

MANAJEMEN *CO-DETERMINATION* BERBASIS GENDER DALAM SISTEM PERBURUHAN DI INDONESIA

Fatwa Zuhaena

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unwiku Purwokerto
e-mail: fatwazuhaena@yahoo.o.id

Tri Esti Masita

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unwiku Purwokerto
e-mail: triestimasita@yahoo.com

Abstract

This paper aims to determine the level of society's satisfaction with the performance of public services in Rongkop Office District. Data is obtained by using a questionnaire. Questionnaire of Community Satisfaction Index (HPI) to the performance of services is based on the decision Men.PAN Number: KEP / 25M.PAN / 2/2004. Respondents are 150 people. The result of research are: (1) Elements of service included in the excellent category "A" is the security environment. (2) The element of services that fall into category "B" are the terms of service, service personnel clarity, speed of service, courtesy and friendliness of the clerk, and comfortable environment. (3) The element of services that fall into the category of less good "C" are the sub-district service procedures, responsibilities of service personnel, the ability of service personnel, service personnel discipline, justice get service, the reasonableness of the cost of the service, the service cost certainty, and certainty of the service schedule. (4) Overall Community Satisfaction Index (HPI) on the performance of public service. This paper proposed the idea to remove gender discrimination experienced by women workers in the workplace as a result of deep-rooted cultural patriarchy in Indonesia. This discrimination affects women workers to payrolls in different level of wages of men and women's wages, for the same type of work. The idea is implemented by changing the system of human resource management in the gender-minded companies. This system will impose what is called the management co-determination that allows workers to express their aspirations through the mechanism of seats the labor commissioner in the commissioner seat so that workers can teralurkan aspirations. With this system, labor issues can be resolved effectively and efficiently because workers can take care of themselves through their representatives in the commissioner. Primarily women workers were often crushed by the burden of diakibatnya gender discrimination. Bottom-up policy system makes workers positioned as the subject of any measures taken for the workers themselves. Later management of co-determination and self-management will be a new system in Employment Act new.

Key Word : Gender, Co-Determination, Labour

PENDAHULUAN

Perempuan di Indonesia berjumlah sekitar 118 juta jiwa, atau 49,65 persen dari total penduduk Indonesia (BPS, 2014). Namun, besarnya jumlah perempuan ini tetap saja membuat posisi perempuan secara sosial masih sangat rendah. Budaya patriarki yang sudah mengakar di masyarakat Indonesia membuat kaum perempuan sulit mendapatkan hak-hak kehidupannya. Menurut hasil penelitian UNDP

(United Nation Developments Programme) tentang tingkat ketimpangan gender atau *Gender Inequality Index* (GII), Indonesia menjadi salah satu dari tiga negara di ASEAN dengan angka GII yang tertinggi (BPS, 2013).

Indonesia telah meratifikasi Konvensi PBB Tahun 1979 Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention on The Elimination of All Forms of*

Discrimination Against Women/CEDAW), permasalahan diskriminasi gender terhadap kaum perempuan di Indonesia hingga saat ini belum dapat diselesaikan secara tuntas. Diskriminasi terhadap perempuan bahkan masih menjadi wabah di setiap sektor publik, termasuk sektor ekonomi.

Pasca reformasi, seiring dengan pesatnya pembangunan industri dan sektor jasa di berbagai daerah, menyebabkan perempuan tertarik ke dalam sektor-sektor tersebut. Partisipasi perempuan dalam sektor ekonomi pun makin meningkat. Menurut data Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, terjadi tren peningkatan TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) kaum perempuan semenjak tahun 2009 hingga 2011, dan sedikit turun di tahun 2012 (BPS, 2013). Salah satu sektor ekonomi yang paling banyak menimbulkan kasus diskriminasi gender terhadap perempuan adalah di sektor perburuhan. Sektor perburuhan mulai menjadi pilihan sebagai dampak dari minimnya pekerjaan dan penghasilan di desa. Menurut data yang dihimpun oleh Tribunnews Jakarta pada April 2013, sekitar 75 persen buruh perempuan yang ada di Jakarta telah mengalami kekerasan seksual selama di lingkungan kerjanya (<http://www.tribunnews.com/nasional/2013/04/21/75-buruh-perempuan-alami-kekerasan-seksual>, diakses pada 21 April 2014 Pukul 14:15). Hal ini menunjukkan ketidakamanan buruh perempuan dalam bekerja di lingkungan kerjanya.

Selain kekerasan seksual, buruh perempuan juga mengalami diskriminasi dalam hal upah. Menurut data ILO (*International Labour Organization*) pada tahun 2012, kesenjangan upah buruh perempuan terhadap laki-laki sebesar 19 persen (<http://www.gajimu.com/main/gaji/kesenjangan-upah>. Diakses pada 22 April 2014 Pukul 12:46).

Artinya, perempuan hanya mendapatkan upah rata-rata sebesar 81 persen dari laki-laki meskipun dengan jabatan, tingkat pendidikan, dan pengalaman yang sama. Walaupun ILO sudah mengatur soal kesetaraan upah laki-laki dan

perempuan dalam Konvensi No.100 Tentang Kesetaraan Upah pada tahun 1951, namun kesenjangan upah berdasarkan gender ini masih saja terjadi di Indonesia. Hal ini diperparah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 tahun 1988 yang berisi bahwa perempuan tidak mendapatkan tunjangan kesehatan bila suami sudah mendapatkan hak yang serupa.

Berbagai macam kebijakan untuk menanggulangi diskriminasi buruh perempuan ini memang telah dikeluarkan oleh pemerintah, sesuai hasil ratifikasi CEDAW PBB Tahun 1979. Kebijakan yang dikeluarkan antara lain UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Berbagai macam undang-undang tersebut telah melindungi hak-hak perempuan di dalam perusahaan. Namun, masih terdapat beberapa kebijakan pemerintah yang tidak berpihak kepada kaum perempuan sendiri. Selain itu, penerapan manajemen di tiap-tiap perusahaan ataupun penyedia jasa juga belum sepenuhnya berkeadilan gender.

Oleh karena itu, persoalan diskriminasi buruh perempuan ini sebenarnya terletak pada sistem manajemen sumber daya manusia (untuk selanjutnya disingkat MSDM) dalam sektor perburuhan yang tidak berwawasan gender, baik di perusahaan maupun pemerintah.

