

**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN
BERDASARKAN HUBUNGAN KERJA
DI PERUSAHAAN**

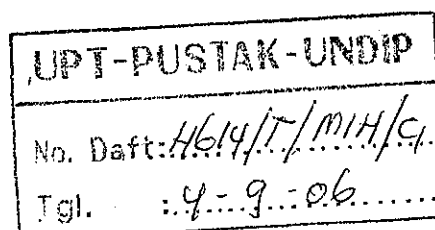


**OLEH
NURWATI, SH
B4A.004.019**

**PEMBIMBING
PROF.DR. SRI REDJEKI HARTONO, S.H.**

**PROGRAM PASCA SARJANA ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2005



**IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERLINDUNGAN HAK-HAK
PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN HUBUNGAN KERJA
DI PERUSAHAAN**

**Telah Diperiksa dan Disetujui oleh Pembimbing Untuk Diajukan Kehadapan Tim
Penguji Pada Ujian Tesis Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Magister Ilmu Hukum**



**OLEH
NURWATI, SH
B4A.004.019**

Pembimbing:

PROF DR.Sri Redjeki Hartono, SH



**Mengetahui Ketua Program
Magister Ilmu Hukum**

Prof DR. Bardak Nawawi A, SH

**PROGRAM PASCA SARJANA ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2005**

ABSTRACT

Keywords: Law of Labor, Protection for the Rights of Female Workers in Companies

Law of Labor consists of specific rules regulating relationship among people as subjects of law in terms of the other subjects of law, such as the Board of Law, Incorporation, and so forth. Human beings as workers are males or females able and willing to work for the sake of salaries.

The development of labor concern many stages of dimension and relationship. The relationship is not only in accordance with the workers' needs before and after the job contract but also with the significance of businessmen, government, and society. Accordingly, it is required overall and comprehensive management involving the development of human resources, the improvement of productivity, and the competitive power of Indonesian workers.

Regulation number 13 of 2003 about laboring system can be regarded as a compilation from the statement of Indonesian Law of Labor, so that all related parties (stakeholders) can learn it easily.

Law of Labor is one of the species of general law types. Law of Labor made by the law maker consists of series of rules provided to regulate the relationship between the workers and businessmen, workers and workers, and workers and government, whereas the only purpose of law is to guarantee the prosperity, well management, and justice for society.

The improvement of industry and technology which is able to enhance the worker prosperity in fact raises risks for female workers. Hence, it is required to review the implementation of industry and technology improvement. Rethinking the implementation of the improvement of industry and technology is necessary in order to gain better results and significance for female workers in some companies.

Giving salaries can support the workers' needs as well as the families'. In addition, salary is not gift but it is returns after doing jobs. The salary given should be in association with the given rules and regulations (Minimum rate of city/regency).

Implementing the Law of Labor in compliance with the progress of industrialization and technology gives thorough impacts to labor field so that it is needed preventive control. Preventive control is an effort conducted to reduce and overcome the businessmen arrogance towards to workers through creating rules and regulation able to plan, Manage and control all types of industry and technology programs so that harmonic, balanced, and fair industrial relationship can be achieved.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahiim

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN BERDASARKAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN.

Penulis menyadari bahwa meskipun penelitiandan penyusunan tesis ini telah dilakukan dengan sungguh-sungguh, akan tetapi karena keterbatasan pengetahuan yang ada, maka penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh sempurna. Untuk itu segala kritik dan saran demi perbaikan tesis ini sangat diharapkan.

Dalam mendukung penyelesaian tesis ini banyak sekali pihak yang sangat membantu dan membimbing penuls. Untuk itu penulis menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulusnya kepada:

1. Ibu Prof Dr.Sri Redjeki Hartono, SH selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan secara langsung dengan penuh ketekunan, kesabaran, dan perhatian selama proses penyusunan proposal, penelitian, dan penyusunan tesis ini.

2. Bapak Prof Dr. Barda Nawawi, SH selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum UNDIP dan yang telah memberikan masukan yang berharga pada saat review proposal tesis ini berlangsung.
3. Ibu Dr. Bubudi Gautami, SH selaku pembimbing yang telah membeikan bimbingan secara langsung dengan penuh kesabaran dan perhatian
4. Ibu Prof Dr.Esmi Warasih Pujirahayu, SH yang dengan pengetahuannya yang luas dan mendalam tentang metodologi penelitian hukum telah memberikan masukan dan bimbingan sehingga terwujud metodologi tesis saya.
5. Semua Bapak dan Ibu Dosen serta Asisten Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang dan program Studi Magister Ilmu Hukum UNDIP Semarang yang telah membekali penulis ilmu untuk memahami dan mengerti.
6. Bapak Nur Disnakertran selaku Pengawas Ketenagakerjaan
7. Bapak Bambang Catur Iswanto, SH sebagai Dekan, Pembantu Dekan I, II, dan III Fakultas Hukum UMM yang telah mempercayai, memperjuangkan, dan membantu penulis untuk dan selama menempuh pendidikan pada lembaga pendidikan lanjutan ilmu hukum yang sangat berwibawa, yakni Program Studi Magister Ilmu Hukum UNDIP.
8. Ibu Dra. Retno Roesjijati, selaku dosen AKPER UMM yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum UNDIP
9. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Program Studi Magister Ilmu Hukum UNDIP yang telah memberikan bantuan.

10. Tidak terlupakan rekan-rekan peserta Program Magister Ilmu Hukum UNDIP angkatan (2004) atas segala dorongan yang telah mereka berikan. Apabila kita melihat ke belakang kepada perjalanan panjang yang telah kita tempuh dalam mengikuti perkuliahan, maka pastilah rampungnya tesis ini akan sangat membahagiakan hati rekan-rekan.

Pada kesempatan ini, penulis menghaturkan rasa hormat dan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada suami H.Budi Setijanto, SH dan Anak-anak: Dian Wahyu Juniasari, Ratih Prihtiyasari dan anak kami yang ketiga Putri Haappy Mawati yang selalu penuh perhatian atas segala dukngan dan teladannya yang suci dan sampaisekarang masih merupakan pedoman bagi penulis untuk mencapai taraf kemanusiaan yang legih tinggi.

Akhirnya besar harapan, kiranya tesis ini bermanfaat sebagai abdi ku kepada almamater tercinta: UMM dan UNDIP

Semarang,

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Ringkasan.....	vii
Daftar Isi.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Kerangka Teoritik.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kontribusi Hasil Penelitian.....	8
F. Metode Penelitian	8
G. Sistematika Penulisan	16
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA TENTANG IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN BERDASARKAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN.	
A. Ketenagakerjaan Indonesia Pada Umumnya.....	18
1. Pengertian Ketenagakerjaan	18
1.1. Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003	
1.2. Pendapat Para Ahli Hukum	19

2. Landasan Teori, Asas, Sifat dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan	
3. Intervensi Pemerintah dalam Ketenagakerjaan	26
3.1. Tenaga Kerja	31
3.2. Angkatan Kerja	32
4. Para Pihak dalam Hubungan Kerja	33
4.1. Pekerja/Buruh	33
4.2. Pengusaha	35
4.3. Serikat Pekerja/Serikat buruh	37
4.4. Serikar Pengusaha	45
4.5. Penguasa/Pemerintah	48
5. Kesempatan dan perlakuan yang sama bagi Tenaga Kerja Perempuan	49
5.1. Untuk memperoleh pekerjaan	49
5.2. Perlakuan yang sama dari pihak Pengusaha tanpa Diskriminasi	50
6. Timbulnya Hubungan Kerja pada umumnya	53
6.1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama	54
6.2. Syarat perjanjian Kerja	56
6.3. Bentuk dan Jangka Waktu Perjajian Kerja.....	58
B. TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA UMUMNYA	60
1. Pengertian Tenaga Kerja Perempuan	60
2. Hak-hak Pekerja Perempuan	60
2.1. Atas Hak	60
a. Hak Kesejahteraan Pekerja	60

3. Pengawasan Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja Perempuan di Perusahaan.....86

**BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN tentang
IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERLINDUNGAN
HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN
HUBUNGAN KERJA**

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan.....91
2. Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan di beberapa Perusahaan :
- 2.1.Di PT Pandatek.....93
- 2.2.Di PT Johartek.....118
- 2.3.Di PT Usmantek.....135
- 2.4.Di PT Sumbertek.....147
- 2.5.Di PT Ganda Maju Jaya.....156
3. Alasan Belum dilaksanakannya hak-hak pekerja perempuan di Perusahaan.
- 3.1.Situasi dan Kondisi Perusahaan.....166
- 3.2.Ketidaktahuan Peraturan Ketenagakerjaan.....166
- 3.3.Kurangnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.....168
- 3.4.Rendahnya SDM Pekerja/Buruh Perempuan170

4. Penyimpangan Peraturan Ketenagakerjaan di beberapa Perusahaan	
a. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.....	171
b. Tidak Menyediakan Tempat Penitipan Anak /TPA.....	171
c. Kurangnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.....	171
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	172
1. Implentasi Peraturan Ketenagakerjaan di 5 (lima) perusahaan :	
1.1.Perjanjian Kerja Bersama	172
1.2.Waktu Kerja dan Waktu Istirahat/Cuti	174
1.3.Pengupahan	176
1.4.Beroraganisasi	192
1.5.Keselamaddtan dan Kesehadddtan Kerja	196
1.6.Jaminan Sosial Tenaga Kerja	200
2. Alasan Belum Diaksanakannya Hak-hak Pekerja /Buruh Perempuan di Perusahaan	
2.1.Situasi dan Kondisi Perusahaan	207
2.2.Ketidaktahuan Peraturan Ketenagakerjaan.....	209
2.3.Kurangnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.....	211
2.4.Rendahnya SDM Pekerja/Buruh Perempuan	213
3. Penyimpangan Peraturan Ketenagakerjaan di beberapa perusahaan	
3.1.Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.....	214
3.2.Tidak Menyediakan Tempat Penitipan Anak (TPA).....	216
3.3.Kurangnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.....	217

BAB IV : KESIMPULAN.....	220
DAFTAR PUSTAKA.....	222

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di bidang Industri saat ini banyak Tenaga Kerja Perempuan yang bekerja di Pabrik/Perusahaan, ini merupakan keputusan seorang perempuan untuk mendapatkan tambahan nafkah bagi yang sudah berkeluarga sedangkan bagi pekerja perempuan lajang bekerja di Perusahaan merupakan satu-satunya tempat untuk bekerja. Pekerja Perempuan Perusahaan/pabrik pada dasarnya berpendidikan rendah, sehingga apa yang menjadikan hak itupun tidak dipedulikan asal ia bekerja dan mendapatkan upah.

Sementara seorang perempuan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari demi kelangsungan hidup keluarganya. Akan tetapi pada keadaan yang lain tidak jarang seorang perempuan dituntut untuk menjadi tulang punggung bagi keluarganya, sehingga wanitalah yang akhirnya sebagai pencari nafkah yang utama dalam keluarga.

Sebelum banyak Perusahaan yang didirikan seorang perempuan bekerja sebagai bercocok tanam, tapi dengan adanya perkembangan ekonomi yang semakin maju bahkan ditunjang adanya teknologi, maka seorang perempuan cenderung bekerja di perusahaan/pabrik. Dengan adanya pengaruh teknologi akan berpengaruh pada suatu sistem kehidupan yang semula bekerja tradisional menjadi bekerja dalam industri.

Pada kenyataan, di dunia ketenagakerjaan yang paling banyak terserap di bidang industri adalah pekerja perempuan. Di bidang industri, perlu adanya ketelatenan dan keuletan dalam bekerja dan hal itu tidak dapat dipungkiri, pekerja perempuan dengan wataknya yang lemah lembut diperlukan untuk menangani pekerjaan-pekerjaan yang tidak mungkin dilakukan oleh pekerja laki-laki.

Dalam kesempatan kerja seorang perempuan dan laki-laki itupun sama,¹ tetapi sampai saat ini seorang perempuan masih ada pandangan yang memperburuk keadaan pekerja perempuan di lingkungan perusahaan/pabrik, maka perlu adanya perlindungan hak khususnya pekerja perempuan.

Pandangan-pandangan yang seperti itulah yang seharusnya dihapus, karena seorang perempuan pada saat ini mempunyai potensi yang sama dengan kaum laki-laki, sehingga peran sertanya dalam suatu lapangan kerja harus diperhitungkan. Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi "*Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan*". Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan Hak-Hak Asasi

¹ Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Pasal 31

Manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.²

Perlindungan norma kerja ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan waktu kerja, mengasos, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini akan dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi peraturan ketenagakerjaan dalam lingkungan perusahaan/pabrik diterapkan ?
2. Mengapa hak pekerja perempuan sampai saat ini masih ada yang belum diberikan ?
3. Apakah ada penyimpangan pelaksanaan peraturan di tempat kerja ?

² Zainal Asikin, H. Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie. *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Raja Grafindo, Jakarta. 1997, Hal 75-76

C. Kerangka Teoretik

1. *Pengertian Perlindungan Hak*

Perlindungan hak yang diberikan tenaga kerja adalah sama, secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Perlindungan hak pekerja perempuan merupakan hak yang perlu mendapat perlindungan, karena setiap orang diakui sebagai manusia pribadi yang berhak menuntut dan memperoleh perlakuan serta perlindungan yang sama sesuai dengan martabat kemanusiaanya di depan hukum.³

Untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 antara lain diatur bahwa:

³ Undang-Undang *Hak- Asasi Manusia*, Sinar Graha Jakarta, 1999, Pasal 5.,

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.

Yang bertanggung jawab atas pelanggaran ayat ini adalah pengusaha.

Apabila pekerja/buruh perempuan yang dimaksud dalam ayat ini dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00, maka yang bertanggung jawab atas pelanggaran tersebut adalah pengusaha.

- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00.

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat bekerja antara pukul 23.00 s.d. 05.00.

- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003, tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan.

- (6) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.
- (7) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (8) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat.

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah Tenaga Kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tentang istilah tenaga kerja mempunyai arti yang lebih luas dibandingkan dengan istilah pekerja. Tenaga Kerja digunakan baik di luar maupun di dalam hubungan kerja, sedangkan pekerja khusus di dalam hubungan kerja, ini berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja.

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, maka istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan istilah hukum perburuhan.

Oleh karena itu tidak terlepas adanya tujuan Hubungan Industrial dilihat secara Makro dan Mikro:⁴

Secara Makro adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional, ikut mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan Kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Secara Mikro, adalah menciptakan ketenangan, ketentraman, ketertiban, kegairahan kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi atau produktifitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja seta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan input dan menganalisis masalah hak pekerja perempuan yang seharusnya diberikan pihak Perusahaan terhadap pekerja perempuan, yang meliputi:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi peraturan di perusahaan dalam memberikan hak pekerja perempuan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

⁴ F.X.Djumaldji, Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perbirihan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Bina Aksara, 1987. Hal 70.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis hak pekerja perempuan yang belum diberikan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis penyimpangan peraturan ketenagakerjaan di tempat kerja.

E. Kontribusi Hasil Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat memberi sumbangan atau masukan bagi pihak pelaku usaha dalam perlindungan hak-hak pekerja.
- b. Bermanfaat bagi pelaku usaha yang belum memahami hak dan kewajiban yang berkaitan dengan perlindungan.
- c. Diharapkan bermanfaat bagi pelaku usaha berdasarkan hubungan Industrial.

2. Manfaat Teoritis

Dapat menghimpun informasi faktual yang berhubungan dengan kesadaran hukum/tanggung jawab perusahaan dalam penegakan hukum khususnya dalam perlindungan hak-hak pekerja perempuan di tempat kerja.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini menyakut "IMPLEMENTASI HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA/BURUH PEREMPUAN BERDASARKAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN . Penelitian ini membutuhkan data yang akurat baik data primer maupun data sekunder. Data tersebut dapat diperoleh melalui prosedur sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan dan Paradigma Penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif atau naturalistik⁵ dengan pendekatan yang bersifat Social-Legal Research,⁶ yaitu penelitian mengenai proses bekerjanya hukum dalam masyarakat. Dipilihnya metode dan pendekatan ini, karena hukum ini merupakan suatu institusi yang riil yang maknanya dapat disimpulkan dari gejala-gejala sosial yang nampak di lapangan.

