Vol. 7 No. 1
Bulan Juni Tahun 2025
Copyright @2025 Author
Published by Jurnal Equalita

EQUALITA: JURNAL STUDI GENDER DAN ANAK
https://www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/equalita/index
Published by Pusat Studi Gender, Anak, dan Disabilitas LP2M
Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

Ekploitasi Buruh Perempuan pada Perusahaan Tekstil di Brebes

Tasya Diana Amalia[1*], Musahwi[2], Naila Farah[3]

[1,2,3]Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, Cirebon

ABSTRAK: Artikel ini mengkaji secara mendalam mengenai eksploitasi pada buruh perempuan yang bekerja di PT. X, Kabupaten Brebes dengan status pekerja tidak tetap. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam pada buruh yang masih aktif bekerja dan mantan buruh yang pernah bekerja di PT. X. Penelitian ini fokus pada pengalaman eksploitasi buruh perempuan selama bekerja. Selain wawancara mendalam, data dikumpulkan melalui observasi dan dokumentasi yang berhubungan dengan topik penelitian. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa buruh perempuan mengalami berbagai bentuk eksploitasi seperti jam kerja yang berlebihan, upah lembur yang tidak sesuai dengan regulasi, ketimpangan fasilitas kerja antar shift, jaminan sosial seperti BPJS yang tidak merata, status kerja yang tidak pasti sehingga buruh rentan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan juga kekerasan simbolik melalui perkataan kasar. Kondisi ini memperlihatkan ketidakberdayaan buruh perempuan yang berstatus pekerja tidak tetap.
Kata Kunci: Eksploitasi; Buruh Perempuan; Perusahaan Tekstil, Brebes.

ABSTRACT: This article examines in depth the exploitation of women workers who work at PT. X in Brebes Regency with the status of non-permanent workers. The research method used is qualitative by conducting in-depth interviews with workers who are still actively working and former workers who have worked at PT. X. This research focuses on the experience of exploitation of women workers while working. In addition to in-depth interviews, data was collected through observation and documentation related to the research topic. The results of this study show that women workers experience various forms of exploitation such as excessive working hours, overtime pay that is not in accordance with regulations, inequality of work facilities between shifts, social security such as BPJS that is not evenly distributed, uncertain work status so that workers are vulnerable to unilateral termination and also symbolic violence through harsh words. This condition shows the powerlessness of women workers who have the status of non-permanent workers.
Keywords: *Exploitation; Female labor; Textile company; Brebes*

*Corresponding author.
E-mail address: tasyadianaamalia20@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Eksploitasi buruh pabrik kerap kali terjadi akibat adanya penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak pengusaha baik melalui tindak kekerasan maupun penindasa. Hal ini dapat merugikan para buruh, bentuk ekploitasi yang sering kali terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak serta pemberian upah yang tidak sesuai dengan beban kerja, pembatasan hak asasi dan masih penyalahgunaan lainnya. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (16) disebutkan bahwa "Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945". Pasal tersebut menjelaskan mengenai kegiatan industry semestinya berjalan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD NKRI 1945. Jika terjadi pelanggaran maka hal tersebut akan di anggap melanggar aturan yang diterapkan oleh UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap isu ini agar hak buruh yang dijamin oleh Pancasila dapat kemabli di tegakkan. (Hasna Dherin Syakira, Aisyah Zakiyah Nur Aini, Aldi Darmawan, Riska Andi, 2022).

Pada penelitian Abdillah et al (2021) Fenomena eksploitasi buruh di sektor industri bukanlah suatu hal yang baru khususnya dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia. Para buruh sering kali berada pada posisi yang lemah karena adanya ketimpangan relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja, terutama pada buruh perempuan yang rentan mengalami berbagai bentuk diskriminasi dan perlakuan tidak adil. Masalah eksploitasi terjadi karena adanya relasi antara tenaga kerja dan pengusaha, serta konflik struktural antara kelas sosial di akibatkan karena adanya dominasi kapitalis dalam kebijakan pemerintah, hal ini dapat memicu resistensi dan pertentangan sosial yang justru menyimpang dari tujuan normative program negara.

Oleh karena itu, pemerintah perlu mengambil tindakan dengan menegakan peraturan perunndang-undangan agar mengurangi adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di atur dalam undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan, hukum ketenagakerjaan telah dirancang dengan karakteristik yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja, serta menciptakan suasana kerja yang aman, tenang, dan sejahtera bagi semua pihak yang terlibat. Perlindungan ini diberikan oleh hukum ketenagakerjaan berdasarkan dua aspek utama, yaitu peraturan perundang-undangan yang diterapkan secara eksternal dan prinsip hukum yang

berlaku secara internal. (Yeni Nuraeni, 2020). Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur sesuai dengan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hak-hak dari tenaga kerja. Ketelibatan pekerja pada perusahaan sangatlah penting melihat bahwa pekerja dan perusahaan adalah dua elemen yang tidak dapat dipuisahkan (Wahyu Ningsih. Fatima Abdullah, 2021).