Sistem MSDM berkeadilan gender perlu diterapkan melalui sistem *co-determination*. *Co-determination* merupakan sistem manajemen perusahaan dengan pengelolaan bersama pemilik perusahaan dan buruh. Dengan *co-determination*, perusahaan dan buruh sama-sama menjadi pihak yang menentukan dalam pengelolaan suatu perusahaan. Buruh bukan lagi diposisikan sebagai 'pihak eksternal' perusahaan, namun sebagai 'pihak internal' suatu perusahaan. Dengan demikian, maka sistem perburuhan di Indonesia dapat turut dikelola oleh buruh sendiri. Lalu, agar *co-determination* juga dapat mengakomodir kepentingan buruh perempuan didalamnya, diperlukan pula perspektif gender dalam pengelolaan sistem ini, sehingga pola

relasi antar sesama buruh, ataupun buruh dengan pengusaha, dapat terjalin tanpa unsur diskriminasi gender.

Dari pembahasan ini dapat ditarik permasalahan yang hendak diteliti yaitu “Bagaimana strategi penerapan manajemen *co-determination* yang berwawasan gender dalam sistem perburuhan di Indonesia?”

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mencari metode dan strategi yang tepat dalam memberdayakan perempuan buruh melalui manajemen *co-determination* yang berwawasan gender dalam sistem perburuhan di Indonesia, mengingat sistem ini belum populer untuk diterapkan di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Gender

Berbeda dengan jenis kelamin (*sex*), gender merupakan suatu bentukan sosial. Menurut Mansour Fakih, gender merupakan suatu sifat yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial (Nugroho, 2006). Perbedaan alamiah antara laki-laki dan perempuan akan mempengaruhi relasi sosial masyarakat. Interpretasi masyarakat atas perbedaan alamiah ini akhirnya membentuk suatu konstruksi dalam masyarakat. Gender merupakan hasil dari respon masyarakat dalam menanggapi perbedaan alamiah laki-laki dan perempuan. Interpretasi ini akhirnya membentuk suatu tuntutan masyarakat atas pola perilaku dan peran yang harus dilakukan oleh laki-laki dan perempuan. Konstruksi ini juga dipengaruhi oleh pola relasi ekonomi, politik dan sosial yang terbentuk dalam masyarakat. Konsep gender dengan pemahaman ini pertama kali digunakan oleh Robert Stoller (Nugroho, 2008a).

Konsep gender sendiri dapat berubah-ubah sesuai dengan relasi ekonomi, politik dan sosial yang berlaku. Maryln Fench menemukan sebuah fakta bahwa pada awalnya, posisi perempuan dan anak-anak merupakan posisi sentral dalam masyarakat, atau disebut Matrifokal pada masyarakat primitif (Nugroho, 2008b).

Perbedaan gender sebenarnya bukanlah persoalan, selama hal tersebut tidak menimbulkan ketidakadilan gender. Namun pada kenyataannya, perbedaan gender ini mengakibatkan ketidakadilan gender (*inequalities gender*), dengan korban utama perempuan. Secara umum, perempuan menjadi korban ketimpangan gender. Walaupun, tidak di semua tempat pola hubungan patriarkis yang terbangun, misalnya masyarakat Mbuti di Amerika Selatan dan masyarakat Padang.

Beberapa bentuk klasifikasi diskriminasi gender (Nugroho, 2008c) yang terjadi di masyarakat sebagai berikut : *Marginalisasi*. Merupakan proses peminggiran atau penyingkiran golongan (dalam kasus ini golongan gender) tertentu dari sektor-sektor publik, khususnya sektor ekonomi. Proses peminggiran ini disebabkan adanya pandangan diskriminatif terhadap suatu golongan tertentu, sehingga dirasa perlu untuk tidak mengikutsertakannya dalam sektor publik.

Ilmu Manajemen

Manajemen sendiri berasal dari berbagai macam bahasa. Bahasa Perancis menyebutnya sebagai *ménagement* yang berarti ‘seni melaksanakan dan mengatur’. Sementara bahasa Italia menyebutnya sebagai *maneggiare* yang berarti ‘mengendalikan’. Kedua bahasa tersebut menunjukkan kata manajemen sendiri bermakna melaksanakan, mengatur, mengendalikan dan mengelola, sehingga ilmu manajemen secara sederhana dapat diartikan sebagai ilmu mengelola sesuatu.

Namun, pemikiran tentang manajemen baru tumbuh di sekitar abad 19. Mulai dari munculnya penemuan mesin uap, meletusnya revolusi industri, terbitnya buku *The Wealth of Nation* yang ditulis oleh Adam Smith, serta pecahnya revolusi Perancis, telah menjadikan industri di eropa mulai tumbuh sebagai kekuatan baru yang besar. Gildagilda (industri rumahan) hingga pabrik sekala besar mulai menjamur di berbagai tempat. Produksi-produksi sekala besar inilah yang memunculkan kebutuhan akan ilmu manajemen

yang dapat membuat sesuatu menjadi lebih efektif dan efisien.

Teori-teori manajemen yang berkembang diawali oleh Robert Owen (1771-1858) dan Charles Babbage (1792-1871). Pemikiran manajemen lama kelamaan berkembang, hingga muncul suatu konsep manajemen ilmiah. Adalah F.W. Taylor yang dikenal sebagai bapak manajemen ilmiah. Ia mengartikan manajemen ilmiah sebagai penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Setelah Taylor, berbagai macam pemikiran manajemen pun mulai bermunculan, salah satunya adalah Henry Fayol yang meletakkan prinsip-prinsip dasar manajemen.

Maraknya aksi buruh telah dilakukan sejak pembentukan serikat pekerja pertama kali di Amerika Serikat pada tahun 1974 (Paradis, 2009). Hingga sekarang. Pemogokan mulai makin marak semenjak gelora perjuangan menumbangkan kapitalisme mulai berkobar. Konflik yang terjadi menunjukkan bahwa terjadi ketidakselarasan pekerja dan majikan dalam sektor perburuhan.

Follet (1868-1933) yang mencoba menengahi konflik pemilik perusahaan dengan majikan tanpa suatu dominasi. Konsep manajerial ala Follet menekankan pada integrasi yang terjadi di dalam perusahaan, antara pemilik perusahaan dan pekerja. Integrasi ini ditujukan untuk membangun etika kelompok di dalam suatu perusahaan. Artinya dengan kata lain, Follet merekonstruksi peran pemilik perusahaan dan pekerja, yang tadinya merupakan hubungan hirarki, menjadi hubungan mitra.

