

GERAKAN SOSIAL BURUH PEREMPUAN DALAM MENDAPATKAN HAK MATERNITAS DI PT AMOS INDAH INDONESIA

Ratu Ariana Zuariyah, Laeli Nur Khanifah^{1)*}

¹Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia

6670210033@untirta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai gerakan sosial buruh perempuan, khususnya melalui Federasi Serikat Buruh Perempuan Indonesia (FSBPI) di PT. Amos Indah Indonesia, dalam memperjuangkan hak maternitas. Teori yang digunakan adalah gerakan sosial Sidney Tarrow yang terdapat 4 indikator yakni mobilisasi sumber daya, struktur organisasi, aksi kolektif, framing. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi Edmund Husserl. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi FSBPI berperan penting dalam memperjuangkan hak maternitas buruh perempuan melalui: Pertama, pendidikan memberikan berbagai kegiatan pembelajaran yang mendorong buruh perempuan untuk memahami hak-hak mereka dan berani melakukan perlawanan terhadap ketidakadilan di tempat kerja. Kedua, advokasi FSBPI aktif melibatkan buruh perempuan dalam proses penyelesaian pelanggaran hak maternitas baik melalui jalur litigasi maupun non-litigasi. Ketiga, kampanye media sosial, FSBPI menyebarluaskan informasi mengenai kasus pelanggaran hak buruh melalui Instagram dan Facebook. Namun, masih terdapat kendala seperti intimidasi perusahaan, beban kerja yang tinggi, serta status kerja kontrak yang membuat buruh perempuan sulit mengakses haknya secara penuh dan menempatkan mereka dalam posisi sulit.

Kata Kunci: Gerakan Sosial, Buruh Perempuan, Hak Maternitas

ABSTRACT

This study discusses the social movement of female workers, especially through the Federation of Indonesian Women's Trade Unions (FSBPI) at PT. Amos Indah Indonesia, in fighting for maternity rights. The theory used is Sidney Tarrow's social movement which has 4 indicators, namely resource mobilization, organizational structure, collective action, framing. The research method uses a qualitative method with Edmund Husserl's phenomenological approach. The results of this study indicate that the FSBPI organization plays an important role in fighting for the maternity rights of female workers through: First, education provides various learning activities that encourage female workers to understand their rights and dare to fight against injustice in the workplace. Second, FSBPI advocacy actively involves female workers in the process of resolving maternity rights violations both through litigation and non-litigation. Third, social media campaigns, FSBPI disseminates information about cases of labor rights violations through Instagram and Facebook. However, there are still obstacles such as company intimidation, high workloads, and contract work status that make it difficult for female workers to fully access their rights and put them in a difficult position.

Keywords: Social Movement, Women Workers, Maternity Rights

PENDAHULUAN

Pada awalnya, peran perempuan terbatas hanya pada urusan rumah tangga, yang mencakup kegiatan di dalam rumah dan menjalankan tugas-tugas yang dianggap menjadi kodratnya sebagai seorang perempuan. Namun seiring berkembangnya perubahan struktur sosial, ekonomi dan budaya dalam masyarakat, peran perempuan telah mengalami perubahan yang signifikan selama beberapa tahun terakhir yaitu ikut terlibat dalam dunia kerja. Keterlibatan perempuan dalam pekerjaan, baik itu di sektor formal maupun informal, kini tidak hanya terbatas pada sektor-sektor tertentu tetapi meluas ke hampir seluruh sektor ekonomi (Tuwu, 2018).

Kesetaraan gender dalam dunia kerja mulai mendapatkan perhatian lebih besar seperti di negara-negara berbagai belahan dunia termasuk Indonesia mulai merumuskan kebijakan untuk mendukung peran perempuan di dunia kerja. Hal ini tercermin dalam berbagai kebijakan seperti cuti melahirkan, pemberian hak yang setara dalam hal promosi jabatan dan kesempatan kerja serta upaya untuk mengurangi kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Di Indonesia, perempuan mulai berperan penting dalam sektor pekerjaan sejak masa perjuangan kemerdekaan. Namun kenyataannya partisipasi perempuan dalam dunia kerja masih menghadapi berbagai tantangan seperti diskriminasi, stereotip gender dan kesenjangan upah (Nopianti et al., 2024).

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) 2024, jumlah perempuan yang bekerja di Indonesia terus mengalami peningkatan dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Perempuan sebagai Tenaga Profesional (Persen), 2022-2023

Jenis Kelamin	Perempuan sebagai Tenaga Profesional (Persen)	
Perempuan	2022	2023
Total	48,65	49,53

Sumber: Badan Pusat Statistik 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2022 persentase perempuan yang bekerja sebagai tenaga profesional di Indonesia tercatat sebesar 48,65%, dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 49,53% (BPS, 2024). Peningkatan partisipasi perempuan dalam tenaga kerja sebagian besar dipicu oleh kebijakan pemerintah yang mendukung peran perempuan di dunia kerja. Namun demikian, kehadiran perempuan dalam dunia kerja di sektor industry seperti buruh seringkali dihadapkan pada tantangan yang beragam. Perempuan sering mengalami subordinasi, penempatan di pinggiran, dan diskriminasi di lingkungan kerja. Diskriminasi terhadap perempuan di tempat kerja bisa diibaratkan sebagai sebuah siklus yang terus berlangsung tanpa henti (Mujiaka, 2020).

