

## Minimnya Dukungan Industri dan Negara: Kerja Perawatan pada Perempuan Pekerja Pabrik dan Rumahan

### *The Lack of Industry and State Support: Care Work for Women Factory and Home-Based Workers*

**Didit Saleh<sup>1</sup>, Nitya Swastika<sup>2</sup>, & Rizky Amalia Fatikhah<sup>3</sup>**

Trade Union Rights Centre  
Jalan Kompleks Batan Nomor 1, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12520<sup>1,2,83</sup>

didit@turc.or.id<sup>1</sup>, kiki@turc.or.id<sup>2</sup>, & nitya@turc.or.id<sup>3</sup>

Kronologi Naskah: diterima 12 November 2023, direvisi 15 November 2023, diputuskan diterima 23 Desember 2023

#### Abstract

This article aims to delineate the systemic challenges and discrimination faced by women workers in the footwear and home-based industries, both in terms of working conditions and caregiving responsibilities. The findings of this study were obtained through in-depth interviews with women workers in three footwear factories in Banten Province and home-based workers in North Jakarta. The experiences of these women workers were analyzed within two interrelated domains: the realm of production and social reproduction. The research reveals that women workers, both in factories and home-based settings, face a dual burden, striving to meet high production targets while also bearing the responsibilities of caregiving. Specifically, women home-based workers are more vulnerable to health risks compared to factory workers due to the lack of separation between their workplace and living spaces. The study also uncovers that women workers in both factory and home-based settings encounter economic violence, as their caregiving work goes unpaid and lacks support from the government and the industry.

Keywords: women factory workers, women home workers, care work

#### Abstrak

Tulisan ini bertujuan menguraikan tantangan sistemik dan diskriminasi yang dihadapi oleh perempuan pekerja di industri sepatu dan alas kaki serta pekerja rumahan, baik dalam hal kondisi kerja maupun pelaksanaan kerja perawatan. Temuan dari studi ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan perempuan pekerja di tiga pabrik sepatu di Provinsi Banten dan pekerja rumahan di Jakarta Utara. Pengalaman kerja perempuan pekerja tersebut dianalisis dalam dua ranah yang saling berhubungan, yaitu ranah produksi dan reproduksi sosial. Hasil studi ini mengungkapkan bahwa perempuan pekerja di pabrik maupun rumahan menghadapi tekanan ganda, baik dalam mencapai target produksi yang tinggi maupun dalam menanggung beban kerja perawatan. Secara khusus, perempuan pekerja rumahan menghadapi risiko kesehatan yang lebih rentan dibandingkan pekerja di pabrik karena kurangnya pemisahan antara tempat kerja dan tempat tinggal mereka. Studi ini juga menemukan bahwa perempuan pekerja di pabrik maupun pekerja rumahan menghadapi kekerasan ekonomi karena pekerjaan pengasuhan mereka tidak dibayar dan minim dukungan dari negara dan industri.

Kata kunci: perempuan pekerja pabrik, perempuan pekerja rumahan, kerja perawatan

## Pendahuluan

Sejumlah studi mengungkapkan bahwa perempuan pekerja kerap menghadapi berbagai bentuk diskriminasi, misalnya yang ditulis oleh Teri L. Caraway (2005) bahwa pekerja perempuan mengalami pembedaan karena adanya dikotomi laki-laki dan perempuan yang berakibat pada jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Studi lainnya misalnya menjelaskan praktik diskriminasi terhadap perempuan pekerja dalam pelaksanaan cuti haid, yang disebabkan adanya bias gender yang kemudian turut memengaruhi aturan tentang cuti haid (Istakhori 2017). Dalam aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), studi terdahulu

cenderung memusatkan perhatian pada kecelakaan kerja dan penyakit yang hanya memengaruhi pekerja pria secara eksklusif (Greenberg & Dement 1994). Fokus yang sangat terbatas ini membuat perempuan pekerja diabaikan dalam konteks K3. Keberadaan studi yang mengabaikan peran perempuan pekerja dalam industri sering kali disebabkan oleh penekanan studi pada sektor-sektor tertentu, seperti pertambangan dan pengolahan minyak yang mayoritas dihuni oleh pekerja laki-laki. Sebagai akibatnya, data dan studi yang ada menciptakan kesan bahwa dampak Penyakit Akibat Kerja (PAK) terhadap perempuan pekerja hampir tidak terungkap.

Diskriminasi lain berbentuk kurangnya identifikasi profesi perempuan pekerja dalam pengumpulan data resmi oleh negara. Sebagai contoh, hasil studi dari Semenciew et al. (1993) menemukan bahwa perempuan pekerja di Kanada tidak diakui sebagai petani. Hanya suami mereka yang diidentifikasi sebagai petani, meskipun pada kenyataannya perempuan tersebut aktif terlibat dalam pekerjaan pertanian. Kondisi ini menunjukkan bahwa sejauh ini ketidakhadiran perempuan dalam dunia kerja kerap tidak tercermin dalam data resmi. Hal ini menyebabkan suara-suara perempuan pekerja dari akar rumput kerap tidak terdengar.

Menurut Todaro (dalam Herlina 2016) dalam kesempatan di pasar kerja, perempuan pun kerap menghadapi kerentanan yang lebih besar dibandingkan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Mereka secara sistematis mendapati diri mereka dalam posisi yang lebih rendah dan menerima upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja laki-laki, bahkan ketika kedua belah pihak memiliki posisi pekerjaan yang sama dan serupa. Sejumlah studi mengeksplorasi disparitas ini dan menunjukkan bahwa perempuan pekerja cenderung mendapatkan rata-rata 67 persen dari upah yang diterima oleh pekerja laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama (Armstrong & Armstrong 2010). Disparitas upah yang signifikan ini mencerminkan tidak hanya ketidaksetaraan ekonomi, tetapi kesenjangan gender yang sering terjadi di dunia kerja (Herlina 2016).

Lebih parah lagi, perempuan pun menghadapi lebih banyak keterbatasan dalam hal fleksibilitas pekerjaan. Mereka lebih cenderung memilih untuk bekerja paruh waktu dan perusahaan cenderung mempekerjakan mereka dengan status kontrak atau sementara (Amalia & Saleh 2020). Kecenderungan pilihan ini berdampak pada diri perempuan pekerja yang sering tidak mendapatkan perlindungan kerja dan jaminan sosial yang memadai. Selain itu, keterbatasan ini merugikan perempuan dalam keamanan kerja jangka panjang (*job security*) dan keberlanjutan finansial, serta membawa risiko kerentanan yang lebih besar di pasar kerja. Fenomena ini pun menciptakan ketidaksetaraan dalam kesempatan karier dan akses terhadap promosi di tempat kerja, menghasilkan ketimpangan gender yang terus berlanjut di berbagai sektor industri (Herlina 2016).