Follet adalah seorang tokoh manajemen yang berusaha memberikan unsur humanisme dalam suatu manajemen. Penerapan integrasi dalam perusahaan juga diperlukan kajian psikologis untuk mendukung berjalannya sistem manajemen humanis ala Follet. Dengan kajian psikologi dan ilmu manajemen, ia berusaha membangun pola hubungan kolektif, namun tidak menegasikan peranan individu. Individu diposisikan sebagai bagian dari suatu kelompok yang memiliki bakat dan peran berbeda-beda.

Perbedaan bakat dan peran itu haruslah diintegrasikan dalam suatu manajemen, agar dapat mencapai tujuan yang sama (<http://www.referenceforbusiness.com/management/Or-Pr/Pioneers-of-Management.html>. Diakses pada 21 April 2014. Pukul 15:35).

Peran manajer dalam hal ini tentu saja harus menjadi mitra buruh dalam pengelolaan perusahaan. Dengan pendekatan manajemen ala Follet ini, diharapkan konflik yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan buruh akan berkurang, atau setidaknya bisa diselesaikan bersama dalam suatu forum. Pendekatan ini kiranya merupakan bentuk kritik sekaligus solusi yang ditawarkan dari konsep manajemen lama yang cenderung hirarkis dan memposisikan pekerja sebagai pihak eksternal.

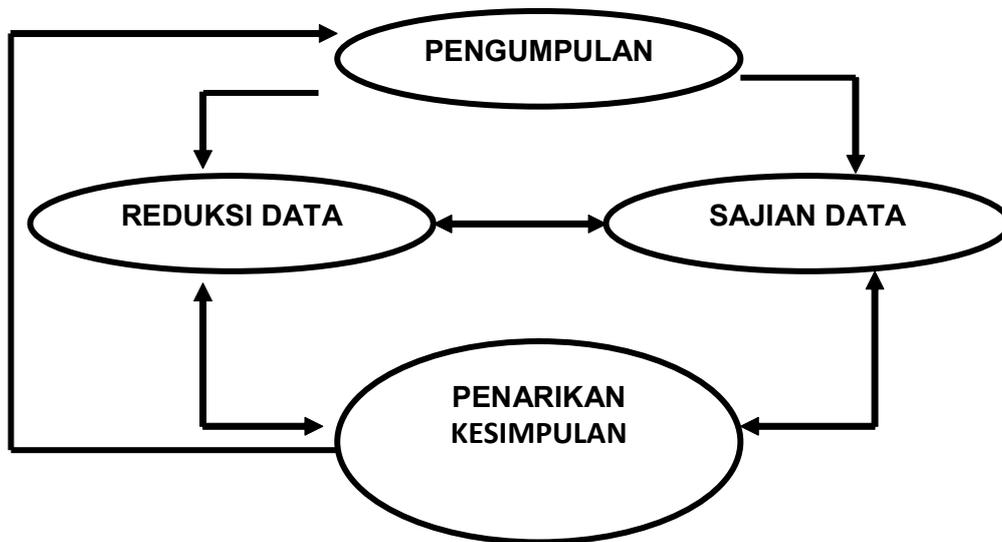
METODA PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode kualitatif dianggap suatu cara untuk menganalisis realitas sosial secara mendalam. Maka penelitian tentang bagaimana politik, ideologi, analisa kebijakan serta cara media mengemas berita, banyak dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan. Pemahaman tersebut tidak ditentukan terlebih dahulu, akan tetapi diperoleh setelah melakukan analisis terhadap kenyataan sosial yang menjadi fokus penelitian, dan kemudian ditarik suatu kesimpulan berupa pemahaman umum tentang kenyataan-kenyataan tersebut. Model Analisis Interaktif menurut Miles dan Huberman (1992) disajikan pada gambar 1

Penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: Mendata semua variable yang perlu diteliti. Mencari setiap variable pada "*subject encyclopedia*". Memilih deskripsi bahan-bahan yang diperlukan dari sumber-sumber yang tersedia. Memeriksa indeks yang memuat variable-variabel dan topik masalah yang diteliti. Selanjutnya yang menjadi lebih khusus adalah mencari artikel-artikel, buku-buku,

MODEL ANALISIS KUALITATIF



Gambar 1. Model Analisis Interaktif (Miles dan Huberman, 1992)

dan biografi yang sangat membantu untuk mendapatkan bahan-bahan yang relevan dengan masalah yang diteliti. Setelah informasi yang relevan ditemukan, peneliti kemudian “mereview” dan menyusun bahan pustaka sesuai dengan urutan kepentingan dan relevansinya dengan masalah yang sedang diteliti. Bahan-bahan informasi yang diperoleh kemudian dibaca, dicatat, diatur, dan ditulis kembali. Untuk keperluan ini biasanya peneliti dapat menggunakan dua macam kartu, yaitu kartu bibliografi (*bibliography card*) dan kartu catatan (*content card*). Agar dapat dibedakan, kedua kartu tersebut dapat berbeda warnanya. Kartu bibliografi dibuat untuk mencatat keterangan tentang judul buku, majalah, surat kabar, dan jurnal. Catatan pada kartu bibliografi berisikan nama pengarang, judul buku, penerbit, dan tahun penerbitannya. Sedangkan pada kartu catatan atau content card, peneliti dapat menulis kutipan (*quotation*) dari tulisan tertentu, saduran, ringkasan, tanggapan atau komentar peneliti terhadap apa yang telah dibaca. Dalam langkah terakhir, yaitu proses penulisan penelitian dari bahan-bahan yang telah terkumpul dijadikan satu dalam sebuah konsep penelitian.

PEMBAHASAN

Diskriminasi Gender dalam Sistem Perburuhan di Indonesia

Di era globalisasi seperti sekarang, perempuan di Indonesia dengan jumlah mencapai 118 juta jiwa, atau 49,65 persen dari total penduduk Indonesia, dianggap sebagai sumber daya manusia yang strategis untuk memajukan pembangunan nasional. Jumlah partisipasi pekerja perempuan adalah 37,9% dari seluruh jumlah pekerja di Indonesia, dan kemungkinan akan terus meningkat, terutama di sektor perburuhan. Besarnya jumlah buruh perempuan ternyata tidak diiringi dengan perlindungan hak-hak perempuan dalam pekerjaan. Seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang, bukanlah sebuah rahasia lagi bahwa perempuan merupakan korban utama dari diskriminasi gender di sektor perburuhan.

Namun, berbagai macam peraturan seperti Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 Tentang Ratifikasi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999

tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, nyatanya belum bisa membawa nasib perempuan ke arah yang lebih baik. Artinya, ratifikasi semata belumlah cukup untuk mengubah nasib perempuan Indonesia saat ini.