Dalam sektor industry, peran buruh perempuan semakin penting dalam pasar tenaga kerja. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, masih terdapat ketimpangan yang signifikan dalam perlakuan terhadap mereka, terutama terkait dengan hak-hak dasar seperti hak maternitas. Meskipun Indonesia memiliki undang-undang yang melindungi hak maternitas bagi pekerja perempuan, implementasinya sering kali terhambat oleh berbagai faktor, termasuk norma budaya, kebijakan perusahaan, dan ketersediaan sumber daya.

Di Indonesia juga ada beberapa perusahaan yang sudah menerapkan hak untuk cuti maternitas meskipun belum semua perusahaan menerapkannya. Sebagai contoh,

PT Unilever telah menetapkan mulai 1 Juli 2017 mengenai cuti hamil dan melahirkan selama 4 bulan, AXA Mandiri juga memberlakukan cuti melahirkan selama 4 bulan. Nestle Indonesia menerapkan Maternity Protection Policy yang berlaku bagi karyawannya, kebijakan tersebut berisikan hak karyawan untuk mengambil cuti melahirkan selama 14 minggu dan dapat diperpanjang hingga 6 bulan serta tetap menerima gaji (Suri, 2018).

Hak maternitas diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjamin bahwa pekerja perempuan berhak atas cuti melahirkan selama 3 bulan dan cuti selama 1,5 bulan jika mengalami keguguran. Selain itu, suami juga berhak mendapatkan cuti pendampingan selama 2 hari dengan upah penuh. Meskipun demikian, masih banyak kasus di mana hak maternitas tidak diakui sepenuhnya oleh perusahaan atau pemberi kerja. Banyak pelanggaran terjadi, seperti larangan untuk mengambil cuti haid, penghalangan terhadap cuti keguguran, dan bahkan larangan untuk hamil (Prajnaparamita, 2019).

Permasalahan terkait dengan hak maternitas masih menjadi isu yang kompleks dan sering kali menimbulkan ketidakadilan bagi para pekerja perempuan. Meskipun sudah ada regulasi yang mengatur tentang cuti melahirkan dan perlindungan bagi ibu yang bekerja, implementasinya sering kali belum memadai. Faktor-faktor seperti diskriminasi di tempat kerja, kurangnya perlindungan hukum yang memadai, dan tantangan dalam menyeimbangkan peran sebagai ibu dan pekerja masih menjadi hambatan utama yang dihadapi oleh buruh perempuan (Prajnaparamita, 2019).

Gambar 1. Kisah Buruh Perempuan di Media Sosial Instagram



Sumber: Instagram

@mediaburuhperempuan.fsbpi

Gambar diatas menunjukkan bahwa buruh perempuan menuntut hak maternitas untuk bisa diakses dengan aman tanpa ada intimidasi dalam bentuk apapun termasuk kehilangan pekerjaan oleh seluruh buruh perempuan. Kisah tersebut diceritakan oleh buruh perempuan di PT. Amos Indah Indonesia yang tidak disebutkan namanya menceritakan bahwa ada seorang buruh perempuan memiliki latar belakang kurang sehat reproduksi karena mengalami penebalan dinding rahim yang sudah dialami sekitar dua tahun. Rekap medis sakit juga ada di perusahaan, karena pemeriksaan ini dilakukan selama jam kerja dan sudah di data oleh perusahaan.

Kemudian pada saat hendak mengajukan cuti haid, buruh perempuan

tersebut harus diperiksa dan memperlihatkan tisu yang berdarah. Padahal berdasarkan PKB Pasal 30 Ayat 1 yang berisikan bahwa “Bagi pekerja wanita yang mendapatkan haid dan merasakan nyeri atau sakit pada saat haid maka tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua sesuai UU Ketenagakerjaan yang berlaku dengan diberikan surat keterangan dokter sebagai pembuktian dengan tidak ada intimidasi dalam bentuk apapun.

PT. Amos Indah Indonesia di Jakarta Utara merupakan salah satu perusahaan yang belum memberikan hak maternitas kepada buruh perempuan sehingga menimbulkan ketegangan dan perselisihan antara perusahaan dengan buruh perempuan. Faktor utama yang menjadi penyebabnya adalah larangan cuti haid dan melahirkan bagi buruh perempuan yang sedang haid maupun hamil. Maka muncul lah gerakan sebagai respons terhadap tidak terpenuhinya hak buruh perempuan dalam dunia kerja. Konsolidasi buruh perempuan terus-menerus dilakukan dan setiap harinya bertambah semangat untuk melakukan penyadaran-penyadaran terkait hak-hak buruh terutama hak maternitas bagi buruh perempuan yang semakin hari semakin dirampas oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, buruh perempuan yang mengalami kejadian tersebut merupakan salah satu anggota Organisasi Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI). Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI) adalah organisasi serikat buruh yang berfokus pada perlindungan dan perjuangan hak-hak pekerja dan menganut prinsip “Serikat Buruh Yang Kuat Adalah Serikat Buruh Yang Dapat Melindungi dan Mensejahterakan Anggotanya”. Federasi Serikat Buruh

Persatuan Indonesia (FSBPI) berfungsi sebagai wadah perjuangan buruh dalam menghadapi ketidakadilan dan ketimpangan yang terjadi di tempat kerja. Dengan demikian, buruh perempuan FSBPI PT. Amos Indah Indonesia melakukan diskusi secara rutin sebagai bentuk konsolidasi untuk merespons berbagai bentuk ketidakadilan yang mereka alami, khususnya terkait hak maternitas seperti cuti haid, cuti keguguran, dan cuti melahirkan.