Dalam konteks industri *textile, garment, shoes, and leather* (TGSL), secara umum jumlah perempuan sebagai pekerja di industri ini sangat dominan

dibandingkan industri lain (ILO 2022). Secara statistik, jumlah perempuan pekerja lebih tinggi 80 persen dibandingkan pekerja laki-laki di sektor ini (Better Work 2021). Namun, banyaknya jumlah perempuan terserap di industri TGSL menciptakan ilusi kemajuan tentang partisipasi dan kesetaraan gender di dunia kerja dan memunculkan sejumlah realitas pahit yang kerap terabaikan. Perempuan-perempuan di industri ini kerap menghadapi tekanan ganda. Mereka tidak hanya tertekan karena target yang tinggi di pabrik, namun mereka pun harus memikul beban kerja perawatan di rumah (Saleh et al. 2023; Saptari & Holzner 2016; Fraser 2016). Tugas perawatan sering kali tidak dilihat sebagai bagian dari kerja sebab tugas rumah tangga tidak menghasilkan upah sehingga kerja perempuan menjadi tidak terlihat. Situasi ini mengungkapkan perempuan pekerja menghadapi ketidakseimbangan yang signifikan antara ruang produksi dan ruang reproduksi sosial.

Selanjutnya, Saptari dan Holzner (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor ideologis di tingkat negara maupun rumah tangga memengaruhi jenis pekerjaan yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan. Terdapat stereotipe bahwa pekerjaan rumah tangga adalah pekerjaan perempuan. Pekerjaan rumah tangga dianggap sebagai jenis keterampilan yang telah diperoleh perempuan dari rumah, seperti memasak, membersihkan rumah, mencuci pakaian, dan mengasuh anak. Dengan demikian, perempuan tidak membutuhkan pendidikan dan keterampilan khusus agar bisa melakukan pekerjaan ini (Saptari & Holzner 2016). Mengutip konsep reproduksi sosial oleh Nancy Fraser (2016) bahwa dalam reproduksi sosial, perempuan dibebankan pada tugas-tugas yang dianggap sebagai pekerjaan perempuan, seperti melahirkan dan membesarkan anak, merawat teman dan anggota keluarga, menjaga rumah tangga dan komunitas yang lebih luas, dan memelihara hubungan secara umum.

Alasan utama yang diduga kuat industri TGSL lebih cenderung mempekerjakan perempuan karena mereka dapat dibayar dengan upah murah dan dianggap bukan pencari nafkah utama dalam keluarga, terutama jika dibandingkan dengan suami atau laki-laki. Industri TGSL juga diidentikkan dengan kerja-kerja yang secara tradisional dianggap terkait erat dengan perempuan, seperti menjahit. Pekerjaan ini sering kali juga dilakukan di rumah atau di ranah reproduksi sosial (Caraway 2005). Selain itu, kapital menganggap pemberian upah kepada perempuan di pabrik sebagai bentuk “penuh

kasih”, bukan sebagai hak. Alasan lainnya berkaitan erat dengan anggapan bahwa perempuan lebih mudah ditundukkan atau diatur dan ditekan dibandingkan laki-laki.

Secara kritis, penting untuk diakui bahwa pekerjaan rumah tangga yang tidak dibayar dan dilakukan oleh perempuan pekerja dalam ranah reproduksi sosial memiliki dampak besar pada ekonomi secara keseluruhan. Ekonom feminis menekankan bahwa dalam memahami ekonomi tidak hanya memasukkan produksi materi, tetapi juga harus mengakomodir aspek pekerjaan tidak dibayar, seperti memasak dan berbagai aktivitas kerja perawatan lainnya (Elson 2010). Kedua aspek ini, produksi materi dan reproduksi sosial, saling terkait dan saling mendukung. Reproduksi sosial menjadi kunci menjaga keberlanjutan kehidupan dengan menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk produksi materi. Sebaliknya, produksi materi menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan reproduksi sosial.

Berdasarkan narasi di atas, kerangka studi ini mengadopsi dan mengembangkan pendekatan analisis gender untuk mengkaji kondisi perempuan pekerja di pabrik dan pekerja rumahan di sektor sepatu dan alas kaki. Dalam industri ini, perempuan pekerja sering

kali terlibat dalam dua ranah utama: produksi dan reproduksi sosial. Ranah produksi mencakup pekerjaan di pabrik sepatu, yakni perempuan terlibat dalam berbagai tahapan produk, mulai dari pemotongan, menjahit, bahan hingga proses pengiriman. Pada sisi lain, reproduksi sosial melibatkan perempuan pekerja dalam kerja-kerja rumah tangga meliputi tugas merawat anak-anak, memasak, membersihkan rumah, dan aktivitas lain yang mendukung kehidupan sehari-hari.

Kerangka studi ini tidak hanya memosisikan perempuan sebagai pekerja, tetapi juga mempertimbangkan peran mereka dalam struktur sosial yang lebih luas (Saleh et al. 2023). Dengan memahami keterkaitan antara ranah produksi dan reproduksi sosial, studi ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengalaman perempuan pekerja dalam konteks industri sepatu dan alas kaki. Melalui pendekatan ini, diharapkan akan muncul pemahaman yang lebih dalam tentang tantangan yang dihadapi oleh perempuan pekerja. Gambar 1 mengilustrasikan kerangka studi ini sebagai grafik lingkaran, merepresentasikan keterkaitan erat antara ranah produksi dan reproduksi sosial pada perempuan pekerja di industri ini.



**Gambar 1. Kerangka Analisis Gender**

Sumber: Diolah oleh penulis dari hasil observasi

Kerangka studi ini juga berlaku untuk pekerja di rumah. Namun, perbedaan kunci terletak pada keadaan tempat kerja. Sementara pekerja formal memiliki pabrik sebagai tempat kerja yang ditetapkan, pekerja di rumah menjalankan pekerjaan mereka di rumah sendiri (Saleh et al. 2023). Pekerja rumahan sebagai salah satu studi

kasus menambahkan elemen baru dibandingkan dengan studi sebelumnya karena bertujuan untuk membandingkan kondisi perempuan pekerja di pabrik dan pekerja rumahan di ranah produksi dan sosial reproduksi.

## Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metodologi penelitian feminis karena keterkaitannya yang erat dengan pengalaman perempuan dan sensitivitasnya dalam mengungkapkan pengalaman-pengalaman tersebut. Dalam pendekatan ini, perempuan ditempatkan sebagai subjek studi. Selain itu, metodologi ini bertujuan untuk merespons kebutuhan perempuan sebagai pekerja baik di tempat kerja maupun dalam serikat pekerja (Naples 2007).

Data yang dikumpulkan dalam studi ini terdiri dari dua jenis. Pertama, data primer dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap 20 responden dalam di setiap pabrik. Informan dalam studi dari berbagai aktor, seperti perempuan pekerja dari berbagai departemen di pabrik, pejabat dari serikat pekerja, dan pekerja rumahan. Studi lapangan ini juga mencakup pengamatan terhadap lingkungan tempat tinggal informan untuk memahami kondisi ekonomi dan sekitarnya. Kedua, data sekunder diperoleh dengan mengkaji berbagai sumber literatur, termasuk buku, artikel jurnal ilmiah, berita media massa, dan dokumen lain yang relevan. Selain itu, data tambahan dikumpulkan melalui diskusi terfokus dengan Asosiasi Persepatuan Indonesia (Aprisindo), Kementerian Ketenagakerjaan, praktisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kantor Tenaga Kerja Kota Tangerang dan Kabupaten Serang, Inspektur Ketenagakerjaan Provinsi Banten, Komnas Perempuan, Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI), serta serikat pekerja mitra di pabrik, tingkat kabupaten, dan tingkat nasional.