Dengan menyoroti hukum secara kualitatif atau naturalistik ini, peneliti dapat mendekati arah perkembangan suatu masyarakat serta permasalahan yang akan timbul sebagai akibatnya. Untuk mendekatinya lebih dalam lagi, selanjutnya peneliti dapat mempertanyakan mengapa terdapat gejala yang seperti itu, apakah ada latar belakang konsep atau pandangan tertentu sehingga ada gejala atau kenyataan tertentu pada suatu masyarakat.

Dalam setiap penelitian berpegang pada paradigma tertentu. Paradigma menurut Robert B. Seidman menyatakan bahwa tindakan apapun yang akan diambil baik oleh pemegang peran, lembaga-lembaga pelaksana maupun pembuat Undang-Undang selalu berada dalam lingkup kompleksitas kekuatan-kekuatan sosial, budaya ekonomi dan politik.⁷ Jadi Paradigma ini

⁵ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hal 20

⁶ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 42

⁷ Robert B. Seidman, dalam Esmi Warassih, *Pranata Hukum sebuah telaah Sosiologis*, Suryadaru Utama, 2005, hal 11

dalam konteks pelaksanaan penelitian, memberi gambaran pada kita mengenai apa yang penting, apa yang dianggap mungkin dan sah untuk dilakukan, apa yang dapat diterima akal sehat.⁷

2. Obyek Penelitian

Obyek Penelitian ini adalah aspek hukum mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan di perusahaan. Aspek hukum ini merupakan landasan legalitas dari semua kegiatan di perusahaan. Persoalan dalam aspek hukum ini terutama terfokus pada perlindungan hak pekerja perempuan yang termasuk dalam Hak Asasi Manusia (UU RI No 39 Tahun 1999).

Untuk memberikan kejelasan terhadap obyek penelitian ini, harus di adakan penelitian di tempat kerja, dan relevansi pengaturan serta mekanisme dan perkembangan Implementasi Hukum Ketenagakerjaan di tempat kerja. Karena munculnya persoalan dalam hubungan kerja baik persoalan kepentingan maupun hak ini merupakan konsekuensi adanya aturan ketenagakerjaan.

3. Lokasi dan Responden Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Perusahaan/Pabrik di lingkungan Industri yang menghasilkan barang. Sedang penelitian di DISNAKERTRAN wilayah berdirinya suatu perusahaan/pabrik dilakukan karena kedudukannya sebagai penguasa tunggal di bidang Ketenagakerjaan yang melakukan pembinaan, pengaturan dan pengawasan terhadap kegiatan pekerja Usaha.

⁷ Fuat Hassan, *Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3)*, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 2001

Sebagai upaya untuk memperoleh pembahasan yang lengkap, maka responden penelitian ini adalah pelaku usaha di Magelang yang dapat memberikan informasi tentang keberadaan perusahaan/pabrik, pelaku industri yang terkait dalam kegiatan perusahaan/pabrik, karena di Magelang khususnya di Kabupaten banyak didirikan pabrik/perusahaan baik yang perusahaan besar, sedang dan kecil serta di DISNAKERTRAN tempat perusahaan itu berdiri.

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Sedang sumber data yang dipergunakan terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder:

a. Data Sekunder

Untuk data sekunder, sumber data yang dipergunakan adalah peraturan perundang-undangan di bidang ketenakakerjaan yang meliputi: Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, HAM, Peraturan Presiden, Konvensi ILO (International Labour Organisation) yang merupakan Organisasi Ketenagakerjaan yang bersifat Internasional. Sumber data lainnya adalah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kegiatan dalam Hubungan Industrial seperti Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan ketentuan hukum substantif dalam hal ini Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Hukum Dagang (KUHD)

b. Data Primer.

Adapun data primer yang dipergunakan diperoleh dari studi lapangan (field Research) di perusahaan yang terkait dan DISNAKERTRAN. Studi lapangan di perusahaan/pabrik dan DISNAKERTRAN berkaitan dengan kedudukannya sebagai penguasa tunggal di bidang Ketenagakerjaan yang dominan dalam pembinaan, pengawasan dan pengaturan kegiatan Usaha dalam Hubungan Industrial.

5. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai data dengan sumber data yang akan digunakan dan permasalahan yang akan diteliti, maka metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

a. Studi dokumen

Studi dokumen, yakni penelitian terhadap berbagai data sekunder yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Jelasnya studi terhadap sumber data yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan. Data sekunder tersebut terwujud dalam bentuk Peraturan Perundang-Undangan, Kepmennakertrans Keputusan Presiden, dan pengesahan ILO yang berhubungan dengan Hak-hak Pekerja/buruh Perempuan.

b. *Wawancara.*

Wawancara merupakan prosedur yang dirancang untuk membangkitkan pernyataan-pernyataan secara bebas,¹⁰ tidak menggunakan pola dan struktur ketat, tetapi dengan terkendali dan menggunakan pertanyaan yang semakin menfokus pada persoalan yang diangkat atau percakapan informal (depth interview).

Dengan teknik ini diharapkan informasi yang diperoleh dapat bersifat eksploratif dan mendalam dengan teknik snow ball sampling, yaitu peneliti perlu star dari informan tertentu atau dari situasi sosial tertentu untuk diwawancarai atau di observasi, yang darinya akan bergulir “laksana bola salju” yang bergelinding. Untuk mengumpulkan data ditempuh melalui pengamatan (observasi), wawancara (interview), dan studi terhadap dokumen (studi pustaka), guna mendapatkan data yang diinginkan dalam penelitian tersebut, sehingga dapat memberikan jawaban yang menjadi pokok permasalahannya.

Teknik ini dipilih dengan dilatar belakangi oleh suatu pemikiran bahwa masalah yang diteliti adalah masalah yang berkaitan dengan tingkat kesadaran dan motivasi subyektif informan terhadap persoalan pokok yang sedang dikaji dalam penelitian ini.

¹⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hal 61

c. *Observasi*

Jenis observasi yang digunakan adalah observasi tidak terstruktur. Dalam observasi harus selalu kita kaitkan dua hal yaitu informasi dan konteks, segala sesuatu terjadi dalam dimensi waktu dan tempat tertentu. Informasi yang dilepaskan dari konteksnya akan kehilangan makna.

6. *Populasi dan sampling*

Populasi¹² adalah keseluruhan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa orang/pekerja Perusahaan/pabrik, akan tetapi hal ini tentu akan terlalu banyak membutuhkan biaya, tenaga dan waktu, sehingga karenanya tidak efisien. Oleh karena itu pada penelitian ini hanya menggunakan sebagian saja dari keseluruhan obyek penelitian, yang kemudian disebut dengan sampel. Pengambilan sampel untuk penelitian dengan random sampling.

7. *Teknik Analisa Data dan Penyajian Data*

a. *Teknik Analisis Data.*

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah secara Deskriptif Analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif. Secara Deskriptif, analisis data tidak keluar dari lingkup sample. Bersifat deduktif, berdasarkan teori atau konsep yang bersifat umum diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau

¹² Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persanda, Jakarta, 2001, hal 120-122

menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan seperangkat data yang lain. Sedangkan secara Analitis, dalam penelitian ini analisis data mengarah menuju ke populasi, bersifat inferensial. Berdasarkan data sample digeneralisasi menuju ke data populasi.

Semua masalah harus dicari dan temukan sebab musabab serta pemecahannya dengan menggunakan analisis yang logis.¹³ Melalui analisis deskriptif, di satu sisi akan didapatkan informasi yang bersifat kuantitatif dan relatif. Dengan cara induktif dengan model yang dipakai menganalisis data dalam penelitian adalah modal interaktif yang meliputi empat tahap yaitu tahap pengumpulan data, tahap reduksi data, tahap penyajian data dan tahap verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Triangulasi data digunakan dengan melakukan cross check dengan data yang lain, membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda, antara lain melalui membandingkan data

b. Teknik Penyajian Data

Teknik yang dipergunakan untuk menyajikan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah teknik kualitatif Teknik kualitatif dipergunakan untuk menyajikan data berupa informasi, pendapat dan analisis Hukum Ketenagakerjaan yang ditemukan dalam penelitian ini.

¹³ Ibid, hal 53

G. Sistematika Penulisan Tesis

Penelitian tesis ini dibagi dalam empat bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang memuat uraian mengenai: Latar Belakang Penulisan, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian, Metode Penelitian, Kerangka penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab Kedua, merupakan Tinjauan Pustaka tentang perlindungan hak-hak Pekerja Perempuan di Perusahaan/Pabrik beserta dasar Hukumnya. Bab kedua ini terdiri dari : Sub A berjudul Ketenagakerjaan Indonesia Pada Umumnya, yang terdiri dari: Pengertian Ketenagakerjaan, Landasan, Asas, Sifat dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan, Para Pihak Dalam Hubungan Kerja, Kesempatan dan Perlakuan yang sama bagi Tenaga Kerja Perempuan, dan Timbulnya Hubungan Kerja pada Umumnya.

Sub B berjudul Tenaga Kerja Perempuan Pada Umumnya yang terdiri dari: Pengertian Tenaga Kerja Perempuan, Hak-hak Pekerja Perempuan.

Sub C. berjudul Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perusahaan, yang terdiri dari: Dasar Hukum Perlindungan Hak-hak Pekerja Pada Umumnya, Dasar Hukum Perlindungan Hak-hak Pekerja Perempuan, dan Pengawasan Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja Perempuan di Perusahaan.

Bab Ketiga, merupakan bagian Analisis Masalah yang memuat hasil penelitian dan pembahasannya. Dalam bab ini disajikan hasil penelitian yang meliputi data sekunder dan data primer. Penyajian hasil penelitian beserta analisisnya disusun menurut urutan masalah yang diteliti.

Bab Keempat, merupakan penutup yang memuat kesimpulan yang dapat dirumuskan berdasarkan hasil penelitian beserta analisisnya sebagaimana diuraikan pada bab-bab terdahulu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN

A. Ketenagakerjaan Indonesia Pada Umumnya.

1. *Pengertian Ketenagakerjaan berdasarkan:*

1.1. *Undang-Undang No 13 Tahun 2003*

Hukum Ketenagakerjaan/perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹ Kaitannya dengan Hukum Perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Jadi hukum ketenagakerjaan ini hukum yang pada dasarnya untuk mengatur orang dengan orang dalam hubungan kerja.

¹ G.Karta Apoetra dan RG Widianingsih, *Pokok-pokok hukum perburuhan*. Bandung, 1982, Hlm 2

1.2. Pendapat para ahli hukum

Pengertian Hukum Perburuhan dari pendapat:

Mr. Molenaar menyatakan bahwa:²

“Arbeidrecht (Hukum Perburuhan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan penguasa”

Mr. Mok berpendapat bahwa:³

“Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupanyang langsung bergantung dengan pekerjaan itu”

Mr. Soetikno dalam bukunya yang berjudul Hukum Perburuhan mengatakan bahwa:⁴

“Keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi tempatkan di bawah pemerintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut”

Prof. Imam Soepomo berpendapat bahwa:⁵

“Hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”

² Ibid Hlm. 2

³ Dikutip dari bukunya Halili Toha dan Pramono, *Hubungan Kerja antara majikandan buruh*, Bina Aksara, 1987, Hlm 2

⁴ G. Karta Sapoeira, Op Cit, Hlm 2

⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, Hlm 3

Dari beberapa perumusan Hukum Perburuhan yang telah diberikan oleh beberapa ahli dapat dirumuskan beberapa unsur Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan antara lain:

- a. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Peraturan tersebut mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
- c. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada dan dibawah pihak lain (majikan), dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Dengan demikian menurut penulis Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya.

Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/resiko sendiri)
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana, kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidemensi. Oleh karena itu, ada benarnya jika Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi

juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan.

2. Asas, Tujuan Dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

2.1. Asas Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 3 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan,⁶ melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi., asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidemensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antar pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.⁷ Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

2.2. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan

⁶ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pt. Citra Aditya Bakti, Bandung 2003, Hlm 6

⁷ Ibid, Hlm 269

- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha. Misalnya dengan membuat peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para pekerja.

Butir (a) lebih menunjukkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Sedangkan butir (b) dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 4 mengatur bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2.3. *Sifat Hukum Ketenagakerjaan*

Telah diuraikan sebelumnya bahwa Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang-perorangan, Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Di samping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat publik. Contoh Campur tangan pemerintah, antara lain:

a. Dalam bentuk:

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-229.Men/2003 yang mengatur tentang Perijinan yang menyangkut bidang Ketenagakerjaan
2. Peraturan Pemerintah No 5 Tahun 2003 yang mengatur mengenai penetapan Upah Minimum.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Penerapan Sanksi

Adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan, Sifat hukumnya dapat bersifat imperatif dan bersifat fakultatif.

Hukum bersifat imperative atau dwingenrecht (hukum bersifat memaksa)⁸ artinya hukum harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.

Contoh dalam bidang ketenagakerjaan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 42 ayat (1) tentang ketenagakerjaan, mengenai perlunya ijin penggunaan tenaga kerja asing, ini sesuai dengan KEPMENNAKERTRAN RI NO.KEP.228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) mengatur mengenai ketentuan-ketentuan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan Pasal 153 ayat (1), mengatur mengenai larangan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap kasus-kasus tertentu:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, Pasal 3 mengatur tentang perlunya ijin (permohonan penetapan) PHK
2. Undang-Undang 3 Tahun 1992, Pasal 4 ayat (1) mengatur mengenai kewajiban pengusaha untuk mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam Program JAMSOSTEK.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.01MEN/1999, Pasal 13 mengatur mengenai larangan bagi perusahaan yang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum.

⁸ Mohtar Kusumaatmadja, *Fungsi dan Perkembangan Hukum dalam Pembangunan Nasional*, Penerbit Bina cipta, hlm 5

Sedangkan yang bersifat fakultatif atau *regelendrecht* (hukum yang mengatur/melengkapi), artinya yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya. Contoh:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 51 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 60 ayat (1) mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat menerapkan masa percobaan 3 (tiga) bulan.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981, Pasal 2 tentang perlindungan upah mengatur mengenai kebebasan pengusaha untuk membayar gaji di tempat yang lazim.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 134 Tahun 1993, Pasal 2 mengatur tentang kewajiban ikut serta dalam program Jaminan sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), di mana program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dapat diabaikan sepanjang pengusaha telah memberikan pelayanan kesehatan dengan manfaat yang lebih baik dari standar dasar JAMSOSTEK.

3. *Intervensi Pemerintah Dalam Ketenagakerjaan*⁹

Pada awal kemerdekaan, perjuangan bangsa Indonesia masih lebih banyak tertuju pada perang revolusi untuk mempertahankan kemerdekaan melawan bangsa penjajah yang ingin menjajah bangsa Indonesia kembali, sehingga produk-produk hukum sebagai pelaksanaan amanat UUD 1945, khususnya pasal 27 ayat (2) tentang hak warga Negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan belum dapat terealisasi. Ketentuan mengenai ketenagakerjaan saat itu masih sepenuhnya memberlakukan hukum colonial yakni *Burjelijk Wetboek* (KUH Perdata) berdasarkan ketentuan Pasal II Aturan Peralihan UUD 1945 yakni segala badan Negara dan peraturan yang ada masih langsung berlaku sepanjang belum diganti dengan yang baru.