Dalam kondisi ketenagakerjaan, buruh perempuan menampati posisi yang sangat rentan mengalami eksploitasi karena relasi kerja dan konstruksi sosial tentang pekerja perempuan masih dianggap kelas ke dua terutama ketika berhadapan dengan atasan yang didominasi oleh pria. Seringkali, mereka tidak hanya menghadapi persoalan eksploitasi tenaga kerja secara umum namun juga mengalami diskriminasi berbasis gender yang memperparah kondisi kerja mereka.

Fokus studi ini adalah mengkaji lebih mendalam tentang eksploitasi buruh perempuan pada PT. X, Kabupaten Brebes yang bertatus bukan karyawan tetap (karyawan kontrak dan karyawan training). Buruh perempuan lebih rentan mengalami eksploitasi khususnya jika status mereka bukan karyawan tetap. Menurut Febrilly & Siscawati (2023) eksploitasi yang dihadapi oleh buruh perempuan di sektor produksi saling berkaitan dengan reproduksi sosial mereka, sehingga banyak mengalami ketidakpedulian dalam hal bekerja, termasuk mendapatkan ketidakadilan dalam perilaku maupun hal upah.

Kajian tentang buruh dan majikan berakar dari pemikiran Marx tentang relasi kelas yang eksploitatif pemilik modal mendominasi pekerja (Prayogi et al., 2025). Sistem kapitalisme dapat menciptakan eksploitasi terhadap tenaga kerja dan memperdalam jurang ketimpangan ekonomi dengan kelas pemilik modal yang seringkali menjadi sulit untuk di hindari. Dalam pandangan Marxisme, kondisi ini pada akhirnya akan memuncak dalam sebuah revolusi sosial yang pada akhirnya akan menghasilkan terbentuknya masyarakat tanpa kelas dimana alat produksi akan dimiliki secara kolektif. Pada kajian ini memperlihatkan bahwa gagasan Marx tetap memiliki relevansi dalam membaca ketimpangan sosial pada masa kini, meskipun kapitalisme telah mengalami perubahan yang cukup besar melalui munculnya ekonomi digital dan proses globalisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam pada buruh perempuan yang masih aktif bekerja dan buruh yang pernah

bekerja di PT. X. Wawancara dilakukan dengan menyembunyikan identitas masing-masing. Namun untuk mempermudah, penelitian ini menggunakan istilah Informan 1 dan seterusnya. Selain wawancara mendalam, data diperoleh melalui observasi dan studi Pustaka yang terkait dengan topik penelitian ini.

Hasil analisis data yang disajikan dalam bentuk alinea atau paragraf yang terstuktur dan koheren agar informasi dapat tersampaikan secara jelas dan akurat kepada pembaca. Penyajian ini memudahkan pembaca untuk memahami kondisi sebenarnya yang dialami oleh buruh perempuan di perusahaan PT. X, Brebes. Khususnya terkait bentuk eksploitasi yang mereka alami, seperti upah yang lembur yang tidak sesuai regulasi, jam kerja yang berlebihan, ketimpangan fasilitas kerja antar shift, jaminan BPJS yang tidak merata, status kerja yang tidak pasti sehingga buruh rentan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dan kekersan simbolik melalui perkataan kasar yang mengintimidasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pekerja Buruh Perempuan

Konsep diri perempuan dengan orientasi seksual lesbian tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari proses panjang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Dalam konteks ini, sejumlah faktor utama yang berkontribusi terhadap pembentukan maupun perubahan konsep diri antara lain adalah pengalaman masa kecil yang traumatis, dinamika keluarga disfungsional, pengaruh lingkungan sosial, serta penilaian terhadap peran dan identitas diri.

Salah satu faktor yang dominan adalah pengalaman keluarga yang menyakitkan. Budiarty (dalam Silvianetri, 2018) menyatakan bahwa dorongan emosional terhadap sesama jenis sering kali bermula dari pengalaman traumatik dan perlakuan tidak manusiawi yang diterima individu, khususnya dari figur laki-laki dalam keluarga. Pengalaman ini menimbulkan luka psikologis mendalam yang berdampak pada persepsi negatif terhadap laki-laki secara umum, yang kemudian memicu pembentukan orientasi seksual alternatif.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara peneliti dengan salah satu partisipan (inisial S), yang mengungkapkan bahwa dirinya mulai merasa benci dan tidak percaya pada laki-laki sejak menyaksikan ayahnya berselingkuh, meskipun ibunya digambarkan sebagai sosok yang setia dan tanpa cela. Selain itu, pengalaman menyaksikan kekerasan dalam rumah tangga, di mana sang ayah sering merendahkan dan menyakiti ibunya, memperkuat keyakinan S bahwa laki-laki adalah sosok yang merugikan. Seiring waktu, S merasa lebih

nyaman menjalin hubungan emosional dengan sesama perempuan. Lingkungan sosial yang permisif terutama di tempat kerja, di mana relasi sesama jenis dianggap wajar juga memperkuat pilihan tersebut.