Studi kasus tentang pekerja formal dilakukan di dua pabrik yang terletak di Kabupaten Serang dan satu pabrik yang berlokasi di Kota Tangerang, semua berada dalam Provinsi Banten. Beberapa faktor memengaruhi pemilihan pabrik-pabrik ini sebagai lokasi studi. Pertama, dua dari tiga pabrik yang dipilih karena memproduksi merek-merek terkenal dan memiliki pangsa pesanan sepatu dan alas kaki berorientasi ekspor yang signifikan, berkisar dari 25 persen hingga 60 persen. Kedua, ketiga pabrik ini masuk dalam kategori tingkat satu, yang berarti mereka menerima pesanan langsung dari merek. Terakhir, ketiga pabrik-pabrik ini mempekerjakan tenaga kerja yang cukup besar, berkisar dari 7.000 hingga 50.000 pekerja.

Pada sisi lain, studi kasus untuk pekerja informal dilakukan di Jakarta Utara, Provinsi DKI Jakarta, dengan subjek studi adalah pekerja rumahan. Pemilihan lokasi ini dan pekerja rumahan sebagai studi kasus karena dua alasan. Pertama, pekerja rumahan di Jakarta Utara telah

terlibat dalam produksi komponen alas kaki tertentu, terutama untuk pasar domestik, dalam periode yang cukup lama. Selain itu, pemilihan subjek penelitian ini karena sesuai dengan keterangan teoretis tentang tantangan yang dihadapi oleh perempuan pekerja tidak hanya di ranah produksi, namun di ranah sosial reproduksi. Kedua, sebagai upaya untuk melakukan perbandingan temuan studi, terutama mengenai tingkat kerentanan di antara perempuan pekerja di sektor formal maupun informal.

## Kerja Perawatan: Dinamika Perempuan Pekerja Pabrik dan Pekerja Rumahan

Perempuan yang bekerja di sektor formal, seperti pabrik dengan pendapatan setara upah minimum dan tidak memiliki kemampuan untuk mempekerjakan pekerja rumah tangga penuh waktu, tidak terbebas sepenuhnya dari tanggung jawab kerja-kerja perawatan di dalam lingkup reproduksi sosial. Mengasuh anak, memasak, dan pekerjaan perawatan lainnya sering kali tidak dihitung secara ekonomi (Dhewy 2018). Padahal pekerjaan ini yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan pekerja memiliki peran vital dalam rantai pasok industri terutama di industri TGSL. Nancy Fraser (2016) dengan kritis menggarisbawahi bahwa aktivitas kerja-kerja domestik atau perawatan menggerakkan roda ekonomi kapitalisme. Perempuan pekerja menyediakan tenaga kerja produktif yang menjadi fondasi bagi sistem ekonomi kapitalisme. Ironisnya, kapitalisme sendiri memaksa perempuan berperan ganda dengan tidak mengakui kontribusi vital mereka dalam pekerjaan reproduktif.

Temuan studi dilakukan pada perempuan pekerja formal di tiga pabrik di Provinsi Banten. Meskipun mereka bekerja di tiga pabrik dan mendapatkan upah, ternyata pasangan atau suami mereka tidak secara otomatis mengambil alih tanggung jawab dan peran untuk melakukan kerja-kerja perawatan padahal suami mereka menganggur. Tidak sedikit ditemukan aktivitas dari pasangan perempuan pekerja sebagai pengemudi antar-jemput istri, bahkan tugas pengasuhan anak pun "dititipkan" kepada anggota keluarga lainnya, seperti kedua orang tuanya. Lebih ekstrim lagi, ada perempuan pekerja harus menitipkan anak ke tempat penitipan anak dan biaya ini harus dikeluarkan dari kantong pendapatan atau upah dari perempuan pekerja, meskipun upahnya hanya standar upah minimum. Fenomena ini, dalam sudut pandang Fraser (2016) disebut sebagai "krisis kepedulian atau pengasuhan" (*crisis of care*).

Fenomena menarik dalam reproduksi sosial tidak hanya dialami oleh perempuan pekerja di sektor formal, seperti pabrik pada industri TGSL, tetapi juga dialami oleh perempuan pekerja di sektor informal. Studi ini menemukan bahwa perempuan pekerja rumahan di Jakarta Utara memiliki perbedaan dengan perempuan pekerja pabrik, meskipun mereka mungkin saja menghasilkan komoditas yang serupa, seperti alas kaki. Perbedaannya terletak pada keadaan tempat bekerja. Perempuan pekerja rumahan mengerjakan produksi komoditas alas kaki di rumah, meskipun bahan bakunya diperoleh dari pabrik. Sistem kerja semacam ini biasa disebut sebagai *putting out system* (POS), yakni terdapat perantara bertindak sebagai mediator dalam rantai industri ini, menghubungkan pengusaha atau pihak pabrik dengan perempuan pekerja rumahan.

Pada perempuan pekerja di pabrik, meskipun dalam perkembangannya semakin kabur batas antara ranah produksi dan ruang produksi, tetapi batas tersebut terlihat berbeda karena ada dimensi tempat dan ruang yang bekerja, seperti pabrik dan rumah. Sebaliknya, perempuan pekerja rumahan tidak memiliki batas yang jelas dan tempat serta ruang yang berbeda antara aktivitas produksi dan produksi sosial. Secara sederhana, latar depan dan belakang kehidupan mereka, sebagaimana dijelaskan oleh Fraser (2016) menyatu menjadi satu kesatuan di tempat dan ruang yang sama. Savitri & Sigiro (2021) menuliskan bahwa bekerja dari rumah bagi perempuan pekerja, menggabungkan dua tugas di tempat dan waktu yang sama. Hal ini terjadi pada perempuan pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan bekerja sekaligus mengerjakan pekerjaan domestik, seperti memasak, merawat anak, dan sebagainya.

Tampaknya pekerjaan dari pabrik yang dikerjakan oleh pekerja rumahan menjadi "solusi" dan lebih fleksibel agar dapat bekerja sambil melakukan kerja-kerja perawatan, seperti mengasuh anak dan memasak dapat berjalan seiring dengan kerja produksi. Padahal secara kritis, model dan sistem kerja tersebut merupakan cara kapitalisme untuk mendapatkan keuntungan lebih melalui skema upah buruh murah. Kondisi mereka tidak jauh berbeda dengan perempuan pekerja di pabrik. Mereka mengalami tekanan dan target yang tinggi. Lebih ironisnya, mereka tidak memiliki jam kerja yang tetap sehingga sering kali mereka dapat bekerja lebih dari dua belas jam sehari, dengan tetap menjalankan kerja-kerja perawatan. Dalam hal upah, perempuan pekerja rumahan juga dianggap sebagai tenaga kerja murah sehingga upah yang mereka peroleh masih

rendah. Dalam temuan, studi ini menemukan bahwa mereka hanya dibayar Rp 50.000 dari per 100 pasang sandal. Mekanisme penghitungan upah ini berbasis satu hasil tanpa mempertimbangkan aspek beban kerja perawatan yang dilakukan oleh mereka.