Peraturan perburuhan dalam KUH Perdata bersifat liberal sesuai dengan falsafah Negara yang membuatnya sehingga dalam banyak hal tidak sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia. Sebagai contoh, Konsepsi KUH Perdata memandang pekerja sebagai "barang" yang apabila tidak berproduksi tidak dibayar. Hal ini disebutkan dalam Pasal 1602 KUH Perdata yakni "Tiada upah yang harus dibayar untuk jangka waktu selama si buruh/pekerja tidak melaksanakan pekerjaan". Demikian halnya dengan hak-hak lain yang sepenuhnya diserahkan kepada majikan/pengusaha, karena masalah perburuhan ini merupakan masalah keperdataan.

⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 16

Jika hubungan antara buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan Majikan/pengusaha), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (homo homini lupus). Majikan sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak buruh yang berada pada posisi yang lemah/rendah. Atas dasar itulah, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh.

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan perusahaan.

Intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan melalui peraturan perundang-undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang

ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan. Sedangkan sifat public dari hukum perburuhan dapat dilihat dari:

1. Adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ ketenagakerjaan.
2. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (Upah Minimum).

Kehadiran Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam khasanah hukum perburuhan/ketenagakerjaan yakni:

1. Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti menjadi pengusaha dan pemberi kerja; istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar lebih sesuai dengan Hubungan Industrial.
2. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (labour agreement)/ Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari Negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan majikan.
3. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerja pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh/pekerja wanita berdasarkan undang-undang ini tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.

4. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batasa minimum dan maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penagakannya.
5. Mengatur mengenai sanksi administrative mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembatasan persetujuan, pembatalan pendafran, penghentian sementara sebagian tau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada peraturan prundang-undangan sebelumnya sanksi ini tidak diatur.

Selain itu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan (stakeholders) untuk mempelajarinya. Dengan berlakunya undang-undang ini beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional dinyatakan tidak berlaku lagi yakni:

1. Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia.
2. Ordonansi tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita.
3. Ordonansi mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang Mudan di Atas Kapal
4. Ordonansi tentang Ordonansi untuk Menatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja.

5. Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang diterima Atau dikerahkan Dari Luar Indonesia.
6. Ordonansi tentang Pembatasan Kerja Anak-anak
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia;
8. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan.
9. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing
10. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1961 tentang Wajib Kerja Sarjana;
11. Undang-undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (Lock Out) di perusahaan .
12. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
13. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
14. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
15. Undang-undang Nomor 28 tahun 2000 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang.

3.1. Tenaga Kerja (*manpower*)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 2 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat"

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiridan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada ang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya dengan penambahankata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarkat karena

barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Karena itu perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sebagai induknya.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya.¹⁰ Bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Untuk jelasnya mengenai penduduk, angkatan kerja, dan tenaga kerja dapat digambarkan (lihat lampiran 1)

3.2. Angkatan Kerja.

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan (penganggur). Yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan

¹⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Hukum Ekonomi*, tahun 1985 hlm 2

setengah menganggur. Setengah menganggur memiliki beberapa cirri yakni:

1. berdasarkan pendapatan, pendapatannya di bawah ketentuan upah minimum;
2. Produktivitas, kemampuan produktivitasnya di bawah standar yang ditetapkan;
3. menurut pendidikan dan pekerjaan, jenis pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni;
4. lain-lain, jam kerja kurang dari standar yang ada, misalnya dalam ketentuan ketenagakerjaan yang ada sekarang adalah, kurang dari 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu.

4. Para Pihak dalam Hubungan Kerja

4.1. Pekerja/buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan prundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah Buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar,

orang-orang ini disebutnya sebagai "Blue Collar". Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai "karyawan/Pegawai" (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenai perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disekitar swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh/pekerja.

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor formal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Oleh karena itu lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja.

4.2. Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah "Orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh". Sama halnya dengan istilah Buruh, istilah Majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah Pengusaha.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha.

Undang-undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 5 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Pengusaha yakni:¹¹

1. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

¹¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No:KEP-150/MEN/2000

2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 4 juga memberikan pengertian Pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengaturan istilah Pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

Sedangkan pengertian Perusahaan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 6 adalah:

1. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4.3. *Serikat pekerja/ buruh*

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja,¹² sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO;KEP-201/1999 tentang Organisasi Pekerja, yang dimaksud Serikat Pekerja di perusahaan adalah organisasi pekerja yang anggotanya terdiri dari para pekerja di 1 (satu) perusahaan

Organisasi pekerja di bentuk secara sukarela dari, oleh dan untuk pekerja guna memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja yang berbentuk serikat pekerja di perusahaan, gabungan serikat, federasi dan konfederasi serikat pekerja.

¹² Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum*, sinar Baru, Bandung, hlm 109

Federasi serikat pekerja adalah himpunan dari beberapa gabungan serikat pekerja berbagai jenis lapangan pekerjaan.

Pada saat kelahirannya tanggal 19 September 1945 organisasi buruh di Indonesia terlibat dalam tujuan politis, karena itulah antara organisasi buruh itu sendiri terjadi perpecahan karena antara para buruh yang bersangkutan masing-masing bervariasi pada organisasi politik yang berbeda. Setelah pemilu tahun 1971 organisasi politik yang ada bergabung dalam 2 (dua) partai politik sehingga organisasi buruh yang bernaung di bawah Parpol tersebut menjadi kehilangan induk. Momentum inilah yang dipergunakan oleh pimpinan organisasi buruh saat itu untuk mengeluarkan suatu deklarasi yang disebut "Deklarasi Persatuan Buruh Indonesia" yang ditandatangani tanggal 20 Februari 1973, deklarasi ini berisikan kebulatan tekad kaum buruh Indonesia untuk mempersatukan diri dalam suatu wadah yang disebut Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI).¹³

Bentuk federatif organisasi buruh ini lebih aspiratif dalam memperjuangkan kepentingan buruh, namun secara "politik" bentuk federatif ini seringkali sukar dikendalikan, para buruh seringkali melakukan aksi-aksi jika hak-haknya tidak dipenuhi. Untuk itulah Menteri Tenaga Kerja pada saat membuka Kongres FBSI II tanggal 30 November 1985 mengkritik sifat federatif organisasi pekerja ini yang

¹³ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung 1994, hlm 27

dikatakan meniru model liberal karena itu perlu disempurnakan, ia juga tidak sependapat dengan istilah buruh yang melekat pada nama organisasi tersebut dan mengusulkan untuk diganti dengan istilah pekerja.

Kongres saat itu memutuskan untuk mengubah nama FBSI menjadi SPSI serta mengubah struktur organisasi dari Federatif menjadi Unitaris. Bentuk Unitaris ini pun banyak ditentang oleh kalangan aktivis buruh khususnya yang tidak ikut kongres, sebagai reaksinya ia mendirikan Sekretariat Bersama Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SEKBER SBLP), namun organisasi ini tidak mendapatkan pengakuan pemerintah.

Reaksi terhadap kebijaksanaan pemerintah dalam mempersulit terbentuknya organisasi buruh tersebut tidak hanya mendapat tanggapan dari dalam negeri, tetapi juga datang dari luar negeri yang menyatakan bahwa buruh di Indonesia tidak diberikan kemerdekaan untuk berserikat/berorganisasi. Statemen ini didukung pula oleh hasil penelitian ILO yang menyimpulkan bahwa Union Right buruh di Indonesia sangat dibatasi tanpa diberikan kelonggaran untuk berorganisasi.¹⁴

Kondisi yang demikian merupakan salah satu alasan pemerintah meninjau kembali ketentuan tentang pendaftaran organisasi buruh dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05 Tahun 1987 dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 3 Tahun 1993.

¹⁴ Loc Cit, hlm 131

Peraturan ini memperlonggar persyaratan pendaftaran organisasi pekerja yakni:

Mempunyai unit organisasi di tingkat perusahaan 100 (seratus) mempunyai pengurus 25 (dua puluh lima) di tingkat Kabupaten dan sekurang-kurangnya di 5 (lima) provinsi.

Perubahan aturan yang memberikan kemudahan bagi pekerja untuk mendirikan serikat buruh tersebut dalam kenyataannya tidak mendapat sambutan dari para buruh, sehingga tidak ada organisasi buruh selain SPSI yang telah terdaftar di Depnaker dengan nomor pendaftaran 357-369/MEN/1993, anehnya meskipun di tingkat pusat sudah terbentuk, namun di tingkat daerah apalagi di perusahaan belum bergeming sama sekali.

Sejalan dengan babak baru pemerintah Indonesia yakni era reformasi yang menuntut pembaharuan disegala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara, maka pemerintah melalui Keputusan Presiden No.83 Tahun 1998 telah mengesahkan Konvensi ILO No 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan hak untuk Berorganisasi (Convention Concerning Freedom of Association and Protection of right to Organise). Karena kondisi dalam negeri yang sedang dilanda berbagai aksi demonstrasi dalam masa pemerintahan transisi tampaknya merupakan alasan bagi pemerintah meratifikasi konvensi ILO dengan peraturan pemerintah, tidak dalam bentuk undang-undang sebagaimana lazimnya.

Konvensi ini pada hakekatnya memberikan jaminan yang seluas-luasnya kepada organisasi buruh untuk mengorganisasikan dirinya dan untuk bergabung dengan federasi-federasi, konfederasi, dan organisasi apapun dan hukum Negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi buruh sebagaimana diatur dalam konvensi tersebut. Menurut hemat penulis, pengembangan serikat pekerja ke depan harus diubah kembali bentuk kesatuan menjadi bentuk federatif dan beberapa hal yang perlu mendapat penanganan dalam undang-undang serikat pekerja adalah:

1. Memberikan otonomi yang seluas-luasnya kepada organisasi pekerja di tingkat Unit/Perusahaan untuk mengorganisasikan dirinya tanpa campur tangan pihak pengusaha maupun pemerintah dengan kata lain serikat pekerja harus tumbuh dari bawah (*bottom up policy*);
2. Serikat pekerja di tingkat Unit/perusahaan ini perlu di perkuat untuk meningkatkan bargaining position pekerja, karena serikat pekerja tingkat Unit/Perusahaan selain sebagai subyek/yang membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha, juga sebagai Lembaga Bipartit.
3. Jika serikat pekerja di tingkat Unit/Perusahaan ingin menggabungkan diri dengan serikat pekerja dapat dilakukan melalui wadah federasi serikat pekerja, demikian pula halnya gabungan serikat pekerja dapat bergabung dalam Konfederasi pekerja;

4. Untuk membantu tercapainya hal-hal di atas, perlu pemberdayaan pekerja dan pengusaha. Pekerja perlu diberdayakan untuk meningkatkan keahlian/ketrampilan dan kesadaran tentang arti pentingnya serikat pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingan dalam rangka peningkatan kesejahteraannya. Pengusaha perlu diberdayakan agar memahami bahwa keberadaan organisasi pekerja adalah sebagai mitra kerja bukan sebagai lawan yang dapat menentang segala kebijaksanaannya.

Dengan demikian keberadaan serikat pekerja/serikat buruh dalam praktek ternyata menjadi problema tersendiri bagi masyarakat industri. Apalagi bagi perusahaan yang belum siap menerima kehadiran multiserikat pekerja. Untuk itu dalam menyikapi serikat pekerja/serikat buruh hendaknya selalu koordinatif dan akomodatif. Menghindarkan sikap skeptis dan konfrontatif terhadap serikat pekerja/buruh, karena hal ini justru memicu persoalan-persoalan baru yang lebih rumit di kemudian hari. Yang perlu disadari bersama bahwa keberadaan pekerja/buruh dalam suatu perusahaan, di samping mereka sebagai bawahan majikan (pengusaha) juga sebagai anggota serikat pekerja/serikat buruh. Oleh karena itu, para pengurus serikat pekerja/serikat buruh harus benar-benar memahami posisi tersebut. Jadi jangan sampai pengurus serikat pekerja/serikat buruh tidak dapat menjaga keseimbangan dalam menciptakan ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha.

Serikat Pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh perempuan beserta keluarganya serta mewujudkan hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, perlu ditetapkan dengan Undang-Undang yaitu Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 tahun 2000.

Dalam Undang-Undang yang dimaksud serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum baik milik swasta maupun Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk mencapai tujuan tersebut Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai fungsi:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja sama dan penyelesaian

2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan kerkeadilan sesuai dengan peraturan prundang-undangan yang berlaku;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekrja/buruh sesuai denan peaturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Serikat pekerja/Serikat buruh, federasi dan kofederasi serikat pekerja/serikat buruh harus terbuka untuk menerima anggota tanpa membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan:

- a. daftar nama anggota pembentuk;
- b. anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- c. susunan dan nama pengurus.

Instansi pemerintah wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah memenuhi persyaratan selambat-lambatnya 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima pemberitahuan.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak pekerja perempuan dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

4.4. Serikat pengusaha

Dalam rangka pembangunan nasional peranan semua komponen sangat diperlukan, termasuk di sini peranan para pengusaha. Pengusaha memiliki peranan penting dan ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional, yakni menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan material, untuk itulah berdiri serikat pengusaha/asosiasi pengusaha yang khusus membidangi ketenagakerjaan.¹⁵

¹⁵ Ibid, hlm137

Serikat Pengusaha/Organisasi Pengusaha antara lain:

Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Secara structural hubungan keduanya sebenarnya tidak ada, tapi antara keduanya amat terkait karena sama-sama berkecimpung dalam dunia usaha.

Perbedaannya, jika KADIN menangani bidang ekonomi secara umum, yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah perdagangan, perindustrian, dan jasa. Sedangkan APINDO khusus berkonsentrasi pada bidang sumber daya manusia (SDM) dan hubungan industrial (ketenagakerjaan). Jadi bentuk dan kedudukan organisasi APINDO adalah independent.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi kemitraan, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh perempuan secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Oleh karena itu di setiap perusahaan selain organisasi pekerja/buruh, organisasi pengusaha diwajibkan membentuk lembaga kerja sama bipartit. Ini sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 106 ayat (4) tentang ketenagakerjaan mengatur tentang pembentukan lembaga kerja sama bipartit dan diatur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomo Kep-255/Men/2003.

Dalam Keputusan Menteri yang dimaksud dengan Lembaga Kerjasama Bipartit yang disebut LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Sedangkan fungsi LKS Bipartit adalah:

- a. Sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha dan wakil serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh pada tingkat perusahaan;
- b. Sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan kerja.

Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud LKS Bipartit mempunyai tugas:

- a. melakukan pertemuan secara periodic dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan;
- b. mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja/buruh berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha;
- c. melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan;

- d. menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pengusaha dalam penetapan kebijakan perusahaan;
- e. menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.

Ini semua tujuannya adalah memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, supaya terwujud adanya kebersamaan dalam hubungan kerja.

4.5. *Penguasa/Pemerintah.*

Pemerintah ikut berperan dalam mengatur masalah Perburuhan/ketenagakerjaan, tanpa adanya pemerintah bidang ketenagakerjaan tidak akan terwujud seperti apa yang dicita-citakan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Peran Pemerintah meliputi:¹⁶

a. Pengawas Ketenagakerjaan

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan bertugas untuk mengawasi kemungkinan terjadinya pelanggaran ketentuan-ketentuan normatif peraturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu bidang ini sekaligus menjadi penyidik atas terjadinya pelanggaran-pelanggaran tersebut yang berdimensi pidana.

¹⁶ Op Cit, hlm50

- b. Pemerintah berperan menentukan Syarat-syarat dan hubungan kerja, termasuk mengawasi dalam pembuatan perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan perusahaan dan lain-lain.
 - c. Penyediaan dan penggunaan Tenaga Kerja.
 - d. Pengembangan dan perluasan kerja
 - e. Pembinaan keahlian dan kejuruan Tenaga Kerja.
 - f. Pembinaan norma-norma kesehatan kerja.
 - g. Penyelesaian perselisihan tenaga kerja
 - h. Pengusutan/penyidikan atas pelanggaran peraturan ketenagakerjaan
- Jadi tugas-tugas pemerintah dalam hal ketenagakerjaan sangat luas dan boleh dikatakan sangat dominan.