Gambar 2. Konsolidasi Buruh Perempuan PT. Amos Indah Indonesia



Sumber : Instagram
@mediaburuhperempuan.fsbpi

Gambar konsolidasi buruh perempuan di PT. Amos Indah Indonesia memperlihatkan semangat kebersamaan dan solidaritas di antara para pekerja perempuan yang tergabung dalam organisasi FSBPI. Mereka duduk dalam lingkaran diskusi, saling mendengarkan, dan merumuskan langkah-langkah strategis untuk memperjuangkan hak-hak maternitas seperti cuti haid, cuti keguguran dan cuti melahirkan. Momen ini mencerminkan esensi dari gerakan buruh perempuan yakni keberanian untuk bersuara, membangun kesadaran kolektif, dan melawan ketidakadilan di tempat kerja melalui kekuatan bersama. Konsolidasi ini menjadi pondasi penting dalam memperkuat gerakan buruh perempuan sebagai bentuk perlawanan

terhadap sistem kerja yang acuh terhadap hak reproduksi perempuan.

Gerakan buruh perempuan merujuk pada upaya kolektif yang dilakukan oleh perempuan pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka dalam dunia kerja, baik dari segi upah, kondisi kerja, maupun perlakuan yang adil. Gerakan ini muncul sebagai respons terhadap ketidaksetaraan gender yang seringkali terjadi di tempat kerja, di mana perempuan sering kali menerima upah yang lebih rendah dibandingkan laki-laki, mengalami diskriminasi, serta bekerja dalam kondisi yang buruk. Selain itu, buruh perempuan juga sering kali menghadapi tantangan dalam hal keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Gerakan ini bertujuan untuk menuntut perlindungan hukum yang lebih baik, hak cuti melahirkan yang memadai, akses yang setara terhadap pendidikan dan pelatihan, serta keadilan dalam kesempatan karier (Fauziyah, 2015).

Selain itu, dalam beberapa konteks, gerakan buruh perempuan juga sering kali mengalami hambatan dari struktur kekuasaan yang patriarkal, baik dalam serikat buruh itu sendiri maupun dalam kebijakan pemerintah yang tidak mendukung hak-hak perempuan pekerja. Hambatan-hambatan ini mempersulit perempuan untuk memperjuangkan hak mereka secara efektif, baik dalam aspek upah, kondisi kerja, maupun hak-hak reproduksi dan keluarga. Hak maternitas yang adil dan terjamin tidak hanya menjadi isu krusial dalam konteks hak asasi manusia, tetapi juga menyangkut kesejahteraan sosial dan ekonomi perempuan serta kelangsungan kehidupan keluarga yang seimbang. Berdasarkan adanya beberapa penjelasan diatas maka mendorong peneliti

untuk meneliti lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul “Gerakan Sosial Buruh Perempuan Dalam Mendapatkan Hak Maternitas di PT Amos Indah Indonesia”.

KAJIAN PUSTAKA

Gerakan sosial menurut Sidney Tarrow mengacu pada upaya kolektif dari sekelompok individu atau organisasi yang bertujuan untuk mencapai perubahan sosial atau politik tertentu. Gerakan sosial ini biasanya muncul sebagai respons terhadap ketidakpuasan atau ketidakadilan dalam struktur sosial atau politik yang ada. Berbeda dengan gerakan politik yang biasanya terfokus pada memperoleh kekuasaan politik atau menduduki posisi tertentu dalam pemerintahan, gerakan sosial lebih menitikberatkan pada perubahan nilai-nilai, norma-norma, atau kebijakan dalam masyarakat secara lebih luas (Tarrow, 1994). Dalam bukunya *Power in Movement*, Tarrow menekankan bahwa gerakan sosial tidak hanya mencakup protes atau aksi, tetapi juga melibatkan proses dinamis yang menghubungkan mobilisasi kolektif, perubahan dalam kerangka pemahaman dan respon dari pihak berkuasa. Gerakan ini sering kali dipicu oleh ketidakpuasan terhadap ketidakadilan atau ketimpangan yang ada, dan berusaha membawa perubahan melalui strategi kolektif, komunikasi massa, serta penggunaan berbagai taktik seperti protes, lobi, atau mogok. Selain itu, Tarrow juga menggarisbawahi pentingnya keterhubungan dengan konteks sosial dan politik yang lebih luas, di mana gerakan sosial sering kali dipengaruhi oleh kondisi politik atau kebijakan yang berlaku (Tarrow, 1994).

Terdapat beberapa konsep utama dalam teori gerakan sosial menurut Sidney Tarrow, yakni sebagai berikut :

1. Mobilisasi Sumber Daya

Mobilisasi sumber daya mengacu pada kemampuan suatu gerakan sosial untuk mengumpulkan dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan aksi dan mempertahankan kelangsungan gerakan. Sumber daya yang diperlukan, seperti dana, tenaga, keahlian, dan dukungan sosial, agar bisa menjalankan aksinya dan bertahan dalam jangka panjang. Tanpa akses yang memadai ke sumber daya, sebuah gerakan sosial akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Tarrow, 1994).