Subjek konseling selanjutnya berinisial A. Ia mengalami masa pertumbuhan dalam lingkungan keluarga yang ditandai dengan ketiadaan figur ayah, atau yang dalam literatur psikologi sering disebut sebagai kondisi *fatherless*. Ketidakhadiran figur ayah ini berdampak signifikan terhadap perkembangan emosional dan fisik A, khususnya dalam pembentukan identitas diri dan pola relasi interpersonal. Seiring pertumbuhan usianya, A berada dalam lingkungan sosial yang didominasi oleh nilai-nilai maskulinitas toksik, yaitu pola maskulinitas yang cenderung menormalkan perilaku agresif, dominan, dan tidak empatik terhadap perempuan. Paparan terhadap lingkungan tersebut turut membentuk pola pikir A yang negatif terhadap laki-laki, di mana ia menginternalisasi keyakinan bahwa laki-laki adalah sosok yang kasar, tidak peduli, dan cenderung menyakiti perempuan. Persepsi ini kemudian berkontribusi pada kesulitan A dalam membangun relasi yang sehat dan seimbang secara gender.

Dalam wawancaranya, dapat diketahui bahwa hal yang sangat memengaruhi pola pikir dan orientasi seksual A adalah pola pertemanan media sosial yang sangat terbuka dan menerima LGBT sebagai sebuah hal yang normal bukan penyimpangan. A tidak merasakan kenyamanan saat berhubungan dengan laki-laki dan memulai hubungan dengan perempuan. Menurut A perempuan dapat memahami dirinya dengan baik tidak seperti laki-laki yang kurang berempati.

Di satu titik, A merasa bahwa laki-laki merupakan makhluk yang menjijikan. Pola pikir ini berasal dari betapa seringnya berita-berita mengenai pelecehan seksual yang muncul dalam media sosialnya. Membuat A merasa memang berhubungan dengan laki-laki hanya akan membuat perempuan menjadi sakit. Laki-laki hanyalah menganggap peprempuan sebagai objek seksual. Perspektif mengenai laki-laki di dalam pemikirannya sudah sangat buruk sehingga A tidak mencoba untuk menjalani hubungan dengan laki-laki sama sekali.

Selain latar belakang keluarga, faktor sosial dan ekonomi turut memengaruhi arah perkembangan konsep diri. Budiarty (dalam Silvianetri, 2011) mencatat bahwa tidak semua individu secara sadar memilih untuk menjadi lesbian; banyak di antara mereka terbentuk oleh pengaruh gaya hidup, tekanan dari lingkungan pergaulan, atau sebagai respons terhadap kekecewaan mendalam terhadap figur laki-laki. Persepsi umum yang berkembang

di antara kelompok lesbian adalah bahwa laki-laki bersikap lebih kasar dan tidak layak dipercaya, sementara perempuan dianggap lebih pengertian dan penyayang.

Dalam kajian psikologis, konsep diri terdiri dari dua dimensi utama sebagaimana dijelaskan oleh Pudjijogyanti (1985), yaitu:

a. Aspek kognitif, yang mencakup pengetahuan individu mengenai dirinya sendiri sering disebut sebagai gambaran diri atau self-image.
b. Aspek afektif, yaitu sikap emosional terhadap diri sendiri, termasuk dalam hal penerimaan, evaluasi, dan penghargaan diri.

Dari sinilah citra diri berkembang, yakni bagaimana seseorang memandang dirinya secara menyeluruh baik dalam hal kekuatan, kelemahan, maupun nilai yang ia lekatkan pada diri sendiri. Dalam kasus perempuan lesbian, citra diri terbentuk sebagai hasil evaluasi pribadi berdasarkan karakteristik fisik, pengalaman masa lalu, persepsi sosial, dan interaksi interpersonal yang pernah dijalani. William Brooks (dalam Sobur, 2009) dan Harlock (1980) menambahkan bahwa perkembangan konsep diri dipengaruhi oleh beberapa elemen, antara lain:

a. Evaluasi terhadap diri sendiri, meliputi aspek fisik, kecerdasan, kreativitas, dan tujuan hidup;
b. Penilaian berdasarkan relasi sosial, termasuk nama, status ekonomi, lingkungan pendidikan, serta pengalaman sukses atau kegagalan;
c. Peran sosial yang dijalankan, misalnya peran gender dan ekspektasi sosial terhadap identitas perempuan;
d. Kelompok pembanding atau referensi, khususnya teman sebaya yang sering menjadi sumber validasi dan pengaruh.

Konsep diri merupakan konstruksi psikologis yang mulai terbentuk sejak masa kanak-kanak dan terus berkembang seiring bertambahnya usia. Persepsi individu terhadap dirinya dibentuk oleh pengalaman hidup serta respons dari lingkungan sosial baik berupa penerimaan maupun penolakan. Dalam konteks perempuan lesbian, apabila masa kecil dipenuhi oleh pengalaman traumatis seperti kekerasan emosional, pengabaian, atau penolakan dari orang tua, maka sangat mungkin terbentuk citra diri yang negatif. Konsep diri yang lemah ini dapat memicu hilangnya rasa percaya diri serta munculnya penolakan terhadap identitas seksual yang sejalan dengan norma mayoritas masyarakat.