5. Kesempatan dan Perlakuan yang sama bagi Tenaga Kerja Perempuan.

5.1. Untuk memperoleh pekerjaan

Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan dan kecerdasan serta keadilan.¹⁷

¹⁷ Pasal 2 Undang-Undang RI No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Dalam memperoleh pekerjaan termasuk hak dasar manusia sehingga kesempatan bekerja ini pun berlaku umum baik untuk perempuan maupun laki-laki. Dalam pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan diseluruh wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia tanpa kecuali sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.

5.2. Perlakuan yang sama dari pihak pengusaha tanpa diskriminasi.

Manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa memiliki hak asasi atau hak dasar sejak dilahirkan, sehingga tidak ada manusia atau pihak lain yang dapat merampas hak tersebut. Hak asasi manusia diakui secara universal sebagaimana tercantum dalam Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia yang disetujui PBB Tahun 1948, Deklarasi ILO di Philadelphia Tahun 1944, dan Konstitusi ILO. Dengan demikian semua Negara di dunia secara moral dituntut untuk menghormati, menegakkan, dan melindungi hak tersebut.

Salah satu bentuk hak asasi adalah persamaan kesempatan, dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Persamaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27. Ketentuan tersebut telah pula diatur dalam Ketetapan MPR RI NO.XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya.

Konvensi ILO (International Labour Organization) Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan yang disetujui pada Konferensi Ketenagakerjaan Internasional keempat puluh dua tanggal 25 Juni 1958 di Jenewa merupakan bagian dari perlindungan hak asasi pekerja. Konvensi ini mewajibkan setiap Negara anggota ILO yang telah meratifikasi untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan Jabatan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan.

Alasan Indonesia Mengesahkan Konvensi

1. Pancasila sebagai falsafah dan pandangan hidup bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai sumber dan landasan hukum nasional, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagaimana tercermin dalam sila-sila Pancasila khususnya Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Untuk itu bangsa Indonesia bertekad untuk mencegah, melarang dan menghapuskan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan Jabatan sesuai dengan ketentuan Konvensi ini.
2. Dalam rangka pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, Indonesia telah menetapkan peraturan perundang-undangan yang mengatur pencegahan dan pelarangan segala bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

3. Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia melalui Ketetapan Nomor XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia menugasi Presiden dan DPR untuk meratifikasi berbagai Instrumen PBB yang berkaitan dengan Hak Asasi Manusia.

Indonesia telah meratifikasi Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tanggal 18 Desember 1979 mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Disamping itu Presiden Republik Indonesia telah ikut menandatangani Keputusan Pertemuan Tingkat tinggi mengenai Pembangunan sosial di Kopenhagen Tahun 1995. Keputusan pertemuan tersebut antara lain mendorong anggota PBB meratifikasi tujuh Konvensi ILO yang memuat hak-hak dasar pekerja, termasuk konvensi Nomor 111 Tahun 1958 mengenai diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

4. ILO dalam sidang Umumnya yang ke -86 di Jenewa bulan Juni 1998 telah menyepakati Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja. Deklarasi tersebut menyatakan bahwa setiap Negara wajib menghormati dan mewujudkan prinsi-prinsip ketujuh konvensi ILO.
5. Dalam pengamalan Pancasila dan penerapan peraturan perundang-undangan masih dirasakan adanya penyimpangan perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu pengesahan Konvensi ini di maksudkan untuk meningkatkan perlindungan dan penegakan hukum secara

efektif sehingga akan lebih menjamin perlindungan hak pekerja dari setiap bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

6. Pengesahan konvensi ini menunjukkan kesungguhan Indonesia dalam memajukan dan melindungi hak-hak dasar pekerja khususnya hak mendapatkan persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan. Hal ini akan lebih meningkatkan citra positif Indonesia dan memantapkan kepercayaan masyarakat internasional.¹⁸

6. *Timbulnya hubungan kerja pada umumnya.*

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003, Pasal 1 angka 15 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) /Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan dengan KKB/PKB.

¹⁸ UU RI.No.21 TH.2003 tentang Pengesahan ILO CONVENTION

6.1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Pengertian perjanjian kerja bersama menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah.

Upah memegang peranan yang penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja/buruh perempuan melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.¹⁹

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603a yang berbunyi:

¹⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 142

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga mnggantikannya”

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan dihotel.

Oleh karena pentingnya upah, maka dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom, maka pemberlakuan Upah Minimum Regional berubah menjadi Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penetapan besarnya upah minimum yang berlaku untuk Propinsi atau Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur setiap tahun.

6.2. *Syarat Sahnya Perjanjian Kerja*

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 52 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjian tidak boleh bertentangan dengan ketetapan umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai

hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur, Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 26 tentang ketenagakerjaan mengatur batas umur minimal 18 tahun.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata

disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

6.3. Bentuk dan Jangka waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis²⁰ Secara normatif bentuk perjanjian yang tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

²⁰ Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No13 Tahun 2003.

Dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:²¹

1. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. tempat pekerjaan;
5. besarnya upah dan cara pembayaran;
6. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
9. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

²¹ Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

B. Tenaga Kerja Perempuan Pada Umumnya

1. Pengertian Tenaga Kerja Perempuan

Tenaga kerja perempuan adalah orang perempuan yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa dengan menerima upah atas jasa yang dilakukan baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

2. Hak-hak pekerja perempuan

2.1. Atas Hak:

a. Hak Kesejahteraan pekerja.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan, dan perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan dan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh perempuan dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang aman dan sehat. Pengembangan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan:

- a). memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan;
- d) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan dan fasilitas rekreasi.

Disamping itu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, di perusahaan dibentuk koperasi dan usaha-usaha produktif lainnya.

Yang dimaksud dengan usaha-usaha produktif di perusahaan adalah kegiatan yang bersifat ekonomis yang menghasilkan pendapatan di luar upah.

b. Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam hidupnya manusia menghadapi ketidakpastian,²² baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulatif maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni ialah yang seringkali di sebut dengan Resiko, Resiko terdapat dalam berbagai bidang, dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu resiko fundamental dan resiko khusus.

Resiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti resiko politis, ekonomi, sosial, hankan dan internasional, sedangkan resiko khusus sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti resiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi (PHK), dan terhadap kegagalan usaha.

Upaya untuk menanggulangi, mengelakkan, mengurangi atau memperkecil resiko tersebut dengan jalan mengalihkan pada pihak lain berdasarkan perjanjian.²³ Perjanjian yang dimaksud disini adalah perjanjian asuransi yang disebut jaminan sosial tenaga kerja.²⁴

Jaminan sosial dalam bahasa Inggrisnya disebut dengan istilah "Social Security". Istilah ini untuk pertama kalinya dipakai secara resmi oleh Amerika Serikat dalam suatu undang-undang yang bernama "The Social Security Act Of 1938". Kemudian dipakai secara resmi oleh New Zealand Tahun 1938 sebelum secara resmi dipakai oleh ILO (Intrnational Labour Organization). Menurut ILO:

²² Sri Rejeki Hartono, *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*, Sinar Grafika, Jakarta, 1997, hlm 12

²³ Ibid, hlm 25

²⁴ Op Cit, hlm 78

“social Security pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya/sangat berkurangnya penghasilan”.

Sedangkan Kennet Thomson, seorang tenaga ahli pada sekretariat Jendral Internasional social Security Associtation (ISSA) di Jenewa, dalam Regional Trining Seminar ISSA di Jakarta mengatakan bahwa:²⁵

“Jaminan sosial dapat dikatakan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin, untuk mengindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak”.

Jaminan sosial tenaga kerja ialah jaman yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tujangan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang di alami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur.

Oleh karena jangkauan program jaminan sosial tenaga kerja sangat luas, maka penyelenggaraannya dilakukan secara bertahap. Dengan sendirinya bagi perusahaan yang belum menjadi peserta asuransi sosial tenaga kerja jaminan-jaminan tesebut tetap menjadi tanggung jawab perusahaan itu sendiri.

²⁵ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksananya di Indonesia*, Mutiara, jakarta, hlm 29.

c. Hak Waktu Kerja Pekerja Perempuan

Dalam memberikan perlindungan bagi pihak pekerja perempuan dalam hubungan kerja di perusahaan, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 77 tentang ketenagakerjaan mengatur tentang waktu kerja yaitu:

- a. (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Sedangkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, Pasal 78 menyebutkan:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur
Ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP-223/MEN/2003, Pasal 5 mengatur tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus.

3. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat yang meliputi:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari kuntuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

d. Hak Berorganisasi

Sebagai implementasi dari amanat ketentuan dalam Undang-Undang Dasar Pasal 28 tentang kebebasan dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan, yang ditetapkan Undang-Undang, maka pemerintah telah meratifikasi konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.98,²⁶ dengan Undang-Undang No 18 tahun 1956 mengenai Dasar-dasar Hak Berorganisasi dan Berunding. Ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000, Pasal 5 ayat (1) tentang Serikat Pekerja, menyatakan bahwa:

Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

²⁶ Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998 tentang pengesahan konvensi ILO no 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

Pelaksanaan ketentuan Undang-Undang tersebut dalam menata organisasi buruh/pekerja di Indonesia.

Agenda perjuangan merubah nasib buruh/pekerja perempuan perlu kiranya mengaitkan persoalan hak asasi manusia tingkat kondisional kaum buruh dengan perjuangan meletakkan posisi kaum buruh sebagai faktor perubahan sosial.²⁷ Untuk mewujudkan perjuangan kaum buruh/pekerja perempuan ini, perlu ada peluang hak berorganisasi secara bebas, melakukan pendidikan, kritis terhadap posisi struktural mereka, menghargai mereka dari kelompok aktor sejarah, dengan cara melibatkan ke dalam segenap keputusan dan negosiasi yang menyangkut mereka (pekerja/buruh perempuan).

Dalam rentang waktu yang cukup lama, akhirnya pemerintah berhasil menerapkan Undang-Undang tentang Serikat buruh/serikat pekerja yaitu Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Berdasarkan Undang-Undang ini, Pasal 1 angka 1 yang disebut serikat buruh/pekerja adalah oraganisasi yang dibentuk dari ,oleh dan untuk buruh/pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demikratis,dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

²⁷ Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Tranformasi sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003, him 125

Hak berorganisasi pekerja/buruh perempuan ditempat kerja siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

1. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan semenara menurunkan jabatam, atau melakukan mutasi;
2. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh perempuan
3. melakukan intimidasi dalam bentuk apaun;
4. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh;

Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh perempuan untuk menjalankan kegiatan dalam jan kerja yng disepakati oleh kedua belah pihak dan/ataau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama. Dalam kesepakatan kedua belah pihak dan/atau perjanjian kerja bersama harus diatur mengenai:

1. jenis kegiatan yang diberikan kesempatan
2. tata cara pemberian kesempatan;
3. pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah

2.2. Perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh perempuan

a. Hak-hak Pribadi pekerja perempuan

Pada dasarnya perempuan baik sebagai warga Negara maupun sebagai sumber daya instansi pembangunan mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam pembangunan di segala bidang, seperti yang ditegaskan dalam GBHN (Garis-garis Besar Haluan Negara).

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perempuan sebagai mitra sejajar dengan laki-laki, tetapi tetap memperhatikan kodrat serta harkat dan martabatnya sebagai perempuan tanpa meninggalkan tugasnya sebagai Pembina keluarga dan generasi muda sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Walaupun perempuan mempunyai peranan yang sama dengan kaum laki-laki, tenaga kerja perempuan tidak dapat meninggalkan kodratnya sebagai seorang perempuan yang berbeda secara fisik yaitu ukuran dan kekuatan tubuh serta biologis yaitu adanya: Haid, Kehamilan dan melahirkan.

Jadi dengan adanya ciri-ciri tersebut di atas sudah sewajarnya pekerja/buruh perempuan mendapatkan haknya, antara lain tentang:

1. Cuti Haid

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 81 menentukan, bahwa buruh/pekerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja

pada hari pertama dan kedua waktu haid. Tidak boleh diwajibkan berarti dia boleh bekerja, tapi juga boleh tidak, terserah kepada buruh perempuan itu sendiri. Untuk itu si buruh/pekerja perempuan harus memberitahukan sendiri keadaannya itu kepada pengusaha.

Peraturan Pemerintah No 7 /1948 mengatur, bahwa buruh/pekerja perempuan yang hendak menggunakan haknya mengambil cuti haid, berkewajiban menyampaikan surat permohonan istirahat pada majikan 10 hari sebelumnya. Aturan ini tidak berlaku bagi buruh yang keguguran kandungannya.

2. Cuti Hamil/Cuti Bersalin/Cuti Keguguran

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 13 ayat (2) menentukan, bahwa buruh/pekerja perempuan harus diberi istirahat satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan

Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan jikalau dalam suatu keterangan dokter dinyatakan bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya (ayat 3)

Bagi buruh/pekerja perempuan yang masih menyusukan anaknya harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jikalau hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Untuk anak ketiga si buruh/pekerja tidak diberi gaji bila tidak bekerja.

b. Hak-hak memenuhi harkat dan martabat pekeja perempuan

Adanya penyediaan lapangan kerja kadang-kadang menimbulkan ketidak seimbangan antara pekerja dan pengusaha, terkandung menimbulkan kesewenang-wenangan serta pemerasan baik bidang kesehatan kerja, keamanan kerja dan moral kerja, maka perlu adanya perlindungan hukum.

Perlindungan hukum hak pekerja perempuan merupakan dasar untuk menciptakan suasana di lingkungan tempat kerja, antara lain:

1. Hak perlindungan kesehatan dan /atau keamanan kerja
2. Hak mendapat imbalan/upah yang layak
3. Hak mendapatkan kesamaan antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki.

Ini semua dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan hak asasi manusia menuju langkah Negara yang kuat,²⁸ perlindungan fisik dan teknis sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja yang mencakup:

²⁸ YW.Sunindhia, Ninik Wahyuni, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina aksara, Jakarta, 1987, hlm 130.

1. Norma Keselamatan Kerja, yang meliputi: pencegahan kecelakaan, mengurangi dan memadamkan kebakaran, mencegah dan mengurangi bahaya peledakan, memberi alat perlindungan diri kepada para pekerja.
2. Norma Kesehatan Kerja dan Higiene Kesehatan Perusahaan, yang meliputi: Pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja/buruh perempuan, dilakukan dengan mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban lingkungan kerja.
3. Norma Kerja, yang meliputi: perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja perempuan, ibadah menurut keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral
4. Pekerja/buruh perempuan yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit akibat kerja, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi, transport ke dan dari rumah sakit, serta santunan bila cacat tetap,²⁹ kecuali kalau tenaga kerja tersebut meninggal dunia maka yang berhak mendapat gantirugi adalah ahli warisnya.

²⁹ Ibid, hlm 58

C. Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Dalam Perusahaan

1. *Dasar Hukum perlindungan Hak-hak pekerja pada Umumnya.*

Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 21 tentang Ketenagakerjaan mengatur hal Perjanjian Kerja Bersama

Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam suatu masyarakat modern, musyawarah untuk kesepakatan kerja bersama merupakan lembaga yang sangat penting. Demikian juga fungsinya penting sekali karena melalui musyawarah untuk mufakat inilah Serikat Pekerja dapat memenuhi kewajiban kepada para anggotanya untuk berusaha meningkatkan kondisi dan persyaratan kerja serta jaminan sosialnya. Perjanjian Kerja Bersama dilihat dari segi hubungan kerja merupakan suatu karakteristik yang esensial yang diakui baik oleh pengusaha, pekerja dan pemerintah.³⁰

Hubungan antara pengusaha dan para tenaga kerja/pekerja merupakan hubungan yang berdimensi banyak. Hubungan yang terjadi tidak hanya

³⁰ Sendjun Manulang, *Pokok_pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta 2001, hlm73

semata-mata menyangkut aspek sosial, budaya, politik bahkan juga menyangkut aspek keamanan. Oleh karena itu dalam mengatur hubungan tersebut perlu diusahakan agar sejauh mungkin ada kejelasan pengaturan atas hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dengan adanya kejelasan/kepastian atas hak dan kewajiban tersebut akan terjalin hubungan yang serasi dan harmonis antara pihak-pihak yang bersangkutan (pengusaha, pekerja dan pemerintah).