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berkaitan dengan bagaimana gerakan sosial terstruktur, baik secara formal maupun informal, untuk menjalankan aksi kolektif dan mengelola sumber daya. Struktur yang kuat dan terorganisir dengan baik memungkinkan koordinasi yang lebih baik dalam mencapai tujuan gerakan. Struktur yang baik memungkinkan koordinasi yang efektif, baik melalui organisasi formal seperti serikat buruh atau LSM, maupun melalui jaringan informal yang lebih fleksibel. Struktur ini penting untuk memastikan bahwa tindakan kolektif dapat dilaksanakan dengan terorganisir (Tarrow, 1994).

3. Aksi Kolektif

Aksi kolektif adalah tindakan bersama yang dilakukan oleh anggota gerakan sosial untuk mencapai tujuan

bersama mereka. Aksi kolektif mencakup tindakan bersama oleh anggota gerakan untuk mencapai tujuan mereka, seperti demonstrasi, mogok kerja, atau aksi simbolik lainnya. Aksi kolektif ini bertujuan untuk menciptakan tekanan pada pihak yang berkuasa dan meningkatkan visibilitas isu yang diperjuangkan (Tarrow, 1994).

4. Framing

Framing merujuk pada cara gerakan sosial mengartikulasikan isu yang mereka perjuangkan dan membungkusnya agar lebih dipahami dan diterima oleh masyarakat. Melalui framing, gerakan sosial dapat menciptakan identitas bersama di antara anggotanya dan membangun dukungan publik dengan menggambarkan masalah dan solusi yang diusung dengan cara yang menarik dan relevan. Semua indikator ini saling berhubungan dan berperan dalam memperkuat gerakan sosial dalam menghadapi tantangan yang ada (Tarrow, 1994).

METODE

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Organisasi Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI) dalam memobilisasi sumber daya dimulai dari peningkatan kesadaran melalui pendidikan dasar mengenai hak maternitas, seperti cuti hamil, cuti haid, cuti melahirkan, ruang laktasi, waktu menyusui, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja karena kehamilan. Serikat buruh atau organisasi pekerja sering menjadi wadah penting untuk membangun solidaritas di antara buruh

perempuan, memperkuat suara mereka dalam dialog sosial, serta menyusun strategi advokasi yang efektif. Salah satu serikat buruh yang bernama Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI) dalam memobilisasi sumber daya dalam hal tenaga yaitu dengan mengedukasi teman-teman buruh perempuan khususnya anggota FSBPI PT. Amos Indah Indonesia dan memberikan pendidikan terkait pemahaman-pemahaman bahwa sebagai buruh perempuan mempunyai hak yang harus didapatkan dan perusahaan wajib memberikannya.

Sedangkan dalam hal dana, para anggota FSBPI PT. Amos Indah Indonesia melakukan iuran sebesar Rp 20.000,- per orang setiap bulan. Kegiatan baik itu aksi, diskusi, rapat anggota itu dana dari uang iuran anggota Rp 20.000,- yang mana Rp 10.000,- nya untuk kas basis dan Rp 10.000,- nya lagi untuk kas pusat. Jadi selama kegiatan organisasi menggunakan uang kas bas namun seiring berjalannya waktu yaitu sekitar dua tahunan ini, karena perusahaan membuat serikat tandingan membuat para anggota diputus kontrak dan menjadi berkurang, para anggota FSBPI PT. Amos Indah Indonesia yang tersisa mengumpulkan duit dari hasil ngecek atau minta uang solidaritas ke teman-teman anggota setiap minggu. Sebab dana kas yang sedikit dan sering habis karena banyaknya kegiatan dan kasus yang memerlukan mengeluarkan dana membuat para anggota berinisiatif berjualan karya tulisan dan hasilnya masuk ke dalam kas anggota.

Terdapat beberapa kegiatan dan aksi yang dilakukan oleh organisasi FSBPI untuk buruh perempuan di PT. Amos Indah Indonesia, sebagai berikut :

1) Pendidikan Buruh Perempuan

Federasi Serikat Buruh Perempuan Indonesia (FSBPI) memandang pendidikan sebagai pondasi utama dalam memperkuat posisi buruh perempuan, khususnya di tempat kerja. Melalui berbagai program pendidikan, FSBPI mendorong buruh perempuan untuk memahami hak-haknya, termasuk hak maternitas, upah layak, jaminan kerja, serta perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan di tempat kerja. Pendidikan yang dilakukan tidak bersifat satu arah, melainkan dibangun dari pengalaman sehari-hari buruh itu sendiri, sehingga materi yang disampaikan selalu relevan. Dalam setiap sesi, buruh perempuan tidak hanya belajar soal hukum ketenagakerjaan, tetapi juga membangun kesadaran kritis tentang identitas mereka sebagai perempuan sekaligus sebagai pekerja. Dengan cara ini, FSBPI berupaya menciptakan ruang aman dan setara di mana buruh perempuan bisa saling menguatkan, berbagi pengalaman, dan menyusun strategi perjuangan bersama. Pendidikan ini menjadi alat penting untuk membebaskan diri dari ketidakadilan dan membangun solidaritas perempuan pekerja yang lebih kuat.