Temuan studi di atas mengungkapkan bahwa baik perempuan pekerja di pabrik maupun perempuan pekerja rumahan menghadapi tantangan serupa. Kerja perawatan yang mereka lakukan tidak dihargai sebagai pekerjaan berbayar. Ironisnya, roda kapitalisme tetap berputar berkat kerja perawatan yang dilakukan tanpa upah oleh perempuan pekerja, yang bekerja di ruang reproduksi sosial untuk mendukung anggota keluarga mereka yang juga merupakan bagian dari tenaga kerja. Dalam konteks ini, Federici (2023) menuliskan secara tajam bahwa keluarga telah menjadi pusat produksi tenaga kerja. Dalam sistem ini, kapitalisme "memaksa" agar tenaga kerja "dirawat dengan baik" oleh institusi keluarga melalui pekerjaan perawatan di dalam ranah reproduksi sosial oleh perempuan, termasuk menyediakan makanan bergizi, pakaian layak, dan menjaga kebersihan tubuhnya.

Dalam hal kekerasan ekonomi pada kerja perawatan, pekerja rumah tangga yang bekerja untuk perempuan pekerja pabrik misalnya, turut mengalami kekerasan ekonomi. Pekerja rumah tangga yang juga perempuan, sering kali dianggap sebagai pekerjaan yang tidak memiliki keahlian khusus (Dhewy 2017). Kerja perawatan secara alamiah dibebankan bagi perempuan sehingga dalam hal upah, pekerja rumah tangga juga berpotensi tidak mendapatkan upah yang layak.

### **Kekerasan Ekonomi: Dua Peran, Satu Perempuan Pekerja**

Perempuan pekerja menghadapi bentuk kekerasan ekonomi dalam hal ekonomi atau kerja perawatan. Mereka tidak hanya bekerja di pabrik atau sebagai pekerja rumahan (*home based worker*), tetapi juga harus menjalankan tugas perawatan di rumah dan membayar upah kepada pengasuh. Paralel dengan tanggung jawab pekerjaannya sebagai pekerja, mereka juga dihadapkan pada pekerjaan tidak berbayar di ranah reproduksi sosial. Meskipun sering kali mereka adalah pencari nafkah utama dalam keluarganya, namun mereka kerap dianggap sebagai pencari pelengkap upah dari pencari nafkah utama, yang sering kali adalah laki-laki dalam konteks keluarga pada umumnya.



Temuan studi ini mengungkapkan banyak perempuan pekerja di tiga pabrik lokasi studi merupakan pencari nafkah utama dan suami atau pasangannya sebagai pengangguran. Alasan utama pabrik TGSL cenderung lebih memilih perempuan sebagai pekerja daripada laki-laki karena perempuan dianggap lebih teliti. Meskipun demikian, alasan tersebut tidak mengurangi beban kerja perawatan yang harus dipikul oleh perempuan pekerja. Tanggung jawab perempuan sebagai pencari nafkah utama justru menambah kompleksitas dalam pekerjaan mereka.

Secara kritis, keadaan tersebut menunjukkan bahwa kekerasan ekonomi yang dialami oleh pekerja di pabrik maupun perempuan pekerja rumahan tidak hanya terjadi di dalam keluarga, melainkan secara sistematis dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Model kerja ini terjadi dalam skema kerja kapitalisme bahwa tenaga kerja dan mesin sebagai alat produksi yang menghasilkan produk. Oleh karena itu, upah yang diberikan oleh pemberi kerja tidak mempertimbangkan aktivitas kerja perawatan yang diemban oleh perempuan pekerja. Padahal aktivitas ini mendukung dan merupakan bagian integral dari keseluruhan produktivitas pekerja di pabrik. Ini merupakan bukti konkret ketidaksetaraan gender dan tidak mengakui nilai kerja perawatan masih terjadi di industri TGSL.

Model kerja kapitalisme yang tidak mengakui kerja perawatan sebagai bagian integral dari produktivitas pekerja di pabrik ataupun pekerja rumahan didukung oleh pola budaya patriarki yang memisahkan peran maskulin dan feminin (Mudzakkir 2022). Dalam konteks ini, laki-laki tidak bekerja, laki-laki tidak diharuskan mengerjakan tugas rumah tangga. Sebaliknya, meskipun perempuan bekerja, perempuan tetap diharapkan melakukan peran ganda seperti tugas domestik. Realitas ini menggambarkan dominasi budaya patriarki yang membedakan laki-laki sebagai pencari nafkah utama dan perempuan mengurus kerja domestik. Akibat dari pemisahan ini, perempuan seakan wajib melakukan tugas domestiknya sekalipun ia bekerja dan laki-laki tidak memiliki kewajiban melakukan tugas domestiknya sekalipun ia tidak bekerja.

Meskipun kerja perawatan memberikan kontribusi signifikan dalam menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan pemilik mereka, akan tetapi kerja perawatan masih kurang mendapat dukungan yang memadai dari pemerintah dan pelaku industri di TGSL seperti pengusaha dan pemilik *brand*. Pada umumnya, setelah perempuan pekerja di pabrik maupun pekerja rumahan menghabiskan waktu dan tenaganya bekerja

demi tujuan profit perusahaan atau pemberi kerja, kerja-kerja perawatan seperti pengasuhan anak dan bahkan ada pula yang menganggap kesehatan mental dan penyakit kerja yang dialaminya sebagai tanggung jawab pribadi perempuan pekerja di luar lingkup pekerjaan formal.

Berdasarkan catatan diskusi kelompok fokus (FGD) yang dilakukan oleh Trade Union Rights Centre (TURC) pada tahun 2022 dengan serikat pekerja di tiga pabrik produsen sepatu yang berlokasi di Banten dan Tangerang, ditemukan bahwa ketiga pabrik tersebut belum menyediakan fasilitas *daycare*. Oleh karena itu, bagi pekerja yang memiliki anak, mereka terpaksa harus menitipkan anak mereka pada anggota keluarga, *daycare*, atau pengasuh. Lebih ironis, biaya untuk mempekerjakan pekerja rumah tangga, pengasuh anak, atau biaya *daycare* tidak dihitung sebagai salah satu komponen pengupahan. Akibatnya, upah yang diterima oleh para perempuan pekerja tidak mencukupi untuk membiayai layanan penitipan anak. Hal ini mencerminkan ketidaksetaraan dalam sistem upah menunjukkan kesulitan para perempuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan kerja perawatan. Padahal, perlu dicatat bahwa Konvensi ILO Nomor 156 menyatakan bahwa pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga menekankan pentingnya memperhatikan beban pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga. Terutama ketika pekerja bekerja di rumah, pemberi kerja diharapkan untuk memahami peningkatan beban pekerja, dengan semua aktivitas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dilaksanakan di rumah. Konvensi ini mendorong pentingnya penyediaan layanan perawatan, seperti *daycare* yang terjangkau dan mudah diakses bagi pekerja di rumah.

