingkan dengan laki-laki yang terpilih atau ditunjuk untuk menduduki posisi-posisi kepemimpinan dalam serikat. Bahkan ketika perempuan mendominasi sektor industri, sector, tetap laki-lakilah yang memimpin federasi serikat pekerja nasional di sektor tersebut. Sementara baik laki-laki maupun perempuan melaporkan kesulitan untuk memperoleh dispensasi dari majikan atau manajer mereka, masalah rendahnya keterwakilan perempuan sebagai pemimpin juga memiliki akibat-akibat yang spesifik jender.

Yang pertama berkenaan dengan diskriminasi berdasarkan jender. Penelitian menemukan bahwa beberapa aktifis perempuan serikat menyalahkan keberadaan kepemimpinan laki-laki atas eksploitasi laki-laki terhadap hubungan jender yang tidak setara yang telah menyurutkan niat atau bahkan langsung melarang kaum perempuan untuk bersaing dalam perolehan posisi-posisi kepemimpinan. Terdapat kesamaan-kesamaan yang besar disini dengan diskusi Franzway mengenai 'klub laki-laki' dan budaya maskulin dalam serikat-serikat pekerja di

43 Serikat-serikat Indonesia yang berafiliasi dengan PSI adalah: FARKES-R, SP PLN Persero (Perusahaan Listrik Negara), SP Angkasa Pura I, dan SP PJB (Jasa listrik). Beberapa serikat sedang dalam proses untuk menjadi afiliasi, termasuk SP PDAM Jaya. Umumnya PSI bekerja dengan serikat-serikat pekerja di sektor-sektor yang terkait dengan sektor publik dan sektor kesehatan.

Australia. Wawancara penelitian mengemukakan kecurigaan-kecurigaan perempuan serikat bahwa banyak laki-laki yang merasa terancam dengan masuknya kaum perempuan ke dalam serikat-serikat dan dengan perkembangan pengetahuan dan keterampilan mereka. Ancaman-ancaman yang merupakan dugaan ini mendorong laki-laki untuk mencoba mencegah adanya tantangan terhadap posisi-posisi kepemimpinan yang telah mereka duduki selama bertahun-tahun. Menurut Pocock, "bagi banyak laki-laki (serikat Australia<sup>44</sup>), maskulinitas mereka dibangun dari posisi mereka dalam kepemimpinan serikat"<sup>45</sup>

Di Indonesia, hal ini mungkin terjadi melalui kesalahan interpretasi yang disengaja mengenai ajaran-ajaran agama mengenai kepemimpinan perempuan dan penyebaran stereotip perempuan sebagai kodrat yang kurang mampu dalam memimpin. Keterampilan-keterampilan yang dimiliki oleh perempuan dinilai berbeda dari yang dimiliki oleh laki-laki, dan perempuan diasumsikan a priori sebagai kurang mampu dibandingkan laki-laki untuk menempati posisi-posisi kepemimpinan karena sifat mereka yang dianggap lebih emosional dan kurangnya pengetahuan. Seorang ketua federasi melaporkan bahwa ia sering kali mengalami penilaian yang didasarkan pada jenis kelaminnya dan bukan kemampuannya, sesuatu yang tidak akan terjadi pada laki-laki dalam posisi-posisi kepemimpinan. Banyak laki-laki yang tidak mempercayai perempuan dan tidak memberikan kesempatan yang diperlukan oleh perempuan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan atau keputusan-keputusan yang penting.

Seperti sebuah tanda yang jelas adanya persaingan yang berbasis gender tersebut, beberapa perempuan serikat mengeluh mengenai kurangnya pengakuan dan kurangnya akses terhadap informasi yang independen dan dapat diandalkan. Misalnya, seorang perempuan yang berada dalam badan pengambilan keputusan pusat federasinya menghitung frekuensi undangan yang diberikan padanya – dalam kapasitasnya sebagai anggota komite – yang entah bagaimana, tidak pernah sampai padanya. Yang lainnya di sebuah badan eksekutif menyatakan bahwa para pengurus laki-laki serikat terkadang tidak menginformasikan koleganya yang perempuan di tingkat perusahaan mengenai pertemuan yang akan diselenggarakan. Beberapa perempuan lain mengeluh bahwa para pemimpin laki-laki melarang mereka berpartisipasi dalam beberapa kegiatan internal serikat, ini merupakan tanda ketakutan yang jelas dari mereka akan tantangan yang akan diberikan oleh para perempuan pemimpin kepada mereka. Perempuan juga tampaknya memiliki akses yang lebih kecil terhadap kesempatan-kesempatan pendidikan yang penting untuk dapat bersaing dalam memperebutkan posisi-posisi kepemimpinan.

Meskipun para perempuan serikat dalam wawancara penelitian umumnya melaporkan keberadaan budaya maskulin dan direndahkannya kefemininan, banyak perempuan pemimpin serikat yang secara aktif menentang lapisan-lapisan unionisme pekerja ini dan mencoba membangun kembali hubungan gender dalam serikat-serikat pekerja. Mereka melakukan hal tersebut dengan memperebutkan posisi-posisi kepemimpinan bukan hanya dalam federasi-federasi besar tetapi juga dalam serikat-serikat pekerja regional dan dalam serikat-serikat perusahaan dan industri yang lebih kecil. Aktifis-aktifis serikat pekerja di tingkat pabrik sering kali kritis terhadap manipulasi pergerakan perburuhan yang dilakukan oleh para pemimpin di tingkat nasional, dan oleh karena itu, kedua tingkat ini harus dipisahkan dengan jelas. Oleh karena itu, mungkin ketiadaan perempuan dalam posisi-posisi kepemimpinan serikat nasional mencerminkan bukan hanya kurangnya angka keterwakilan perempuan dalam serikat tetapi juga kepentingan mereka yang lebih besar untuk tetap dekat dengan para pekerja dan penolakan mereka terhadap politik kepentingan pribadi di tingkat nasional. Dengan kata lain, perempuan pemimpin serikat mungkin memilih untuk menjauhkan diri mereka dari politik dan politisi-politisi arus utama karena konotasi negatif yang ada diantara para pekerja

---

44 Franzway; 2002:45-47; lihat juga Pocock ;1997.

45 Pocock, 1997:21

perempuan di wilayah-wilayah atau tempat-tempat kerja mereka. Apabila benar demikian, maka dapat dikatakan bahwa struktur dan budaya serikat mengucilkan perempuan dari pekerjaan-pekerjaan yang terbaik dan memberikan mereka insentif untuk berorganisasi di tingkat yang berbeda dan dengan menggunakan metode-metode yang berbeda, serta untuk menjalin keterkaitan dengan perempuan-perempuan lain yang memiliki kesan yang sama mengenai pergerakan perburuhan.

Yang kedua, sedikit perempuan yang diundang untuk menghadiri forum-forum pengambilan keputusan seperti kongres-kongres dan rapat-rapat kerja dimana mereka dapat memperoleh pengalaman yang berharga. Merupakan praktek yang biasa di kalangan federasi dengan hanya mengundang ketua-ketua dan sekretaris jenderal afiliasi-afiliasi mereka atau kantor-kantor wilayah/cabang ke pertemuan nasional yang mengakibatkan dominasi delegasi laki-laki. Misalnya di PAR-R, hanya sepuluh persen perempuan dalam delegasi di pertemuan regional di Jakarta, karena mereka yang diundang merupakan kepala-kepala serikat afiliasi dan para peserta harus membayar sendiri transportasi mereka dan mengurus dispensasi. Hanya 5 persen peserta di Kongres Nasional SPN 2003 yang terdiri dari perempuan (sementara pada tahun 1999 ACILS telah memberikan persyaratan 30 persen partisipasi perempuan untuk mendanai kongres nasional). Di KSBSI, rapat pleno bulanan hanya dihadiri oleh ketua-ketua dan sekretaris jenderal afiliasi-afiliasinya, yang berarti bahwa para pemimpin perempuan merupakan kelompok minoritas dan kesulitan untuk mengajukan isu-isu jender dalam agenda. Sampai belakangan ini, anggota-anggota perempuan SPN menghadapi upaya-upaya yang dilakukan oleh para kolega laki-laki mereka yang menyangkal hak mereka untuk memberikan suara di kongres nasional. Bahkan beberapa responden dari SPSI-R yang kongres nasionalnya di tahun 1999 dihadiri oleh 25 persen perempuan, percaya bahwa partisipasi perempuan harus setidaknya mencapai 30 persen untuk memperoleh pengaruh yang besar.

Beberapa responden penelitian melaporkan adanya sedikit peningkatan jumlah perempuan pemimpin selama lima atau sepuluh tahun terakhir, tetapi tidak dapat memberikan penjelasan khusus mengenai peningkatan ini selain tentang lingkungan umum bagi serikat-serikat pekerja sejak tahun 1998 dan upaya-upaya yang terus berlanjut mengenai pengarusutamaan jender yang dilakukan oleh serikat-serikat pekerja. Diantara solusi-solusi yang diajukan dan dipraktikkan oleh beberapa federasi berbentuk kuota untuk partisipasi atau pendanaan, persiapan pra-pertemuan untuk perempuan, dan tambahan peserta perempuan di kongres nasional dan pertemuan-pertemuan lain.

## **Strategi 2.1: Kuota**

Banyak federasi dan konfederasi yang berada dalam tekanan yang kian meningkat baik dari anggota-anggota perempuan mereka dan rekan-rekan internasional untuk menerapkan kuota bagi partisipasi dan keterwakilan perempuan. Tabel 8 dibawah ini menunjukkan federasi mana yang telah mengembangkan kuota bagi perempuan secara resmi di kongres-kongres nasional, kegiatan-kegiatan pendidikan, dan delegasi-delegasi internasional. Pada kongres nasionalnya di tahun 2003, KSBSI mengadopsi resolusi internal yang menetapkan partisipasi perempuan sebesar 30 persen dalam struktur-struktur pengurus, delegasi dan forum-forum pengambilan keputusan internal dan eksternal konfederasi. Kuota yang sama untuk pendanaan kegiatan-kegiatan perempuan juga didiskusikan dan tampak diterima, meskipun belum pernah diimplementasikan. Beberapa federasi ini belum meresmikan kuota di dalam AD/ART mereka karena hal tersebut merupakan keputusan interim yang menunggu pengesahannya di kongres berikutnya (misalnya FARKES dan SPSI-R). Dalam kasus FARKES, langkah ini dilekatkan dalam kerja sama federasi dengan PSI, sebuah organisasi serikat internasional yang dikenal dengan kebijakan-kebijakan dan strategi-strateginya yang progresif mengenai kesetaraan jender. Kolaborasi ini juga berarti bahwa FARKES harus melembagakan suatu target untuk menggandakan jumlah pemimpin perempuan dalam beberapa tahun mendatang. Kahutindo

juga sama-sama telah memperoleh keuntungan dari kolaborasi dengan federasi internasional yang telah secara konsisten mendorong implementasi langkah-langkah kongkrit menuju pengarusutamaan jender seperti kuota.

**Tabel 3.6: Keberadaan kebijakan kuota dalam organisasi serikat**

Organisasi	Kuota	Status resmi	Sanksi
KSBSI	Ada (30%)	Ada (2003)	Tidak ada
KSPI	Tidak ada	—	—
KSPSI	Tidak ada	—	—
ASPEK	Tidak ada	—	—
FARKES-R	Ada (30%)	Belum ada	Tidak ada
FNPBI	Tidak ada	—	—
GARTEKS	Tidak ada	—	—
Kahutindo	Ada (30%)	Ada	Mungkin
KPI	Ada (30%)	Ada	Tidak ada
PAR-R	Tidak ada	—	—
PGRI	Target 30%	Tidak ada	Tidak ada
PPMI	Tidak ada	—	—
SBSI FPE	Tidak ada	—	—
SPMI	Tidak ada	—	—
SPN	Target 30%	Tidak ada	Tidak ada
SPSI-PP	Tidak ada	—	—
SPSI-R	Target 30%	Belum ada	Tidak ada
TSK SPSI	Tidak ada	—	—

*Sumber:* Wawancara survei dan bahan-bahan tertulis seperti anggaran dasar/anggaran rumah tangga dan laporan-laporan kongres.

Tetapi efektifitas kebijakan kuota tersebut masih dapat dipertanyakan karena tidak adanya sanksi bagi mereka yang melanggar atau yang tidak dapat memenuhi kebijakan tersebut. Resolusi KSBSI “merekomendasikan” partisipasi 30% oleh perempuan dan tidak menspesifikasi sanksi apabila jumlah minimum ini tidak tercapai atau tidak diterapkan. Saran (misalnya datang dari KSPI) bahwa kantor-kantor cabang dan regional yang gagal memenuhi kuota dapat diberikan sanksi moral, tetapi masih harus dilihat seberapa kuatnya sentimen tersebut dan apakah terdapat sentimen tersebut dalam organisasi secara keseluruhan. Dalam kasus-kasus lain (misalnya KPI), keberadaan kuota perempuan belum disosialisasikan pada anggota-anggota atau para pemimpin serikat dan oleh karenanya, kuota itu sendiri belum diketahui

dan belum diimplementasikan. Selain itu, KPI menerapkan target sebesar 30 persen untuk partisipasi perempuan, tetapi tampaknya hal tersebut tidak efektif karena jumlah perempuan dalam federasi tersebut tidak cukup besar untuk memenuhi kuota (lihat masalah 4 di bagian ini). Akhirnya, kata kuota dapat mengakibatkan kebingungan dan dapat melemahkan maksud yang sebenarnya. Misalnya, konstitusi KSPI menetapkan bahwa para pekerja perempuan harus “terwakili dengan pantas” dalam delegasi afiliasi yang menghadiri konvensi nasional, tetapi menyerahkannya kepada para pengurus untuk menginterpretasikan apa arti ‘pantas’.