2) Kegiatan Diskusi

Kegiatan diskusi merupakan salah satu inti dari gerakan dan pengorganisasian Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI). Melalui ruang-ruang diskusi, para anggota terutama buruh perempuan diberi ruang untuk saling berbagi pengalaman, menyampaikan pendapat, serta menggali pemahaman tentang situasi kerja yang mereka hadapi sehari-hari. Diskusi ini tidak hanya menjadi sarana tukar cerita, tetapi juga media belajar untuk memahami hak-hak sebagai perempuan dan sebagai buruh. Tema yang dibahas pun beragam, mulai dari hak

maternitas, diskriminasi di tempat kerja, strategi berorganisasi, hingga isu-isu ketenagakerjaan yang sedang berkembang di tingkat nasional maupun internasional.

3) Advokasi

Buruh perempuan di PT. Amos Indah Indonesia belum mendapatkan hak maternitasnya padahal hak tersebut sudah tercantum dalam Undang-undang ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 30 Tentang Cuti-Cuti Pekerja, Cuti Haid, Cuti Bersalin, Cuti Keguguran dan Cuti Melahirkan menyatakan sebagai berikut :

1) Bagi pekerja wanita, yang mendapatkan haid dan merasakan nyeri atau sakit pada saat haid, maka tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua sesuai Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, dengan dibuktikan surat keterangan Dokter sebagai pembuktian dengan tidak ada intimidasi dalam bentuk apapun.

2) Apabila pada butir (1) diatas tidak memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku, maka dianggap mangkir kerja dan upah tidak dibayarkan.

3) Pada saat seorang pekerja wanita dinyatakan positif hamil, kepadanya diwajibkan untuk memberitahukan secepatnya kepada atasannya dan personalia mengenai tanggal perkiraan melahirkan sesuai keterangan perhitungan dari dokter kandungan atau surat keterangan dari bidan.

4) Bagi karyawan yang sedang mengandung dalam proses pemeriksaan kandungan dan melahirkan bisa menggunakan FASKES BPJS Kesehatan secara gratis sesuai alamat/E-KTP dan

5) Pekerja wanita yang hamil diberikan hak Cuti melahirkan/bersalin dengan ketentuan 1,5 bulan sebelum tanggal perkiraan lahir dan 1,5 bulan setelah melahirkan dan permohonan untuk mendapatkan cuti melahirkan harus diajukan selambat - lambatnya 14 empat belas) hari sebelum menjalankannya.

6) Cuti bersalin dapat pula diberikan 1 (satu) bulan sebelum tanggal perkiraan lahir dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan, dan untuk karyawan yang telah memiliki BPJS Kesehatan dapat menggunakan sesuai dengan tempat Faskes karyawan, terutama pada pemeriksaan kehamilan dan melahirkan dan operasi Caesar yang ditanggung BPJS Kesehatan dan tidak ada kebijakan penggantian biaya melahirkan dari pihak perusahaan serta bagi pekerja yang sudah ikut peserta faskes BPJS Kesehatan pada suami, maka secara otomatis tidak ada pengajuan/penggantian dari perusahaan, kecuali hak cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan sesuai ayat 5 diatas.

7) Pengambilan diluar ketentuan pada butir (4) dan (5) harus dengan surat keterangan dari dokter dan disetujui oleh perusahaan.

8) Selama masa cuti melahirkan, pihak pekerja dapat mengambil upahnya tiap bulan dan bisa diwakilkan atau dikuasakan kepada keluarganya dengan membawa surat kuasa yang telah ditanda tangani pekerja diatas materai Rp. 6,000.

9) Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan, berhak untuk memperoleh istirahat selama 1.5 (satu setengah) bulan sesuai dengan surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan.

10) Secara prosedur membuat pengajuan surat Cuti Keguguran dan dilampirkan bukti keterangan keguguran dari dokter atau bidang yang berwenang, dan pihak perusahaan telah bekerjasama dengan BPJS Kesehatan, dan segala pemeriksaan pekerja sudah diprogramkan dalam BPJS Kesehatan.

11) Bagi karyawan kontrak yang sedang mengandung atau hamil dan kurang dari 7,5 bulan maka pihak perusahaan memberikan kebijakan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja dan tetap mendapatkan hak cuti melahirkan dan 3 bulan upah sesuai Undang Undang yang berlaku kecuali karyawan tersebut mengajukan surat pengunduran diri maka tidak dapat kebijakan 3 bulan upah.

Berdasarkan kutipan Pasal 30 dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Amos Indah Indonesia serta Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, buruh perempuan di perusahaan tersebut secara hukum seharusnya memiliki perlindungan dan hak maternitas yang cukup jelas dan kuat. Hak-hak tersebut mencakup cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, hingga jaminan tidak adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja kontrak yang sedang hamil. Bahkan dalam perjanjian tertulis, ada ketentuan mengenai penggunaan fasilitas BPJS Kesehatan untuk pemeriksaan kehamilan dan proses persalinan, termasuk operasi caesar, serta jaminan pembayaran upah selama masa cuti.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa buruh perempuan di PT. Amos Indah Indonesia belum benar-benar menikmati hak maternitas ini. Ketimpangan antara ketentuan tertulis dan praktik pelaksanaan mengindikasikan adanya persoalan struktural dan lemahnya implementasi kebijakan di

tingkat perusahaan. Dalam banyak kasus, pelanggaran ini dapat berupa intimidasi terhadap pekerja yang mengajukan cuti haid, hambatan administrasi saat mengajukan cuti melahirkan, pemotongan upah yang tidak sah, atau bahkan ancaman pemutusan hubungan kerja bagi pekerja hamil, terutama yang berstatus kontrak.