Namun demikian, individu tetap memiliki peluang untuk melakukan refleksi dan rekonstruksi konsep dirinya, khususnya jika mendapat dukungan psikologis yang tepat. Terapi Rational Emotive Behavior Therapy (REBT), dalam hal ini, menjadi salah satu pendekatan yang efektif untuk membongkar keyakinan irasional yang terbentuk sejak dini dan menggantikannya dengan cara berpikir yang lebih rasional, realistis, dan konstruktif. Melalui proses tersebut, klien dapat kembali membangun konsep diri yang sehat dan mampu mengembangkan identitas pribadi yang tidak lagi didasarkan pada luka masa lalu.

Faktor-faktor pembentuk konsep diri seperti penilaian terhadap diri sendiri, dukungan teman sebaya, peran sosial, dan interaksi dalam kelompok sosial menjadi sangat menentukan. Apabila pengaruh-pengaruh tersebut bersifat positif, maka konsep diri yang terbentuk cenderung sehat dan stabil. Sebaliknya, jika pengaruh tersebut bersifat negatif, maka individu dapat menginternalisasi citra diri yang lemah, penuh keraguan, bahkan menyimpang. Dalam kasus perempuan lesbian, dua dimensi utama yang paling memengaruhi konsep diri adalah:

a. Aspek kognitif, yang mencakup citra diri, atau persepsi tentang siapa dirinya dan bagaimana ia menilai keunikan serta keberhargaan dirinya;
b. Aspek afektif, yang mencakup kepercayaan diri dan penerimaan terhadap diri sebagai individu yang utuh.

Dalam masyarakat, LGBT masih sering diposisikan sebagai bentuk penyimpangan identitas gender yang dipersepsikan melawan norma-norma sosial dan agama. Istilah LGBT Lesbian, Gay, Biseksual, dan Transgender digunakan untuk menggambarkan spektrum orientasi seksual dan identitas gender di luar norma heteroseksual. Menurut Nuriyyatiningrum (2014), keempat kategori ini menggambarkan:

a. Lesbian: perempuan yang merasakan ketertarikan emosional atau seksual terhadap perempuan lainnya;
b. Gay: laki-laki yang memiliki ketertarikan seksual terhadap sesama jenis;
c. Biseksual: individu yang memiliki ketertarikan emosional atau seksual kepada laki-laki dan perempuan;
d. Transgender: individu yang memiliki identitas gender yang berbeda dari jenis kelamin biologis saat lahir.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji latar belakang psikologis dan sosial yang melandasi perubahan orientasi seksual serta konsep diri pada perempuan lesbian melalui studi kasus yang dilakukan secara intensif dan menyeluruh. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam terhadap dinamika psikologis individu, serta membantu subjek menyadari bahwa perilaku yang selama ini dijalani bukan semata-mata pilihan sadar, tetapi berkaitan erat dengan pengalaman traumatis serta pengaruh lingkungan.

Dari hasil penelitian terhadap subyek konseling berinisial S, ditemukan berbagai faktor pemicu yang membentuk orientasi seksualnya. S tumbuh dalam lingkungan keluarga yang tidak stabil, di mana figur ibu berperan sangat dominan sementara ayah minim peran pengasuhan. Selain itu, perceraian orang tua, pertemanan yang permisif, serta lingkungan kerja yang mendukung hubungan sesama jenis turut memperkuat arah orientasi seksualnya.

Subjek juga mengalami kekerasan fisik dan verbal dari pasangan laki-laki, serta mengalami penolakan emosional yang mendalam, yang kemudian menciptakan trauma psikologis. Trauma tersebut mendorong S untuk menghindari relasi dengan laki-laki dan mulai menjalin kedekatan emosional dengan sesama perempuan. Penolakan terhadap lawan jenis juga memunculkan perilaku menyakiti diri sendiri yang dilakukan secara berulang.

Kondisi ini diperparah oleh lingkungan sosial yang tidak mendukung pemulihan psikologis, sehingga subjek semakin larut dalam orientasi seksual yang menyimpang dari norma umum. Namun, melalui pendekatan terapi REBT yang digunakan dalam penelitian ini, subjek mulai mampu mengenali akar dari keyakinan irasionalnya dan secara bertahap membentuk pemahaman baru yang lebih rasional dan sehat terhadap dirinya dan relasi sosialnya.

2. **Eksploitasi Pada Buruh Perempuan di PT. X, Kabupaten Brebes**

Berdasarkan data pemerintah kabupaten Brebes (Wibowo, 2025) PT. X memiliki sekitar 341 karyawan, rata-rata adalah pekerja buruh perempuan dengan usia antara 19-20 tahun dan baru pertama memasuki dunia kerja, lebih banyak dari mereka adalah lulusan SMK/SMA.