### **Pemenuhan Hak Maternitas: Jalan Panjang dan Berliku Menuju Kesetaraan**

Pemenuhan hak-hak maternitas oleh pemberi kerja dan negara memiliki dampak signifikan dalam memperbaiki situasi perempuan pekerja dalam ranah reproduksi sosial terutama kerja perawatan, sambil tetap mengukuhkan tanggung jawab laki-laki dalam rumah tangga. Misalkan, dengan memberikan cuti melahirkan untuk ibu dan ayah yang cukup, pemberi kerja memberikan perempuan pekerja dan pasangannya kesempatan untuk fokus pada perawatan anak mereka tanpa harus khawatir tentang pekerjaan. Contoh lain, fasilitas perawatan anak di tempat kerja menghilangkan kendala yang sering kali membuat perempuan pekerja harus memilih antara karir dan peran orang tua.

Secara regulatif, telah ada aturan-aturan yang mengatur hak-hak terkait kehamilan, seperti UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, dan fasilitas untuk ibu menyusui. Namun, pada level implementasi pemenuhan hak maternitas sesuai Konvensi ILO Nomor 183 tentang Perlindungan Maternitas bagi perempuan pekerja masih buruk di sektor pekerja formal maupun informal. Temuan studi ini mengungkapkan perempuan pekerja, terutama perempuan pekerja rumahan, masih belum mendapatkan hak maternitas yang layak. Ini mencakup cuti haid, hamil dan melahirkan, keguguran, serta akses yang terbatas ke fasilitas penitipan anak dan ruang laktasi.

Studi yang dilakukan oleh Saleh et al. (2023) mengungkapkan bahwa implementasi yang buruk dari hak-hak maternitas dapat menyebabkan diskriminasi gender di tempat kerja. Diskriminasi gender di tempat kerja, misalnya; 1) perempuan pekerja mengalami perlakuan yang tidak adil saat mencoba mengambil cuti haid; 2) perempuan pekerja menghadapi tingkat stres dan ketidaknyamanan yang tinggi jika harus kembali bekerja terlalu cepat setelah melahirkan, terutama jika akses mereka ke fasilitas perawatan anak di tempat kerja terbatas; dan 3) pekerja informal, termasuk perempuan pekerja rumahan, sering kali tidak memiliki akses ke perlindungan sosial dan hak-hak kerja yang layak. Dalam konteks ini, perempuan pekerja informal lebih rentan terhadap implementasi yang buruk dari hak-hak maternitas karena hubungan kerja yang tidak jelas dan ketidakjelasan batas antara ruang hidup dan ruang kerja. Kondisi ini pun diperparah oleh tidak ada regulasi yang mengatur pekerja di sektor informal terutama pekerja rumahan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan perubahan dalam kebijakan dan praktik perusahaan, serta dukungan dari pemerintah untuk memastikan pelaksanaan yang baik terhadap hak-hak maternitas.

Temuan studi ini mengungkapkan bahwa perusahaan di tiga pabrik lokasi studi sering kali mengopresi dan tidak memerhatikan kebutuhan perempuan sehingga tidak menganggap menstruasi sebagai alasan yang valid untuk cuti. Alih-alih mengakui nyeri haid sebagai masalah kesehatan yang sah, perusahaan lebih suka untuk memberikan izin "istirahat haid" dari pada memberikan cuti haid. Akibatnya, perempuan pekerja hanya bisa beristirahat di klinik perusahaan saat merasa nyeri haid, tanpa mempertimbangkan ketidaknyamanan lain yang

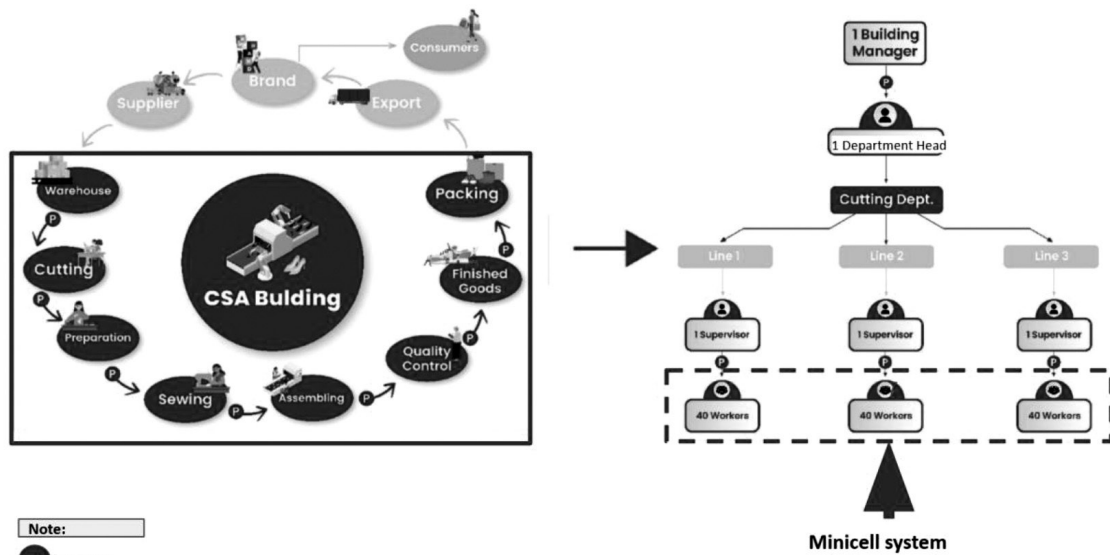
mereka alami. Dalam studi ini, salah seorang informan perempuan pekerja menyatakan bahwa:

Iya istirahat di klinik. Kalau sakitnya sudah hilang, kerja lagi. Soalnya kalau cuti haid susah ambilnya. Nanti ada (rekan kerja dan atasan) yang julid, ribet banget (AX 2022, Wawancara 15 Oktober).

Selain itu, seorang Informan lain menyatakan bahwa ia khawatir target produksi tidak tercapai jika mengambil cuti haid dan khawatir tidak mendapat upah lembur untuk menambah upah bulanan yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup (BX 2022, Wawancara 15 Oktober).

Pemberi kerja juga tidak menyediakan obat penghilang rasa sakit di kotak P3K yang bisa diakses dengan mudah oleh perempuan pekerja yang mengalami nyeri haid ketika bekerja. Situasi ini menunjukkan bahwa akses perempuan pekerja terhadap perlindungan K3 yang memadai masih tergantung pada niat dan komitmen pemberi kerja, bukan dijamin sebagai hak fundamental.

Sulitnya perempuan pekerja untuk mengambil cuti haid tidak terlepas dari sistem kerja di perusahaan terutama pabrik TGSL yang saling memiliki ketergantungan satu sama lain. Pada level dan hierarki terendah para perempuan pekerja yang disebut operator bekerja dengan sistem *mini cell* sebagaimana diilustrasikan pada gambar 2. Misal, pada departemen menjahit terdapat 40 orang perempuan pekerja untuk menjahit bagian tertentu sepatu, dan 40 orang tersebut saling bergantung satu sama lain. Apabila salah satu perempuan pekerja absen dengan alasan apa pun, termasuk karena sedang cuti haid, maka kondisi ini dianggap dapat mengganggu jalannya capaian target produksi. Meskipun ada sebagian perusahaan menerapkan mekanisme zona buffer (*buffer zone*)<sup>2</sup>, namun pada level implementasi mekanisme ini dianggap tidak mengatasi persoalan ini. Dengan sistem kerja tersebut, para perempuan pekerja yang berada pada tingkat operator kerap mengalami kekerasan verbal dan tekanan secara vertikal dari supervisor mereka. Selain itu, tekanan secara horizontal datang dari rekan kerja. Kombinasi tekanan memiliki dampak pada kesehatan mental mereka, menyebabkan tingkat stres yang tinggi karena beban kerja yang terus bertambah. Pada sisi ranah produksi, mereka harus bekerja di bawah tekanan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Di sisi ranah reproduksi sosial, mereka masih harus memikul tanggung jawab kerja perawatan.