Salah satu cara menghapus bentuk-bentuk diskriminasi gender adalah melalui hukum yang terkait dengan perburuhan. Hukum sebagai nilai moral tertinggi dalam suatu negara dapat mengubah pola relasi masyarakat, atau sering diistilahkan "*law as a tool of social engineering*". Untuk itu, L.M Gandhi-Lapian mengatakan, terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan untuk mengubah tatanan peraturan di masyarakat agar memiliki perspektif gender (Lapian dan Luhulima, 2007;14), yaitu: 1) Deskripsi dan evaluasi tentang hukum itu sendiri, 2) Identifikasi dukungan hukum, apakah lemah atau kuat, dan identifikasi masalah yang belum disentuh hukum, 3) Diskusi tentang apa dan bagaimana hukum yang perlu transformasi, apakah ada ketentuan yang perlu dihapus, dikurangi, diperluas dan diubah. Ketiga hal tersebut menurut Gandhi merupakan hal pokok untuk dilakukan, guna memperbaiki kondisi perempuan dalam hukum di masyarakat. Selain itu, terdapat hal penting lain yang menjadi faktor utama dalam penerapan hukum-hukum tersebut, yaitu apa yang disebut Lawrence Friedman sebagai "budaya hukum" (Jupriono, 1997). Budaya hukum merupakan sikap, kepercayaan, dan nilai yang dipercayai masyarakat terhadap suatu hukum. Budaya ini yang akan menentukan berjalan atau tidaknya suatu hukum.

Secara sosial-ekonomi, buruh di Indonesia lahir dari urbanisasi yang disebabkan oleh tergesernya corak ekonomi agraris oleh penetrasi kapital (proletarisasi). Akibatnya, lahan-lahan pertanian tradisional tergusur oleh proyek-proyek industri dan pembangunan infrastruktur yang ditujukan untuk akumulasi kapital para pengusaha-pengusaha Indonesia bahkan dunia. Inilah yang disebut dengan akumulasi primitif (Mulyanto, 2012).

Akumulasi primitif telah selesai di Negara-negara kapitalis besar, sehingga tidak dapat lagi

ditemukan corak-corak feodal di dalamnya. Hasilnya, *supply and demand* tenaga kerja cenderung stabil, buruh menjadi sebuah kepastian bagi masyarakat kelas bawah. Sementara, proletarisasi melalui akumulasi primitif sampai saat ini masih dan akan terus terjadi di Indonesia, karena struktur ekonomi feodal yang masih kuat di pedesaan. Artinya, pasokan tenaga kerja di perkotaan akan terus bertambah seiring dengan penggusuran lahan-lahan pertanian di pedesaan yang terus terjadi. Kondisi inilah yang menyebabkan jumlah tenaga kerja di Indonesia terus bertambah pesat. Alhasil, tingginya jumlah buruh di Indonesia menyebabkan *bargaining position* buruh menjadi lemah di hadapan perusahaan. Hal itu disebabkan oleh *supply* yang tinggi atas tenaga kerja, sehingga menyebabkan rendahnya harga upah buruh dan tersedianya cadangan tenaga kerja (pengangguran) yang melimpah bagi perusahaan. Oleh karena itu, relasi yang terbangun antara buruh dan majikan di Indonesia menjadi sangat timpang.

Beberapa penelitian serikat buruh (<http://www.infogsbi.com/2012/gerakan-buruh-melawan-politikupah-7172.html>, diakses pada 3 Juli 2014, pukul 21:50) menunjukkan upah riil buruh hanya mencapai sekitar 70-75% dari total penghasilan per bulan, sedangkan nilainya semakin turun menjadi 45-55% jika hanya menyandarkan upah pokok saja. Apalagi, pengusaha seringkali melakukan peningkatan beban kerja dalam jam kerja normal tanpa menaikkan upah. Pengusaha sering berkedok krisis ekonomi sebagai alasan menggenjot produktifitas dengan penambahan beban kerja. Keadaan itu tidak lepas hubungannya dengan pelaksanaan prinsip fleksibilitas dalam ketenagakerjaan, seperti massifnya penerapan sistem kontrak pendek dan *outsourcing* (alih daya). Sistem ini telah membatasi masa kerja hanya menjadi enam bulan sampai dua tahun serta mempersempit peluang kerja di industri. Sistem upah murah juga terjadi dengan berbagai skema yang diterapkan di pabrik-pabrik, yaitu melalui *outsourcing*, kerja kontrak, dan pemotongan pajak penghasilan. Hal-hal tersebut

adalah bukti bahwa timpangnya relasi buruh-majikan sangatlah merugikan pihak buruh.

Ketimpangan antara buruh dan majikan dirasakan lebih parah oleh para buruh perempuan. Selain terikat dalam hubungan subordinat sebagai seorang buruh, buruh perempuan juga terkungkung dalam belenggu patriarki yang diskriminatif. Perempuan Indonesia telah mengalami diskriminasi selama ribuan tahun. Berbeda dengan perempuan di Eropa yang telah mengenal konsepsi gender ataupun pembebasan perempuan seiring dengan lahirnya era *Renaissance*, perempuan Indonesia belum mengalami kondisi sosial serupa. Gerakan-gerakan perempuan yang mulai bangkit pasca 1945, segera diberangus dan diredam di era Suharto. Kendati reformasi telah membawa kembali ide-ide kesetaraan gender, namun ide-ide tersebut seakan harus membangun jalannya dari awal. Belenggu feodal-patriarkal yang kental dalam struktur masyarakat Indonesia masih menjadi penghambat terbesar dalam agenda pengarusutamaan gender di Indonesia. Berbagai macam bentuk pemberdayaan perempuan yang marak dilakukan oleh pemerintah, seperti Dharma Wanita ataupun PKK, masih sangat bernafas patriarki dan jauh dari pendidikan ekonomi politik dan budaya. Padahal agenda mendesak bagi perempuan saat ini adalah memahami kondisi ekonomi politik dan budaya yang membuat perempuan selalu menjadi warga negara kelas dua. Berbagai macam peraturan seperti Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 Tentang Ratifikasi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, nyatanya belum bisa membawa nasib perempuan ke arah yang lebih baik. Artinya, ratifikasi semata belumlah cukup untuk mengubah nasib perempuan Indonesia saat ini.