Tingkat Pendidikan menengah dan minimnya pengalaman membuat para buruh perempuan tidak memahami tentang hukum ketenagakerjaan sehingga membuat mereka mudah menjadi target empuk bagi sitem kerja yang menekan dan tidak manusiawi. Eksploitasi yang dirasakan oleh buruh perempuan misalnya adalah jam kerja yang tidak

teratur telah ditemukan bahwa waktu kerja para buruh melebihi ketentuan jam kerja yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, biasanya para buruh akan bekerja dalam sistem kerja dua shift yaitu shift pagi dan shift malam. Para buruh biasanya bekerja dari pukul 07.00 sampai pukul 18.00 WIB bahkan sampai pukul 19.00 WIB. Sementara itu, untuk shift malam di mulai dari pukul 18.00 WIB sampai 06.00 WIB atau mulai dari pukul 19.00 sampai 07.00 WIB.

Informan pertama mengatakan (Wawancara, 20/05/2025) bahwa mereka bekerja dari jam 07.00 pagi sampai jam 18.00 malam. Namun, jika jumlah pemasukan barang meningkat maka jam kerja bisa diperpanjang sampai pukul 19.00. Hal ini berlaku bagi semua shift, baik shift pagi maupun shift malam. Waktu istirahat hanya diberikan satu jam, yaitu ketika pukul 12.00 siang untuk shift pagi dan pukul 12.00 malam untuk shift malam. Pekerja shift malam mendapatkan makan malam dari perusahaan sedangkan pekerja shift pagi tidak mendapatkan fasilitas makan siang. Pada hari jum'at jam kerja tidak berbeda dengan hari biasa, hanya saja waktu istirahatnya lebih panjang yatu selama 1,5 jam dari pukul 11.30 sampai 13.00 untuk memberikan kesempatan bagi buruh laki-laki yang beragama islam melaksanakan shalat jum'at. Sedangkan di hari sabtu, pekerja tetap masuk hanya saja jam pulang nya lebih awal yaitu pukul 14.00. Jam kerja normal dihitung perusahaan adalah 7 jam per hari. Jika melebihi jam kerja normal maka dianggap sebagai lembur. Namun sistem perhitungan uang lembur berbeda antara karyawan training dan karyawan kontrak. Bagi karyawan training, jam lembur dihitung sama seperti jam kerja biasa yaitu Rp13.000 per jam tanpa ada tambahan. Sedangkan bagi karyawan kontrak, dua jam pertama lembur dihutung seperti jam kerja biasa, tetapi jika lembur mencapai 3-4 jam, maka ada perbedaan dalam perhitungan upah lembur menjadi sekitar Rp15.000-Rp17.000 per jam.

Jam kerja normal yang diterapkan oleh perusahaan adalah 7 jam per hari, sesuai dengan ketentuan undang-undang. Ketika buruh bekerja lebih dari 7 jam maka di hitung sebagai lembur namun tidak mendapatkan upah lembur sesuai dengan regulasi. Kondisi ini jelas menunjukan perlakukan yang tidak setara antara status kerja yang digunakan, terkesan membeda-bedakan padahal jelas beban kerja antara karyawan training dan kontrak sama beratnya.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan menurut pasal 77-78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah di ubah dan ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah

pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta PP No. 35 Tahun 2021 sebagimana diatur bahwa :

a. Jam kerja normal untuk 6 hari kerja adalah 7 jam kerja per hari dan 40 jam per minggu.
b. Waktu kerja lembur dapat dilakukan maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu, dan harus mendapatkan persetujuan dari pekerja.
c. Upah lembur wajib di bayar lebih tinggi dari upah kerja regular dengan perhitungan:
   1) 1 Jam pertama: 1,5 kali upah per jam
   2) Jam lembur berikutnya: 2 kali upah per jam.

Pada praktik ini membayar upah lembur sebesar Rp13.000/ jam sama dengan upah normal jelas melanggar Pasal 26 PP No. 35 Tahun 2021 hal ini jelas bertentangan dengan UU No.6 Tahun 2023. Selain pelanggaran terhadap upah lembur, terdapat juga ketimpangan terhadap fasilitas kerja. Buruh pabrik yang bekerja di shift malam mendapatkan makan malam sedangkan bagi buruh shift pagi tidak mendapatkan jatah makan siang.

Bentuk eksploitasi terhadap buruh perempuan tidak hanya di lihat dari ketimpangan fasilitas kerja. Informan kedua (Wawancara, 10/05/2025) perusahan memang menyediakan kendaraan jemputan namun tidak di beroprasi secara aktif Hal ini menunjukan bahwa kendaraan jemputan hanya berfungsi sebagai simbol atau pajangan demi kepentingan pencitraan perusahaan semata, bukan sebagai fasilitas untuk menunjang keselamatan dan kenyamanan para pekerja.