Terkadang tidak jelas bagaimana dan oleh siapa kebijakan kuota perempuan ini dimonitor. Di KSBSI, divisi perempuan mengawasi daftar partisipasi semua kegiatan-kegiatan pendidikan dan delegasi-delegasi ke luar negeri dan menolak ketika persentase peserta perempuan jauh dibawah minimum. Di organisasi-organisasi serikat yang lain, sistem yang sama, meskipun tidak resmi, telah diberlakukan, dimana divisi atau departemen perempuan harus terus memonitor mereka yang bertanggung jawab atas seleksi peserta untuk kegiatan-kegiatan pendidikan, baik badan pusat atau departemen pendidikan. Hal ini memberikan beban yang berat bagi para aktifis perempuan yang sering memiliki tugas-tugas banyak dan mungkin tidak memiliki akses penuh terhadap informasi penting untuk dapat melaksanakan pengawasan tersebut.

Para pemimpin dan aktivis perempuan serikat juga tidak semuanya menyetujui sistem kuota untuk partisipasi atau keterwakilan perempuan. Beberapa orang perempuan menolak kuota berdasarkan ketakutan bahwa perempuan akan dipilih atau ditunjuk sebagai pemimpin tanpa memandang kualifikasi kepemimpinan minimum atau pun prosedur pemilihan yang demokratis. Ketika diimplementasikan seperti itu, kuota dapat berbalik menyerang dengan membuat semua perempuan tampak terpilih hanya berdasarkan jenis kelaminnya saja. Oleh karena itu, kualitas para pemimpin perempuan sama pentingnya dengan jumlah mereka. Sama pentingnya adalah penolakan bahwa para pemimpin perempuan ini tidak dapat diharapkan untuk memperhatikan isu-isu perempuan, oleh karena itu muncullah pertanyaan apakah (dan mengapa) kaum laki-laki tidak dapat mewakili anggota-anggota perempuan. Dalam beberapa federasi, kemungkinan untuk melembagakan kuota untuk perempuan benar-benar tidak dibahas karena para pemimpinnya percaya bahwa baik laki-laki maupun perempuan dapat membela kepentingan perempuan.

Untuk meningkatkan dukungan atas kuota perempuan, beberapa federasi berupaya untuk memastikan bahwa laki-laki tidak “ditinggalkan” atau merasa didiskriminasi, meskipun penetapan kuota yang sama juga berlaku bagi laki-laki. Di KSBSI, misalnya, baik laki-laki atau perempuan tidak dapat menjadi minoritas yang berjumlah kurang dari 30 persen dalam berbagai pertemuan atau kegiatan. FARKES juga mengupayakan untuk mengikutsertakan setidaknya 10 sampai 20 persen laki-laki untuk kegiatan-kegiatan yang diorientasikan pada perempuan atau isu-isu jender, seperti pelatihan dan seminar jender mengenai perlindungan masa hamil dan melahirkan. Di beberapa organisasi serikat dimana tidak terdapat kuota, responden penelitian mengindikasikan bahwa mereka telah gagal melobi untuk kuota. Misalnya, departemen pemberdayaan perempuan SPN percaya bahwa perlu adanya lobi yang efektif dan sosialisasi isu-isu jender yang efektif apabila tersedia pendanaan untuk kegiatan-kegiatan tersebut.

Kesimpulannya adalah bahwa kebijakan kuota merupakan titik awal yang baik untuk memfasilitasi masuknya perempuan ke dalam posisi-posisi pengambilan keputusan tetapi membutuhkan langkah-langkah tindak lanjut yang mencakup monitoring dan penerapan sanksi, serta langkah-langkah umum untuk menguatkan posisi individu-individu yang terlibat dalam menerapkan kuota tersebut.

## **Strategi 2.2: Kebijakan-kebijakan dan pertemuan-pertemuan khusus untuk perempuan**

Apabila partisipasi perempuan di tingkat kepemimpinan rendah, hal ini sering kali mengakibatkan perempuan menjadi minoritas dengan sedikit atau tanpa pengaruh dalam pertemuan-pertemuan serikat dan forum-forum pengambilan keputusan yang lain. Oleh karena itu, beberapa organisasi serikat telah mengimplementasikan langkah-langkah khusus untuk meningkatkan pengaruh bersama kaum perempuan dalam kondisi-kondisi tersebut.

KSBSI dan federasi-federasi afiliasinya telah melembagakan sebuah kebijakan untuk mengorganisir pertemuan persiapan bagi delegasi perempuan sebelum kongres nasional dan pertemuan-pertemuan resmi lainnya dimana keputusan penting akan diambil. Berkat kerja persiapan tersebut, para aktivis perempuan di KSBSI mampu memperoleh dukungan untuk kuota partisipasi 30 persen untuk kaum perempuan dalam pertemuan-pertemuan dan kegiatan-kegiatan di kongres nasional di tahun 2003. FARKES-R dan federasi-federasi lain yang berafiliasi dengan PSI juga memungkinkan para pemimpin perempuan untuk bertemu sebelum pertemuan-pertemuan penting agar dapat merumuskan posisi mereka dan melobi peserta lain. Strategi ini sangat disarankan di kalangan afiliasi PSI, meskipun tidak semua afiliasi menyediakan dana yang diperlukan untuk menyelenggarakan pertemuan-pertemuan persiapan seperti yang dimaksud. Akhirnya, aktivis-aktivis perempuan SPMI mengorganisir pertemuan tahunan selama 3-4 hari untuk sekitar 30 orang pengurus dari seluruh Indonesia. Tujuan pertemuan ini<sup>46</sup> adalah untuk bertukar pengalaman, merumuskan strategi-strategi bersama, dan mendiskusikan rencana kerja tahunan untuk kegiatan-kegiatan perempuan.

Pertemuan-pertemuan tambahan bagi anggota-anggota dan pemimpin-pemimpin perempuan tersebut dapat merangsang kaum perempuan untuk menjadi aktif dan dapat mempersiapkan mereka untuk berpartisipasi dengan aktif di dalam forum-forum pengambilan keputusan, meskipun menjadi minoritas. Praktek ini sesuai dengan praktek ICFTU-APRO: organisasi ini memiliki amandemen konstitusi yang menetapkan bahwa suatu pertemuan bagi kaum perempuan sebelum konferensi regional, sebagai cara untuk memastikan bahwa semakin banyak perempuan berpartisipasi dan memiliki dampak yang lebih besar.

Persiapan resmi untuk forum-forum pengambilan keputusan tersebut juga harus melibatkan perempuan, sebagaimana dapat dilihat dari contoh SPSI-R berikut ini. Anggota-anggota panitia pengarah yang mempersiapkan kongres nasional SPSI-R dipilih dalam sebuah pleno yang hanya terdiri dari laki-laki. Oleh karena itu, untuk membuat perubahan dalam AD/ART selama kongres tersebut, kaum perempuan harus mempengaruhi panitia pengarah yang memiliki kekuasaan untuk menentukan agenda kongres dan isu-isu tertentu. Apabila terdapat dalam agenda, isu-isu didiskusikan oleh komisi organisasi dan apabila disetujui juga didiskusikan dalam pleno kongres. Oleh karena itu, kaum perempuan harus mensosialisasikan isu-isu mereka secara lebih luas sebelum kongres dimulai, termasuk di kantor-kantor propinsi yang mengirimkan perwakilan dan menduduki komisi organisasi. Contoh ini memperlihatkan diperlukannya keahlian perempuan dalam melobi dan mengetahui proses-proses organisasi untuk memiliki pengaruh di tingkat nasional. Para aktivis perempuan FARKES-R juga sama-sama memiliki keinginan untuk memastikan setidaknya 40 persen perempuan dalam panitia pengarah yang mempersiapkan kongres nasional yang berikutnya, dibandingkan dengan hanya 14 persen (satu dari tujuh orang) di tahun 2000.

---

46 didanai oleh International Metalworkers Federation

### **Strategy 2.3: Delegasi perempuan tambahan**

Dengan bertujuan untuk mencapai keseimbangan perwakilan, beberapa federasi telah melembagakan kebijakan untuk menambah jumlah perempuan yang menghadiri kongres nasional dan forum-forum pengambilan kebijakan yang lain. Misalnya, Kahutindo telah mengkhususkan diri dalam konstitusinya bahwa dalam setiap kongres atau pertemuan tahunan di tingkat nasional, regional atau cabang, delegasi perempuan tambahan harus dikirim untuk memastikan keterwakilan perempuan yang proporsional. Untuk memastikan bahwa kaum perempuan berpartisipasi, setiap struktur dapat mengirimkan satu atau dua orang delegasi perempuan ke pertemuan-pertemuan keanggotaan, tergantung besar keanggotaannya (misalnya setiap cabang dapat mengirimkan dua orang delegasi perempuan ke pertemuan wilayah, sementara setiap serikat perusahaan dengan jumlah anggota kurang 500 orang dapat mengirimkan satu orang delegasi perempuan). Delegasi tambahan ini memiliki hak voting yang sama dengan para peserta reguler lainnya dan tidak diperlakukan hanya sebagai pengamat. Langkah-langkah tersebut dapat meningkatkan secara mencolok kualitas dan kuantitas partisipasi para pemimpin perempuan serikat dalam kegiatan-kegiatan pengambilan keputusan, sementara peningkatan jumlah pengambil keputusan yang perempuan dapat memfasilitasi pembuatan kebijakan yang sensitif terhadap gender.

### **Strategi 2.4: Pelatihan kepemimpinan untuk perempuan**

Beberapa organisasi serikat yang diteliti telah mengimplementasikan program-program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan perempuan untuk menduduki posisi-posisi kepemimpinan, misalnya Kahutindo dan KSPSI; KSPI bermaksud mencari dana untuk pengadaan kursus-kursus khusus untuk perempuan, sementara PGRI menyelenggarakan kursus-kursus kepemimpinan bagi kaum perempuan untuk menempati posisi-posisi kepemimpinan di sekolah; SP Angkasa Pura I menyelenggarakan pelatihan umum bagi perempuan dan laki-laki. Kursus-kursus persiapan kepemimpinan khusus untuk perempuan juga ditawarkan dibawah payung Forum Pemimpin dan Aktivistis Perempuan Indonesia, oleh karenanya memudahkan para pemimpin perempuan dari federasi-federasi individual untuk memastikan pendanaan untuk kursus-kursus semacam itu (lihat Bab 6 laporan ini mengenai Forum). Sedikit yang diketahui mengenai kualitas dan keluaran kursus-kursus pelatihan ini, karena sedikit dari pemimpin atau organisasi yang terlibat (baik sebagai pelaksana kursus atau sebagai donor) yang telah melaksanakan evaluasi yang terperinci atau mencatat kemajuan pemimpin perempuan seiring dengan berjalannya waktu.

### **Strategi 2.5: Kepemimpinan yang ditunjuk**

Saat perempuan menghadapi kesulitan-kesulitan untuk dipilih dalam posisi-posisi kepemimpinan, penunjukan langsung perempuan sebagai pemimpin dapat menjadi langkah sementara yang bermanfaat. Penelitian ini menemukan hanya satu kejadian dimana kepemimpinan serikat ditunjuk dan bukan dipilih: di SP Angkasa Pura I, ketua yang terpilih memiliki wewenang untuk menunjuk semua pengurus badan eksekutif pusat yang lain (sekretaris jenderal, bendahara, ketua-ketua departemen dan sub-departemen). Dengan cara ini, serikat berusaha memastikan bahwa badan eksekutif bekerja secara efektif dan tidak dihalangi oleh konflik personal antar pengurus. Tetapi, banyak perempuan dan laki-laki dalam organisasi serikat yang akan menolak strategi seperti itu karena bertentangan dengan prinsip-prinsip demokrasi dan karena risikonya lebih besar dimana ketua laki-laki hanya akan menunjuk para pengurus laki-laki di badan eksekutif.

### **Masalah 3: Rendahnya kesadaran mengenai isu-isu kesetaraan gender**

Karena istilah 'gender' baru saja diperkenalkan, sangat mungkin apabila sedikit saja perempuan dan laki-laki di serikat-serikat pekerja yang memiliki pemahaman yang menyeluruh mengenai arti gender atau kesetaraan gender. Di media dan dalam wacana populer, 'gender' masih sering disamakan dengan 'perempuan' yang dengan tidak adil meninggalkannya kepada kaum perempuan untuk bertanggung jawab penuh mengubah hubungan gender yang tidak setara di tempat kerja dan di masyarakat secara luas. Hal ini juga berarti bahwa isu-isu gender dalam serikat-serikat pekerja dikurangi dan dibatasi hanya pada isu-isu yang jelas-jelas berkaitan dengan perempuan – seperti cuti hamil dan melahirkan dan pelecehan seksual – dan oleh karenanya mengaburkan dimensi gender isu-isu serikat pekerja umum seperti upah, kondisi kerja, pasar kerja dan pengembangan dan manajemen organisasi. Misalnya, serikat-serikat sering tidak mengacuhkan isu-isu gender, terutama di tingkat pabrik. Meskipun isu-isu perempuan tidak diprioritaskan, para pemimpin serikat bahkan tidak peduli atau bahkan menyangkal keberadaan aspek gender dari suatu kasus atau masalah. Misalnya, upah dan kondisi kerja memiliki aspek gender yang penting, tetapi budaya dan sistem hukum setempat mencegah para pemimpin serikat untuk menginvestigasi hal tersebut.