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 123 menyebutkan bahwa:

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha.

Pasal 124 ayat (1), menyebutkan bahwa:

Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:³¹

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh
- c. jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama.
- d. tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

³¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2003, hlm68

1.1 Perbedaan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama

Perbedaan antara Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama

(PKB), dapat dikemukakan beberapa perbedaannya sebagai berikut:

PERJANJIAN KERJA	PERJANJIAN PERBURUHAN/ PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB)
<p>1. <i>Dari segi istilah.</i> Untuk perjanjian kerja dipergunakan juga istilah persetujuan perburuhan (Wirjono Proodikoro), begitu juga dengan subekti menggunakan istilah yang sama</p>	<p>1. <i>Dari segi istilah.</i> Untuk perjanjian perburuhan, Wirjono Projodikoro menyebutkan dengan istilah persetujuan perburuhan bersama sedangkann Subekti menyebutnya dengan istilah persetujuan perburuhan kolektif. Sedangkan konsipsi Hubungan Industrial menyebutnya dengan istilah Kesepakatan Kerja Bersama(KKB). Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di sebut dengan perjanjian kerja bersama (PKB)</p>
<p>2. <i>Dari segi pengertian:</i> perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 15 UU.No 13 tahun 2003.</p>	<p>2. <i>Dari segi pengertian:</i> Perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.</p>
<p>3. <i>Dari segi subyek/ para pihak yang membuatnya:</i> perjanjian kerja dibuat oleh pekerja (secara perorangan) dengan pihak pengusaha.</p>	<p>3. <i>Dari segi subyek/para pihak yang membuatnya:</i> Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekeja/buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha.</p>
<p>4. <i>Dari segi bentuk:</i> perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan dapat pula secara tertulis.</p>	<p>4. <i>Dari segi bentuk:</i> perjanjian Kerja Bersam (KKB) hanya dapat dibuat dalam bentuk tertulis (secara resmi)</p>
<p>5. <i>Dari segi jangka waktu;</i> perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu, artinya ditentukan jangka waktunya dan dapat pula dibuat untuk waktu tidak tertetu (untuk pekerja tetap)</p>	<p>5. <i>Dari segi jangka waktu;</i> perjanjian kerja bersama (PKB) dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 tahun.</p>

1.2. Hubungan antara Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Dalam pembuatan perjanjian kerja harus mengacu atau mempedomani Perjanjian Perburuham/perjanjian kerja bersama (PKB). Perjanjian Kerja yang tidak sesuai dengan isi perjanjian Perburuham menjadi tidak sah dan yang berlaku adalah isi daripada perjanjian kerja bersama. Oleh karena perjanjian Kerja Bersama merupakan alat kontrol dan merupakan perjanjian induk.

2. Dasar Hukum Perlindungan Hak-hak Pekerja perempuan: Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1997 tentang Peraturan Perusahaan.

2.1. Syarat Kerja

Dalam Pasal 1602 w KUHPerduta ditentukan, bahwa pengusaha wajib mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja, memelihara ruangan dimana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan mengadakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja/buruh perempuan terlindungi dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta benda, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan.

Selanjutnya mengenai mengatur alat-alat kerja diatas lebih lanjut dalam diatur dalam Undang-Undng No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Jadi Pasal 1602 w merupakan Pasal yang melindungi pekerja/buruh dari bahaya atau kecelakaan yang mungkin timbul dari mengatur tempat kerja, alat-alat kerja maupun bahan yang dipakai dalam perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan atas keselamatan dan kesehatan di tempat kerja berkewajiban.³²

Terhadap Pekerja/buruh perempuan yang baru bekerja, ia berkewajiban:

Menunjukkan dan menjelaskan tentang:

- a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
- b. Semua alat pelindung dan pengaman yang diharuskan.
- c. Cara dan sikap dalam pelaksanaan pekerjaan

Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental pekerja/buruh perempuan

1. Terhadap pekerja/buruh yang telah/sedang dipekerjakan, ia wajib:

Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, Pemberian Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K).

Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.

2. Menyediakan secara Cuma-Cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja/buruh perempuan

³² Loc Cit, hlm 60

Sedangkan kewajiban pekerja/buruh perempuan dalam melakukan pekerjaan mempunyai tanggung jawab:

- a. Pekerja/buruh perempuan dalam mengoperasikan mesin atau alat sesuai dengan petunjuk kerja dan petunjuk keselamatan kerja.
- b. Pekerja/buruh perempuan memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan.
- d. Memenuhi dan mentaati persyaratan kerja yang berlaku di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.³³

2.2. Tata Tertib Perusahaan

Tata Tertib Perusahaan adalah petunjuk-petunjuk dari pihak pengusaha yang harus di perhatikan oleh pekerja/buruh perempuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Petunjuk/Tata Tertib Perusahaan ini berlaku selama buruh melakukan pekerjaannya.

Sebetulnya ketentuan tentang adanya tata tertib dalam melakukan pekerjaan ini adalah didasarkan atas ketentuan KUHPerdara khususnya pasal 1603 b yang menentukan:

“buruh wajib mentaati peraturan tentang melaksanakan pekerjaannya dan aturan yang ditunjuk pada perbaikan tata tertib dalam

³³ Op Cit, hlm 86.

perusahaan/majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada "kebiasaan" artinya bahwa sesuai dengan ketentuan tersebut buruh/pekerja wajib mentaati perintah Pengusaha atau oleh orang lain atas namanya memberikan petunjuk demi kelancaran tata tertib dalam perusahaan.

2.3. Persyaratan yang dipenuhi bagi pekerja perempuan di Perusahaan.

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh perempuan di tempat kerja, dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 86 ayat (1) disebutkan bahwa:

"Setiap pekerja/buruh perempuan mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan" atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Tentunya perlindungan ini dalam lingkungan kerja yang mencakup sirkulasi udara bersih, pengaturan suhu dan kelembaan udara, pencahayaan, dan pembatasan kebisingan.³⁴

³⁴ Loc Cit, hlm16.

Pencemaran bisa ditimbulkan dari akibat ulah manusia, oleh karena itu, maka menjadi kewajiban manusia untuk mengurangi atau bahkan, kalau mungkin menghindari pencemaran karena factor eksternal pada umumnya disebabkan oleh karena kegiatan industrial, berupa limbah industri.³⁵

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh perempuan guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Atas dasar itu, maka dikeluarkanlah Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja, sebagai pengganti peraturan perundangan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu Veilegheids Reglement Stbl.No 406 Tahun 1910, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya undang-undang tentang keselamatan kerja namun cakupannya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerja pun akan tercapai.

³⁵ Wisnu Arya Wardhan, *Dampak Pencemaran Lingkungan*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta 1999, hlm16.

Ditinjau dari segi keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan).

Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomi maupun usaha sosial
- b. Adanya sumber bahaya;
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Untuk memberikan perlindungan hak atas keselamatan dan kesehatan bagi pekerja/buruh perempuan terhadap semua pekerjaan yang membahayakan, ini ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.235/MEN/2003 tentang jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Dalam Keputusan menteri, ini yang dimaksud dengan anak adalah setiap orang yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang bekerja dan/atau dipekerjakan pada pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Jenis-Jenis Pekerjaan yang Membahayakan Kesehatan Dan Keselamatan pekerja/buruh Perempuan yang dilakukan pada Lingkungan Kerja yang Berbahaya yang Meliputi:

1. Pekerjaan yang mengandung bahaya fisik:

- a. pekerjaan dibawah tanah, dibawah air atau badan dalam ruangan tertutup yang sempit dengan ventilasi yang terbatas (confined space) misalnya sumur, tangki dll.
- b. Pekerjaan yang dilakukan pada tempat ketinggian lebih dari 2 meter;
- c. Pekerjaan dengan menggunakan atau dalam lingkungan yang terdapat listrik bertegangan di atas 50 volt;
- d. Pekerjaan yang menggunakan peralatan las listrik dan/atau gas;
- e. Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan suhu dan kelembaban ekstrim atau kecepatan angin yang tinggi;
- f. Pekerjaan dalam lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan atau getaran yang melebihi Nilai Ambang Batas (NAB)
- g. Pekerjaan menangani mengangkat, menyimpan dan menggunakan bahan radiasi aktif;
- h. Pekerjaan yang menghasilkan atau dalam lingkungan kerja yang terdapat bahaya radiasi ionisasi;
- i. Pekerja yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang berdebu.
- j. Pekerja yang dilakukan dan dapat menimbulkan bahaya listrik, kebakaran dan/atau peledakan.

2. Pekerjaan yang mengandung Bahaya Kimia

- a. Pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan kerja yang terdapat pajanan (exposure) bahan kimia berbahaya;
- b. Pekerjaan dalam menangani, menyimpan, mengangkut dan menggunakan bahan-bahan kimia yang bersifat toksik, eksplosif, mudah terbakar, mudah menyala, oksidator, korosif, iritatif;
- c. Pekerjaan yang menggunakan asbes;
- d. Pekerjaan yang menangani, menyimpan, menggunakan dan/atau mengangkut pestisida.

3. Pekerjaan yang mengandung Bahaya Biologis:

- a. Pekerjaan yang terpajan dengan kuman, bakteri, virus, fungi, parasit dan sejenisnya, misalnya pekerjaan dalam lingkungan laboratorium klinik, penyamakan kulit, pencucian getah/karet.
- b. Pekerjaan di tempat pemotongan, pemrosesan dan pengepakan daging hewan;
- c. Pekerjaan di lakukan di perusahaan peternakan seperti memeras susu, memberi makan ternak dan membersihkan kandang;
- d. Pekerjaan di dalam silo atau gudang penyimpanan hasil-hasil pertanian;
- e. Pekerjaan penangkaran binatang buas.

Petugas yang mengawasi atas ditaati atau tidak peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ini adalah:

- a. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja/Disnaker yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.
- b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja yaitu tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja/Disnaker yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

Yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/ perusahaan atau pengusaha. Kewajiban pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban menunjukkan dan menjelaskan tentang:
 - a. Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
 - b. Semua alat pengamanan dan perlindungan yang diharuskan;
 - c. Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - d. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Terhadap tenaga kerja yang telah/sedang dipekerjakan, ia wajib:
 - a. Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.

- b. Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
- c. Menyediakan secara Cuma-Cuma semua alat perlingungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
- d. Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli kekeselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada kantor Departemen Tenaga Kerja/Disnaker setempat.
- f. Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wiyayah Depatemen Tenaga Keja/Disnaker setempat.
- g. Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

Dari sudut si tenaga kerja, juga mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja Kewajiban-kewajiban tenaga kerja adalah:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
2. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan
3. Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat/perusahaan yang bersangkutan.

Hak-Hak tenaga kerja adalah:

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Sedangkan yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal

3. *Pengawasan Pelaksanaan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Di Perusahaan.*

Salah satu unsur yang harus berperan dalam ketenagakerjaan adalah unsure pengawas. Pengawas sebagai penegak hukum di bidang ketenagakerjaan, unsure pengawas harus bertindak sebagai pendeteksi dini,³⁶ di lapangan, sehingga diharapkan segala gejala yang akan timbul dapat dideteksi secara awal, sehingga dapat mewujudkan suasana yang aman, stabil dan mentap di bidang ketenagakerjaan, yang dengan demikian dapat memberikan andil dalam pembangunan nasional.

Guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan pelaksanaannya diadakan suatu sistem pengawasan. Sistem pengawasan ini secara operasional adalah:

1. Diarahkan kepada usaha preventif dan represif, namun tindakan represif akan dilaksanakan secara tegas terhadap perusahaan yang secara sengaja melanggar atau terhadap perusahaan yang berkali-kali diperingatkan.
2. Aparat Pegawai Pengawas diharapkan lebih peka dan cepat bertindak terhadap masalah yang timbul, sehingga masalahnya tidak meluas.
3. Dalam melakukan tugas dan fungsi pegawai pengawas diharuskan turun langsung ke lapangan supaya obyektif.

Ruang Lingkup tugas-tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah melaksanakan:

³⁶ Op Cit, hlm 124

1. Pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan norma kerja.
2. Pembinaan dan pengawasan tersebut yang menyangkut perlindungan pekerja/buruh perempuan.

Sedangkan fungsi pengawas dalam ketenagakerjaan:

1. Mengawasi pelaksanaan Undang-undang ketenagakerjaan
2. Memberi penerangan teknis serta nasihat kepada pengusaha dan pekerja/buruh perempuan tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
3. Membuat laporan kepada yang berwenang tentang kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 tentang *PENGESAHAN ILO CONVENTION NO. 81 CONCERNING LABOUR INSPECTION IN INDUSTRY AND COMMERCE* (Konvensi ILO No 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan), memang untuk menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi.

Oleh karena itu penyempurnaan terhadap system pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan

dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan..Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan.

Tentunya dalam pengawasan program K3, ini dalam suatu perusahaan yang terdiri dari: Keselamatan Kesehatan Kerja Perusahaan, pencemaran dan kesehatan kerja merupakan pelaksanaan dari seluruh rencana program K3 dalam safety Departemen. Oleh karena itu dalam pelaksanaan rencana dan program K3 pimpinan/pengusaha mempunyai kemampuan untuk menggerakkan, membangkitkan antusias dan membimbing seluruh pekerja/buruh kearah tujuan, sasaran ataupun target yang hendak dicapai.

Agar pelaksanaan pengawasan K3 dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya koordinasi dengan bagian lain yang terkait, terutama bagian operasi yang paling mengenal adanya bahaya di tempat kerja. Cara pemeriksaan dan penilaian dilakukan secara menyeluruh, mendalam, sistematis dan berkala terhadap seluruh aspek dan system pengendalian bahaya bertujuan untuk mengetahui kelemahan unsur sistem sedini mungkin. Hal ini dimaksudkan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan unsur sistem sebelum terjadi kecelakaan. Aspek-aspek yang diadakan penilaian pada saat audit mencakup:

1. Kondisi tempat kerja seperti tata letak, bangunan peralatan, lingkungan kerja, bahan-bahan dan lain-lain. Pelaksanaan penilaian dapat berupa penilaian terhadap pengamatan langsung ke lokasi.
2. Faktor manusia yaitu dengan mengadakan wawancara langsung dengan pekerja/buruh perempuan dan penelitian terhadap cara pemilihan , pembinaan serta penempatan pekerja/buruh.

Pembinaan K3 yang salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia merupakan usaha pengembangan, pengetahuan dan ketrampilan serta sikap tenaga kerja agar tercipta suatu kelompok pekerja/buruh yang sesuai dengan bentuk kebutuhan organisasi di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara umum pola pembinaan K3 berupa:

1. Praktek K3 bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara aman selamat dan terhindar dari gangguan penyakit akibat kerja. Praktek kerja ini meliputi tata cara penggunaan peralatan dan penanganan bahan-bahan tingkat pemahaman prosedur K3 dan penggunaan alat pelindung diri, mengetahui dan mentaati peraturan perundang-undangan K3 dan lain-lain.
2. Supervisi K3

Pembinaan ini dimaksudkan untuk memberi kemampuan terhadap petugas pengawas dalam memberikan pengarahan, pembinaan, motivasi dan sekaligus melaksanakan supervise K3.

2. Penilaian K3

Pembinaan ini berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan dalam rangka mengidentifikasi, menganalisa dan mengendalikan bahaya sehubungan dengan kerugian dan resiko perusahaan

Dalam rangka menyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan rencana dan program K3 yang telah ditetapkan, Kebijakan-kebijaksanaan K3 yang telah digariskan termasuk perintah-perintah yang telah diberikan maka seharusnya perlu dilakukan pengawasan. Pengawasan ini menekankan fungsi manajemen K3 yang terakhir. Hasil pengawasan harus dapat mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengendalikan tindakan perbaikan dan penyesuaian tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dipandang perlu.