Berdasarkan Pasal 81 Angka 22 UU Cipta Kerja Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja shift malam berhak untuk mendapatkan perlindungan tambahan seperti:

a. Makanan dan minuman bergizi
b. Fasilitas keamanan dan kenyamanan kerja
c. Transportasi antar-jemput
d. Kompensasi kerja malam (tunjangan shift malam)

Jika perusahaan tidak menyediakan fasilitas secara layak dan merata maka hal ini termasuk dalam bentuk pengabaian kewajiban kerhadap pekerja malam. Praktik eskploitasi lainya yang terjadi di PT. X selain jam kerja yang panjang dan sistem shift yang padat. Dari hasil wawancara dengan salah satu buruh perempuan yang pernah bekerja di PT. X, buruh perempuan di PT. X sering kali mengalami bentuk kekerasan simbolik seperti bentakan, hinaan dan makian dari atasan. Informan ketiga (Wawancara, 20/05/2025)

mengatakan bahwa mereka sering kali di bentak bahkan dianggap lambat atau salah kerja. Terkadang juga dimaki menggunakan kata-kata kasar di hadapan pekerja lain, sehingga menimbulkan rasa malu dan tekanan psikologis. Buruh juga mengungkapkan bahwa mereka merasa takut untuk membela diri dan khawatir akan mendapatkan sanksi berupa pemutusan kerja secara sepihak

Menurut (Farah et al., 2023) kekerasan simbolik tidak hanya berdiri sendiri melainkan di perkuat oleh kekerasan structural seperti sistem kontrak yang tidak jelas dan ketimpangan fasilitas kerja, serta kekerasan struktural berupa anggapan bahwa perempuan tidak layak malawan harus patuh kepada atasan. Kombinasi ini menunjukan bahwa eksploitasi buruh perempuan bukan hanya persoalan ekonomi, melainkan juga bagian dari relasi kuasa. Kondisi tersebut menciptakan ketundukan yang berkelanjutan dan menghalangi buruh perempuan untuk meperjuankan hak nya secara adil.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan perubahan dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan tentang hak-hak pekerja, pada pasal 86 ayat (1) menyebutkan bahwa "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan karkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama ". Perlakuan ini jelas tidak memenuhi standar harkat dan martabat manusia.

Pada peraturan pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Alih Daya, waktu kerja dan istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai turunan dari UU Cipta Kerja juga mengatur bahwa perusahaan wajib menciptakan lingkungan kerja yang aman dan manusiawi serta menjamin kesejahteraan mental dan fisik pekerja.

Sebagai bentuk komitmen terhadap perlindungan tenaga kerja, Indonesia juga telah meratifikasi sejumlah ILO, termasuk Konversi No. 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, yang secara eksplisit menyebut bahwa bentuk pelecehan termasuk kekerasan verbal dan intimidasi psikologi hal ini merupakan jenis pelanggaran atas hak-hak tenaga kerja.

Meskipun regulasinya ada, namun perlindungan terhadap bentuk eksploitasi non-fisik ternyata masih sangat lemah. Kondisi ini menunjukan bahwa meskipun secara normatif peraturan perundang-undangan sudah menjamin hak buruh untuk diperlakukan secara menusiawi dan bermartabat. Namun implemetasi dan pengawasan masih sangat

minim, terutama dalam hal eksploitasi simbolik yang tidak kasat mata namun berdampak besar pada kesehatan mental buruh permpuan.

Bentuk eksploitasi yang lainnya yang terjadi yaitu ketidakpastian status karyawan baik karyawan training maupun karyawan kontrak. Serta pembagian BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang tidak merata. Informan keempat (Wawanacara, 05/05/2025) perusahaan hanya mendaftarkan BPJS untuk karyawan kontrak sedangkan karyawan training tidak mendapatkan jaminan apapun. Pada wawancaranya narasumber mengatakan bahwa BPJS hanya diberikan kepada karyawan kontrak sedangkan bagi yang masih training tidak mendapatkan fasilitas program BPJS.

Dalam Pasal 99 dan 100 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 14, 15 PP No. 86 Tahun 2013 setiap perusahaan wajib untuk mendaftarkan BPJS seluruh karyawan tanpa terkecuali. Berikut program jaminan sosial nasional ketenagakerjaan yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Jika seluruh karyawan tidak mendapatkan hak BPJS maka perusahaan di anggap melanggar hukum karena jaminan sosial bukan hak yang tertunda melainkan sudah ada sejak awal hubungan kerja.

Sedangkan sistem kontrak pada perusahaan tidak memiliki standar yang jelas. Hal ini jelas sangat merugikan karyawan training terutama bagi karyawan yang bekerja sudah lebih dari satu bulan namun belum mendapatkan kontrak. Informan kelima (Wawancara, 28/05/2025) ada karyawan yang baru 2 bulan sudah di angkat kontrak namun juga ada beberapa karyawan yang sudah bekerja selama 6 bulan lebih namun belum di kontrak. Pada wawancara nya narasumber mengatakan bahwa ada rekan kerja saya yang sudah bekerja lebih dari enam bulan tapi belum juga dikontrak. Sementara yang baru dua bulan bekerja sudah langsung diangkat sebagai karyawan kontrak, hal ini menunjukan bahwa tidak adanya kepastian dalam sistem kontrak.