Sama halnya, ketika ditanya tentang isu-isu gender dalam kontrak kerja bersama (KKB), sebagian besar responden menjawab bahwa hanya cuti hamil dan melahirkan dan cuti haid yang tercakup, sesuai dengan hukum perburuhan Indonesia. Tidak seorang pun responden (kecuali satu orang saja) yang menyebutkan isu-isu kesetaraan gender (misalnya diskriminasi dalam mempekerjakan atau promosi). Sementara itu, upah yang setara untuk pekerjaan yang sama tampaknya dijamin oleh hukum, karena sedikit pekerja pabrik yang memiliki pendapatan yang lebih besar dari upah minimum. Meskipun demikian, banyak responden yang mengakui bahwa perempuan terdiskriminasi dengan tidak menerima tunjangan keluarga atau asuransi medis bagi keluarga mereka (keduanya dibayarkan kepada suami saja kecuali apabila seorang perempuan dapat membuktikan bahwa suaminya tidak bekerja atau tidak menerima tunjangan tersebut dari majikannya). Meskipun demikian, negosiasi-negosiasi KKB jarang mempertimbangkan isu-isu tersebut.<sup>47</sup> Untuk informasi lebih lanjut mengenai keterlibatan perempuan dalam negosiasi KKB, lihat Strategi 7.2.

Rendahnya kesadaran akan kesetaraan gender bukan merupakan masalah di semua federasi serikat. Di sektor jasa dan perbankan, partisipasi perempuan yang rendah bukan diakibatkan oleh kurangnya kesadaran gender, karena umumnya kaum perempuan menyadari hak-hak mereka yang sejajar dan kebutuhan akan kesempatan yang sama di tempat kerja. Hal tersebut lebih disebabkan oleh alasan-alasan yang terkait dengan keluarga dan kepercayaan mereka atau persepsi bahwa pekerjaan serikat lebih cocok untuk laki-laki.

#### **Strategi 3.1: Pelatihan dan pendidikan gender**

Beberapa organisasi serikat pekerja yang termasuk dalam penelitian melaporkan bahwa mereka telah melaksanakan pelatihan gender atau kegiatan-kegiatan pendidikan gender, yang berarti sesi-sesi pendidikan yang difokuskan pada isu-isu gender untuk meningkatkan kesadaran kesetaraan gender. Diantaranya adalah KSBSI, FNPBI, Kahutindo, SPMI, dan SPSI-PP. Beberapa diantaranya telah mengimplementasikan pelatihan dan pendidikan gender melalui proyek-proyek yang didanai oleh donor luar negeri (misalnya SPSI-PP melalui proyek ILO yang didanai oleh pemerintah Denmark dan Kahutindo melalui federasi internasionalnya), sementara yang lain menyediakan dana dari anggaran umum (misalnya SPMI). SPN melaksanakan

<sup>47</sup> meskipun SP Deutsche Bank menunjukkan pengecualian yang menggembirakan dalam hal ini, dengan telah memperjuangkan skema tunjangan kesehatan yang sejajar bagi laki-laki dan perempuan tanpa memandang status perkawinan mereka

kegiatan-kegiatan jender di masa lampau melalui Proyek Pendidikan Bagi Pekerja ILO yang didanai oleh DFID tetapi hal tersebut tidak lagi dilakukan karena para anggotanya tidak meyakini bahwa hal tersebut merupakan prioritas dalam menghadapi pemberhentian pekerja dan berkembangnya ketidakpastian kerja di sektor tekstil dan garmen. Mereka yang belum melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut mencakup KSPI dan KPI, meskipun sedang berencana untuk melakukan kegiatan tersebut.

Dalam kebanyakan kasus, pelatihan jender telah diarahkan baik untuk laki-laki dan perempuan. Melalui kuota 30 persen bagi laki-laki dan perempuan, KSBSI memastikan bahwa laki-laki juga menghadiri kegiatan-kegiatan yang telah sering dianggap hanya relevan untuk perempuan. Pelatihan jender akan menghasilkan diskusi yang lebih hidup apabila baik perempuan dan laki-laki sama-sama berpartisipasi. Pemimpin perempuan dari SPSI-R, PPMI, dan SPN percaya bahwa "tidak baik apabila hanya perempuan saja yang memahami isu jender, karena perubahan harus datang dari kedua belah sisi". Mereka juga menambahkan bahwa pelatihan jender harus dilakukan bersamaan dengan dan diintegrasikan dalam kegiatan-kegiatan pelatihan lain (seperti juga telah diajukan oleh ACILS). Hal ini lebih efektif karena jender kemudian langsung terkait dengan topik-topik yang ada yang memungkinkan pendekatan yang lebih holistik. Sementara pelatihan-pelatihan yang terpisah terfokus secara eksklusif pada jender juga bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman umum mengenai konsep, apabila jender tidak diterapkan dalam topik khusus "mudah untuk memiliki musuh dengan menyimpulkan bahwa 'semua' – seluruh struktur – harus diubah". Oleh karena itu, jender perlu dikorelasikan dengan serikat-serikat pekerja dan itu menjadi berguna secara lebih efektif.

Hal terpisah sebaiknya dibuat kelompok belajar yang dipromosikan oleh SPN dan ACILS sejak tahun 2000 sebagai cara untuk meningkatkan kesadaran dan pengetahuan anggota serikat mengenai kesetaraan jender dan isu serikat pekerja. Kelompok belajar ini adalah bentuk pembelajaran yang murah dan mudah, anggota menentukan sendiri kapan dan apa yang mereka pelajari dan materi apa yang mereka ingin gunakan. Fokusnya adalah pemberdayaan, dengan tujuan agar pekerja dapat menyelesaikan masalahnya sendiri. Hampir 15 orang berpartisipasi dalam setiap kelompok, meskipun idealnya berjumlah 10 orang. Kelompok dapat dicampur atau hanya perempuan saja, meskipun Lilis beberapa responden percaya bahwa kelompok yang dicampur lebih baik "karena mendorong kompetisi yang sehat antara lelaki dan perempuan". Pada umumnya pesertanya sebagian besar adalah perempuan dan mereka berpartisipasi lebih aktif dibandingkan lelaki. Metodologinya partisipatif dan setiap anggota harus berbicara pada pertemuan mingguan (dua jam per pertemuan). Setiap kelompok difasilitasi oleh aktifis serikat pekerja yang berpengalaman dari SPN, dan akhirnya (setelah 10 minggu) setiap peserta diminta untuk membuat kelompok yang sama dengan anggota serikat berpotensi yang ada atau baru di tempat kerja, atau dengan pekerja dari perusahaan terdekat. Dengan demikian dapat menjamin keberlangsungan dan kelanjutan proses pembelajaran, sementara itu partisipasi sukarela di kelompok belajar mendorong pemimpin kelompok agar lebih kreatif dalam memfasilitasi.

Banyak fasilitator perempuan dari kelompok-kelompok belajar telah menjadi pemimpin serikat di SPN dan federasi lain, sementara jumlah anggota serikat telah bertambah secara eksponensial melalui pendekatan ini. Lagipula banyak serikat pekerja baru yang berbasis pabrik telah mulai muncul dari sini (lebih tepatnya di Bekasi dan Tangerang). Kelompok belajar juga dapat berkontribusi pada pendirian dan implementasi KKB. Tujuan utamanya adalah pendirian serikat pekerja yang baru atau pembentukan serikat yang lebih efektif (apabila serikat sudah ada), akan tetapi setiap kelompok memiliki agenda masing-masing dan bebas untuk menarik kesimpulannya sendiri dari proses ini. Metode ini juga dapat digunakan untuk pengorganisasian berbasis komunitas di luar lingkungan pabrik, misalnya mendirikan basis untuk sebuah koperasi di lingkungan berpenghasilan rendah.

Beberapa responden juga menyebutkan pentingnya melaksanakan kegiatan pelatihan yang tidak fokus pada kesetaraan jender tetapi mengangkat isu anggota yang berhubungan dengan kesetaraan jender. Misalnya Federasi Transportasi Internasional mengadakan seminar HIV/AIDS dalam sektor transportasi untuk perempuan di Jakarta. Masalah HIV/AIDS menjadi titik masuk yang baik untuk diskusi kesetaraan jender, meskipun hal ini memerlukan persiapan yang hati-hati dan diskusi dengan narasumber agar bisa sukses. Bantuan teknis untuk pemimpin serikat perempuan pada seleksi topik pelatihan dan materi menguntungkan dalam merangsang mereka untuk memajukan peningkatan kesadaran kesetaraan jender dengan topik 'teknis' kepentingan tertentu bagi anggota mereka.

### **Strategi 3.2: Kolaborasi antar departemen**

Beberapa responden mengindikasikan suksesnya dalam membangun kolaborasi antar departemen di dalam serikat atau federasi terkait dengan pengarusutamaan jender. Hal ini membutuhkan ketekunan, kemampuan berkomunikasi yang baik dan departemen yang berfungsi. Sebagai contoh, SPSI-R melaporkan telah mampu memastikan masuknya pertanyaan sensitif jender dalam penelitian standar kehidupan yang dilaksanakan secara periodis oleh departemen riset SPSI-R dalam menentukan standar upah minimum. Departemen-departemen riset dapat memainkan peranan penting dalam membuka dan mempublikasikan isu-isu jender yang sudah ada dan yang baru ada. Oleh karena itu, kolaborasi alami ini sebaiknya dianjurkan dan dijadikan sebagai prioritas untuk pemimpin-pemimpin perempuan serikat pekerja.

## **Masalah 4: Sedikitnya perempuan di sektor ekonomi/ industri tertentu**

Di beberapa sektor ekonomi, di mana serikat-serikat pekerja telah meraih sebuah pijakan, perempuan hanya menempati persentase kecil dalam angkatan kerja. Di dalam sektor-sektor yang sangat didominasi lelaki, seperti transportasi, perusahaan maritim dan pertambangan, perempuan akan merasa sangat sulit untuk menghadapi bias jender dalam serikat pekerja. Misalnya, ketika ditanya mengenai hambatan terbesar dalam keanggotaan perempuan dalam serikat dan kepemimpinan dalam sektornya, seorang responden dari KPI kembali menghitung kesulitan-kesulitan dalam menemukan jumlah yang tepat perempuan yang ingin berorganisasi secara kolektif, karena kesempatan berkerja untuk perempuan masih sulit pada sektor ini. Hal ini terutama disebabkan oleh kepercayaan tradisional, yaitu tempat yang tepat untuk perempuan adalah di dalam rumah tangga atau di tempat-tempat kerja yang dirasa feminim, daripada di atas kapal besar atau bekerja di pelabuhan. Hasilnya, perempuan tidak akan meraih persentase keanggotaan yang kuat dalam serikat pelaut, mengingat agen-agen PBB dan LSM-LSM perempuan berargumentasi bahwa perempuan perlu membentuk sebuah massa kritis yang terdiri dari setidaknya 30% agar dapat membuat suara mereka terdengar.<sup>48</sup>

### **Strategi 4.1: Langkah-langkah persiapan untuk keterlibatan perempuan di masa depan**

Meskipun sulit untuk perempuan atau laki-laki untuk mengangkat isu-isu jender ketika perempuan hanya kelompok minoritas dalam keanggotaan serikat (karena 'jender' masih disamakan dengan 'perempuan'), tidaklah tidak mungkin bagi para pemimpin untuk mengangkat kesadaran dan menawarkan sedikit perubahan dalam bersikap. Ini terjadi di KPI dimana usaha-usaha untuk meyakinkan federasinya untuk memfokuskan sumber-sumber

---

48 Karam 1998

terhadap isu-isu kesejahteraan keluarga mempengaruhi para istri dan anak pelaut. Hal sama datang dari federasi Pertambangan dan Energi SBSI, mengungkapkan isu-isu keluarga dan perempuan kapanpun ia mempunyai kesempatan. Ia juga memeriksa rancangan KKB untuk memastikan rancangan tersebut tidak mengandung ketentuan yang melarang perempuan atau menyangkal kesetaraan gender. Dengan demikian, ia berharap dapat memastikan federasi dan afiliasinya akan bersedia menerima anggota perempuan ketika jumlah perempuan yang bekerja di sektor pertambangan dan energi mungkin akan bertambah di masa mendatang.