**Gambar 2. Bagaimana Produksi Sepatu Beroperasi di Tiga Pabrik di Provinsi Banten**

Sumber: Saleh et al. (2023)

Dengan sistem kerja tersebut dan target produksi yang tinggi, perusahaan sering kali menerapkan prosedur izin yang rumit. Beberapa perempuan pekerja yang mencoba mengajukan cuti menstruasi bahkan mengalami penolakan dari atasan mereka, yang cemas bahwa ini akan memengaruhi pencapaian target produksi. Akibatnya, para pekerja merasa enggan untuk mengambil cuti, khawatir bahwa ini akan mengganggu proses produksi.

Salah satu informan dalam studi ini mengatakan bahwa dirinya kerap kali mengajukan cuti haid, tapi tidak diberikan izin oleh atasannya.

(Bos) bilang, kayaknya sepele ya kalau sedang haid. Kata supervisornya, “Benarkah, sakit haid?” Iya, padahal aku izin untuk itu (cuti haid). Iya, kalau sakitnya parah sampai pingsan, ya mungkin saja diberikan (izin). Tapi, kalau hanya sakit haid biasa ya sudah, tidak akan diberikan (izin)” (CX 2022, Wawancara 15 Oktober).

Selain itu, aspek lain yang perlu dipertimbangkan adalah ketersediaan pembalut gratis, yang meskipun sederhana, memiliki kepentingan besar bagi perempuan pekerja. Selain mengurangi beban finansial, pembalut gratis juga memastikan kenyamanan perempuan pekerja selama menstruasi, serta mendukung kesehatan reproduksi mereka.

Perbedaan signifikan terlihat dalam perlakuan terhadap perempuan pekerja di pabrik dengan perempuan pekerja rumahan. Perempuan pekerja rumahan tidak memiliki hak cuti haid, melahirkan,

hamil, keguguran, dan tidak ada akses ke pembalut gratis. Mereka berada dalam posisi yang lebih rentan dan diabaikan oleh kerja formal yang ada. Salah satu informan dalam studi ini mengungkapkan bahwa dirinya tidak pernah cuti karena tidak memiliki hak tersebut,

Ya *nggak* (ada cuti) sih, kalau saya (lagi sakit atau menstruasi) *mah* yang ke sana (mengambil pekerjaan dari pemberi kerja) kan suami ya. Kalau suami sakit, saya yang ke sana. Saya *nggak* pernah kosong, *nggak* pernah libur (DX 2022, Wawancara 15 Oktober).

Dalam konteks masa kehamilan, perempuan pekerja di pabrik mengalami gangguan kesehatan, seperti mual dan muntah, sakit kepala. Meskipun mereka dapat mengambil cuti sakit, namun prosesnya rumit dan sulit, seperti melampirkan surat keterangan medis dari klinik pabrik. Dalam beberapa kasus, mereka merasa terpaksa untuk tidak melaporkan masalah kesehatannya selama kehamilan. Lebih ironis, perempuan pekerja yang hamil cenderung menjadi korban pemutusan hubungan kerja oleh pabrik misal yang terjadi di salah satu perusahaan di Sukabumi. Perempuan pekerja dengan masa kehamilan tujuh bulan di-PHK oleh perusahaan (KSBSI 2022).

Sementara dalam kasus pekerja rumahan, mereka terus-menerus terpapar bahan berbahaya dalam proses pengeleman sepatu. Hal ini berdampak serius pada kondisi kehamilan mereka dan peningkatan risiko keguguran. Salah satu informan menyatakan bahwa ia sempat mengalami keguguran anak kedua dan kelima selama menjadi pekerja rumahan pengelem sepatu



Yang kegugurannya, dia (janin) dua bulan di perut. Tahun berapa ya, sebelum Covid-19, tahun 2017 kalo *nggak* salah. Saya ngelem (waktu hamil). Saya capek, kecapekan. Waktu itu kerjaan (sedang) numpuk-numpuknya, sampai malem. Makanya, kuat amat (saya kerja) sampai malam sambil hamil? (EX 2022, Wawancara 15 November).

Kondisi tersebut mencerminkan bagaimana pekerja rumahan ditempatkan dalam posisi yang rentan dan diabaikan oleh peraturan dan perlindungan kerja yang ada. Oleh karena itu, dengan memberikan perempuan pekerja cuti hamil dan melahirkan yang layak dan memadai, maka ini adalah salah satu bentuk pengakuan bahwa kehamilan dan persalinan adalah proses fisik yang membutuhkan waktu dan pemulihan yang cukup. Kebijakan semacam ini memungkinkan perempuan pekerja untuk merawat anak mereka dengan tenang dan merasa lebih terhubung dengan bayi mereka selama masa penting ini. Meskipun pekerjaan reproduksi sosial dan merawat anak bukanlah tugas eksklusif perempuan, namun pemenuhan hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan pekerja ini minimal mengurangi beban yang dirasakan oleh perempuan pekerja.

Aspek lain yang secara integral menjadi bagian dari pemenuhan hak maternitas dalam penyediaan fasilitas ruang laktasi dan perawatan anak. Dalam konteks hak untuk menyusui, target kerja yang tidak realistis dan ambisius memberikan dampak serius terhadap perempuan pekerja menyusui. Target produksi bagi perempuan pekerja yang sedang menyusui tidak serta-merta berkurang sehingga mereka harus mengatur waktu sendiri agar tetap dapat mencapai target. Meskipun tersedia fasilitas ruang laktasi, tapi target kerja yang tinggi diberlakukan tanpa pertimbangan yang memadai terhadap kebutuhan dan kesejahteraan perempuan pekerja. Mereka tidak memiliki cukup waktu untuk memompa ASI. Oleh karena itu, banyak dari mereka terpaksa beralih ke susu formula. Dalam lensa 5R dari ILO, pemenuhan dukungan atas kerja perawatan merupakan hal yang dibutuhkan oleh pekerja, aspek pengurangan (*reduction*) dapat dipenuhi dengan penyediaan fasilitas. seperti pojok laktasi, akses layanan pengasuhan anak, istirahat/cuti haid yang disediakan oleh perusahaan/pabrik merupakan contoh bentuk upaya untuk mengurangi beban perempuan.

Selain itu, studi ini menemukan bahwa perempuan pekerja di pabrik terpaksa harus bergantung pada anggota keluarga, seperti orang tua, mertua, saudara, atau saudari untuk merawat anak-anak mereka. Sebagian dari mereka yang berstatus perantaraan harus mencari bantuan dari tetangga atau kenalan, yang tentu

saja mengakibatkan beban finansial tambahan yang tidak wajar jika dibandingkan dengan upah bulanan mereka. Salah satu informan studi ini mengungkapkan betapa dirinya harus mengeluarkan jumlah uang setiap bulan untuk biaya penitipan anak.