Secara langsung pengawasan bertujuan antara lain adalah manajemen ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana dan program K3 dan kebijakan yang telah ditetapkan. Adapun pengawasan atas rencana dan program K3 di tingkat perusahaan dapat dilakukan oleh pihak perusahaan intern, mengingat bahwa kemampuan pengusaha diukur menurut perbandingan antara apa yang seharusnya dicapai dengan hasil yang sebelumnya telah dicapai. Namun demikian pengawasan yang berkaitan dengan pelaksanaan dan penerapan norma/peraturan perundang-undangan K3 dilakukan oleh pemerintah, dalam hal ini adalah Pegawai Pengawas dari Departemen Tenaga Kerja/Disnakertran.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian di instansi yang terkait dan perusahaan, maka dapat disajikan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan.

Perusahaan khususnya bidang Tekstil dan Garmen saat ini menjadi tempat penampungan pekerja khususnya pekerja/buruh perempuan yang dapat membuka lapangan kerja baru. Dimana-mana didirikan perusahaan Tekstil dan Garmen yang membutuhkan pekerjaan ketelitian, maka pekerja perempuan diberikan peluang yang sangat tinggi untuk bekerja. Namun saat ini banyak perusahaan yang tidak memperhatikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja/buruh perempuan.

Pekerja perempuan dapat juga dikatakan menjadi tulang punggung perusahaan, karena pekerjaan yang memerlukan ketelitian kalau tidak pekerja perempuan inipun akan berpengaruh dalam produksi. Oleh karena itu pekerja/buruh perempuan perlu mendapatkan perlindungan terhadap hak-haknya dan dijamin adanya kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh perempuan dan keluarganya.

Kesejahteraan yang seharusnya diperoleh lewat pengusaha ini belum terwujud karena dengan banyaknya perusahaan yang didirikan sehingga antara perusahaan yang 1 (satu) dengan yang lain ada persaingan yang tidak sehat. Oleh karena itu peraturan tentang ketenagakerjaan dalam pengawasannya perlu ditingkatkan untuk mewujudkan adanya penegakan hukum Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 76 tentang ketenagakerjaan menyebutkan hak-hak pekerja perempuan yang harus dilindungi tetapi kenyataannya peraturan itu hanya tersirat dalam Undang-Undang, karena masih banyak hak-hak pekerja/buruh perempuan yang belum dilaksanakan.

Kemungkinan adanya persyaratan untuk bekerja di perusahaan itu sangat mudah dan siapa saja boleh bekerja dengan cacatan bisa menunjukkan ijazah paling tidak lulusan SD (sekolah dasar). Hal ini akan berpengaruh terhadap pelaksanaan peraturan.

Kebanyakan pekerja perusahaan Sumber Daya Manusiannya rendah yang penting bekerja tidak banyak tuntutan (Nrimo Ing Pandum) istilah jawanya. Dalam penelitian penulis menemukan bahwa pekerja/buruh perempuan yang hak-haknya belum diberikan tidak masalah pokoknya bekerja (Keterangan dari pekerja/buruh wanita).

Dengan adanya fakta yang actual ini pihak pemerintah lebih aktif dalam pengawasan peraturan ketenagakerjaan supaya dapatt mewujudkan apa yang diharapkan pemerintah tidak lain adalah untuk mensejahterakan .

2. Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan di Beberapa Perusahaan, Sebagai Berikut:

2.1. PT PANDATEK

PT PANDATEK adalah perusahaan swasta nasional yang didirikan pada tahun 1990 yang bergerak di bidang tekstil dengan jumlah pekerja 1200 pekerja, pekerja/buruh perempuan lebih banyak jumlahnya dari pada pekerja/buruh laki-laki. Dengan berdirinya PT PANDATEK membawa dampak perubahan ekonomi bagi masyarakat disekitar pabrik/perusahaan Banyak warga Desa yang dapat tertampung bekerja di PT PANDATEK. Syarat untuk bekerja di PT PANDATEK minimum umur 18 Tahun dengan alasan umur 18 Tahun, orang sudah dikatakan mampu melakukan pekerjaan dan adanya kemauan untuk bekerja. Dengan jumlah pekerja/buruh perempuan yang jumlahnya lebih banyak pada umumnya sekolah lulusan SMP dan SLTA bahkan SR inipun ada juga.

PT PANDATEK yang bergerak di bidang tekstil dalam menjalankan usahanya dengan Pihak Pekerja/buruh perempuan berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Perjanjian Kerja Bersama ini memang dijadikan dasar dalam hubungan kerja. Hubungan kerja tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh perempuan dengan pihak pengusaha. Disamping adanya Perjanjian Kerja Bersama ada juga Peraturan Perusahaan untuk mewujudkan adanya ketertiban di lingkungan perusahaan.

a). Hubungan Kerja Di Pt Pandatek Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh pihak serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pengusaha, yang memuat syarat-syarat Kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan adanya pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah.

Upah adalah imbalan dari jasa pekerja dikarenakan sudah melakukan pekerjaan dibawah perintah (pengusaha) Upah memegang peranan yang penting dan merupakan cirikhas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja/buruh perempuan.¹

Sedang Perjanjian Kerja yang dibuat antara pihak pekerja/buruh perempuan memuat antara lain:

(1) Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan/obyek perjanjian, pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh perempuan yang terikat dengan perusahaan, hanya dengan seijin pihak kepala regu dapat menyuruh orang lain. Adanya kewajiban inipun berdasarkan pasal 1603 a yang berbunyi:

¹ Data Kami peroleh dari ibu Atun Sumarmi selaku Kepala Urusan Personalia PT PANDATEK

“Buruh Wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya’

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan adanya keterampilan/keahlian yang dimiliki, maka menurut hukum jika pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

(2) Adanya Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

(3) Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan merupakan tujuan utama seorang pekerja/buruh perempuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang

diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, kemudian ada lagi mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktek di lapangan (di Hotel).

Oleh karena pentingnya upah, maka dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom, maka pemberlakuan Upah Minimum Regional berubah menjadi Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penetapan besarnya upah Minimum yang berlaku untuk Propinsi atau Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur setiap tahun.

Kemampuan atau kecakapan kedua boleh pihak yang membuat perjanjian, maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakup membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian, yang ditetapkan untuk syarat kerja di PANDATEK adalah umur 18 Tahun.

Syarat perjanjian kerja :

- Kesepakatan kedua belah pihak;
- Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- Pekerjaan sesuai dengan perjanjian;
- Pekerjaan yang dilakukan tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, maksudnya bahwa pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan

kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.

Kalau syarat obyektif tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan.

Hubungan kerja di PT PANDATEK antara pihak pekerja/buruh perempuan dengan pihak pengusaha ada :

1. yang dengan system kontrak dan
2. pekerja/buruh tetap.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh perempuan dengan pihak pengusaha yang berdasarkan perjanjian kontrak, waktunya dibatasi sampai dengan 2 (dua) tahun, apabila pihak pengusaha masih menggunakan lagi maka perjanjian kontrak dapat diperpanjang 1 (satu) tahun.

Sistem kontrak yang diterapkan di PT PANDATEK untuk menghindari apabila adanya demo, mogok kerja dan lain-lain, disamping itu menghindari adanya beberapa tuntutan. Sedangkan pekerja /buruh perempuan yang menjadi pekerja tetap di PT PANDATEK akhir-akhir ini baru mengadakan pendekatan ke pihak perusahaan melalui organisasi pekerja dalam hal upah yang semula berdasarkan upah Minimum Regional, pekerja menghendaki diberlakukannya Upah Minimum Kabupaten/Kota tetapi malah berakibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Hal-hal seperti inilah yang menjadikan dasar pihak perusahaan melakukan perjanjian dengan system kontrak.

b). Waktu Kerja Dan Istirahat

(1). Waktu Kerja

Pelaksanaan waktu kerja dan istirahat di PT PANDATEK, pada dasarnya tidak membedakan antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh laki-laki. Pengaturan waktu

kera ini berlaku umum, hal ini tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT PANDATEK dengan Serikat Pekerja perlu diketahui bahwa serikat pekerja di PT ada SPSI dan SPN Unit Kerja PT PANDATEK.²

Tabel 1:
Tabel Waktu Kerja dan Waktu Istirahat untuk bekerja di Kantor.

HARI KERJA	JAM KERJA	ISTIRAHAT	WAKTU KERJA
Senin-Kamis	08.00-16.45	1 jam	7 Jam 15 Menit
Jum'at	08.00-16.45	1 jam 30 menit	6 Jam 45 menit
Sabtu	07.45-12.00		4 jam 15 menit.

Sumber : PKB

Tabel Waktu Kerja dan waktu istirahat Dinas Regu Shift

SHIFT	JAM KERJA	ISTIRAHAT	WAKTU KERJA	LEMBUR
Pagi	06.00-14.00	30 menit	7 jam 30 menit	30 menit
Sore	14.00-22.00	30 menit	7 jam 30 menit	30 menit
Malam	22.00-06.00	30 menit	7 jam 30 menit	30menit.

Sumber : Perjanjian Kerja Bersama.

Keterangan:

- Jam kerja; 7 jam 30 menit (7 jam adalah jam kerja pokok, dan 30 menit adalah jam lembur)
- Jumlah jam kerja untuk 1 (satu) hari adalah 8 Jam.

² Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Serikat Pekerja dengan PT PANDATEK.

(2). Waktu Istirahat Kerja

Jam Istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan ini bertujuan untuk memulihkan tenaganya yang sudah dipergunakan untuk bekerja 4 (empat) jam terus menerus, sehingga waktu istirahat ini harus:

- dipergunakan sepenuhnya oleh pekerja untuk istirahat, serta sudah mulai bekerja kembali setelah istirahat pekerja selesai.
- Pekerja/buruh perempuan yang akan meninggalkan lingkungan kerja melebihi jam istirahat harus mendapat ijin tertulis dari atasan yang berwenang.
- Apabila pekerja terlambat kembali ketempat kerjanya sehabis jam istirahat, maka ia harus melapor kepada atasan yang berwenang tentang keterlambatannya dengan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan pekerja/buruh perempuan. Misalnya pulang ke rumah untuk memberikan ASI (air susu ibu)

Dalam perusahaan tekstil ini ada yang dipekerjakan dengan sistem Shift, yang dimaksud dengan Shift adalah pergantian pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh perempuan yang lain dengan cara:

- Dalam pelaksanaan pergantian shift, pekerja yang akan meninggalkan pekerjaan harus melakukan serah terima tugas pekerjaan (hand over) kepada pekerja/buruh perempuan yang menggantikannya.
- Apabila penggantinya belum atau tidak datang di tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan, maka pekerja yang bersangkutan diwajibkan melanjutkan pekerjaannya dengan pengertian kerja lembur dan melaporkan pada atasannya.

Tidak Hadir Kerja karena kesibukan pekerja/buruh perempuan yang mengakibatkan tidak masuk kerja untuk mewujudkan ketertiban di lingkungan perusahaan, maka harus memberitahukan secara tertulis yang disampaikan sendiri atau keluarganya apabila pekerja/buruh perempuan itu sakit dan harus ada surat dari dokter perusahaan, apabila ada keperluan yang lain pada hari kerja itu memberitahukan secara lisan/tertulis.

Resiko bagi pekerja/buruh perempuan yang tidak hadir kerja karena alasan tertentu tidak dapat menunjukkan surat yang dibuat pekerja/buruh perempuan sendiri atau pun surat keterangan dokter perusahaan, maka cuti tahunannya dipotong.

Apabila pekerja/buruh perempuan bekerja kurang dari 4 jam, maka dikompensasikan cuti tahunan selama 1 hari dan apabila bekerja lebih dari 4 jam tapi kurang dari 7 jam sehari, maka dikompensasikan cuti tahunan selama $\frac{1}{2}$ hari.

Pekerja/buruh perempuan yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja, disebut kerja lembur.

Waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan di luar jam yang sudah ditentukan yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Oleh karena waktu yang digunakan melebihi jam kerja, maka sudah dapat dikatakan ada lembur.

Dalam perusahaan waktu lembur inipun diijinkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tetapi tetap ada laporannya dengan tujuan supaya bisa terkontrol adanya hak pekerja/buruh perempuan yang seharusnya dilindungi.

Hal-hal yang harus diperhatikan pekerja/buruh perempuan dalam pergantian waktu shift adalah sebagai berikut:

- (a) apabila seorang pekerja/buruh perempuan yang bekerja shift yang seharusnya digantikan tetapi yang menggantikan berhalangan, maka pekerja tersebut melanjutkan pekerjaannya dan dikatakan adanya lembur.
- (b) Dalam keadaan darurat (force majeure) dianggap lembur.
- (c) Pekerjaan yang waktunya tidak dapat ditentukan, karena melebihi jam kerja lembur dianggap lembur.

Untuk kerja lembur yang sudah diketahui sebelumnya, maka pimpinan yang bersangkutan terlebih dahulu harus mengajukan ijin kerja lembur ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dengan prosedur yang ditentukan.

Pekerja yang akan melakukan kerja lembur di PT Pandatek ada kewajiban untuk mengisi form rencana lembur yang kemudian di berikan ke bagian personalia.³

Isi dari form rencana lembur adalah:

- Nama
- Nik
- Rencana lembur
- Realisasi lembur.

Untuk realisasi lembur diisi setelah pekerja melakukan kerja lembur, yang ditanda tangani oleh atasan yang memerintahkan, menejer yang bersangkutan dan personalia. Bagi pekerja yang diperintahkan kerja lembur dilarang melakukan tukar libur, kecuali atas persetujuan dari pimpinan perusahaan. Untuk pekerja yang diharuskan piket sesuai dengan ketentuan dari perusahaan selama tidak dalam waktu 7 (tujuh) jam sehari dapat melakukan tukar libur setelah ada persetujuan dari pimpinan perusahaan.

Perhitungan Upah Lembur

Di Perusahaan untuk perhitungan upah lembur berlaku bagi pekerja/buruh perempuan dengan gaji sebesar Rp 500.000,- (lima

³ Wawancara dengan bagian Personalia PT Pandatek.

ratus ribu rupiah), perhitungan lembur dilakukan perbulan dengan formula perhitungan sebagai berikut:

$1/2 \times 1/173 \times$ upah perbulan (Rp 500.000,-) sehingga Pekerja/buruh Perempuan upah lembur sebesar Rp 6000,-

Di PT Pandatek bagi pekerja/buruh perempuan yang tidak bekerja shift karena memegang jabatan, diberikan insentif sebesar Rp 7500,- (tujuh ribu lima ratus rupiah) per bulan.

Istirahat yang diberikan dalam waktu kerja setelah bekerja selama 6 hari kerja, PT Pandatek memberikan istirahat selama 1 (satu) hari yang pelaksanaan istirahat ini tidak sama bagi pekerja/buruh perempuan yang kena kerja Shift, tetapi bagi pekerja kantor waktu istirahat mingguan jatuh pada hari minggu. Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia didukung adanya Pembinaan dan Pelatihan.

Selama Masa Bekerja, di PT Pandatek berusaha peningkatan mutu tenaga kerja dengan jalan mengikutkan program pelatihan dan tidak terlepas juga adanya pembinaan dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten.

Perlu diketahui bahwa pekerja/buruh perempuan pada umumnya berpendidikan SLTP dan SLTA, khususnya yang memegang peran di perusahaan misalnya kepala Regu, SPSI/SPN, Urusan Kepegawaian/UP bahkan pimpinan

sekalipun, untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia, dengan Pelatihan yang apabila Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengadakan pelatihan, PT Pandatek selalu mengirimkan pekerjanya untuk ikut pelatihan.