Untuk mengubah struktur sosial yang diskriminatif, maka diperlukan perubahan hubungan ekonomi, politik, kultural, ideologi,

lingkungan, dan gender (Faqih, 2007a), maka, terdapat beberapa agenda mendesak untuk mentransformasi hubungan dalam struktur masyarakat yang diskriminatif, yaitu : 1) Melawan *hegemoni* patriarki dengan cara dekonstruksi ideologi. Dekonstruksi ini harus dilakukan dalam setiap aspek sosial, bahkan termasuk ilmu pengetahuan. Ilmu pengetahuan yang berkembang perlu ditinjau ulang, karena menurut Foucault "*knowledge is not something that can exist apart from power relation*" sehingga ilmu pengetahuan yang berkembang akan sangat dipengaruhi oleh ideologi yang dominan. 2) Melawan paradigma *developmentalism*. *Developmentalism* beranggapan bahwa keterbelakangan kaum perempuan disebabkan karena mereka sendiri yang tidak mau berpartisipasi dalam pembangunan. Sehingga agenda-agenda pemberdayaan perempuan seperti yang dijelaskan diatas, sama saja memposisikan perempuan sebagai objek pembangunan. Sementara agenda emansipasi perempuan haruslah berorientasi menjadikan perempuan menjadi subjek.

Paradigma lama, buruh diposisikan selalu sebagai pihak eksternal dalam suatu perusahaan. Buruh diposisikan sebatas 'komoditas' yang dibeli oleh perusahaan yang ditugaskan untuk mengubah suatu bahan mentah menjadi barang bernilai lebih. Sementara, majikan diposisikan sebagai pihak utama dalam perusahaan. Pola relasi ini terbangun didalam kerangka *developmentalism*. *Developmentalism* meletakkan asumsi dasar mereka bahwa pembangunan yang baik adalah pembangunan yang meletakkan kapitalisme sebagai fondasinya. Menurut para penganut paham ini, demokrasi akan berkembang bersamaan dengan kapitalisme. Pada sistem kapitalisme, buruh menempati posisi yang penting. Ia berfungsi sebagai mengkonversi suatu barang menjadi komoditi (Faqih, 2007b). Absennya buruh dalam sistem produksi kapitalisme, maka sirkuit akumulasi kapital akan terhenti dan berujung pada kehancuran sistemik. Sayangnya, pentingnya posisi buruh ini tidak diiringi dengan

sehatnya relasi yang terbangun antara buruh dan majikan. Relasi kuasa yang terbangun antara buruh dan majikan tetaplah timpang. Maka diperlukan suatu pendekatan yang tepat untuk mendekonstruksi pandangan yang menempatkan buruh pada posisi subordinat.

Untuk mendekonstruksi hubungan buruh dan majikan, maka pendekatan yang tepat adalah menggunakan pendekatan *stakeholder theory*. *Stakeholder theory* menjadi pilihan yang tepat agar relevan agar terlihat jelas bagaimana seharusnya para peangku kepentingan atau *stakeholder* diposisikan. Menurut Gray (Ismurniayi, 2010:27), *stakeholder* (dalam kerangka perusahaan) adalah "pihak-pihak yang berkepentingan pada perusahaan, yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh aktivitas perusahaan, antara lain masyarakat, karyawan (buruh), pemerintah, *supplier*, pasar modal, dan lain sebagainya". Proses produksi, distribusi, dan konsumsi telah menyeret berbagai elemen tersebut dalam suatu relasi kuasa yang khusus. Sehingga, untuk menjaga keseimbangan sosial ekonomi perusahaan, dibutuhkan relasi kuasa yang sehat antar *stakeholder*. Hal ini serupa dengan pandangan Tunggal (Tunggal, 2009:29) mengenai pentingnya *stakeholder* dengan memberikan tiga argument pendukung:

1. *Stakeholder* memberikan gambaran tentang bagaimana seharusnya perusahaan beroperasi. Tanpa pemahaman tentang *stakeholder* maka kinerja perusahaan akan memburuk karena ketidakpuasan *stakeholder*
2. Secara instrumental, kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh relasi *stakeholder* yang sehat. Lawrence dan Weber bahkan menunjukkan bahwa lebih dari 450 perusahaan yang menyatakan komitmennya dalam menjaga relasi antar *stakeholder* dengan baik, memiliki kinerja keuangan yang lebih baik dari perusahaan lain.
3. Secara normatif, *stakeholder* perlu diposisikan dengan baik, karena setiap elemen telah memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Ketiga argumen tersebut menunjukkan bahwa *stakeholder* harus memiliki tempat yang baik dalam relasinya dengan perusahaan. Partisipasi maksimal dari *stakeholder* merupakan bentuk demokratisasi perusahaan. Semakin demokratis suatu pengelolaan perusahaan, maka kinerja perusahaan akan semakin membaik. Hal ini disebabkan karena membesarnya saluran aspirasi para *stakeholder*, sehingga input positif bagi perusahaan akan semakin bertambah.

Dengan diikutsertakannya *stakeholder* secara maksimal, maka akan membentuk pola hubungan yang interaktif dalam perusahaan. Pola interaktif ini akan meminimalisir bentuk-bentuk hubungan yang diskriminatif antar elemen, karena segala persoalan akan diselesaikan bersama. Secara sosiologis, relasi interaktif tersebut dapat menjadi solusi untuk menghapus hambatan-hambatan komunikasi, Hambatan-hambatan komunikasi merupakan hal-hal yang dapat mereduksi komunikasi, misalnya legitimasi, ideologi dsb. Hal-hal tersebut menjadikan komunikasi menjadi tidak sehat dan bersifat diskriminatif.

Hal ini senada dengan yang diungkapkan Jürgen Habermas, bahwa hari ini, terjadi distorsi komunikasi yang menyebabkan interaksi manusia terselubung oleh dominasi, legitimasi, dan ideologi dari kelas yang berkuasa. Hal tersebut akan menjadikan pola interaksi yang timpang dalam masyarakat. Untuk itu, Habermas memiliki antithesa atas kondisi tersebut, yaitu dengan menciptakan "situasi wicara ideal" (Ritzer, 2010). Situasi wicara ideal adalah kondisi ketika kekuatan politik tidak menentukan menangnya argumen, melainkan kebenaran dan keilmiahannya yang menentukan. Habermas juga mengajukan syarat-syarat terciptanya situasi wicara ideal dalam masyarakat, yaitu :

1. Argumen haruslah dapat dimengerti dan dipahami oleh publik
2. Proposisi yang diajukan adalah benar/ilmiah/
3. Pembicaraan bersikap jujur dan
4. Argumen layak disampaikan karena memiliki basis normatif

Situasi wicara ideal tersebut hanya dapat diterapkan dalam ruang publik (ruang yang dapat diakses oleh publik atau *stakeholder* dalam kasus tertentu). Konsepsi ini disebut juga demokrasi deliberatif. Kata deliberatif berasal dari kata Latin *deliberatio* atau deliberasi (Indonesia) yang artinya konsultasi, musyawarah, atau menimbang-nimbang. Demokrasi bersifat deliberatif jika proses pemberian alasan atas suatu kebijakan publik diuji secara ilmiah dan demokratis oleh para *stakeholder*. Kiranya, konsepsi tersebut dapat digunakan di tingkatan perusahaan, agar relasi antara buruh dan majikan tidak lagi timpang. Sehingga, buruh (sebagai *stakeholder*) tidak lagi diposisikan sebagai pihak eksternal, pihak yang mengganggu perusahaan, atau bahkan musuh perusahaan. Buruh akan diposisikan sebagai salah satu *stakeholder* di internal perusahaan, yang dapat turut menentukan segala kebijakan perusahaan melalui ruang-ruang komunikasi. Inilah bentuk antithesa dari konsepsi relasi buruh-majikan lama yang perlu didekonstruksi.