Iya, seperti biasa, (situasi pengasuhan anak pada bulan-bulan pertama) dengan ibu saya. Nanti kalau mau kerja, saya serahkan ke penjaga anak. Tentu saja saya (yang membayar). Enam ratus lima puluh ribu per bulan (FX 2023, Wawancara 15 November).

Pemenuhan fasilitas perawatan anak di tempat kerja adalah sebuah langkah progresif dalam mendukung perempuan pekerja dan pasangan dalam ranah reproduksi sosial. Namun, dalam praktiknya, kesuksesan fasilitas perawatan anak sangat tergantung pada implementasinya. Pemenuhan fasilitas perawatan anak dapat memberikan manfaat nyata bagi perempuan pekerja dan pasangan dalam ranah reproduksi sosial, dengan catatan bahwa pelaksanaan dan kualitas fasilitas tersebut harus dikelola dengan baik.

Berdasarkan studi lapangan yang dilakukan oleh tim peneliti, kami menemukan perbedaan signifikan yang dialami oleh perempuan pekerja rumahan dibanding pekerja pabrik. Kondisi mereka tak memungkinkan adanya fasilitas perawatan anak dan ruang laktasi di tempat kerja karena rumah dan tempat kerja tidak ada batas pemisah. Ruang kerja dan ruang hidup pekerja rumahan yang mengelem sol sepatu yang tidak terpisahkan berdampak pada anggota keluarga, termasuk anak-anak mereka, yang juga terpapar bau lem dan mengalami masalah kesehatan. Bau lem yang ada di dalam rumah menciptakan risiko buruk terhadap kesehatan selama periode kehamilan dan menyusui juga. Selama kehamilan dan menyusui, banyak pekerja rumahan terpaksa terus bekerja mengelem sepatu karena kebutuhan akan pendapatan, yang menimbulkan permasalahan kesehatan yang serius.

Situasi ini juga membebani perempuan dengan tanggung jawab yang berat dalam merawat anak dan bekerja secara simultan. Anggota keluarga laki-laki, baik pasangan, anak, orang tua, saudara, maupun kerabat, perlu berpartisipasi aktif dalam pembagian tugas rumah tangga dan perawatan anak. Dengan demikian, beban yang dihadapi perempuan sebagai pekerja rumahan dapat berkurang. Pemerintah dan perusahaan juga harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung bagi semua pekerja, termasuk mereka yang bekerja dari rumah. Namun, upaya ini masih menemui kendala karena

pekerja rumahan belum diakui sebagai pekerja sehingga sulit untuk memperoleh hak-haknya, termasuk hak maternitas dan hak atas pekerjaan yang layak. Upaya memperoleh pengakuan (*recognition*) pekerja rumahan pernah dilakukan melalui Judicial Review oleh Trade Union Rights Centre (TURC) dan Jaringan Pekerja Rumahan Indonesia (JPRI). Lima pekerja rumahan melakukan uji materi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU ketenagakerjaan) pada Agustus 2022 (Arfana 2022).

Dalam konteks ini, konsep 5R yang diusung oleh International Labour Organization (ILO) juga menjadi relevan. *Recognition* (pengakuan) terkait pemberian hak cuti hamil dan melahirkan dengan tidak adanya pemotongan upah saat cuti adalah langkah awal dalam menghargai peran perempuan. *Reduction* (reduksi) dicerminkan dalam upaya memberikan fasilitas dan layanan, seperti pojok laktasi dan akses layanan pengasuhan anak. *Redistribution* (pemindahan) dapat dilihat dari ketersediaan layanan perawatan (di tempat kerja atau yang mudah diakses) yang membantu mendistribusikan peran perawatan oleh perusahaan atau pemberi kerja. Sementara itu, *Reward* (penghargaan) seperti memberikan bonus dan program pelatihan yang mendukung perempuan dalam peran perawatan, menjadi bentuk apresiasi atas tugas perawatan. Namun, perlu diakui bahwa untuk pekerja rumahan, akses terhadap hak-hak dan layanan ini mungkin tidak sebanding karena nihilnya pengakuan sebagai pekerja dari pemerintah. Bahkan pekerja rumahan harus membagi jam kerja mereka dengan merawat anak di rumah yang akan berpengaruh pada jumlah waktu dan target yang dapat diselesaikan untuk mendapat upah kerja.

Paket kebijakan perawatan ini harus bersifat khusus untuk setiap negara dan mencakup kombinasi waktu (cuti), manfaat (keamanan pendapatan), hak, dan layanan untuk memungkinkan hak untuk merawat dan dirawat serta untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pekerjaan yang layak (Addati et al. 2022). Paket kebijakan perawatan perlu berbasis hak dan responsif terhadap gender, terintegrasi, universal, dan didasarkan pada solidaritas, representasi, dan dialog sosial. Mereka juga harus mengadopsi pendekatan siklus hidup dan mencakup kebijakan dan layanan mulai dari cuti perawatan dan hak menyusui hingga layanan perawatan anak dan lansia untuk semua pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga.

## Penutup

Perempuan pekerja di industri sepatu dan pekerja rumahan menghadapi beban ganda dalam mencapai target produksi tinggi sambil memikul kerja-kerja perawatan. Mereka menghadapi tantangan di bidang produksi dan reproduksi sosial. Secara khusus, perempuan pekerja rumahan lebih rentan terhadap risiko kesehatan dibandingkan pekerja pabrik karena kurangnya pemisahan antara tempat kerja dan tempat tinggal mereka.

Partisipasi aktif anggota keluarga laki-laki penting dalam pekerjaan rumah dan perawatan anak untuk mengurangi beban yang ditanggung oleh perempuan pekerja. Pemerintah dan perusahaan seharusnya berkomitmen untuk mengatasi tantangan tersebut, seperti menyediakan penitipan anak secara gratis.

Selain itu, perempuan pekerja pabrik maupun rumahan sering kali terus bekerja meskipun sedang hamil dan menyusui, yang dapat menyebabkan masalah kesehatan serius. Mereka dianggap sebagai tenaga kerja murah, namun upah mereka tidak mencerminkan beban kerja perawatan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan dalam sikap sosial dan kebijakan pemerintah serta industri untuk menghargai pekerja perempuan dan mendukung peran mereka dalam ranah produksi dan reproduksi sosial.

## Daftar Pustaka

- Addati, L., et al. 2022. *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a more Gender Equal World of Work*. ILO Cataloguing in Publication Data.
- Amalia, R. & Saleh, D. 2020. *Permasalahan Pekerja Perempuan Secara Makro di Indonesia*. TURC: Jakarta.
- Arfana, N. T. 2022. "Lima Pekerja Rumahan Uji UU Ketenagakerjaan", *mkri.id*, diakses pada 6 Desember 2023, di <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=18397>.
- Armstrong, P. & Armstrong, H. 2010. *The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work (3rd revised edition)*. Oxford University Press: UK.
- Bakker, I. 2007. "Social Reproduction and the Constitution of a Gendered Political Economy", *New Political Economy*, Vol. 12 (4), hlm. 541--556. <https://doi.org/10.1080/13563460701661561>.
- Better Work. 2021. "Apakah otomatisasi merupakan ancaman bagi pekerja garmen perempuan? Pakar industri mengatakan bahwa hal tersebut tidak perlu terjadi", Better Work, diakses pada 6 Desember 2023, di <https://betterwork.org/id/is-automation-a-threat-to-women-garment-workers-industry-experts-say-it-doesnt-have-to-be/>.