## **Masalah 5: Keengganan untuk terlibat dalam kegiatan serikat**

Perempuan enggan menjadi anggota, mengingat kegiatan serikat hanya baik bagi laki-laki (lihat juga alasan di atas). Perempuan juga dilaporkan takut akan intimidasi oleh para manajer dan pekerja dan kurang bergairah dibandingkan laki-laki untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan serikat karena tekanan target produksi. Pemimpin serikat Bank Mandiri menyatakan bahwa perempuan lebih memilih untuk "bermain aman", berkaitan dengan kesempatan mereka untuk promosi, mengingat penolakan manajemen terhadap aktifitas serikat. Banyak pengusaha dan manajer enggan untuk mengizinkan perempuan menghadiri kegiatan serikat, karena mereka tidak ingin perempuan belajar mengenai hal-hal seperti hak pekerja atau tidak menganggap hal ini perlu untuk perempuan. Karena perempuan jarang memegang jabatan seperti ketua atau sekretaris, mereka terkadang mengalami kesulitan mendapatkan ijin dari manajer untuk menghadiri kegiatan serikat, yang secara tegas membatasi kesempatan mereka untuk belajar dan mempengaruhi acara serikat. Mayoritas responden juga melaporkan perempuan memiliki tingkat kepercayaan diri dan ambisi yang rendah dibandingkan laki-laki, membuat mereka sulit dan tidak mungkin untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan serikat yang memerlukan peran publik. Secara singkat, seperti diungkapkan oleh beberapa responden bahwa "ini seperti perjuangan untuk menarik lebih banyak perempuan ke dalam politik: yang mana anda tidak dapat memaksa perempuan untuk menjadi aktif tetapi anda harus mengubah lingkungan umumnya." Bukti keengganan perempuan untuk aktif dalam serikat mereka, memperlihatkan kebutuhan pentingnya strategi rekrutmen khusus untuk pekerja perempuan.

Tetapi disamping hambatan spesifik gender dalam merekrut perempuan, ada juga masalah-masalah umum yang tetap perlu diperhatikan secara koheren oleh serikat. Karena perubahan alam pekerjaan, di banyak kasus tidak halnya laki-laki maupun perempuan merespon dengan argumen tradisional tentang serikat dan pengorganisasian. Banyak federasi yang menyadari bahwa mereka tidak dapat bergantung (apabila mereka pernah melakukan) pada rekrutmen melalui 'menyelesaikan sebuah kasus' di tempat kerja. Sementara pekerja masih cenderung bergabung di serikat ketika mereka mengobservasi keuntungan praktis, perlindungan dari PHK dan KKB yang lebih baik, responden mengindikasikan banyaknya di tempat kerja yang tidak ada serikat meminta bantuan hanya pada saat kasus mereka tidak dapat diselesaikan dengan intervensi serikat. Pada kasus tersebut, banyak pekerja kehilangan kepercayaan diri dalam berserikat karena melihat ketidakmampuan serikat menawarkan bantuan yang konkret dan sukses.

Temuan lain adalah bahwa kompensasi atas keaktifan serikat tidak menutupi kemungkinan memperoleh keuntungan, tetapi juga beresiko besar diPHK atau curahan waktu dan uang pribadi yang harus dikeluarkan. Oleh karena itu, responden penelitian meragukan apakah 'model layanan' serikat pekerja dapat berkesinambungan di kemudian hari dan menjamin anggota serikat berkontribusi pada organisasi daripada menunggu menerima keuntungan secara pasif dan bantuan hukum. Perbedaan antara model pemberi layanan dan serikat

sebagai organisasi yang memerlukan keikutsertaan aktif dari anggota mereka, mempunyai konsekuensi penting baik untuk perempuan maupun laki-laki diluar yang disampaikan dalam laporan ini.<sup>49</sup> Fokus laporan ini adalah strategi praktis untuk rekrutmen anggota perempuan.

### **Strategi 5.1: Strategi rekrutmen yang berbeda-beda**

Sementara para pekerja di dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sering menjadi anggota serikat secara otomatis atau mudah untuk bermobilisasi karena mereka beroperasi di tempat kerja yang jumlahnya terbatas dan mempunyai sistem yang tersentralisasi, sistem pembayaran gaji dan tunjangan, tidak seperti di perusahaan swasta di mana serikat harus berjuang keras untuk merekrut dan menahan keanggotaan mereka. Banyak responden percaya bahwa sebaiknya strategi rekrutmen laki-laki dan perempuan dibedakan karena perbedaan hambatan yang mereka alami dalam kehidupan secara umum dan di tempat kerjanya. Tetapi, beberapa responden tidak setuju, mengatakan bahwa laki-laki dan perempuan mengikuti cara yang sama, tidak perlu diperlakukan dengan cara yang berbeda. Kemudian kelompok responden ini pada akhirnya merekomendasikan bahwa rekrutmen lebih fokus pada pendidikan dasar tentang serikat pekerja dan penanganan yang sukses terhadap keluhan pekerja dan kasus hukum antara pekerja dan manajer, ini untuk menunjukkan bahwa serikat benar-benar memperhatikan para pekerja. Pekerja perempuan ingin melihat hasil sebelum mereka bergabung dengan serikat, ini memerlukan peningkatan penanganan kasus-kasus dan keluhan sebagai sebuah strategi rekrutmen. Dengan demikian, sebuah serikat dapat secara jelas menunjukkan kebutuhan akan solidaritas dan tindakan kolektif.

Strategi yang paling umum untuk merekrut perempuan adalah dengan menggunakan lebih banyak pendekatan personal dibandingkan melalui kasus biasa seperti yang dilakukan pada anggota serikat laki-laki. Perempuan memerlukan pertemuan tatap muka dan sesi informasi, dan terkadang memerlukan lebih banyak waktu dengan organisator serikat, untuk membicarakan keraguan dan ketakutan. Isu praktis seperti jarak dan waktu juga memainkan peran penting dalam usaha merekrut anggota perempuan. SPSI-R merekrut anggota dengan membangun rumah setengah jadi di area industri. Staff serikat yang bekerja di lokasi-lokasi ini berusaha untuk 'menjadi dekat' dengan pekerja dengan menawarkan kegiatan praktis, seperti informasi tentang nutrisi. Untuk perempuan, pengorganisir ini harus ingat pentingnya membantu mereka menghadapi tekanan dari suami atau orang tua dan hambatan lain yang berkaitan dengan keluarga mereka (lihat atas). Perempuan memerlukan pendekatan praktis. Beberapa serikat memanfaatkan "makan siang dan sesi pembelajaran" di mana perempuan menggunakan waktu makan siang mereka (atau yang lain) untuk belajar mengenai serikat pekerja. Serpindo meminta anggota serikat untuk membawa teman baru pada pertemuan setiap bulannya atau kegiatan serikat lainnya, yang nanti akan diundang untuk mengikuti kegiatan lebih lanjut dan menjadi anggota. Seluruh kegiatan ini melibatkan pengenalan tentang serikat pekerja melalui teman-temannya dan dari mulut ke mulut. Dengan demikian, pemimpin serikat perempuan telah membuat jalan di tempat kerjanya bagi yang belum ada serikat, dan di mana sulit untuk mengidentifikasi seseorang yang bisa dihubungi, yang dapat mengenalkan dan memfasilitasi ide perserikatan.

Secara alternatif, beberapa responden percaya bahwa perempuan lebih baik dalam memulai dan menjaga personal, kontak tatap muka dan meyakinkan perempuan lain akan perlunya tindakan kolektif. Menurut pandangan ini, perempuan kemudian dapat lebih mudah merekrut perempuan lain, seperti apa yang dapat dilihat dari kesuksesan mereka dalam menangani kelompok belakar SPN (lihat strategi 3.1.). Meskipun demikian, hal ini bergantung pada sensitifitas jender perempuan yang terlibat. Apakah perempuan terlibat dalam kegiatan serikat ditentukan oleh sikapnya terhadap kesetaraan jender, apabila orang ini tidak sensitif terhadap

---

49 untuk analisis lebih lanjut, lihat ILO 2002:24

isu-isu kesetaraan gender, panitia perempuan ASPEK berusaha untuk mendorong orang-orang utama di perusahaan tertentu untuk merekrut dan memberikan dorongan kepada pekerja perempuan.

### **Strategi 5.2: Rekrutmen yang ditargetkan untuk perempuan**

Beberapa organisasi serikat telah mulai menggunakan cara khusus untuk merekrut anggota perempuan. Misalnya, GARTEKS memulai dengan kampanye untuk merekrut SPG (*Sales Promotion Girls*) di mal, karena kondisi kerja mereka yang dianggap sangat problematik (mis. kontrak kerja yang tidak aman yang hanya diberikan berdasarkan penampilan). ASPEK bekerja untuk menyerikatkan perempuan dan laki-laki di sektor jasa, terutama di toko perbelanjaan dan supermarket di mana banyak perempuan sama-sama menghadapi ketidakpercayaan dan kontrak jangka pendek. Meskipun demikian, sebagian besar federasi khawatir dengan tingkat keanggotaan atau tidak mempunyai kemampuan atau keinginan untuk memperluas usaha pengorganisasian mereka menuju sektor 'baru' di mana perempuan mendominasi tetapi masih belum berserikat. Target rekrutmen memegang potensi bagi federasi serikat sebagai alat ukur untuk meningkatkan atau memelihara keanggotaan, tetapi mungkin akan membutuhkan riset yang mahal dan menghabiskan waktu jika ingin sukses.

### **Masalah 6: Pekerjaan kontrak dan target produksi**

Bias gender dalam serikat pekerja terhubung secara intrinsik dengan bias gender di pasar kerja dan ketidaksetaraan ekonomi di antara pekerja lokal, nasional, dan tingkat global. Efek yang terkombinasi dari kekuatan ini adalah kerugian ganda untuk perempuan, yang banyak di antaranya bekerja di posisi-posisi rentan dalam angkatan kerja. Perempuan ini tidak dilindungi baik oleh serikat pekerja (atau hukum) maupun diakui sebagai pekerja yang layak mendapat perlindungan. Ini khususnya pekerja di ekonomi informal, di mana serikat pekerja mungkin justru dilihat sebagai kompetisi atau ancaman bagi hak-hak yang diperoleh dengan susah payah. Penolakan semacam itu untuk membela hak-hak pekerja informal yang berarti penolakan untuk mengakui situasi yang ter-jenderkan dalam angkatan kerja, dan menghasilkan pengecualian bagi sejumlah besar perempuan dari arus utama gerakan serikat. Sementara serikat pekerja seperti Self-Employed Women's Association di India telah menunjukkan bahwa perempuan dalam ekonomi informal dapat dan ingin diorganisir dalam serikat, penelitian menemukan tidak adanya bukti organisasi serikat di Indonesia telah siap untuk memasukkan pekerja non-tradisional dalam keanggotaan mereka dan bersedia untuk membela hak-hak yang tidak lain adalah menjadi pekerja tetap dan penuh waktu.

Responden dari mis. GARTEKS dan SPSI-R melaporkan bahwa perempuan (lebih sering dari lelaki) bekerja di bawah target produksi yang ketat dan/atau sebagai pekerja kontrak sementara. Hal ini menghasilkan tekanan waktu, dan membuat mereka takut bahwa keanggotaan serikat berarti bahwa kontrak mereka tidak akan diperbaharui. Jelas sekali bahwa kondisi kerja semacam itu tidak kondusif untuk penyerikatan dan keanggotaan serikat akan menurun secara signifikan dalam tahun-tahun mendatang, apabila trend menuju pendelegasian dan informalisasi tidak dijawab oleh pemerintah atau serikat perdagangan, atau melalui konvensi atau perjanjian internasional.

**Strategi: Sejauh ini, belum ada strategi yang koheren untuk menangani masalah ini di kalangan organisasi serikat pekerja Indonesia.**

## **Masalah 7: Kurangnya demokrasi di dalam serikat pekerja**

Kesetaraan gender sering terkait dengan demokrasi internal dan partisipasi dalam pengambilan keputusan di setiap tingkatan. Beberapa perempuan yang diwawancarai menyebutkan bahwa kurangnya demokrasi dalam federasi mereka telah menghambat atau merugikan perempuan dalam berhubungan dengan kegiatan serikat sebagaimana halnya laki-laki. Dalam beberapa kasus, masalah mengidentifikasi kurangnya fair dan pemilihan pemimpin yang terbuka, di mana tidak mempunyai dana yang dibutuhkan atau pengaruh, menghambat perempuan dalam mengikuti kontes pemilihan pemimpin. Responden lain, terutama beberapa perempuan di kepemimpinan serikat yang tingkatnya lebih rendah, mengeluhkan bahwa KKB dinegosiasikan secara eksklusif oleh pemimpin serikat laki-laki tanpa kebutuhan partisipasi pekerja (banyak di antaranya lebih tertarik untuk membela dan mempertahankan posisi pengaruh mereka masing-masing daripada mewakili anggota serikat), sehingga perempuan melihat alasan yang sedikit untuk bergabung dalam serikat pekerja, membayar iuran dan menghadiri pertemuan serikat. Sementara donor seperti organisasi internasional, LSM, dan federasi internasional mungkin menggunakan tekanan kepada serikat untuk memperbaiki catatan demokratis mereka, pemimpin perempuan telah menunjukkan bahwa mereka juga mempunyai peran dalam memajukan demokrasi internal.

### **Strategi 7.1: Menghubungkan isu-isu gender dengan efektifitas serikat**

Beberapa pemimpin serikat perempuan telah mengambil inisiatif untuk memperkenalkan atau mendalami praktek demokratis dalam organisasi serikat mereka. Misalnya, beberapa pemimpin perempuan di SPN menganjurkan adanya kunjungan yang sering oleh para pemimpin serikat ke tempat-tempat kerja yang menjadi afiliasi. Dalam opini mereka, semakin dekatnya seorang pemimpin (atau petugas serikat secara umum) dengan anggota melalui interaksi reguler, semakin efektiflah serikat itu dalam beroperasi. Para pemimpin perempuan ini kemudian berusaha untuk mempunyai cabang SPN yang mengatur pertemuan antar anggota badan eksekutif nasional dan anggota serikat pada tingkat unit di berbagai propinsi dan distrik. Pertemuan ini ditujukan untuk mendapat masukan dari para anggota dan untuk menunjukkan komitmen para pemimpin nasional kepada pekerja biasa. Pertemuan ini terkadang mendiskusikan isu-isu gender, terutama yang diadakan secara eksklusif untuk anggota perempuan.