Sedangkan menurut Pasal 81 angka 15 UU No.6 Tahun 2023 perubahan atas pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja hanya dapat dibuat berdasarkan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan Perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT). Jika pekerja sudah bekerja selama 1 bulan selama berturut-turut dan menerima upah seharusnya dianggap sebagai pekerja dengan hubungan kerja kontrak dan berhak atas hak normative yang sesuai dengan hukum. Ketidakjelasan dalam sistem kontrak, seperti pekerja yang telah bekerja lama namun belum mendapatkan kontrak resmi, maka perusahaan telah melanggar ketentuan hukum karena pekerja tersebut sudah memiliki hubungan kerja secara faktual dan berhak mendapatkan perlindungan hukum.

Tak hanya itu, perusahaan biasanya sesekali melakukan pengurangan tenaga kerja. karyawan training yang tidak mendapatkan jaminan kesempatan kontrak akan diberhentikan ketika masa pengurangan tenaga kerja disisi lain karyawan kontrak juga mengalami hal yang sama mereka dilanda ketidakpastian meskipun status sudah karyawan kontrak. Hal ini ditegaskan oleh Informan keenam (Wawancara, 21/04/2025) yang mengatakan bahwa ada beberapa rekan kerjanya yang tiba-tiba dipanggil ke kantor dan langsung diberhentikan secara sepihak oleh pihak perusahaan, meskipun statusnya sudah sebagai karyawan kontrak.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang jelas dan prosedur yang benar jelas melanggar hukum ketenagakerjaan. Pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah di ubah dengan UU No.6 Tahun 2023 di jelaskan bahwa PHK harus dilakukan dengan alasan yang sah dan melalui proses musyawarah bipartit antara pekerja dan pengusaha. Salah satu alasan yang sah adalah adanya penurunan atau pengurangan kebutuhan tenaga kerja karena faktor ekonomi perusahaan. Namun, apabila perusahaan melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui prosedur yang benar dan tidak memberikan kompensasi sesuai ketentuan, maka perusahaan dianggap melanggar aturan hukum yang berlaku dan dapat di kenai sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Praktik eksploitasi lainnya yaitu perlakuan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak sepenuhnya di dasarkan pada prinsip keadilan. Informan ketujuh (10/05/2025) jika terjadi kecelakaan kerja kepada karyawan kontrak dan training memang tetap di tangani oleh perusahaan namun bisa jadi mendapatkan SP jika tidak menempati posisi tertentu. Sedangkan karyawan training karena tidak mendapatkan jaminan BPJS dari perusahaan maka biaya pengobatan di tanggung secara pribadi. Namun, meskipun karyawan mendapatkan perlindungan dari perusahaan, baik kontrak maupun training tetap bisa mendapatkan Surat Peringatan (SP) dan dianggap melakukan kelalaian kerja. Biasanya jika posisi kerja sudah tidak dibutuhkan maka akan di pertimbangkan perusahaan, apakah bisa lanjut atau justru diberhentikan.

Praktik eksploitasi tersebut terjadi sangat bertentangan denga hukum ketenagakerjaan yang berlaku pada Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2023 yang diperbarui dalam UU No.6 Tahun 2023 pekerja berhak atas "Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan asusilaan, serta perlakukan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia". Oleh karena itu perusahaan wajib memberikan jaminan perlindungan kepada karyawan bahwa tidak boleh adanya diskriminasi penanganan kecelakaan kerja

berdasarkan posisi. Selain itu, berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, semua pekerja yang bekerja di perusahaan wajib di daftarkan dalam program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja). Jika perusahaan tidak mendaftarkan pekerja training dalam jaminan BPJS maka perusahaan disebut melanggar peraturan hukum. Pada Pasal 61A dan Pasal 154A UU No.13 Tahun 2003, PHK tidak boleh di lakukan secara sepihak tanpa alasan yang jelas. Pemutusan kerja akibat terjadi kelalaian tanpa bukti yang jelas jelas sangat bertentangan dengan asa perlindungan terhadap korban kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terbukti bahwa masih banyak bentuk eksploitasi yang di alami oleh para buruh perempuan di perusahaan tekstil, khususnya di PT. X. Menurut (Hasbullah, 2009) eksploitasi terjadi ketika pekerja menghasilkan nilai produksi lebih banyak dibandingkan dengan upah yang mereka terima. Perbedaan nilai yang diciptakan oleh tenaga kerja disebut sebagai surplus value atau nilai lebih yang kemudian menjadi keuntungan bagi kaum kapitalis. Fenomena ini menunjukan bahwa eksploitasi terjadi bukan hanya sekedar aspek birokrasi tetapi juga menunjukan dimana struktur sosial dan ekonomi yang saling bertimpangan, buruh diposisikan sebagai pihak instrument semata bukan sebagai subjek yang memiliki hak.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini telah ditemukan perlakukan eksploitatif terhadap buruh perempuan. Bentuk eksploitasi tersebut mencakup jam kerja yang panjang, sistem upah lembur yang tidak sesuai dengan regulasi, adanya kekerasan simbolik yang dilakukan pihak atasan yang mempengaruhi mental pekerja, seperti perkataan kasar, tekanan bahkan caci maki terhadap buruh perempuan yang bertatus pekerja tidak tetap. Selain itu, terdapat perlakukan dan fasilitas yang berbeda antar antar pekerja. Penelitian ini juga menemukan bukti tidak memberikan jaminan sosial bagi karyawan traning dan dibiarkan bekerja tanpa ada kejelasan status menjadi karyawan kontrak atau tetap. Bahkan sebagian dari mereka berakhir dengan pemutusan kerja secara sepihak setelah dianggap tidak layak bekerja di PT. X.