- Bhattacharya, T. 2017. *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentering Oppression*. Pluto Press: London.
- Caraway, T. L. 2005. *The Political Economy of Feminization: From "Cheap Labour" to Gendered Discourse of Work*. Cambridge University Press: UK.
- Dhewy, A. 2017. "Diskriminasi, Kekerasan dan Pengabaian Hak: Status PRT di Tengah Ketiadaan Payung Hukum Perlindungan PRT", *Jurnal Perempuan*, Vol. 22(3), hlm. 261--271. <https://indonesianfeministjournal.org/index.php/IFJ/article/view/197/206>.
- Dhewy, A. 2018. "Catatan Jurnal Perempuan", *Jurnal Perempuan*, Vol. 23(4), hlm. lii. <https://indonesianfeministjournal.org/index.php/IFJ/article/view/280/279>.
- Elson, D. 2010. "Gender and the Global Economic Crisis in Developing Countries: A Framework for Analysis", *Gender and Development*, Vol. 8(2), hlm. 201--212.
- Federici, S. 2023. *Revolution at Point Zero Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*. PM Press: New York.
- Fraser, N. 2016. *Contradictions of Capital and Care*. New Left Review: UK.
- Greenberg, G. N. & Dement, J. M. 1994. "Exposure Assessment and Gender Differences", *Journal of Occupational Medicine*, Vol. 36(8), hlm. 907--912.
- Herlina, E. 2016. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Wanita dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kabupaten Cirebon", *Jurnal Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Borobudur*, Vol. 18(2). <https://doi.org/10.37721/je.v18i2.293>.
- International Labor Organization (ILO). 2022. "Indonesia's Garment Industry to Combat Gender Inequality and Empower Women Workers", diakses pada 6 Desember 2023, di [https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS\\_838968/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_838968/lang--en/index.htm).
- International Labour Organization (ILO). 2000. "C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)", diakses pada 11 November 2023, di [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REV,en,C183,/Document](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document).
- International Labour Organization (ILO). 1981. "K156 - Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981", diakses pada 11 November 2023, di [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms\\_181930.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms_181930.pdf).
- Istakhori, K. 2017. "Cuti Haid dan Lingkaran Eksploitasi Terhadap Buruh Perempuan di Tempat Kerja: Studi Kasus Pelaksanaan Cuti Haid pada Perusahaan Sektor Garmen dan Tekstil, Kertas, Penambangan Batu Bara, Makanan, dan Jasa di Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Sumatera Selatan, dan Riau", *Jentera: Jurnal Hukum*, Vol. 1(2). <https://jurnal.jentera.ac.id/index.php/jentera/article/view/12>.
- Kodir, F. A. 2023. *Perempuan (Bukan) Makhluk Domestik: Mengaji Haid Pernikahan dan Pengasuhan dengan Metode Mubadalah*. Afkaruna.id: Yogyakarta.
- KSBSI. 2022. "Seorang Buruh Perempuan Hamil di-PHK Sepihak oleh PT BIG dengan Alasan Kontrak Habis", [ksbsi.org](https://www.ksbsi.org/home/read/1798/-Seorang-Buruh-Perempuan-Hamil-di-PHK-Sepihak-Oleh-PT-BIG-Dengan-Alasan-Kontrak-Habis-), diakses pada 16 November 2023, di <https://www.ksbsi.org/home/read/1798/-Seorang-Buruh-Perempuan-Hamil-di-PHK-Sepihak-Oleh-PT-BIG-Dengan-Alasan-Kontrak-Habis->.
- Mudzakkir, A. 2022. *Feminisme Kritis: Gender dan Kapitalisme dalam Pemikiran Nancy Fraser*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Naples, N. A. 2007. "Feminist Methodologies for Critical Researchers: Bridging Differences", *Contemporary Sociology*, Vol. 36(3), hlm. 282--284. <https://doi.org/10.1177/009430610703600350>.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU ketenagakerjaan).
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja junto UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Saleh, D., et al. 2023. *Under the Weight of Production Targets and Reproductive Labor: Exploring Women Workers' Occupational Health and Safety in Indonesia's Shoe and Footwear Industry*. TURC Publication: Jakarta.
- Saptari, R. & Holzner, B. 2016. *Perempuan, Kerja, dan Perubahan Sosial: Sebuah Pengantar Studi Perempuan*. Kalyanamitra: Jakarta.
- Savitri, D. & Sigiyo, A. N. 2021. Menilai 'Bekerja dari Rumah' sebagai 'Kenormalan Baru' bagi Perempuan Pekerja Melalui Perspektif Feminisme, *Jurnal Perempuan* Vol. 26, No. 1.
- Semenciew, R. M., Morrison, H. I., Riedel, D., Wilkins, K., Ritter, L., & Mao, Y. 1993. "Multiple Myeloma Mortality and Agricultural Practices in the Prairie Provinces of Canada", *Journal of Occupational Medicine: official publication of the Industrial Medical Association*, Vol. 35(6), hlm. 557--561. <https://doi.org/10.1097/00043764-199306000-00010>.
- Tejani, S. & Fukuda-Parr, S. 2021. "Gender and Covid-19: Workers in Global Value Chains", *International labour review*, 160(4), hlm. 649--667. <https://doi.org/10.1111/ilr.12225>.
- Tejani, S. & Fukuda-Parr, S. 2021. "Gender and Covid-19: Workers in Global Value Chains Gender and Covid-19: Workers in Global Value Chains". Working Paper. Department of Economics.
- Young, B., Bakker, I., & Elson, D. (Eds.). 2011. *Questioning Financial Governance from a Feminist Perspective*. Routledge: New York.

## (Endnotes)

- 1 Sistem *Mini Cell* adalah metode kerja yang umumnya terjadi di tingkat operator di pabrik garmen, sepatu, dan alas kaki. Setiap *Mini Cell* terdiri dari 40 orang pekerja yang saling bergantung satu sama lain. Jika salah satu dari 40 orang tersebut dalam satu *Mini Cell* tidak hadir karena alasan tertentu, seperti izin ke toilet, hal tersebut dapat berdampak pada pekerjaan yang lain dan bahkan dapat mengganggu pencapaian target produksi. Sistem kerja *Mini Cell* ini memberikan tekanan ganda pada pekerja, khususnya perempuan pekerja. Mereka menghadapi tekanan vertikal dari atasan karena gangguan terhadap pekerjaan dan ketidakcapaian target produksi. Secara horizontal, tekanan juga berasal dari rekan kerja di dalam satu

*mini cell* karena saling bergantung satu sama lain dan tanggung jawab kelompok terhadap target produksi yang tinggi.

- 2 Istilah ini merujuk pada sekelompok pekerja (operator) yang berfungsi sebagai pekerja cadangan. Fungsi utama mereka

adalah untuk menggantikan operator utama yang sedang berhalangan atau tidak dapat bekerja. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa target produksi yang tinggi tetap tercapai meskipun ada kekosongan atau ketidakhadiran dari operator utama.