Contoh lain, pemimpin cabang PAR-R di Jakarta melaporkan bahwa mereka melakukan kunjungan setiap enam bulan ke serikat di tingkat perusahaan yang berafiliasi untuk mencari masalah apa yang dihadapi anggota dan untuk mengadakan dialog dengan anggota mengenai tipe bantuan yang dibutuhkan, solusi yang memungkinkan, dan pembentukan rencana kerja untuk serikat apabila diperlukan. Apabila diterima pertemuan ini kadang-kadang juga mengikutsertakan perwakilan dari manajemen perusahaan untuk berinteraksi dengan serikat. Interaksi antara pemimpin dan anggota tersebut merangsang diskusi dan berfungsi sebagai pertukaran informasi mengenai kebutuhan dan permintaan yang ada, di mana pemimpin diharapkan untuk merespon. Pada saat yang bersamaan, pertemuan tersebut dapat memberikan platform efektif bagi anggota perempuan untuk menyatakan permintaan mereka akan kesetaraan gender dan menjaga kepemimpinan mereka tetap bertanggung jawab terhadap janji-janji dan inisiatif kebijakan yang berkaitan dengan isu gender.

### **Strategi 7.2: Keterlibatan Perempuan dalam KKB**

Sedikit responden menyebutkan bahwa federasi atau serikat mereka mendorong keikutsertaan perempuan dalam KKB. Akan tetapi, beberapa individu dan organisasi telah berusaha untuk menjamin bahwa KKB sensitif terhadap gender dan mencerminkan kebutuhan serta perhatian perempuan. Biro perempuan dan anak-anak SPSI-R meminta setidaknya seorang perempuan

untuk setiap lima perunding dalam setiap serikat anggotanya. Beberapa serikat melakukan pemeriksaan secara individual setiap rancangan KKB sebelum federasinya memberikan persetujuan kepada serikat lokal untuk menyelesaikan negosiasinya dengan pekerja. Yang lain juga mendukung bahwa federasinya mendorong keikutsertaan perempuan dalam negosiasi KKB dan meminta petugas hukum untuk menjamin bahwa KKB membahas isu seperti ketidaksetaraan upah keluarga, hak ayah dan isu gaji untuk laki-laki dan perempuan. Meskipun kekuatan penawaran anggota yang rendah, banyak federasi lain belum dapat bangkit di atas isu normatif dalam negosiasi KKB mereka, walaupun perempuan aktif dalam negosiasi (mis. GARTEKS dan SPN). Hal tersebut selanjutnya dapat membantu federasi membuat kebijakan yang jelas untuk mendorong partisipasi perempuan dalam negosiasi KKB dan merangsang masuknya isu jender dalam daftar permintaan serikat pekerja. Kegiatan pelatihan dan ketentuan informasi dalam (tipe-tipe mengenai) isu yang terkait dengan jender, yang dapat dimasukkan dalam KKB juga akan membantu, karena beberapa pemimpin serikat perempuan menganggap isu jender dibatasi pada menstruasi dan cuti hamil, yang sudah diatur dalam undang-undang pekerja Indonesia dan (secara teknis) tidak perlu untuk dimasukkan dalam KKB. KSBSI telah mempublikasikan sebuah booklet mengenai "hak perempuan dalam KKB" yang mungkin berguna dalam hal ini.

## **Masalah 8: Masalah-masalah khusus sektoral**

Beberapa sektor ekonomi memperlihatkan karakteristik tertentu yang membuat perserikatan tidak mungkin atau sulit bagi lelaki dan perempuan. Misalnya, pelaut bekerja di tempat kerja yang tersebar luas, di mana mereka sedikit berhubungan satu dengan yang lain. Karena jadwal kerja mereka, mereka juga menghadapi hambatan untuk bertemu secara teratur dan lebih memilih untuk menghabiskan waktu dengan keluarga mereka di waktu senggang, dibandingkan ikut serta dalam kegiatan serikat. Memasukkan isu jender atau perempuan dalam KKB adalah sebuah tantangan, karena tempat kerja pelaut sangatlah berbeda dengan grup pekerja yang lain. Cuti hamil atau menstruasi dalam KKB akan membuat pekerja menghindari pelaut perempuan karena biaya yang lebih tinggi, sementara memberikan cuti sakit membutuhkan pekerja untuk menggantikan pekerja yang sakit dengan biaya yang tinggi.

## **5. Struktur untuk perempuan**

Hampir seluruh organisasi serikat nasional yang ikut serta dalam penelitian ini melaporkan adanya struktur terpisah untuk perempuan yang bertujuan untuk mempromosikan kesejahteraan perempuan serta hak dan/atau kesetaraan jender (lihat tabel 3.7 di bawah), kecuali GARTEKS, PAR-R, SBSI FPE, dan SPSI-PP. Dalam beberapa organisasi, pembentukan struktur perempuan telah didiskusikan dalam beberapa tahun ini, tetapi badan eksekutif masih belum mencapai persetujuan final (PAR-R) atau sumber daya manusia yang terlalu langka (TSK SPSI). Dalam SBSI FPE, jumlah perempuan terlalu sedikit untuk membentuk komite perempuan, sementara di GARTEKS, hambatan finansial dilaporkan menjadi alasan utama. TSK-SPSI percaya bahwa jumlah pemimpin perempuan yang mampu dan terlatih dalam sektornya terlalu kecil untuk dapat membentuk struktur perempuan yang efektif dan berkelanjutan.

Di serikat tingkat perusahaan, struktur perempuan biasanya tidak ada, kecuali mungkin di bagian struktur federasi dan di mana keanggotaan perempuan besar tetapi perempuan tidak menjadi mayoritas. Misalnya, SP Serpindo melaporkan bahwa struktur perempuan tidak

diperlukan karena mayoritas anggota adalah perempuan. Di IKAGI, isu perempuan ditangani oleh departemen kesejahteraan sosial, sementara SP Glaxo menerima bantuan melalui departemen perempuan FARKES-R. Sebagai perbandingan, SP PDAM Jakarta telah mendiskusikan secara internal mengenai perlunya departemen perempuan tetapi belum memutuskan pada tingkat mana departemen tersebut akan dibentuk, sedangkan pengurus SP Angkasa Pura I tidak melihat perlunya struktur terpisah untuk perempuan.

**Tabel 3.7: Struktur perempuan dalam organisasi serikat perdagangan**

Federasi	Struktur	Hak voting	Tingkat	Alokasi Anggaran Pusat
KSBSI	Ya	Tidak	pusat +provinsi	untuk rencana kerja tahunan + eksternal
KSPI	Ya	Tidak	pusat	untuk biaya administrasi + eksternal
KSPSI	Ya	Tidak	pusat	hanya untuk biaya administrasi
ASPEK	Ya	Tidak	pusat	swadaya (iuran/sumbangan)
FARKESR	Ya	Ya	pusat	hanya pendanaan eksternal
FNPBI	Ya	—	pusat +wilayah	pendanaan internal + eksternal yang terbatas
GARTEKS	Tidak	—	—	—
Kahutindo	Ya	Ya	pusat +provinsi	untuk rencana kerja tahunan
KPI	Ya	Tidak	Pusat	khususnya dana dari ITF
PAR-R	Tidak	—	—	—
PGRI	Ya	Ya	pusat +lain-lain	untuk rencana kerja tahunan
PPMI	Ya	Tidak	pusat +cabang	tidak ada
SBSI FPE	Tidak	—	—	—
SPMI	Ya	Tidak	pusat +sektoral	untuk rencana kerja tahunan
SPN	Ya	Ya	pusat	tidak ada
SPSI-PP	Tidak	—	—	—
SPSI-R	Ya	Tidak	pusat	hanya pendanaan eksternal
TSK SPSI	Tidak	—	—	—

Sumber: Wawancara survei dan materi tertulis seperti anggaran dasar dan laporan kongres

Dalam organisasi serikat tersebut, di mana terdapat struktur perempuan, biasa dinamakan departemen perempuan, biro atau komite. Selain variasi dalam istilah resmi, struktur perempuan di serikat pekerja terbagi dalam sejumlah karakteristik. Fungsinya lebih sering untuk mengembangkan perempuan, meningkatkan partisipasi dan kepemimpinan perempuan, menjamin partisipasi yang seimbang dan/atau mengorganisir kegiatan untuk perempuan. Misalnya, divisi perempuan dan anak-anak KSBSI mempunyai tugas untuk mengimplementasikan sebuah sistem pendidikan dan perlindungan untuk pekerja perempuan dan anak-anak; memajukan hubungan dengan organisasi yang relevan; dan melaksanakan kegiatan untuk memperkuat kapasitas pekerja perempuan dan anak-anak. Rencana kerja PGRI untuk 2003-2008 menunjukkan bahwa struktur perempuan juga dapat aktif melebihi isu serikat tradisional. Departemen perempuan PGRI berperan dalam tugas-tugasnya: berjuang demi akses perempuan dalam posisi pengambilan keputusan di bidang pendidikan; menggunakan media untuk mengembangkan perempuan; dan meningkatkan kesadaran anggota dan membantu mereka menghadapi diskriminasi, kekerasan terhadap perempuan dan pelecehan seksual. Di ASPEK, komite perempuan dibebankan dengan pengembangan dan pengorganisasian perempuan, dan secara khusus memfokuskan pada rekrutmen perempuan.

Meskipun demikian, hanya Kahutindo yang melaporkan bahwa tujuan departemen perempuannya adalah untuk membuat program keadilan jender dan merekomendasikan kebijakan jender dan perempuan pada pertemuan pleno. Kedua, program tindakan SPMI menyebutkan keikutsertaan direktorat perempuan dalam "mempromosikan partisipasi pekerja perempuan dalam usaha pengorganisasian" dan "peningkatan kesadaran dan kampanye isu jender". Peran-peran tersebut dan struktur perempuan lainnya relatif terbatas apabila dibandingkan dengan peran dan fungsi komite perempuan ICFTU-SPRO. Komite Perempuan bertanggung jawab untuk:

- ◆ Memeriksa ekonomi, sosial, legal dan isu politik yang mempengaruhi pekerja perempuan di wilayah.
- ◆ Mengekspresikan opini mengenai kebijakan dan kegiatan ICFTU-APRO.
- ◆ Merencanakan sebuah program tindakan
- ◆ Memonitor aplikasi kebijakan jender
- ◆ Mewakili komite perempuan dalam badan eksekutif.<sup>50</sup>

Sebagai hasil dari perbandingan ini, departemen dan komite perempuan mungkin ingin memeriksa kembali tugas-tugas mereka dan lobi untuk perluasan tanggung jawab mereka, di mana sumber daya manusia dan finansial memungkinkan.

Tidak satupun dari federasi yang diteliti mendefinisikan tugas struktur perempuan untuk menghadapi isu jender, yang bertolak belakang dengan pengembangan perempuan dan urusan perempuan. Meskipun responden yang diwawancarai berbicara mengenai mempromosikan kesetaraan jender dan keadilan jender, hampir tidak ada dokumen yang didapat menyebutkan istilah 'jender'. Seperti yang akan dibahas lebih lanjut dalam sesi ini, penggunaan kata 'perempuan' yang berlebihan secara resmi dan dalam deskripsi tanggung jawab, secara umum mengindikasikan fungsi dan fokus pada struktur perempuan yang berlawanan dengan jender (mencakup hubungan antara lelaki dan perempuan).

Seperti yang diperlihatkan Tabel 9, di sebagian besar federasi, struktur perempuan hanya terdapat di tingkat nasional dan bertugas untuk mengkoordinir kegiatan untuk dan oleh perempuan. Meskipun demikian, beberapa mempunyai komite perempuan di semua tingkat; mis. KAHUTINDO mempunyai komite perempuan di tingkat pusat, area dan cabang, kalau

50 Informasi dari sebuah presentasi yang disampaikan oleh Song Kyungin dari ICFTU-APRO pada pertemuan Regional Asia Timur tentang Pengembangan Kapasitas dan Advocacy Kesetaraan Jender di Serikat Pekerja, Bangkok 13-15 November 2001.

pemimpin dan anggota menunjukkan ketertarikan yang cukup dan keanggotaan perempuan cukup besar untuk menjamin terbentuknya sebuah komite di tingkat cabang. PGRI sudah mempunyai komite perempuan pusat, sedangkan anggaran dasarnya memperbolehkan anggota untuk membentuk departemen perempuan di tingkat cabang dan propinsi, apabila terdapat kepentingan dan kebutuhan yang cukup di antara anggota. SPMI mempunyai direktorat perempuan di tingkat pusat yang ditunjuk oleh badan eksekutif, sama halnya dengan biro perempuan di tingkat sektoral (di tiga sektor di mana perempuan bekerja). KSBSI mempunyai departemen perempuan di tingkat pusat dan divisi perempuan di tingkat propinsi. FNPBI mempunyai departemen perempuan dan kultural di tingkat pusat dan apabila anggota di wilayah tingkat cukup tertarik dan mampu, mereka dapat (dan harus) membentuk departemen perempuan juga.