Sistem Manajemen Co-Determination

Sebuah perusahaan biasanya hanya menempatkan pemegang saham untuk menjadi dewan komisaris. Fungsi dewan komisaris untuk mengawasi dan memberikan nasihat kepada direktur Perseroan Terbatas (PT) hanya dapat dimiliki oleh pemegang saham. Hal tersebut diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, dimana dewan komisaris ditunjuk oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Hal tersebut menyebabkan buruh dalam suatu perusahaan hanya diposisikan sebagai pekerja yang tidak mempunyai hak sama sekali terhadap laju perusahaan.

Terdapat sebuah alternative atas masalah diskriminasi hak buruh dalam perusahaan, yaitu system *co-determination*. Sistem *co-determination* memberikan sebuah konsep untuk mendudukan perwakilan buruh dalam kursi dewan komisaris. Jadi, dalam system *co-determination* bukan hanya pemegang saham saja yang mempunyai hak menentukan perusahaan,

akan tetapi buruh juga dapat menentukan arah gerak perusahaan melalui perwakilannya yang duduk dalam dewan komisaris. Dengan begitu, maka kepentingan buruh akan dapat turut dimasukkan dalam arah pembangunan perusahaan.

Sistem *co-determination* sudah menjadi hukum yang diterapkan pada perusahaan-perusahaan di Jerman. Di Jerman, system *co-determination* terbagi menjadi tiga tipe. Hal tersebut dijelaskan oleh Jean du Plessis dan Otto Sandrock (2005). Pembagian system *co-determination* menjadi tiga, yaitu *full-parity co-determination*, *quasy-parity co-determination*, dan *one-third co-determination*.

1. Full-parity Co-determination

Full-parity co-determination adalah sebuah penerapan sistem *co-determination* pada perusahaan-perusahaan di Jerman dalam bidang industri pertambangan, besi dan baja. Prinsip penerapan jumlah dan komposisi dewan komisaris sebuah perseroan adalah dari besarnya modal yang dimiliki perseroan tersebut. Misalkan sebuah perusahaan memiliki jumlah modal 20 *Euro*, maka wajib menentukan 21 dewan komisaris dengan komposisi, 10 orang dipilih dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), 10 orang dipilih oleh para buruh, dan 1 orang adalah figur netral yang menjabat sebagai presiden komisaris. Peraturan ini diatur dalam *the Mining, Iron and Steel Industry Act of 1951*.

2. Quasy-parity Co-determination

Quasy-parity co-determination adalah sebuah penerapan sistem *co-determination* pada perusahaan-perusahaan di Jerman yang merupakan perseroan publik, perseroan pribadi dan perseroan terbatas yang memiliki satu atau lebih partner sebagai pemegang saham yang mempekerjakan lebih dari 2000 orang pekerja. Jumlah dewan komisaris pada sistem ini setengahnya adalah dari pemegang saham, dan setengahnya lagi adalah dari perwakilan para buruh. Jabatan

presiden komisaris adalah hak dari komisaris yang mewakili pemegang saham, sedangkan hak jabatan wakil presiden komisaris adalah dari komisaris yang mewakili para buruh. Peraturan ini diatur dalam *The Codetermination Act of 1976*.

3. *One-third Co-determination*

One-third co-determination adalah sebuah penerapan sistem *co-determination* pada perusahaan-perusahaan di Jerman berupa perseroan dengan jumlah pekerja 500 – 2000 orang. Sepertiga dari jumlah dewan komisaris adalah hak para buruh, sedangkan sisanya adalah hak pemegang saham.

Perjalanan mewujudkan bahwa sistem *co-determination* di Jerman tidak muncul begitu saja. Pada awalnya terdapat pertentangan antara pendukung pemasukan peran buruh untuk mewujudkan kesetaraan antara buruh dan pengusaha, dengan mereka yang menolaknya. Pada masa-masa awal perjuangan buruh mewujudkan kesetaraan antara buruh dengan pengusaha, serikat-serikat buruh di Jerman mengusung ide tentang partisipasi buruh pada tingkat perusahaan. Partisipasi buruh berada dibawah keputusan serikat buruh untuk mewakili kepentingan seluruh anggota serikat. Awalnya partisipasi buruh hanya berada pada dewan perusahaan. Pada langkah selanjutnya partisipasi buruh sudah masuk dalam dewan komisaris sehingga bisa mengawasi jalannya perusahaan. Terdapat beberapa keberhasilan partisipasi buruh dalam dewan komisaris di beberapa perusahaan baja di Jerman. Keberhasilan tersebut mendorong meluasnya ide beserta praktek *co-determination* ke perusahaan-perusahaan selain baja di Jerman (Rajaguguk, 2002).

Sistem *Co-Determination*, menurut Rajaguguk, memerlukan “*struktur perusahaan yang bersifat monistis, dimana perencanaan dan pelaksanaan dilakukan dalam satu organisasi.....*”. Artinya, diperlukan suatu struktur perusahaan yang didalamnya terdapat satu organisasi yang terdiri perwakilan para *stake-*

holder untuk merumuskan perencanaan dan pelaksanaan sekaligus. Inilah ruang public dalam perusahaan yang mewadahi setiap kepentingan dalam perusahaan. Ruang ini nantinya diharapkan menjadi ruang deliberatif para *stakeholder*, sehingga terbebas dari dominasi suatu golongan terhadap golongan lain. Sistem ini mendudukan perwakilan buruh dalam kursi dewan komisaris. Jadi, dalam sistem *co-determination* bukan hanya perusahaan atau pemegang saham saja yang mempunyai hak menentukan perusahaan, akan tetapi buruh juga dapat menentukan arah gerak perusahaan melalui perwakilannya yang duduk dalam dewan komisaris. Berikut adalah contoh struktur *Co-Determination* dalam perusahaan;



Gambar 2. Contoh *Co-Determination* dalam perusahaan

Bagan diatas menunjukkan keterwakilan dari setiap pemegang kepentingan dalam suatu pabrik. Dalam suatu perusahaan, setiap *stakeholder* diminta untuk membuat suatu organisasi yang akan membawa aspirasinya kedalam dewan komisaris pabrik. Didalam dewan komisaris pabrik, perundingan akan dilaksanakan, tentang sistem pembagian hasil, lama jam kerja, kebijakan cuti, hingga berbagai macam peraturan-peraturan yang akan diterapkan di pabrik. Setiap pihak bebas berargumen sesuai dengan apa yang telah dibahasakan dalam komisi masing-masing.