Dari hasil penelitian ini menyarankan, perlu adanya pengawasan regulasi ketenagakerjaan dari pemerintah pusat maupun daerah, agar pertubuhan industri tidak mengorbankan hak dasar pekerja, khususnya pada buruh perempuan. Selain itu perlu adanya keterlibatan dari pihak sekitar seperti serikat buruh, LSM, serta akademisi untuk dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adil, aman dan manusiawi. Industry tekstil

tidak hanya akan berkontribusi pada ekonomi lokal namun juga akan menjadi salah satu contoh pemabangunan industtri yang berkeadilan sosial.

Pemerintah juga perlu mempertimbangkan kenaikan Upah Minimum Reguler (UMR) melihat banyaknya perusahaan asing yang dibangun di Kabupaten Brebes. Hal ini tentu akan menjadi bentuk pengakuan atas beban kerja para buruh sekaligus langkah untuk mendorong adanya keadilan ekonomi dan kesejahteraan pekerja lokal. Terutama buruh perempuan yang biasanya berada dalam posisi kerja yang tidak setara. Langkah ini diharapkan dapat memperkuat sistem ketenagakerjaan yang adil sekaligus mendorong pertumbuhan industri Kabupaten Brebes yang berlandasan dengan prinsip taat terhadap hukum, keberlanjutan, dan peduli terhadap hak pekerja.

REFERENSI

Abdillah, A., Oka Prastio, L., & Nur Effendi, S. (2021). Analisis Alienasi Sosial Karl Marx dalam Kebijakan Sistem Pemagangan Nasional Indonesia. Jurnal Identitas, 1(2), 48–61. https://doi.org/10.52496/identitas.v1i2.155

Anata Reyustina Almaidah, & Legowo, M. (2023). Eksploitasi pada buruh di PT. Karyamitra Budisentosa. Jurnal PUBLIQUE, 4(1), 23–30. https://doi.org/10.15642/publique.2024.4.1.23-30

DetikJateng. (2023, Nov 08). BPS Sebut Angka Pengangguran Brebes Tertinggi di Jateng. Pemkab Buka Suara. DetikJateng.

Farah, N., Musahwi, M., & Hidayatullah, M. R. (2023). Kekerasan berbasis gender dalam kasus perceraian pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Cirebon. Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender Dan Anak, 18(2), 177–196. https://doi.org/10.24090/yinyang.v18i2.918

Febrilly, V., & Siscawati, M. (2023). Eksploitasi Perempuan Buruh Oleh Industri Garmen : Fenomena Global Tren Pakaian Mode Cepat (Fast Fashion). Jurnal Vidya Wertta, 6(1), 34–49.

Hasbullah. (2009). Krisis Ekonomi Global dan Kegagalan Kapitalisme. Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, 1(2), 123-128.

Hasna Dherin Syakira, Aisyah Zakiyah Nur Aini, Aldi Darmawan, Riska Andi. (2022). Keteguhan Nilai Pancasila di tengah Prahara Eksploitasi Buruh : Aice Group. Intelektiva, 4(1), 10-20.

Ma, A. (2024). Kapitalisme dalam Kacamata Karl Marx : Mengungkap Realitas di Balik Sistem Ekonomi. 2, 1–7.

Prayogi, A., Nasrullah, R., Setiawan, S., & Setyawan, M. A. (2025). The Concept of Conflict and the Theory of Social Conflict in Karl Marx ' s Thought Konsep Konflik dan Teori Konflik Sosial dalam Pemikiran Karl Marx. 1(1), 1–11

Wahyu Ningsih. Fatima Abdullah. (2021). Analisisi Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelumi dan Pada Saat Pandemi Covid-19. Journal of Regional Economics Indonesia, 2(1), 42-56.

Wibowo, W. A. (2025). Perusahaan Besar di Wil Kab. Brebes 2025. https://www.scribd.com/document/851837767/Perusahaan-besar-di-wil-kab-brebes-2025

Yeni Nuraeni. (2020). Analisis terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi. Jurnal Ketenagakerjaan, 15(1), 1-12.