Jangkauan geografis dan organisatoris departemen perempuan dapat mempengaruhi efektifitasnya. Seorang responden dari KSBSI menyebutkan salah satu kelemahan yang dimiliki departemen perempuan di tingkat konfederasi yaitu tidak adanya keanggotaan yang dimobilisasikan untuk menunjukkan kekuatannya dalam menghadapi keberatan dari pemimpin laki-laki (terutama di tingkat federasi). Koordinasi antara departemen perempuan tingkat nasional dengan divisi perempuan tingkat propinsi (yang mengkoordinir seluruh kegiatan yang berhubungan dengan gender) sama sulitnya berkomunikasi melalui telepon dan di kongres nasional. Tidak ada dana untuk pertemuan yang sering antara departemen perempuan dan divisi perempuan. Departemen perempuan PPMI, di lain pihak, merasa sulit untuk memulai kegiatan dan menarik anggota ke pertemuan perencanaannya, karena keanggotaannya belum dipersiapkan untuk kebutuhan perempuan atau kegiatan yang spesifik gender, mengingat kurangnya peningkatan kesadaran sebelumnya. Secara jelas, komunikasi yang efektif dan tepat pada waktunya antara kepemimpinan dan anggota diperlukan agar unit perempuan dapat beroperasi secara optimal dan demokratis.

Struktur terpisah untuk perempuan atau promosi kesetaraan gender lebih sering dikerjakan oleh pengurus yang ditunjuk oleh badan eksekutif, meskipun sedikit federasi melaporkan bahwa anggota staff tersebut dipilih oleh kongres nasional (mis. ASPEK). Apakah ditunjuk atau dipilih, anggota staff yang bekerja untuk komite atau departemen perempuan pada umumnya tidak dibayar, kecuali mereka juga memegang posisi lain di federasi atau konfederasi, di mana mereka dibayar. Ini berarti bahwa sebagian besar anggota staff pada struktur perempuan adalah sukarelawan yang masih bekerja penuh waktu di perusahaan mereka dan pada saat yang bersamaan mewakili serikat bertingkat perusahaan atau yang selamat dengan pendanaan kegiatan yang berkaitan dengan LSM dan lainnya. Para pemimpin serikat ini hanya menerima pembayaran ganti untuk pengeluaran yang berhubungan dengan transportasi (apabila ada).

Di sebagian besar federasi, perempuan yang bekerja pada komite atau departemen perempuan di tingkat pusat:

- ◆ KSBSI: satu orang perempuan, satu orang laki-laki
- ◆ KSPI: tiga orang perempuan
- ◆ KSPSI: tujuh orang perempuan (tetapi dalam proses reorganisasi)
- ◆ ASPEK: enam orang perempuan
- ◆ FARKES-R: satu orang perempuan
- ◆ FNPBI: satu orang perempuan
- ◆ Kahutindo: dua orang perempuan
- ◆ KPI: tiga orang perempuan (sampai akhir 2004)
- ◆ SPMI: tiga orang perempuan
- ◆ SPN: dua orang perempuan
- ◆ SPSI-R: tiga orang perempuan

Perwakilan perempuan yang berlebihan di struktur terpisah tidaklah mengejutkan, seperti yang dicatat di atas, struktur ini biasanya didesain terfokus pada perempuan dibandingkan isu gender. Meskipun demikian, apabila komite dan departemen ini ingin meningkatkan pengaruh dan memperluas fokus dan tanggung jawab mereka di masa mendatang, mereka mungkin membutuhkan lebih banyak laki-laki sebagai staff. Tetapi karena struktur terpisah untuk perempuan serikat berguna untuk memperkuat suara perempuan dan sering berperan sebagai lahan pelatihan untuk pengurus perempuan, mungkin sulit untuk mengajak perempuan serikat untuk membagi 'tempat berlindung yang aman (safe havens)' dengan kolega lelaki di dalam serikat mereka.

Struktur perempuan pada umumnya ditempatkan di bawah badan eksekutif pusat dan melapor pada badan eksekutif, tidak pada keanggotaan organisasi secara luas. Kecuali pertemuan khusus untuk perempuan dan kongres nasional, struktur perempuan sering bertanggung jawab hanya kepada badan eksekutif dan majelis nasional (dalam hal konfederasi). Hal ini menghasilkan beberapa kelemahan. Pertama, ketika anggota staff unit perempuan berhenti untuk aktif, hanya badan eksekutif yang dapat menegur mereka atau menggantikan mereka melalui dekrit, dengan demikian akan membatasi suara anggota biasa dalam mengemudikan unit perempuan dan menjaganya tetap bertanggung jawab. Kedua, pengaruh yang dimiliki oleh departemen atau divisi perempuan pada umumnya rendah, sebagian besar tidak duduk di komite eksekutif atau pertemuan pleno dan tidak mempunyai hak suara (lihat Tabel 9). Misalnya, seorang responden percaya bahwa direktorat dan biro perempuan dapat memiliki pengaruh yang lebih besar apabila mereka adalah bagian resmi badan eksekutif, daripada menjadi badan pembantu: "akan lebih mudah bagi badan eksekutif untuk mengontrol dan lebih mudah untuk menjamin kolaborasi antara semua struktur yang terlibat". Satu-satunya ukuran integrasi di SPMI yang dicapai baru-baru ini adalah bahwa anggota staff direktorat dan biro perempuan merupakan, pada saat yang bersamaan, pengurus di badan pusat dan di kantor cabang. Pengecualian dalam hal ini adalah FARKES-R, Kahutindo, dan SPN yang unit perempuannya adalah bagian dari badan eksekutif dan memiliki hak suara.

Wewenang terbatas juga tercermin dalam jangkauan struktur perempuan dan penunjukkan resmi. Pada kasus KSPI, komite perempuannya bertanggung jawab pada badan eksekutif, tetapi hanya memiliki kekuatan untuk berkoordinasi dan mengimplementasikan kegiatan. Semua pengurus di dalam komite perempuan menghadiri pertemuan pleno yang diadakan setiap empat bulan bersama dengan badan eksekutif nasional dan pertemuan gabungan badan eksekutif dan majelis nasional setiap enam bulan, tetapi mereka tidak memiliki hak suara dalam pertemuan ini. Dalam sebagian besar federasi, posisi dan pengaruh departemen dan komite perempuan yang tepat tidak terspesifikasi dalam anggaran dasar, meninggalkannya pada staff yang relevan dan badan eksekutif untuk memutuskan cakupan dan isi kegiatan. Misalnya, konstitusi KSPI menyatakan bahwa "pengaturan, kewajiban dan tanggung jawab komite diatur lebih mendetail oleh Peraturan Organisasi yang diatur oleh Badan Eksekutif Nasional." Hanya di Kahutindo, komite perempuan membentuk bagian dari pleno secara eksplisit dan memiliki hak suara penuh.

Menanggapi keterbatasan ini, departemen perempuan dan anak-anak SPSI-R berusaha untuk memiliki staff dan pemimpin perempuan lainnya untuk berpartisipasi secara tidak resmi dalam pertemuan pleno bulanan, untuk belajar mengenai isu yang hangat dan menjadi terbiasa dengan prosedur pengambilan keputusan. Akan tetapi partisipasi mereka tidak dibentuk dan perempuan ini tidak memiliki hak suara dalam pertemuan. Pada umumnya, posisi institusional yang lemah dalam struktur perempuan nampak membatasi pengaruh mereka dan hanya memberikan kemandirian yang kecil di dalam organisasi.

Ketergantungan pada ikatan personal dan ketrampilan komunikasi, daripada posisi institusional, juga terbukti pada saat memperhitungkan sumber pendanaan. Struktur perempuan biasanya

bergantung pada dana umum tahunan federasi mereka (diambil dari tunjangan dan pendanaan luar negeri) untuk dukungan finansial. Sebagian besar federasi menentukan prioritas pengeluaran melalui pembentukan sebuah rencana kerja tahunan. Oleh karena itu, penting bagi pengurus departemen perempuan untuk berhubungan secara aktif dalam proses ini, seperti halnya untuk menjamin pendanaan untuk kegiatan yang spesifik perempuan. Akan tetapi, karena banyak federasi dan serikat mengalami kesulitan finansial akibat iuran anggota yang sangat rendah dan sistem pengumpulan iuran yang tidak efisien, departemen perempuan sering dipaksa untuk mencari sumber pendanaan eksternal. Hal ini mencakup federasi internasional, LSM internasional seperti ACILS, FES, dan PSI, agen donor bilateral asing, dan ILO. Tetapi, bantuan dari organisasi tersebut terkadang berbentuk undangan ke pemimpin dan anggota serikat untuk hadir dalam kegiatan yang diorganisir secara langsung oleh organisasi donor tersebut, sehingga hanya meninggalkan pengaruh langsung yang kecil untuk organisasi serikat dalam menentukan prioritas.

Apabila federasi berhasil mendapat pendanaan untuk proyek mereka sendiri, hal itu berarti sebagian dari dana tersebut dialokasikan ke federasi sebagai dana cadangan. Departemen perempuan KSBSI unik di antara departemen saudaranya (di antara struktur perempuan yang dibahas dalam penelitian ini) karena mendapat izin oleh badan eksekutif untuk menggalang dana secara mandiri. Hal itu memungkinkan untuk menerima dana dari organisasi dan serikat perdagangan luar negeri lain tanpa harus menggunakan mengalokasikan sebagian sebagai dana cadangan bagi federasinya. Departemen perempuan dan anak-anak SPSI-R juga melaporkan bahwa mereka mampu untuk 'melewati' kepemimpinan pusat dan birokrasi organisasi dalam mengadakan kegiatan, karena mereka telah punya nama di masyarakat donor dan partner LSM dalam beberapa tahun belakangan. Meskipun demikian, mayoritas struktur perempuan sulit untuk meraih pendanaan eksternal langsung. Di antara hambatan yang disebutkan oleh responden adalah tidak berpengalaman dalam menulis proposal dan kurangnya pengetahuan tentang lembaga-lembaga donor potensial padahal dana yang diminta hanya kecil. Selain itu tidak akrabnya lembaga donor dengan departemen perempuan juga berkontribusi pada kurangnya suksesnya penggalangan dana.

Penelitian ini walau tidak secara jelas menemukan bahwa Departemen-Departemen Perempuan hanya terbatas pada penanganan isu perempuan, yang sering didefinisikan berbeda dari isu umum serikat dan kemudian menjadi prioritas. Seorang responden laki-laki dari KSPI menekankan bahwa perempuan sebaiknya menjadi lebih aktif dalam pengambilan keputusan agar mereka dapat menangani isu perempuan dengan lebih baik. Responden dari SPSI-R mengiyakan bahwa Biro Perempuan dan Anak di dalam organisasinya dimintai nasehat mengenai isu perempuan dan pengaruhnya isu-isu tersebut, tetapi tidak memiliki kekuatan untuk mengajukan perspektif jender pada isu-isu umum yang ada. Banyak pemimpin perempuan yang menyatakan bahwa struktur perempuan yang terpisah sebagai batu loncatan untuk membangun kapasitas anggota perempuan dan membawa isu jender ke dalam agenda serikat, namun ada juga keawatiran bahwa struktur tersebut justru dapat mengenyampingkan perempuan dari diskusi utama dan proses pengambilan keputusan.

Beberapa perempuan serikat sadar secara kritis akan perlunya memperluas pengaruh mereka melebihi departemen atau biro perempuan. Seorang pemimpin departemen perempuan yang berpengalaman percaya bahwa ia dapat lebih efektif apabila terpilih sebagai kepala departemen pendidikan. Di posisi tersebut, ia akan meningkatkan pengaruh di atas isi materi pelatihan dan menyeleksi peserta untuk pelatihan dan kegiatan pendidikan, dan akan mengontrol dananya sendiri. Hal ini dapat memungkinkan dirinya berpartisipasi secara langsung dalam proses yang membentuk opini dan menentukan arah masa mendatang untuk serikatnya.

Untuk menghindari menjadi kelompok eksklusif perempuan, PAR-R menekankan perlunya mendorong solidaritas dengan pihak laki-laki dalam serikatnya. Menurut SP Glaxo dan FARKES-R, sebuah Departemen Perempuan harus secara hati-hati menyeimbangkan perannya

sebagai sebuah jaringan untuk perempuan serikat menghindari anggapan sebagai pihak yang anti laki-laki. Hal sama yang dilakukan oleh Kahutindo adalah menjamin pengarusutamaan jender tidak menjadi eksklusif tetapi tetap terlihat sebagai sesuatu untuk semua orang. Gambaran Komite Perempuan terlihat meningkat tidak hanya untuk perempuan tetapi untuk semua orang di serikat/federasi. Di samping struktur formal dan perluasan kekuatan serta pengaruhnya, komposisi dan kualitas staff di departemen perempuan menjadi kepentingan utama. Tentunya, banyak petugas serikat di departemen perempuan melaporkan bahwa mereka bertindak melebihi kewajiban resmi atau deskripsi pekerjaan, dan sering melangkahi birokrasi resmi serikat dalam upayanya untuk “menyelesaikan sesuatu”.