Pada komisi buruh inilah wadah yang strategis bagi buruh perempuan. Dalam komisi buruh, buruh perempuan dapat memasukkan berbagai macam tuntutan. Oleh karena itu, buruh perempuan perlu mengisi komisi buruh semaksimal mungkin. Itulah pentingnya untuk membangkitkan skill manajemen serta meningkatkan kesadaran ekonomi politik dan

gender kepada buruh perempuan, agar mereka bisa bertarung secara sehat dalam pergulatan kebijakan perusahaan. Berbagai tuntutan buruh perempuan ini akan memberikan suntikan wawasan gender dalam sistem perburuhan. Nantinya, berbagai macam tuntutan dari buruh perempuan di komisi buruh, akan disampaikan pada dewan komisaris tingkat perusahaan. Sehingga, tuntutan tersebut dapat direalisasikan sebagai peraturan-peraturan tertulis yang mengikat setiap orang di perusahaan, dalam ruang dewan komisaris tersebut, proses musyawarah terjadi. Untuk menjaga konsepsi demokrasi deliberatif disini, maka diperlukan suatu sistem pembagian saham kepada buruh. Hal ini sangat diperlukan karena dalam sistem perusahaan, jumlah saham juga turut menentukan suara, sehingga saham menjadi salah satu komponen kekuatan politik dalam dewan komisaris, oleh karena itu, untuk menyeimbangkan relasi kuasa, maka sumber kekuasaan perlu didistribusikan. Namun hal-hal tenang ekonomi akan dibahas dalam sub-bab selanjutnya.

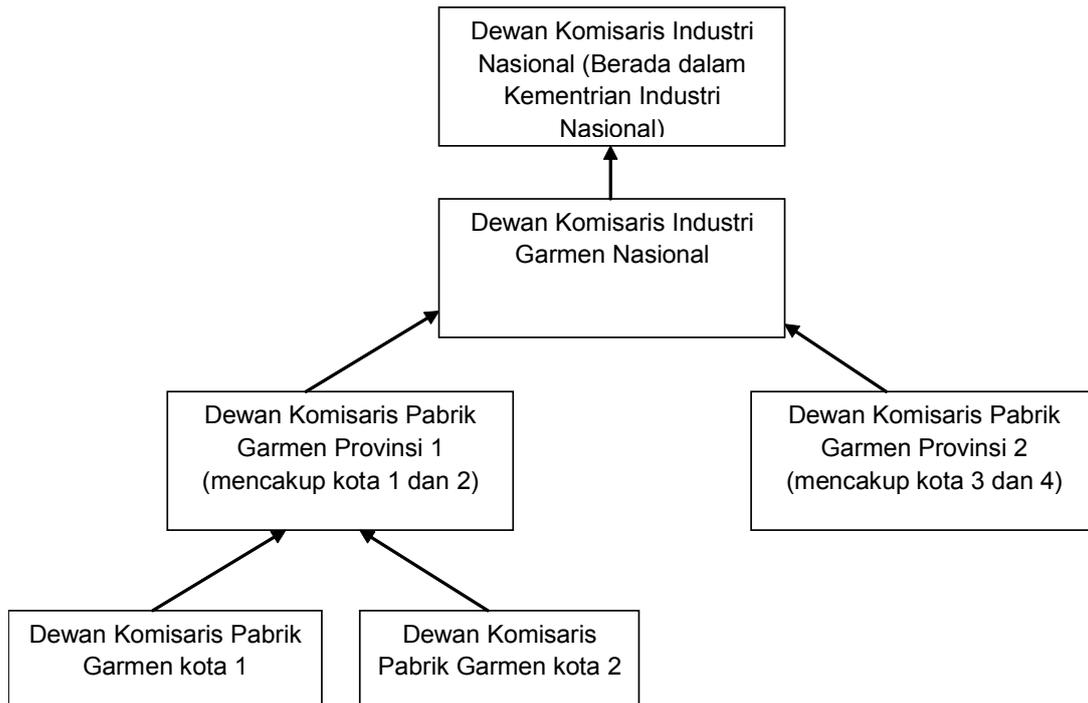
Sistem *Co-Determination* ini akan sulit bila diterapkan di beberapa perusahaan saja. Diperlukan suatu dewan komisaris tingkat nasional yang bertujuan untuk mengawasi penerapannya di berbagai perusahaan. Selain itu, dewan komisaris nasional dapat mengajukan peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk memaksa setiap perusahaan menggunakan konsep ini. Bila tidak ada fungsi pengawasan, maka *co-determination* akan tumpul, karena dapat dikebiri secara politik oleh pihak-pihak tertentu. Selain itu, tanpa dewan komisaris nasional, maka tidak ada kewajiban setiap perusahaan menggunakan sistem ini. Sehingga kemungkinan besar sistem ini akan sangat jarang diterapkan di perusahaan-perusahaan. Hal ini disebabkan, kekuatan politik dan ekonomi perusahaan akan berkurang, karena didistribusikan kepada buruh. Namun hal ini akan sangat mengangkat derajat kehidupan buruh di perusahaan. Contoh *blueprint Co-Determination* dalam penerapannya secara nasional disajikan pada gambar 3.

Setiap tingkatan wilayah dibentuk suatu dewan komisaris berdasarkan sektor industrinya. Keberadaan dewan komisaris juga harus mewakili setiap elemen industri, yaitu buruh, pihak perusahaan, dan pemegang modal. Inilah sistem demokrasi deliberative dalam sektor industri skala nasional, sehingga mewadahi berbagai *stakeholder* yang ada.