Tentunya Tenaga Kerja sebagai bagian yang integral dari pembangunan nasional merupakan salah satu modal utama dalam pelaksanaan pembangunan. Oleh karena itu Tenaga Kerja khususnya pekerja/buruh perempuan harus mendapatkan pembinaan baik keahlian maupun ketrampilannya selaras dengan perkembangan teknologi.

c) Pengupahan di Pt Pandatek

Di PT Pandatek system pengupahan diberikan per bulan berdasarkan Upah Minimum Regional dan berlaku sejak permulaan pekerja/buruh perempuan tersebut masuk kerja. Bagi pekerja/buruh perempuan dalam masa latihan, (training) diberikan upah dibawah ketetapan Upah Minimum yang jumlahnya 50 % Ketetapan Upah Minimum.

Yang dimaksud dengan pekerja/buruh perempuan dalam masa latihan ini ialah apabila latihan itu diadakan secara tersendiri tidak dalam proses produksi yang artinya hasil produksi latihan (training) tidak dianggap sebagai hasil produksi biasa dan tidak dijual

bersama-sama dengan produksi biasa. Apabila latihan (training) dalam proses produksi (on the job training) dan hasil produksi pekerja/buruh yang sedang di latih dipersamakan dengan hasil produksi biasa maka bagi pekeja/buruh perempuan tersebut berlaku ketetapan Upah Minimum

Tentang Upah yang diterima pekerja/buruh perempuan adalah:

(1).Upah Pokok

Upah atau imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh perempuan menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

(2).Tunjangan Tetap.

Suatu pembayaran-pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh perempuan yang dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok (bagi pekerja/buruh yang menjabat strktural) Tunjangan makan (uang kopi) dan tunjangan tansport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja/buruh perempuan.

(3). Tunjangan Tidak Tetap.

Suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh perempuan, dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran. Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makanan)

Disamping upah ada pendapatan non Upah di PT Pandatek ada:

(a) Fasilitas,

Kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan, oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja dengan menggunakan bis Karyawan), pemberian makan pada waktu kerja shift, sarana ibadah, Koperasi karyawan dan lain-lain.

(b) Bonus,

Bonus ini bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil

kera lebih besar dari target produksi yang normal pemberian berdasarkan kesepakatan.

(c) Tunjangan Hari Raya (THR)

Dengan adanya pemberian beberapa komponen upah ini untuk menghindari penafsiran tentang pemberian upah ada Diskriminasi. antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh laki-laki.

Ketetapan Upah Minimum yang diadakan penyesuaian dalam jangka waktu sekurang-kurangnya dua tahun sekali akan mengalami penurunan nilai riilnya sebagai akibat dari terjadinya inflasi sampai proses penyesuaian dilakukan sehingga terjadinya penurunan tersebut perlu dicegah agar upah yang diterima pekerja/buruh perempuan tidak merosot nilai riilnya.. Oleh karena itu untuk mencegah terjadinya penurunan nilai riil upah minimum tersebut dipandang perlu diadakan penyesuaian ketetapan upah minimum dengan perkembangan yang ditetapkan oleh Gubernur Kepala Daerah Taingkat I yaitu Upah Minimum Provinsi. (UMP)

Ketetapan upah minimum yang berlaku pada tiap Daerah Propinsi yang bersifat regional, sektoral/sub sektoral regional, setiap tahunnya diadakan penyesuaian terhadap Indeks Harga Konsumen (IHK)

Penetapan upah minimum kabupaten (UMK) memberikan arti strategis bagi kehidupan tenaga kerja ke depan. Namun rupanya hal itu belum dapat berjalan maksimal. Diperkirakan perusahaan kecil akan merasa berat melaksanakan Upah Minimum Kabupaten. Tanda-tanda ini sudah tampak, terbukti, belum lama ini perusahaan minta penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten 2006, padahal perusahaan itu cukup besar. Tentang Upah minimum regional (UMR) dikatakan belum sempurna dalam pelaksanaannya sudah muncul lagi UMK tentunya bagi pihak perusahaan akan mengalami keberatan untuk pemberian upah tersebut.

Memang kalau dilihat dari kondisi dunia usaha yang ada sekarang ini, pengaruh dari BBM akan berdampak pada pekerja pabrik menuntut upah naik. Bagaimana perusahaan bisa mampu melaksanakan UMK jika situasi usaha yang ada tidak mendukung. Siapa yang menanggung perusahaan bangkrut?⁴

Dampak dengan pelaksanaan UMK PT Pandatek dan adanya pengaruh BBM maka terpaksa mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja.⁵

⁴ Hasil wawancara dengan Urusan Kepegawaia PT Pandatek (Ibu Atun)

⁵ Sumber Berita dari Suara Merdeka tanggal 7 Pebruari 2006,

d) Berorganisasi

Pekerja/buruh perempuan di perusahaan diberikan kebebasan untuk berorganisasi, peneliti laporkan bahwa di PT Pandatek ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu SPSI dan SPN, tetapi dalam tugas dan fungsinya sama yaitu untuk mempertahankan kepentingan pihak pekerja di lingkungan perusahaan berdasarkan peraturan yang berlaku. Di perusahaan tentang kebebasan berserikat ini pekerja/buruh perempuan ada yang mejadi ketua serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat pekerja/Serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh serta mewujudkan hubungan Industrial yng harmonis, dinamis dan berkeadilan, perlu ditetapkan dengan Undang-Undang. Tentang pembentukan organisasi ini dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh perempuan di perusahaan yang bersifat bebas terbuka mandiri demoikratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh perempuan serta meningkatkan kesejahteraan.

Tugas dan fungsi pada serikat pekerja di perusahaan adalah:

- (1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja sama.
- (2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketengakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- (3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- (5) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk di perusahaan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan:

- (1) Daftar nama anggota pembetuk;
- (2) Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- (3) Susunan dan nama pengurus.

Instansi pemerintah wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja/serikat buruh. Serikat Pekerja/Serikat buruh, yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- (1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak pekerja perempuan dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- (2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- (3) Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada aggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

e) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pt Pandatek

Dalam hubungan kerja, PT Pandatek memberikan perlindungan tentang kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3. Dalam melakukan pekerjaan secara terus menerus perusahaan memberikan pelayanan pemeriksaan kesehatan di poliklinik yang disediakan dengan pelayanan dokter perusahaan.

Pelaksanaan pelayanan dokter dalam 1 (satu) minggu di perusahaan 2 kali yaitu hari senin dan kamis mulai jam 09.00- 13.00 selain hari yang sudah ditentukan apabila memerlukan pemeriksaan kesehatan di PUSKESMAS Salaman tempat pelayanan yang ditunjuk oleh perusahaan.

Perlindungan kesehatan ini berlaku hanya yang bekerja tidak ada jaminan keluarga. Pelayanan kesehatan ini bagi pekerja yang sakit tidak mengeluarkan biaya, tapi untuk obat harus dibeli dengan uangnya sendiri.

Di tempat kerja pihak perusahaan menjamin adanya keselamatan kerja, dengan upaya membina norma-norma perlindungan kerja. Oleh karena itu pembinaan norma-norma kerja itu perlu diwujudkan dalam undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Dengan majunya industrialisasi, mekanisasi, efektifikasi, dan modernisasi, maka dalam kebanyakan hak berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja. Hal ini memerlukan pengerahan tenaga secara intensif pula, dari pada pekerja kelelahan kurang perhatian kehilangan keseimbangan dan lain-lain ini merupakan akibat dari sebab terjadinya kecelakaan kerja.

Bahan-bahan yang mengandung racun, mesin-mesin, alat-alat, pesawat-pesawat dan sebagainya yang serba pelik serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan ketrampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru, senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya dan penyakit akibat kerja. Maka dapatlah dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang maju dan tepat.

Selanjutnya dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang lebih baik dan realistis yang merupakan faktor

sangat penting dalam memberikan rasa tentram, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan dan hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Undang-Undang tentang kesehatan dan keselamatan yang dulu hanya bersifat represif, tetapi dengan adanya undang-undang yang baru yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 ini diadakan perubahan prinsipil dengan mengubahnya menjadi lebih diarahkan pada sifat preventif.

Peraturan yang baru ini dibandingkan dengan yang lama, banyak mendapatkan perubahan-perubahan yang penting, baik dalam isi, maupun bentuk dan sistematikanya.

Pembaharuan dan perluasannya adalah mengenai:

- (1) Perluasan ruang lingkup;
- (2) Perubahan pengawasan represif menjadi preventif
- (3) Perumusan teknis yang lebih tegas;
- (4) Penyesuaian tata usaha sebagaimana diperlukan bagi pelaksanaan pengawasan
- (5) Tambahan pengaturan pembinaan Keselamatan Kerja bagi manajemen dan Tenaga Kerja.
- (6) Tindakan pengaturan mendirikan Panitia Pembina Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.

Tempat Kerja di PT Pandatek sudah diusahakan semaksimal untuk menjamin adanya sumber-sumber bahaya, dengan pengawasan preventif. Sering pula mereka untuk waktu-waktu tertentu harus memasuki ruangan-ruangan untuk mengontrol, menyetel, menjalankan instalasi-instalasi setelah mana mereka bekerja.

Instalasi-instalasi itu dapat merupakan sumber-sumber bahaya dan dengan demikian haruslah memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja yang berlaku baginya, agar setiap orang termasuk tenaga kerja yang memasukinya.

f) Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT Pandatek sudah mengikut sertakan pekerja/buruh perempuan ke semua program JAMSOSTEK yaitu:

- (1) Program Jaminan Kecelakaan;
- (2) Program Jaminan Kematian,
- (3) Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, dan;
- (4) Program Jaminan Tabungan Hari Tua.

Untuk pekerja/buruh perempuan PT Pandatek belum semua pekerja diikutkan, disamping programnya banyak perusahaan belum mampu dan yang diikutkan bertahap. Jadi yang diutamakan ikut program Jaminan Sosial ini adalah yang bekerja kurang lebih 5 tahun masa kerja baru diikutkan, tetapi untuk memberikan

perlindungan terutama pada pekerja/buruh perempuan pada umumnya di tempat kerja sudah menyediakan obat-obatan yang ringan bila ada yang sakit.

Misalkan ada pekerja/buruh perempuan sakit sewaktu kerja dan perlu adanya perawatan inipun di rawat di Rumah Sakit yang ditunjuk perusahaan (Puskesmas salaman), masalah biaya yang menanggung PT Pandatek. Hal-hal seperti ini PT Pandatek sudah melaksanakan.

Data ini disamping peneliti wawancara pada Ibu Atun diperkuat dengan keterangan pekerja/buruh perempuan bahwasannya PT Pandatek itu memang sudah melaksanakan dan merasakan adanya perhatian dari pihak perusahaan.

Keterangan bahwa pekerja/buruh perempuan yang diikutkan ke program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang sudah bekerja kurang lebih 5 tahun, dan perlindungan ini hanya terbatas pada pekerja saja, alasannya perusahaan belum mampu.

Sedangkan program Jaminan Hari Tua untuk pekerja/buruh perempuan inipun yang sudah mempunyai masa kerja kurang lebih 5 tahun, tentang kewajibannya pihak pekerja/buruh perempuan tetap dikenakan potongan upah untuk pembayaran premi yang disetor ke Lembaga Penyelenggara yaitu PT Asuransi. Besarnya potongan untuk pembayaran premi sebesar 2 % ditanggung pekerja/buruh perempuan dan 3,7 % ditanggung oleh pihak perusahaan.

PT Pandatek umur 55 Tahun tidak dijadikan dalam pengakhiran hubungan kerja dikarenakan kalau pekerja di perusahaan itu dasar utamanya adalah kemampuan dan kemauan bekerja. Apabila pekerja/buruh perempuan meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 Tahun, maka tabungan hari tua itu dibayarkan kepada ahli warisnya.

Dasar perhitungan jaminan hari tua yang dipakai untuk menentukan besarnya jaminan ialah besarnya iuran yang telah dibayarkan perusahaan dan pekerja kepada Badan Penyelenggara (JAMSOSTEK) pada bulan terakhir di mana pekerja/buruh perempuan diberhaentikan dengan hak menerima jaminan hari tua atau meninggal dunia. Tentang besarnya pendapatan jumlah yang sudah disetor ditambah dengan bunga dari jumlah iuran yang disetor.

2.2 *PT JOHARTEK*

PT Johartek bergerak di bidang tekstil didirikan pada tahun 1975 dengan jumlah pekerja 1400, pekerja/buruh perempuan lebih banyak jumlahnya dari pada pekerja/buruh laki-laki.. Dengan berdirinya PT JOHARTEK membawa dampak perubahan ekonomi bagi masyarakat disekitar pabrik/perusahaan Banyak warga Desa yang dapat tertampung bekerja di PT johartek, Pekerja/buruh perempuan minimum umur 18

tahun karena orang sudah dikatakan mampu melakukan pekerjaan dan adanya kemauan untuk bekerja. Oleh karena itu persyaratan yang ditentukan adalah umur minimum 18 tahun dengan ijazah minimum lulusan SD Dengan jumlah pekerja/buruh perempuan yang jumlahnya lebih banyak pada umumnya lulusan SD, SMP dan SLTA.

PT JOHARTEK yang bergerak di bidang tekstil dalam menjalankan usahanya dengan Pihak Pekerja/buruh perempuan berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Hubungan kerja terjalin setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh perempuan dengan pihak pengusaha bentuk perjanjian ini tidak ditentukan dengan perjanjian kerja tertulis tetapi dengan adanya kesepakatan para pihak.⁶ Disamping adanya Perjanjian Kerja Bersama ada juga Peraturan Perusahaan untuk mewujudkan adanya ketertiban di lingkungan perusahaan.

a). Perjanjian Kerja Bersama ini yang dijadikan dasar hubungan kerja di PT JOHARTEK

(1) Merupakan hasil perundingan antara pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pengusaha yang memuat syarat-syarat Kerja antara kedua belah pihak.

(2) Perjanjian Kerja Bersama merupakan Perjanjian Dasar untuk membuat Perjanjian Kerja antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh perempuan.

⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Sumardjan selaku UP PT Johartek

Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan adanya pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah.

Upah adalah imbalan dari jasa pekerja dikarenakan sudah melakukan pekerjaan, dan ini merupakan cirikhas dari suatu hubungan kerja.

Bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja/buruh perempuan.⁷

Perjanjian Kerja yang dibuat antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh perempuan memuat antara lain:

(1) Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan/obyek perjanjian, pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh perempuan yang terikat dengan perusahaan, hanya dengan seijin pihak kepala regu dapat menyuruh orang lain. Adanya kewajiban inipun berdasarkan pasal 1603 a yang berbunyi:

“Buruh Wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan adanya

⁷ Data Kami peroleh dari Bp Janui selaku Kepala Urusan Personalia PTJohartek

keterampilan/keahlian yang dimiliki, maka menurut hukum jika pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

(2) Adanya Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

(3) Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan merupakan tujuan utama seorang pekerja/buruh perempuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga jika tidak ada unsure upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, kemudian ada lagi mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktek di lapangan (di Hotel).

Oleh karena pentingnya upah, maka dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom, maka pemberlakuan Upah Minimum Regional berubah menjadi Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penetapan besarnya upah Minimum yang berlaku untuk Propinsi atau Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur setiap tahun.

b). Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Istirahat

(1) Waktu Kerja

Pelaksanaan waktu kerja dan istirahat di PT JOHARTEK, pada dasarnya tidak membedakan antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh laki-laki. Pengaturan waktu kerja ini berlaku umum, hal ini tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT JOHARTEK dengan Serikat Pekerja perlu diketahui bahwa serikat pekerja di PT ada SPSI dan SPN Unit Kerja PT JOHARTEK.⁸

Di PT JOHARTEK ada 2 (dua) kelompok Kerja yaitu: Kerja Kantor dan Kerja Shift, yang dalam waktu kerja dan waktu istirahat berbeda.

⁸ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Serikat Pekerja dengan PT Johartek.

Tabel Waktu Kerja dan Waktu Istirahat untuk bekerja di Kantor.