Ketidakadilan yang dialami buruh perempuan ini juga menunjukkan perlunya penguatan kapasitas organisasi buruh dalam hal advokasi. FSBPI menjalankan advokasinya dengan tujuan utama menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja melalui berbagai pendekatan strategis, baik melalui jalur non-hukum (non-litigasi) maupun hukum (litigasi).

a. Non-Litigasi

Advokasi non-litigasi ini dilakukan di luar jalur hukum formal atau pengadilan, dengan mengutamakan kekuatan kolektif, pengorganisasian, dan tekanan sosial untuk mendorong perubahan. Bentuk-bentuk advokasinya antara lain mediasi langsung dengan pihak perusahaan, pelaporan ke lembaga pengawasan ketenagakerjaan, penggalangan dukungan publik melalui kampanye media sosial, serta aksi-aksi massa seperti unjuk rasa damai. Melalui pendekatan ini, FSBPI tidak hanya menekankan pada penyelesaian kasus, tetapi juga membangun kesadaran politik dan solidaritas antar buruh agar mereka mampu memperjuangkan haknya secara mandiri dan kolektif.

b. Litigasi

Advokasi litigasi merupakan salah satu strategi yang ditempuh oleh organisasi buruh ketika upaya non-litigasi, seperti dialog sosial atau bipartit dan tripartit, tidak

membuahkan hasil. Advokasi litigasi dilakukan sebagai langkah hukum untuk menuntut keadilan melalui jalur peradilan, baik di pengadilan hubungan industrial maupun lembaga hukum lainnya yang relevan. Proses ini mencakup pengumpulan bukti, pendampingan hukum terhadap buruh yang menjadi korban pelanggaran hak, serta penyusunan gugatan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tujuannya bukan semata-mata untuk menyelesaikan kasus individu, tetapi juga untuk menciptakan preseden hukum yang dapat memperkuat perlindungan terhadap hak-hak buruh secara kolektif. Melalui advokasi litigasi, organisasi buruh seperti FSBPI berupaya menegaskan bahwa pelanggaran terhadap hak normatif, termasuk hak maternitas dan perlindungan perempuan pekerja, harus mendapat sanksi tegas sesuai hukum dan tidak dapat dibiarkan terus berlangsung tanpa pertanggungjawaban.

4) Kampanye Media Sosial

Kampanye melalui media sosial merupakan salah satu strategi penting yang digunakan oleh Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia (FSBPI) dalam memperjuangkan hak-hak buruh, termasuk hak maternitas bagi buruh perempuan. Melalui platform seperti Facebook, Instagram, Twitter, dan WhatsApp, FSBPI menyebarluaskan informasi seputar kasus pelanggaran hak buruh, edukasi tentang hukum ketenagakerjaan, serta ajakan untuk terlibat dalam aksi solidaritas. Media sosial digunakan untuk menjangkau audiens yang lebih luas dengan biaya yang rendah namun berdampak besar, terutama dalam membangun opini publik dan meningkatkan tekanan terhadap perusahaan atau instansi

pemerintah yang abai terhadap hak-hak buruh.

Kampanye ini juga memuat pengakuan langsung dari buruh perempuan yang mengalami pelanggaran hak, seperti tidak diberikannya cuti haid atau pemutusan kontrak kerja saat hamil. FSBPI membangun solidaritas publik dan menarik perhatian masyarakat luas terhadap praktik-praktik ketidakadilan yang masih terjadi. Kampanye ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, tetapi juga mendorong perusahaan, pemerintah, dan lembaga pengawasan untuk lebih serius menjalankan fungsinya dalam melindungi buruh perempuan. Media sosial menjadi ruang perjuangan alternatif yang efektif dalam memperluas jangkauan pesan dan memperkuat dukungan terhadap gerakan buruh yang berperspektif keadilan gender.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan terkait dengan gerakan sosial dan perjuangan buruh perempuan dalam mendapatkan hak maternitas di PT. Amos Indah Indonesia. Dinamika gerakan sosial buruh perempuan dalam mendapatkan hak maternitas di PT. Amos Indah Indonesia akan dianalisa menggunakan teori gerakan sosial oleh Sidney Tarrow yang di dalamnya terdapat 4 (empat) indikator teori yakni meliputi mobilisasi sumber daya, struktur organisasi, aksi kolektif dan framing.