Manajemen keuangan pada sistem *co-determination* memiliki posisi yang sangat penting. Posisi keuangan menentukan relasi kuasa didalam perusahaan, karena ekonomi merupakan salah satu modal politik, sehingga untuk menciptakan relasi yang sehat antara buruh dan majikan, maka diperlukan distribusi kekuasaan yang merata, untuk itu pula diperlukan distribusi ekonomi. Persoalannya, hubungan ekonomi yang dibangun oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, sangat tidak menunjukkan hubungan yang sehat antara buruh dan majikan.

Dalam sistem perburuhan di Indonesia, keuntungan dalam perusahaan sebagian besar diserap untuk pemegang saham dan akumulasi perusahaan. Upah mendapat posisi yang sangat rendah. Sistem upah yang berlaku di Indonesia diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Namun, praktek menunjukkan bahwa, hak-hak buruh tetap saja sering dilanggar, maka, perlu ada sistem yang dapat meminimalisir hal tersebut.

Kesenjangan relasi buruh dan majikan perlu diubah dengan menerapkan suatu sistem yang dapat mendistribusikan ekonomi lebih merata, agar modal politik yang dimiliki lebih setara. Maka, konsepekonomi yang bisa meminimalisir hal ini adalah ESOP (*Employee Stock Owner-*



Gambar 3. *Blueprint Co-Determination* dalam penerapannya secara nasional

ship Plan). Adalah Louis Kelso, yang berusaha memperbaiki sistem kapitalisme dengan corak kolektif. Menurutnya, kapitalisme akan berjalan lebih baik ketika relasi didalam perusahaan tidak berbentuk buruh dan majikan semata, namun perusahaan haruslah dimiliki bersama antara pemodal dan pekerja (Bernstain et al, 2001). Konsep ini pada akhirnya diterapkan secara resmi di Amerika melalui *The Tax Act of 1984* dan *1986*. Secara politik, ESOP benar-benar mendistribusikan modal politik kepada *stakeholder*, dengan cara distribusi saham. Akhirnya, buruh sebagai pemegang saham, memiliki modal politik yang lebih seimbang dengan pihak perusahaan. Akhirnya, suara buruh lebih setara dengan perusahaan didalam rapat dewan komisaris.

Secara sederhana, ESOP merupakan sistem pendistribusian keuntungan perusahaan kepada *stakeholder*. ESOP bisa berbentuk hibah, bonus kepada buruh-buruh terbaik, ataupun sistem penggajian. Maka, untuk memperluas distribusi ekonomi, pilihan terbaik adalah mengintegrasikan ESOP sebagai sistem

penggajian. Karena, pembagian saham melalui gaji membuat semua buruh dapat memiliki akses atas modal politik. Pembagian ini bisa bersifat *non restricted* maupun *restricted*. *Non restricted* merupakan pembagian tanpa pembatasan, artinya ESOP dilakukan tanpa ada syarat-syarat *procedural* tertentu. Sementara *restricted* berarti pemberian ESOP berdasar syarat-syarat tertentu, semisal lamanya waktu kerja. Kedua hal ini dapat dilakukan sesuai dengan kondisi perusahaan tertentu.

Penerapan ESOP haruslah berperspektif gender. Artinya, ketimpangan antara upah buruh laki-laki dan upah buruh perempuan haruslah dihilangkan. Inilah pentingnya buruh perempuan dalam dewan komisaris pabrik, yaitu untuk mengawasi jalannya pengupahan. Karena, sebaik apapun sistem pengupahan, tanpa diawasi langsung oleh serikat buruh yang berada dalam dewan komisaris pabrik, dapat terjadi berbagai bentuk pelanggaran. Maka, pelaporan keuangan juga akan diawasi oleh serikat buruh yang ada di suatu pabrik.

ESOP saat ini baru diterapkan di beberapa perusahaan di Indonesia. Hal ini karena ESOP dinilai mengurangi akumulasi kapital pemilik perusahaan. Untuk itu, diperlukan sistem secara nasional untuk menerapkan konsep manajemen keuangan ini pada setiap perusahaan di Indonesia. Maka, yang diperlukan adalah membentuk forum nasional yang terdiri dari kementerian terkait, manajer perusahaan-perusahaan di Indonesia, serta serikat-serikat buruh yang ada. Seluruh pihak akan melakukan pembahasan tentang sistem ESOP ini secara komprehensif. Dari hasil pendiskusian ini diharapkan akan lahir sebuah RUU (Rancangan Undang-Undang) tentang perburuhan yang baru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Manajemen Co-determination yang menempatkan buruh perempuan pada lembaga perwakilan buruh dalam perusahaan harus diterapkan dalam sistem perburuhan di Indonesia, caranya adalah dengan mengubah tentang struktur dan kedudukan buruh terutama buruh perempuan dalam UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Saran

Cabut UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena UU ini tidak berwawasan gender dan tidak responsif terhadap buruh perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernstein; Ron, David Binns, Marshal Hyman, Martin Staubus (2001). *Designing an Employee Stock Option Plan: A Practical Approach for the Entrepreneurial Company*, Foundation for Enterprise Development, La Jolla, California
- Jupriono; D (1997) *Betina, Wanita, Perempuan: Telaah Semantik Leksikal, Semantik Historis, Pragmatik*, FSU in the Limelight, Volume 5 No 1, Juli 1997
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan Badan Pusat Statistik (2013) *Pembangunan Manusia Berbasis Gender*, November 2013
- Laporan Bulanan Sosial Ekonomi Badan Pusat Statistik, Januari 2014
- Luhulima, Achie Sudiarti (2007). Achie, *Bahan Ajar Tentang Hak Perempuan : UU No. 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- Marzuki, Peter Mahmudi (2010). *Penelitian Hukum Normatif*, Kencana, Jakarta
- Miles, dan Huberman(1992). *Analisa Data Kualitatif*. UI Press. Jakarta
- Moleong, Lexy J (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nugroho, Riant (2008). *Gender dan Administrasi Publik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Paradis, Adrian A (2009). *Buruh Beraksi ; Sejarah Gerakan Buruh Amerika Serikat*, Kreasi Wacana, Yogyakarta
- Rajaguguk HP (2012). *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-Determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- Sevilla, Consuelo, G. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*. Diterjemahkan oleh Alimuddin Tuwu. Universitas Indonesia Press. Jakarta
- UUD 1945
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan

<http://www.gajimu.com/main/gaji/kesenjangan-upah>

<http://www.referenceforbusiness.com/management/Or-Pr/Pioneers-of-Management.html>

<http://www.tribunnews.com/nasional/2013/04/21/75-buruh-perempuan-alami-kekerasan-seksual>