Kesimpulannya, struktur perempuan memainkan peran yang berguna dalam mengadvokasi hak-hak perempuan, mengorganisir kegiatan untuk meningkatkan partisipasi perempuan, dan memberikan nasehat kepada kepemimpinan pusat mengenai isu perempuan. Struktur ini pada umumnya tidak efektif. Meskipun demikian, dalam mendorong kepemimpinan pusat untuk memeriksa isu perspektif jender, khususnya di mana hubungan ke perempuan/ jender tidak terlihat secara cepat. Otonomi yang lebih luas dan pendanaan dapat membantu meningkatkan pengaruh struktur perempuan dengan meningkatkan jumlah keanggotaan mereka, meningkatkan tingkat partisipasi perempuan, dan mengangkat profil departemen atau komite. Ketika ditanya mengenai kebutuhan departemen atau komite mereka di masa mendatang, sebagian besar responden menyebutkan peningkatan pendanaan khusus untuk perempuan seperti pelatihan jender, pendidikan kepemimpinan dan serikat pekerja untuk perempuan. Akan tetapi yang lain, menunjuk pada perubahan struktural yang lebih banyak, yang disebutkan di atas sebagai strategi dan akan dibahas lebih lanjut dalam kesimpulan.

## 6. Koordinasi di antara pemimpin perempuan serikat

Aktivis dari departemen-departemen dan biro-biro perempuan di federasi serikat pekerja telah mengambil keuntungan dari dukungan luar negeri. Iklim perubahan politik di akhir tahun 1990 dan kebebasan yang lebih besar untuk serikat pekerja dan organisasi politik, membentuk Forum Pemimpin dan Aktivis Perempuan Indonesia (kemudian akan disebut Forum) pada tahun 2001. Dengan bantuan dari Pusat Solidaritas Pekerja Internasional Amerika (*The American Center for International Labor Solidarity* atau ACILS), bantuan federasi serikat pekerja AFL-CIO di Amerika, Forum ini telah berkembang menjadi organisasi utama oleh dan untuk pekerja perempuan di Indonesia. Sebagian besar pemimpin perempuan yang diwawancarai untuk penelitian ini adalah anggota Forum.

Kelompok ini terdiri dari 200 perempuan lebih, dan 30 di antaranya bertemu secara teratur di Jakarta dan berhubungan dengan pelatihan, pendidikan, dan aktifitas lobi seperti halnya dengan protes publik. Sebagian besar mereka tinggal di Jakarta, meskipun demikian kelompok ini berusaha untuk memperluas basisnya di luar ibukota seperti Semarang (Jawa Tengah), Yogyakarta, Solo (Jawa Barat), dan Surabaya (Jawa Timur). Walaupun sebagian besar anggota berasal dari federasi nasional yang besar, beberapa lusinnya berasal dari departemen pendidikan dan advokasi serikat lokal yang lebih kecil. Seperti yang dinyatakan dalam pamflet dan pidato publik, Forum memperlihatkan perannya sebagai advokator kesetaraan jender dalam serikat pekerja dan merangsang kepemimpinan perempuan. Para Anggotanya menyatakan bahwa kegiatan utama mereka adalah pelatihan dan pendidikan untuk anggota serikat perempuan, mulai dari anggota baru sampai kepala departemen dan pengurus perempuan di komite serikat pusat. Kegiatan pelatihan mencakup topik seperti: peningkatan ketrampilan paralegal, melek ekonomi, dasar-dasar serikat pekerja, dan isu-isu kesetaraan jender. Kelompok ini juga berhubungan dengan kegiatan advokasi, misalnya menulis surat

untuk organisasi internasional yang relevan dan kementerian Indonesia dalam rangka mempromosikan perubahan kebijakan dalam bidang pekerja dan isu perempuan.

Hasil dari penelitian informal yang diadakan oleh penulis pada tahun 2003 menyakinkan dengan jelas bahwa mayoritas anggota Forum dan simpatisan (para pekerja perempuan yang diundang dalam konferensi tetapi belum menjadi anggota secara resmi atau belum membayar iuran mereka) telah aktif dalam serikat pekerja sejak tahun 1998<sup>51</sup>. Proporsi terbesar anggota Forum berasal dari sektor tekstil, garmen, dan alas kaki, yang juga merupakan sektor industri dengan pekerja perempuan terbesar di Indonesia. Banyak anggota lain berasal dari industri farmasi dan kesehatan, sektor metal dan elektronik, dan sisanya berasal dari sektor kimia, kelautan, dan konstruksi. Ketidakhadiran sektor perbankan dalam Forum sebagian besar disebabkan oleh perbedaan dalam kebutuhan dan keadaan yang dirasakan antara pekerja pabrik dan pekerja kantor.

Penelitian informal mengungkapkan bahwa mayoritas anggota Forum adalah pekerja, mempunyai pendidikan kejuruan dan teknis yang lebih tinggi, sedangkan beberapa mempunyai diploma (pasca SMA) bidang-bidang khusus. Mereka merupakan pengorganisir serikat penuh waktu biasanya perempuan kelas menengah yang berpendidikan baik, dan mempunyai gelar universitas. Mayoritas anggota Forum berusia antara 25 dan 35 tahun, sedangkan setengahnya sudah menikah; hal ini mungkin disebabkan oleh hambatan yang dihadapi oleh perempuan yang sudah menikah (seperti yang dilaporkan di Bagian 4) atau menjadi anggota Forum mungkin karena belum tertarik menikah atau belum menemukan pasangan yang cocok, yang akan memperbolehkan mereka untuk melanjutkan keaktifannya di Forum.

Anggota Forum menempati bermacam-macam posisi dalam serikat pekerja. Berdasarkan penelitian. Proporsi terbesar adalah pelayan toko yang bekerja penuh waktu tetapi mengambil tugas serikat secara rutin seperti merundingkan perjanjian kolektif, menangani kasus dan keluhan, dan memelihara organisasi pada tingkat pabrik atau kantor. Sejumlah pelayan toko ini juga memegang posisi di kepemimpinan komite pusat atau federasi tingkat propinsi, sedangkan proporsi kecil adalah pekerja serikat penuh waktu di tingkat kepemimpinan pusat. Antara 20 dan 25 persen dari anggota Forum adalah anggota serikat pekerja reguler yang tidak ada posisi kepemimpinan. Penting untuk dicatat bahwa pada kenyataannya sejumlah besar anggota Forum berada di tempat-tempat kerja di mana mayoritas perempuan, tetapi komite serikat pekerja justru didominasi oleh laki-laki. Bagi sebagian besar anggota Forum, kepala serikat atau federasi perusahaan mereka adalah laki-laki. Dalam konteks serikat perdagangan yang didominasi oleh laki-laki inilah Forum mengadakan kegiatan pendidikan dan advokasi sejak sekitar tahun 2000.

Melalui pendanaan dari ACILS dan FES, Forum telah menyediakan kesempatan bagi perempuan serikat untuk bertemu dan mendiskusikan masalah umum, dan untuk mengadakan kegiatan pelatihan khusus perempuan. Seluruh anggota menyatakan hormat terhadap dukungan yang mereka terima dari anggota Forum, meskipun dukungan ini lebih bersifat personal dan mental daripada praktis atas masalah yang dialami serta kurangnya sumber daya Forum. Meskipun demikian, usaha advokasi dilakukan secara ad-hoc yang terkait dengan kebijakan tertentu dan perubahan legal seperti Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003. Oleh karena itu, Forum nampak reaktif daripada proaktif dalam usaha advokasinya, yang mungkin merupakan hasil dari kekurangan pendanaan, waktu, dan keahlian.

Forum tidak hanya menawarkan kesempatan bagi individu perempuan serikat untuk membagi pengalaman mereka dan mendukung satu sama lain, tetapi juga menyediakan donor untuk

---

51 Penelitian informal ini terdiri dari 25 pertanyaan tentang latar belakang personal, pengalaman dalam serikat pekerja, pendapat tentang hak pekerja perempuan dan perannya serta pendapat tentang peran dan prioritas dari serikat pekerja. @00 responden dalam konferensi ke dua di Puncak yang menerima kuesioner, 64 orang diantaranya mengembalikan kuesioner dengan jawaban lengkap.

memperkuat suara perempuan dalam organisasi serikat pekerja tanpa harus mendukung serikat individu. Selain kegiatan pengorganisasian reguler, Forum memiliki kemampuan untuk mengadakan advokasi dan kegiatan pelatihan yang diberikan kepada kader aktivis perempuan dan partisipasinya dalam jaringan yang terkait dengan pemberdayaan perempuan. Pemimpin Forum mengindikasikan pentingnya mengadakan pelatihan dan meningkatkan kesadaran mengenai kekerasan terhadap perempuan di tempat kerja dan ketrampilan menjadi pemimpin bagi para pemimpin serikat perempuan.

# Kesimpulan

Laporan ini memberi konfirmasi tentang tidak meratanya upaya pengarusutamaan jender di serikat-serikat pekerja di Indonesia dan menekankan perlunya kesinambungan usaha meningkatkan posisi dan peran perempuan, promosi isu-isu jender dan jumlah pemimpin perempuan. Meskipun beberapa federasi dan konfederasi nasional telah memulai usaha serius untuk mempromosikan kesetaraan jender dalam organisasi mereka, banyak yang tetap harus diselesaikan, terutama untuk memajukan partisipasi perempuan sebagai anggota dan terwakilinya kebutuhan dan aspirasi perempuan pada tingkat kebijakan. Laporan ini telah menunjukkan berbagai usaha organisasi serikat pekerja, tidak hanya mencakup keanggotaan mereka dan perannya pada tingkat pengambilan keputusan, tetapi juga mengungkapkan perlunya usaha yang lebih sistematis dalam memperkenalkan kebijakan yang sensitif jender dan prakteknya. Mengimplementasikan kebijakan dan praktek tersebut tidak hanya akan memperkuat posisi pemimpin dan anggota perempuan sekarang, tetapi juga akan menguntungkan serikat pekerja dalam jangka panjang. Hal ini penting mengingat tantangan mendesak serikat pekerja di Indonesia, seperti diungkapkan dalam Bagian II laporan ini. Hal tersebut mencakup perubahan cepat di dalam kebijakan ekonomi yang mengarah pada meningkatnya praktek-praktek outsourcing atau sub-kontrak dan fleksibilitas tenaga kerja serta meningkatnya persaingan regional yang berpotensi memperlemah posisi tawar pekerja tidak terampil dan berketrampilan rendah.

Beberapa praktek pengarusutamaan jender yang baik dikenal secara internasional dan dirangkum dalam Bagian I, masih belum dicoba oleh serikat pekerja di Jakarta dan meluas secara nasional. Pemimpin serikat perempuan dan aktivis harus belajar banyak dari kolega mereka di luar negeri, namun mereka mengalami hambatan bahasa, perbedaan waktu, tidak berpengalaman, dan kurangnya pendanaan untuk fasilitas perjalanan dan komunikasi. Pada saat yang sama, sebaiknya ditekankan bahwa federasi nasional juga dapat belajar banyak dari filosofi dan praktek serikat pekerja independen di Indonesia. Rekomendasi ditujukan pada hambatan-hambatan untuk pembelajaran, berkomunikasi dan berkolaborasi antara dan antar organisasi serikat pekerja. Forum Pemimpin dan Aktivis Perempuan Indonesia (The Indonesian Forum of Women Leaders and Activist) mendeskripsikan pada bagian akhir dari laporan ini dengan memberikan titik awal yang efektif bagi siapapun yang tertarik untuk mempromosikan kesetaraan jender dalam serikat pekerja, secara koheren dan sistematis. Meskipun demikian, hal tersebut jelas membutuhkan bantuan institusional, organisatoris dan teknis dalam tahun-tahun mendatang untuk bisa mencapai potensi optimalnya sebagai organisasi payung yang mendukung pemimpin serikat perempuan dan anggota-anggotanya.

Sebagai titik awal, di mana hal ini belum dilakukan, baik pemimpin serikat laki-laki maupun perempuan serta aktivis harus didorong untuk memeriksa penyebab rendahnya keterwakilan perempuan dalam serikat individual atau federasi, dan menyusun rencana strategis berdasarkan ukuran praktis yang dapat dicapai untuk meningkatkan partisipasi dan keterwakilan perempuan. Idealnya rencana semacam itu mencakup ukuran praktis terhadap anggota yang sudah ada dan calon anggota potensial serta rencana bagi perubahan strategis

di tingkat kebijakan dan pengambilan keputusan. Hal yang lebih perlu lagi dilakukan adalah memastikan bahwa sensitifitas jender diterjemahkan ke dalam ukuran-ukuran praktis yang membuat perempuan merasa diterima di serikat pekerja. Ini harus termasuk implementasi sistemik dari kebijakan-kebijakan mengenai waktu pertemuan dan tempat, memperhatikan kendala yang terkait dengan keluarga, mengatasi resistensi keluarga dan masyarakat dan mencabut stereotip negatif yang mempengaruhi persepsi tentang aktifitas perempuan di serikat pekerja (sebagaimana disebut terinci di Bagian 4).

Untuk menjamin bahwa praktek sensitif terhadap jender tersebut standar, membutuhkan intervensi pada tingkat pengambilan keputusan, yang telah dibuktikan sulit tetapi tidaklah tidak mungkin untuk diraih. Pemimpin dan aktivis serikat yang mendukung kesetaraan jender sebaiknya mencari dukungan dalam bentuk pendanaan dan bantuan teknis, meskipun banyak yang bisa dicapai oleh pemimpin perempuan dan aktivis serikat melalui lobi kolektif dalam menuju acara nasional dan negosiasi tripartit dengan pengusaha dan pejabat pemerintah. Rencana strategis untuk mempromosikan kesetaraan jender penting khususnya dalam persiapan untuk pertemuan kongres nasional, ketika perubahan tingkat kebijaksanaan dapat diajukan ke kepemimpinan federasi atau konfederasi. Donor tentunya akan memiliki peran untuk memfasilitasi persiapan oleh perempuan pemimpin serikat untuk acara-acara tersebut, seperti yang diperlihatkan ACILS dalam dukungannya terhadap SPN pada tahun 1999 dan 2003.