1) Mobilisasi Sumber Daya

FSBPI berperan penting dalam memobilisasi sumber daya untuk memperjuangkan hak-hak buruh perempuan, khususnya terkait hak maternitas. Mobilisasi ini dimulai dari penyediaan pendidikan dasar melalui program seperti Sekolah Buruh Perempuan, yang membangun kesadaran kritis anggota

terhadap hak-hak maternitas, termasuk cuti haid, keguguran, dan melahirkan. Di tengah tantangan seperti pemutusan kontrak dan serikat tandingan oleh perusahaan, FSBPI tetap konsisten menyelenggarakan diskusi-diskusi yang membangun solidaritas. Diskusi ini menjadi ruang aman bagi buruh perempuan untuk berbagi pengalaman, belajar bersama, dan merumuskan strategi kolektif. Dengan pendekatan berbasis pengalaman dan kekeluargaan, FSBPI berhasil menciptakan ekosistem perlawanan yang berakar pada kekuatan buruh itu sendiri. Mobilisasi sumber daya yang dilakukan secara terorganisir ini membuktikan bahwa pendidikan, solidaritas, dan aksi kolektif adalah pondasi penting dalam melawan ketidakadilan dan memperjuangkan hak buruh khususnya perempuan.

2) Struktur Organisasi

Struktur organisasi FSBPI (Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia) dirancang secara demokratis dan kolektif guna mendukung keberlangsungan serta konsistensi gerakan buruh dalam jangka panjang. FSBPI membangun strukturnya dari tingkat basis, yaitu serikat buruh di pabrik atau perusahaan, hingga ke tingkat federasi nasional, yang memungkinkan setiap anggota terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan. Struktur ini juga menyediakan ruang khusus untuk memperkuat peran perempuan dalam organisasi, sehingga menjamin keberlanjutan gerakan yang inklusif. Dengan struktur yang solid dan berbasis pada partisipasi anggota, FSBPI mampu menjaga kesinambungan gerakan serta merespons tantangan ketenagakerjaan secara kolektif (Tarrow, 1994).

3) Aksi Kolektif

Berdasarkan kerangka teori aksi kolektif Sidney Tarrow, perjuangan FSBPI dapat dianalisis melalui tiga elemen utama: struktur mobilisasi, framing, dan peluang politik. Pertama, FSBPI membangun struktur mobilisasi melalui pendidikan seperti Sekolah Buruh Perempuan dan kegiatan diskusi yang menjadi wadah konsolidasi kesadaran dan solidaritas antarburuh. Kedua, FSBPI memanfaatkan strategi framing dengan mengangkat isu-isu pelanggaran hak maternitas melalui kampanye media sosial dan kerja sama dengan LSM seperti Perempuan Mahardhika, yang memperluas perhatian publik terhadap masalah ketidakadilan yang dihadapi buruh perempuan. Ketiga, dalam konteks peluang politik, FSBPI aktif mengakses mekanisme formal seperti bipartit, tripartit, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menekan perusahaan agar patuh pada hukum ketenagakerjaan. Semua proses ini mencerminkan aksi kolektif terorganisir yang tidak hanya bertujuan menyelesaikan kasus individual, tetapi juga memperjuangkan perubahan struktural yang lebih luas dalam perlindungan hak maternitas.

4) Framing

Kampanye media sosial yang dilakukan oleh organisasi FSBPI memiliki keterkaitan erat dengan konsep framing dalam teori gerakan sosial menurut Sidney Tarrow. Framing merujuk pada cara sebuah gerakan membentuk narasi dan menyampaikan isu agar mendapatkan perhatian dan dukungan publik. Kampanye media sosial digunakan sebagai strategi untuk membingkai isu hak maternitas seperti cuti haid, cuti melahirkan, dan perlakuan diskriminatif terhadap buruh perempuan sebagai bentuk ketidakadilan dan perlu dilawan secara kolektif. Dengan memanfaatkan media sosial, FSBPI

menyampaikan cerita-cerita nyata dari anggota buruh perempuan, membingkainya sebagai bentuk pelanggaran hak yang menyentuh aspek kemanusiaan, serta memperluas jangkauan pesan ke masyarakat luas. Pendekatan ini sesuai dengan gagasan Tarrow bahwa framing yang kuat dapat membentuk identitas kolektif, membangkitkan emosi moral, dan menggerakkan simpati publik, yang semuanya penting untuk membangun aksi kolektif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kampanye media sosial FSBPI tidak hanya menjadi alat komunikasi, tetapi juga instrumen strategis untuk menggalang dukungan dan memperkuat gerakan sosial buruh perempuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Gerakan Sosial Buruh Perempuan dalam Mendapatkan Hak Maternitas di PT. Amos Indah Indonesia dengan menggunakan Teori Gerakan Sosial Sidney Tarrow yang melibatkan empat indikator yakni mobilisasi sumber daya, struktur organisasi, aksi kolektif dan *framing*. Dapat disimpulkan bahwa gerakan ini terbentuk sebagai respons atas berbagai bentuk ketidakadilan yang dialami oleh buruh perempuan, khususnya terkait pemenuhan hak maternitas seperti cuti haid, cuti keguguran, dan cuti melahirkan. Melalui organisasi FSBPI, buruh perempuan membangun kekuatan kolektif dengan

memobilisasi sumber daya melalui pendidikan, diskusi, advokasi non-litigasi dan litigasi, serta kampanye media sosial. Proses pendidikan dan diskusi menjadi pondasi dalam membangun kesadaran kritis dan solidaritas di antara buruh perempuan.

Dalam praktik advokasi, FSBPI melakukan pendekatan non-litigasi seperti bipartit untuk isu cuti haid, meskipun hingga saat ini belum membuahkan hasil yang signifikan dan masih dalam proses mediasi. Sementara itu, untuk isu status kontrak kerja yang merugikan buruh, FSBPI telah menempuh jalur litigasi dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kampanye media sosial juga berperan penting dalam memperluas dukungan publik dan menekan perusahaan agar menghormati hak-hak normatif pekerja perempuan. Keseluruhan gerakan ini menunjukkan bahwa perjuangan buruh perempuan dalam memperoleh hak maternitas tidak hanya memerlukan kesadaran hukum, tetapi juga konsistensi, solidaritas, dan dukungan dari berbagai pihak demi mewujudkan keadilan di tempat kerja. Dengan mengedepankan prinsip solidaritas dan kesadaran kritis, gerakan buruh perempuan di PT. Amos Indah Indonesia mencerminkan bentuk perlawanan kolektif terhadap praktik diskriminatif dan menjadi contoh nyata dari gerakan sosial berbasis hak dan keadilan gender di sektor industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslamiah, S. Pinem, S. (2020). Diskriminasi Gender di Dunia Kerja: Studi Kasus pada Buruh Perempuan di Jakarta. *Jurnal Gender Dan Anak*, 5(2), 123–134.
- Bernet, R., Welton, D., & Zavota, G. (2005). *Edmund Husserl* (Vol. 1). Taylor & Francis.
- BPS. (2022). Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2022. In *Badan Pusat Statistik*. Badan Pusat Statistik.
- BPS. (2024). *Perempuan sebagai Tenaga Profesional (Persen)*, 2022–2023. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDY2IzI=/perempuan-sebagai-tenaga-profesional.html>
- Dara, M, D. (2022). Hak Maternitas Tenaga Kerja Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Politik Dan Hukum Tata Negara*, 1(1).
- Dwi Mia Rahmawati. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil*. 1–17.
- Fauziyah, I. (2015). *Geliat Perempuan Pasca Reformasi* (C. Rusydie (ed.)). PT. LKIS Pelangi Aksara.
- Herlina, M. A. A. (2022). Kesadaran Kritis Buruh Perempuan Sebagai Anggota Serikat Pekerja dalam Memperjuangkan Pemenuhan Hak Maternitas (Studi Kasus Buruh Perempuan Anggota FSBPI di Jakarta). *Journal of Development and Social Change*, 5.
- Husserl, E. (1970). *The Crisis of European Sciences and Transcendental Phenomenology: An Introduction to Phenomenological Philosophy*. Terj. David Carr (Evaston). Northwestern University Press.
- Kurniawati, D. Sari, R. (2022). Peran Serikat Buruh Perempuan dalam Mendorong Kebijakan Ketenagakerjaan yang Berkeadilan Gender. *Jurnal Perempuan Dan Pemberdayaan*, 5(1), 45–60.
- Mujiaka, D. (2020). *Fakultas hukum universitas pancasakti tegal 2020*. 1, 1–82. [http://repository.upstegal.ac.id/2040/1/Skripsi DITA MUJIKA FIX.pdf](http://repository.upstegal.ac.id/2040/1/Skripsi%20DITA%20MUJIKA%20FIX.pdf)
- Ningsih, asri ditia. (2022). *Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pt. Amos Indah Indonesia Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Jo Pp Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Sistem Manajemen K3 Dalam Masa Pandemi Covid-19*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Nopianti, W., Setiady, T., & Abas, M. (2024). *Tuntutan Pekerja Terhadap Hak Maternitas Bagi Tenaga Kerja Wanita Hamil yang Tidak di Penuhi Secara Keadilan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Studi Kasus PT . Alpen Food Industry Bekasi)*. 6(3), 8941–8952.
- Prajnaparamita, K. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. 2(1), 34–46.
- Pratiwi, D. (2020). Perlindungan Hak Maternitas bagi Buruh Perempuan di Indonesia. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 50(1), 137–156.

- Pratiwi, I. (2018). Perlindungan Hak Buruh Perempuan di Kawasan Berikat Nusantara Cakung Jakarta. *Jurnal Perempuan Mahardhika*, 5(2), 123–134.
- Rachmawati, D. (2018). Gerakan Perempuan Buruh dalam Memperjuangkann Hak Perempuan di Tempat Kerja. *Jurnali Sosiologi Reflektif*, 12(2), 235–250.
- Rahmawati, D. M. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Pekerja Perempuan Hamil*. 1–17.
- Studi, P., & Tata, H. (2022). *HAK MATERNITAS TENAGA KERJA PEREMPUAN TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di Kampus Politeknik Teknologi Kimia Industri Medan) FAKULTAS SYARI ' AH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH 2022 M / 1443 H HAK MATERNITAS TENAGA KERJA PEREM*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suri, N. (2018). *Hari Perempuan Sedunia: Daftar Perusahaan yang Beri Cuti Melahirkan Lebih dari 3 Bulan*. Liputan 6. <https://www.liputan6.com/health/read/3353764/hari-perempuan-sedunia-daftar-perusahaan-yang-beri-cuti-melahirkan-lebih-dari-3-bulan?page=4>
- Tarrow, S. (1994). *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics* (M. Levi (ed.)). Cambridge University Press.
- Tuwu, D. (2018). *Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga : Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik*. 9726, 63–76.
- Zuhaena, E. (2016). Diskriminasi Gender terhadap Buruh Perempuan di Indonesia. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 10(1), 89–104.