Penemuan penelitian juga menunjukkan bahwa struktur perempuan dalam serikat pekerja merupakan kendaraan yang efektif bagi perempuan pemimpin serikat untuk mempromosikan kesetaraan jender, tetapi dapat diperkuat secara signifikan melalui bantuan finansial dan perubahan dalam posisi struktural mereka. Lebih spesifik, sebagian besar responden penelitian merekomendasikan hal-hal berikut mengenai struktur perempuan:

- ♦ Struktur perempuan sebaiknya memiliki hak suara dalam badan eksekutif dan menjadi bagian integral badan daripada menjadi badan pembantu;
- ♦ Staff mereka sebaiknya dipilih secara demokratis daripada ditunjuk dan sebaiknya bertanggung jawab kepada anggota perempuan;
- ♦ Struktur perempuan sebaiknya menerima persentase tertentu dari iuran keanggotaan atau persentase yang ditentukan sebelumnya dari dana keseluruhan untuk merencanakan kegiatan mereka sendiri;
- ♦ Mereka harus bebas untuk berkolaborasi dengan organisasi dan institusi lain yang relevan baik di dalam maupun di luar serikat pekerja.

Rekomendasi umum berikut ini mengikuti temuan penelitian dalam kombinasi dengan praktek-praktek pengarusutamaan jender dalam serikat pekerja yang baik untuk seperti yang dilaporkan dalam penelitian-penelitian internasional. Hal-hal tersebut tidak perlu merefleksikan rekomendasi yang dibuat oleh responden penelitian, akan tetapi membangun strategi untuk pengarusutamaan jender dari sektor lain atau program teknis. Hal-hal tersebut dapat dibagi menjadi langkah internal dan eksternal atau intra-serikat menuju promosi kesetaraan jender yang lebih besar.

### **Langkah-langkah internal:**

- ♦ Institusi yang lebih luas jangkauannya terhadap kebijakan kuota terbatas waktu untuk partisipasi perempuan sebagai anggota dan pemimpin, ditambah oleh kebijakan yang membuat partisipasi laki-laki dalam kegiatan-kegiatan yang terkait dengan jender atau perempuan adalah wajib dan nerapkan sanksi bagi pelanggaran kebijakan kuota tersebut dan menyediakan prasarana untuk pengawasan dan evaluasi yang relevan.
- ♦ Pembentukan dan publikasi justifikasi yang jelas untuk struktur khusus perempuan yang ada, bersamaan dengan strategi menuju pengarusutamaan jender dengan partisipasi aktif dari pemimpin serikat dan anggota laki-laki.
- ♦ Standardisasi dan integrasi ke dalam materi pelatihan kebijakan yang ramah terhadap keluarga dan bantuan untuk perempuan yang mengalami hambatan dari keluarga. Hal ini mencakup peningkatan kesadaran agar isu keluarga tidak lagi diartikan sebagai privasi, tetapi juga dihubungkan dengan kinerja dan keaktifannya di serikat.
- ♦ Perencanaan yang terus-menerus, implementasi dan evaluasi kegiatan pelatihan jender, ditujukan baik untuk laki-laki maupun perempuan di tingkat kepemimpinan dan diintegrasikan dengan kegiatan pelatihan serikat lain, untuk meningkatkan dukungan dan efektifitas. Tinjauan seksama terhadap kapasitas yang ada dan materi yang berhubungan dengan pelatihan jender dapat menjadi langkah awal yang perlu dilakukan.
- ♦ Pengadaan sebuah program mentoring untuk perempuan muda yang berpotensi menjadi pemimpin mungkin dengan melibatkan LSM dan spesialis sumber daya manusia dari perusahaan-perusahaan sektor swasta.
- ♦ Pengumpulan data keanggotaan dan kepemimpinan yang terpilah berdasarkan jender yang terbaharui dan berkelanjutan.
- ♦ Pembentukan dan penguatan mekanisme akuntabilitas yang efektif dari unit perempuan kepada anggota perempuan, bersamaan dengan langkah-lain lain peningkatan demokrasi internal di dalam organisasi serikat.
- ♦ Kursus praktek bahasa Inggris diberikan untuk memenuhi kebutuhan pemimpin serikat dan aktivis perempuan, sehingga memungkinkan melakukan kontak yang lebih luas dengan partner luar negeri dan organisasi donor internasional.

### **Langkah-langkah eksternal mencakup:**

- ♦ Kolaborasi yang lebih besar dengan LSM perempuan domestik dan internasional untuk memperbaharui kejelasan konseptual mengenai jender di perempuan serikat dan merangsang pertukaran opini dan strategi dalam mempromosikan kesetaraan jender.
- ♦ Perluasan kontak dan kolaborasi antar serikat hingga mencakup pusat-pusat industri utama di luar Jakarta seperti Medan, Bandung, Semarang, dan Surabaya, dan serikat pekerja independen. Untuk perencanaan jangka panjang, ini dapat memperluas jaringan perempuan di wilayah, seperti kelompok pekerja perempuan di Thailand, Malaysia, dan Filipina.
- ♦ Kolaborasi efektif dan berjangka panjang antara unit-unit perempuan di (kon)federasi untuk mempromosikan pengarusutamaan jender di dalam organisasi ini.
- ♦ Pembentukan sebuah sistem intra-serikat yang efektif untuk pembelajaran, jejaring, mentoring, dan penyebaran informasi antar perempuan serikat, dan untuk perencanaan dan lobi kolektif di tingkat nasional dan lokal mengenai kebijakan dan undang-undang yang berhubungan dengan pekerja perempuan ('satu suara').
- ♦ Respon yang terkoordinasi oleh pemimpin serikat perempuan menghadapi tantangan globalisasi ketenagakerjaan, misalnya menangani kasus-kasus pekerja perempuan terpilih

dan membangun sebagai kejadian hukum yang efektif, dengan bantuan dari donor internasional dan domestik serta organisasi penglobi.

- ♦ Penggalangan dana kolektif untuk kegiatan yang berhubungan dengan jender oleh pemimpin serikat perempuan.

Sementara ini merupakan hal yang sulit bagi pemimpin serikat dan aktivis perempuan untuk menantang dan merubah secara langsung lemahnya posisi perempuan di pasar kerja atau mempengaruhi kebijakan ekonomi internasional dan nasional, namun mereka memiliki peran penting untuk mempersiapkan organisasi mereka melakukan penyesuaian dalam praktek-praktek rekrutmen dan kepemimpinan. Karena keberlangsungan serikat pekerja bergantung sekali pada kemampuan mereka yang terus berlanjut dalam menarik anggota baru dan memberikan pelayanan kepada anggota, sangatlah penting disadari bahwa organisasi serikat pekerja Indonesia akan perlunya membawa isu kesetaraan jender. Baik anggota dan pemimpin serikat perempuan maupun laki-laki dapat bekerja dengan baik dalam memahami kesetaraan jender sebagai sebuah aspek integral demokratisasi dan majanemen yang baik dari organisasi mereka, begitu juga sebaliknya, dan mengambil tindakan cepat pada basis ini.

# Daftar Pustaka

- Bisman Agus Ritonga. 2001. *Survei Tingkat Partisipasi Buruh Perempuan Unit Kerja Serikat Pekerja/buruh Tekstil, Sandang dan Kulit (SP-TSK) Sub Sektor Garmen Di Jawa Barat Dan DKI Jakarta*. Penelitian dihasilkan oleh Yayasan AKATIGA dan Dewan Eksekutif Nasional SP-TSK Divisi Pergerakan Pekerja/buruh Perempuan dan Perlindungan bagi Pekerja/buruh Anak. Kertas Kerja Akatiga 05. Bandung: AKATIGA.
- BPS (Biro Pusat Statistik). 2003. *Survei Angkatan Kerja Nasional*. Jakarta: BPS.
- Ford, Michele. 2003. "Beyond the Femina Fantasy: Female industrial and overseas domestic labour in Indonesian discourses of women's work," *Review of Indonesian and Malaysian Affairs* 37(2):83-113.
- Franzway, Suzanne. 2002. *Sexual Politics and Greedy Institutions: Union Women, Commitments, and Conflicts in Public and in Private*. Annandale, NSW: Pluto Press.
- Godinho Delgado, Maria Berenice. 1998. "Affirmative Action in the Trade Union Movement: Its experience concerning the quota system in the Central Unica dol Trabalhadores – CUT – Brazil," dalam *Gender in Trade Union Work: Experiences and Challenges*. Gender dalam *International Cooperation series*. Bonn (Jerman): Friedrich Ebert Stiftung.
- ILO. 2002. *The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality: A Resource Kit*. Geneva: International Labour Office, Program Promosi Jender.
- Karam, Azza (ed). 1998 *Women in Politics: Beyond Numbers*. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.
- Kuehl, Bianca. 2003. *Social Standards in Indonesia – A review of existing tools and regulations*. Makalah: *International Development Cooperation*. Friedrich Ebert Stiftung, Bonn (Jerman).
- Ledwith, Sue dan Fiona Colgan. 2002. "Tackling Gender, Diversity and Trade Union Democracy," dalam *Gender, Diversity and Trade Unions: International Perspectives*, ed. S. Ledwith dan F. Colgan, hal.1-27. London dan New York: Routledge.
- Manning, Chris. 1998. *Indonesian Labour in Transition: An Indonesian Success Story?* Cambridge, UK dan New York: Cambridge University Press.
- Olney, S., E. Goodson, K. Maloba-Caines dan F.O'Neill. 1998. "Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining". Geneva: International Labour Office, Labour Law and Labour Relations Branch and Bureau for Workers' Activities.
- Oxfam. 2004a. *Play Fair at the Olympics: Respecting Workers' Rights in the Sportswear Industry*. Oxford, UK: Oxfam International, dalam kerja sama dengan Clean Clothes Campaign dan ICFTU.
- . 2004b. *Trading Away Our Rights: Women Working in Global Supply Chains*. Oxford, UK: Oxfam International.

- Pangestu, Mari dan Medelina Hendytio. 1997. *Survey Responses from Women Workers in Indonesia's Textile, Garment and Footwear Industries*. World Bank Policy Research Working Paper no. 1757. Washington, DC: World Bank.
- Pocock, Barbara (ed). 1997. *Strife: Sex and Politics in Labour Unions*. St. Leonards, NSW: Allen dan Unwin.
- Quinn, Patrick. 2003. *Freedom of Association and Collective Bargaining: A Study of Indonesian Experience 1998-2003*. Working Paper Declaration/WP/15/2003. Geneva: International Labour Office.
- Razavi, Shahra. 1999. "Export-Oriented Employment, Poverty and Gender: Contested Accounts," *Development and Change*, vol.30: 653-683.
- Rowbotham, Sheila dan Swasti Mitter (eds). 1994. *Dignity and Daily Bread: New Forms of Economic Organising Among Poor Women in the Third World and the First*. London dan New York: Routledge.
- Ramli, Rizal. 2004. "Jobless Recovery and De-Industrialization," *Van Zorge Report*, Maret 9, hal.26-31.
- Saptari, Ratna. 1995. *Rural Women to the Factories: Continuity and Change in East Java's Kretek Cigarette Industry*. Disertasi S3. Amsterdam: University of Amsterdam.
- Singarimbun, Masri dan Sjafrin Sairin (eds). 1995. *Lika-Liku Kehidupan Buruh Perempuan*. Yogyakarta: Yayasan Annisa Swasti Yogyakarta dan Pustaka Pelajar.
- Smyth, Ines dan Mies Grijns. 1997. "'Unjuk Rasa' or Conscious Protest? Resistance Strategies of Indonesian Women Workers," *Bulletin of Concerned Asian Scholars* 29:4.
- Sulistyaningsih, Endang. 2003. "Indonesian Perspective on Gender Equality." Makalah yang tidak dipublikasikan dan dipresentasikan dalam lokakarya ILO mengenai Kesetaraan Gender dan Penawaran Bersama, Jakarta 17-18 Februari 2003.
- Suryomenggolo, Jafar. 2002. *Tentang Buruh Perempuan* Jakarta: Biro pelayanan Buruh, Lembaga Daya Dharma-KAJ.
- Tjandraningsih, Indraswari. 2000. "Gendered Work and Labour Control: Women Factory Workers in Indonesia," *Asian Studies Review* 24 (2): 257-268.
- Van Zorge. 2002. "Indonesia's Labor Predicament," *Van Zorge Report* 21 Agustus 2002: 4-13.
- Wick, Ingeborg. 2003. *Workers' Tool or PR Ploy? A Guide to Codes of International Labour Practice*. Bonn/Siegburg: Friedrich-Ebert Stiftung dan Suedwind Institute for Economics and Eucemene.
- World Bank. 1997. *Training and the Labour Market in Indonesia: Productivity Gains and Employment Growth*. Washington, DC: World Bank.
- World Bank, International Labour Office, dan WSP II. 1999. *Factory Unemployment: Gender Issues and Impact*. Mimeograph.