HARI KERJA	JAM KERJA	ISTIRAHAT	WAKTU KERJA
Senin-Kamis	08.00-16.45	1 jam	7 Jam 15 Menit
Jum'at	08.00-16.45	1 jam 30 menit	6 Jam 45 menit
Sabtu	07.45-12.00		4 jam 15 menit.

Sumber : PKB

Tabel Waktu Kerja dan waktu istirahat Dinas Regu Shift

SHIFT	JAM KERJA	ISTIRAHAT	WAKTU KERJA	LEMBUR
Pagi	06.00-14.00	30 menit	7 jam 30 menit	30 menit
Sore	14.00-22.00	30 menit	7 jam 30 menit	30 menit
Malam	22.00-06.00	30 menit	7 jam 30 menit	30menit.

Sumber : Perjanjian Kerja Bersama.

Keterangan:

- Jam kerja; 7 jam 30 menit (7 jam adalah jam kerja pokok, dan 30 menit adalah jam lembur)
- Jumlah jam kerja untuk 1 (satu) hari adalah 8 Jam. Tabel

(2) Waktu Istirahat Kerja

Jam Istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan ini bertujuan untuk memulihkan tenaganya yang sudah dipergunakan untuk bekerja 4 (empat) jam terus menerus, sehingga waktu istirahat ini harus:

- dipergunakan sepenuhnya oleh pekerja untuk istirahat, serta sudah mulai bekerja kembali setelah istirahat pekerja selesai.
- Pekerja/buruh perempuan yang akan meninggalkan lingkungan kerja melebihi jam istirahat harus mendapat ijin tertulis dari atasan yang berwenang.
- Apabila pekerja terlambat kembali ketempat kerjanya sehabis jam istirahat, maka ia harus melapor kepada atasan yang berwenang tentang keterlambatannya dengan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan pekerja/buruh perempuan. Misalnya pulang ke rumah untuk memberikan ASI (Air Susu Ibu).

Dalam perusahaan tekstil ini ada yang dipekerjakan dengan sistem Shift, yang dimaksud dengan Shift adalah pergantian pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh perempuan yang lain dengan cara:

- Dalam pelaksanaan pergantian shift, pekerja yang akan meninggalkan pekerjaan harus melakukan serah terima tugas pekerjaan (hand over) kepada pekerja/buruh perempuan yang menggantikannya.
- Apabila penggantinya belum atau tidak datang di tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan, maka pekerja yang bersangkutan diwajibkan melanjutkan pekerjaannya dengan pengertian kerja lembur dan melaporkan pada atasannya.

Tidak Hadir Kerja karena kesibukan pekerja/buruh perempuan yang mengakibatkan tidak masuk kerja untuk ketertiban perusahaan, harus memberitahukan secara tertulis yang disampaikan sendiri atau keluarganya apabila pekerja/buruh perempuan itu sakit dan harus ada surat dari dokter perusahaan, apabila ada keperluan yang lain pada hari kerja itu memberitahukan secara lisan/tertulis.

Resiko bagi pekerja/buruh perempuan yang tidak hadir kerja karena alasan tertentu tidak dapat menunjukkan surat yang dibuat pekerja/buruh perempuan sendiri atau pun surat keterangan dokter perusahaan, maka cuti tahunannya dipotong.

Apabila pekerja/buruh perempuan bekerja kurang dari 4 jam, maka dikompensasikan cuti tahunan selama 1 hari dan apabila bekerja lebih dari 4 jam tapi kurang dari 7 jam sehari, maka dikompensasikan cuti tahunan selama $\frac{1}{2}$ hari.

Waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan di luar jam yang sudah ditentukan yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Oleh karena waktu yang digunakan melebihi jam kerja, maka sudah dapat dikatakan ada lembur.

Dalam perusahaan waktu lembur inipun diijinkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tetapi tetap ada laporannya dengan tujuan supaya bisa terkontrol adanya hak pekerja/buruh perempuan yang seharusnya dilindungi.

Hal-hal yang harus diperhatikan pekerja/buruh perempuan dalam pergantian waktu shift adalah sebagai berikut:

- (a) apabila seorang pekerja/buruh perempuan yang bekerja shift yang seharusnya digantikan tetapi yang menggantikan berhalangan, maka pekerja tersebut melanjutkan pekerjaannya dan dikatakan adanya lembur.
- (b) Dalam keadaan darurat (*force majeure*) dianggap lembur.
- (c) Pekerjaan yang waktunya tidak dapat ditentukan, karena melebihi jam kerja lembur dianggap lembur.

Untuk kerja lembur yang sudah diketahui sebelumnya, maka pimpinan yang bersangkutan terlebih dahulu harus mengajukan ijin kerja lembur ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dengan prosedur yang ditentukan.

Pekerja yang akan melakukan kerja lembur di PT Johartek ada kewajiban untuk mengisi form rencana lembur yang kemudian di berikan ke bagian personalia.⁹

Isi dari form rencana lembur adalah:

- Nama
- Nik
- Rencana lembur
- Realisasi lembur.

⁹ Wawancara dengan bagian Personalia PT JOHARTEK

Untuk realisasi lembur diisi setelah pekerja melakukan kerja lembur, yang ditanda tangani oleh atasan yang memerintahkan, menejer yang bersangkutan dan personalia. Bagi pekerja yang diperintahkan kerja lembur dilarang melakukan tukar libur, kecuali atas persetujuan dari pimpinan perusahaan. Untuk pekerja yang diharuskan piket sesuai dengan ketentuan dari perusahaan selama tidak dalam waktu 7 (tujuh) jam sehari dapat melakukan tukar libur setelah ada persetujuan dari pimpinan perusahaan.

Di Perusahaan untuk perhitungan upah lembur berlaku bagi pekerja/buruh perempuan dengan gaji sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah), perhitungan lembur dilakukan perbulan, dengan formula perhitungan sebagai berikut:

Pada hari kerja biasa: Jam pertama $1,5 \times 1/173 \times$ upah sebulan
Sehingg perkiraan upah lembur yang diterima pekerja adalah Rp 6.000,-

Di PT JOHARTEK bagi pekerja/buruh perempuan yang tidak bekerja shift karena memegang jabatan, diberikan insentif sebesar Rp 10.000,- (sepuluh ribu rupiah) per bulan.

Istirahat yang diberikan dalam waktu kerja setelah bekerja selama 6 hari kerja, PT Johartek memberikan istirahat selama 1 (satu) hari yang pelaksanaan istirahat ini tidak sama bagi pekerja/buruh perempuan yang kena kerja Shift, tetapi bagi pekerja kantor waktu istirahat mingguan jatuh pada hari minggu.

Pembinaan dan Pelatihan selama masa bekerja, di PT JOHARTEK berusaha peningkatan mutu tenaga kerja dengan jalan mengikutkan program pelatihan dan tidak terlepas juga adanya pembinaan dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten.

Perlu diketahui bahwa pekerja/buruh perempuan pada umumnya pendidikan SLTP dan SLTA, khususnya yang memegang peran di perusahaan misalnya kepala regu, SPSI/SPN, Urusan Kepegawaian/UP bahkan pimpinan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia, apabila Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengadakan pelatihan, maka PT JOHARTEK selalu mengirimkan pekerjanya untuk ikut pelatihan.

Tentunya Tenaga Kerja sebagai bagian yang integral dari pembangunan nasional merupakan salah satu modal utama dalam pelaksanaan pembangunan. Oleh karena itu Tenaga Kerja khususnya pekerja/buruh perempuan harus mendapatkan pembinaan baik keahlian maupun ketrampilannya selaras dengan perkembangan teknologi.

c). Pengupahan Di Pt Johartek

Di PT JOHARTEK pengupahan diberikan per bulan berdasarkan Upah Minimum Regional dan berlaku sejak mermulaan pekerja/buruh perempuan tersebut masuk kerja. Bagi pekerja/buruh perempuan dalam masa latihan, (training) diberikan upah dibawah ketetapan Upah Minimum yang jumlahnya 60% Ketetapan Upah Minimum.

Tentang Upah yang diterima pekerja/buruh perempuan adalah:

- (1) Upah Pokok:
- (2) Tunjangan Tetap.
- (3) Tunjangan Tidak Tetap.
- (4) Fasilitas,
- (5) Bonus,
- (6) Tunjangan Hari Raya (THR)

Dengan adanya memberian beberapa komponen upah ini untuk menghindari penafsiran tentang memberian upah ada Diskriminasi. antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh laki-laki.

Memang saat ini perusahaan mengalami kerepòtan dalam memberikan upah kalau dilihat dari kondisi dunia usaha yang ada sekarang ini, pengaruh dari BBM akan berdampak pada pekerja

pabrik menuntut upah naik. Bagaimana perusahaan bisa mampu melaksanakan UMK jika situasi usaha yang ada tidak mendukung. Siapa yang menanggung perusahaan bangkrut ?¹⁰

Dampak dengan pelaksanaan UMK PT JOHARTEK, mengadakan pengurangan pekerja yang masa kerjanya 2 (dua) tahun, ditambah lagi adanya pengaruh BBM maka terpaksa mengadakan pengurangan pekerja.¹¹

d). Berorganisasi

Pekerja/buruh perempuan di perusahaan diberikan kebebasan untuk berorganisasi, peneliti laporkan bahwa di PT JOHARTEK ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu SPSI dan SPN, tetapi dalam tugas dan fungsinya sama yaitu untuk mempertahankan kepentingan pihak pekerja di lingkungan perusahaan berdasarkan peraturan yang berlaku. Di perusahaan tentang kebebasan berserikat ini pekerja/buruh perempuan ada yang mejadi ketua serikat pekerja/serikat buruh.

Serikat pekerja/Serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh serta mewujudkan hubungan Industrial yng harmonis, dinamis dan berkeadilan, perlu ditetapkan dengan

¹⁰ Hasil wawancara dengan Urusan Kepegawaia PT Johartek (Bp Marjan)

¹¹ Sumber Berita daari Suara Merdeka tanggal 7 Pebruari 2006,

Undang-Undang. Tentang pembentukan organisasi ini dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh perempuan di perusahaan yang bersifat bebas terbuka mandiri demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh perempuan serta meningkatkan kesejahteraan.

Tugas dan fungsi pada serikat pekerja di perusahaan adalah:

- (1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja sama.
- (2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketengakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- (3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- (5) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk di perusahaan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan:

- (1) Daftar nama anggota pembetuk;
- (2) Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- (3) Susunan dan nama pengurus.

Instansi pemerintah wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap serikat pekerja/serikat buruh. Serikat Pekerja/Serikat buruh, yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- (1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak pekerja perempuan dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- (2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- (3) Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada aggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

e). Keselamatan Kerja Di Pt Johartek

Dalam hubungan kerja, PT JOHARTEK memberikan perlindungan tentang kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3. Dalam melakukan pekerjaan secara terus menerus perusahaan memberikan pelayanan pemeriksaan kesehatan di poliklinik yang disediakan dengan pelayanan dokter perusahaan.

Pelaksanaan pelayanan dokter dalam 1 (satu) minggu di perusahaan 2 kali yaitu hari Rabu dan Jum'at mulai jam 09.00- 13.00 selain hari yang sudah ditentukan apabila memerlukan pemeriksaan kesehatan di PUSKESMAS Salaman tempat pelayanan yang ditunjuk oleh perusahaan.

Perlindungan kesehatan ini diberikan beserta keluarganya dalam pemeriksaan yang sakit tidak mengeluarkan biaya, tapi untuk obat yang diluar daftar obat (generik) harus dibeli dengan uangnya sendiri.

Di tempat kerja pihak perusahaan menjamin adanya keselamatan kerja, dengan upaya membina norma-norma perlindungan kerja. Oleh karena itu pembinaan norma-norma kerja itu perlu diwujudkan dalam undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan umum tentang keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Tempat Kerja di PT JOHARTEK sudah diusahakan semaksimal untuk menjamin adanya sumber-sumber bahaya, dengan pengawasan preventif. Sering pula mereka untuk waktu-waktu tertentu harus memasuki ruangan-ruangan untuk mengontrol, menyetel, menjalankan instalasi-instalasi setelah mana mereka bekerja.

f). Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT JOHARTEK sudah mengikut sertakan pekerja/buruh perempuan ke semua program JAMSOSTEK

Untuk pekerja/buruh perempuan PT JOHARTEK belum semua pekerja diikutkan, disamping programnya banyak perusahaan belum mampu dan yang diikutkan bertahap. Jadi yang diutamakan ikut program Jaminan Sosial ini adalah yang bekerja kurang lebih 5 tahun masa kerja baru diikutkan, tetapi untuk memberikan perlindungan terutama pada pekerja/buruh perempuan pada umumnya di tempat kerja sudah menyediakan obat-obatan yang ringan bila ada yang sakit.

Misalkan ada pekerja/buruh perempuan sakit sewaktu kerja dan perlu adanya perawatan inipun di rawat di Rumah Sakit yang ditunjuk perusahaan (Puskesmas salaman), masalah biaya yang menanggung PT JOHARTEK.

Data ini disamping peneliti wawancara pada Kepala Urusan Kepegawaian diperkuat dengan keterangan pekerja/buruh perempuan bahwasannya PT JOHARTEK itu memang sudah melaksanakan dan merasakan adanya perhatian dari pihak perusahaan.

Keterangan bahwa pekerja/buruh perempuan yang diikutkan ke program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang sudah bekerja 5 tahun, dan perlindungan ini hanya terbatas pada pekerja saja, kecuali Jaminan Kesehatan alasannya perusahaan belum mampu.

Sedangkan program Jaminan Hari Tua untuk pekerja/buruh perempuan inipun yang sudah mempunyai masa kerja kurang lebih 5 tahun, tentang kewajibannya pihak pekerja/buruh perempuan tetap dikenakan potongan upah untuk pembayaran premi yang disetor ke lembaga Penyelenggara yaitu PT Asuransi. Besarnya potongan untuk pembayaran premi sebesar 2 % ditanggung pekerja/buruh perempuan dan 3,7 % ditanggung oleh pihak perusahaan.

PT JOHARTEK umur 55 Tahun tidak dijadikan dalam pengakhiran hubungan kerja dikarenakan kalau pekerja di perusahaan itu dasar utamanya adalah kemampuan dan kemauan bekerja. Apabila pekerja/buruh perempuan meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 Tahun, maka tabungan hari tua itu dibayarkan kepada ahli warisnya.

2.3. *PT. USMANTEK*

PT USMANTEK didirikan pada tahun 1988 di lingkungan kawasan industri yang bergerak dalam bidang tekstil. Jumlah pekerja ada 1.086 orang yang terdiri dari 316 laki-laki dan 770 perempuan. Bidang tekstil ini perlu ada ketekunan, keuletan dalam bekerja, jadi dengan pekerja/buruh perempuan dapat terpenuhi dalam berproduksi.

Tenaga kerja perempuan yang dapat disebut dengan tulang punggungnya perusahaan, maka tidak boleh terlepas dari adanya perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan. Untuk mewujudkan hubungan kerja antara pekerja/buruh perempuan dengan pihak pengusaha berdasarkan hubungan industrial.

- a). PT. USMANTEK hubungan kerja berdasarkan hubungan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) supaya terjalin hubungan yang serasi, seimbang, dan dinamis di lingkungan kerja.

Hak dan kewajiban antara para pihak yang ditimbulkan/akibat dari perjanjian yang dibuat dan adanya kesepakatan, maka tanggung jawabnya saling diperhatikan dan ditaati, saling pengertian hingga sampai saat sekarang ini tidak terjadi kefatalan dalam hubungan kerja, misalnya mogok kerja, demo, PHK secara besar-besaran pun tidak.

Perjanjian Kerja Bersama yang dijadikan dasar hubungan kerja karena merupakan hasil musyawarah antara serikat pengusaha dengan serikat pekerja. Isi Perjanjian Kerja Bersama adalah syarat-syarat kerja antara lain : waktu kerja dan waktu istirahat, perlindungan norma kerja dan hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja/buruh perempuan memenuhi beberapa unsure yaitu :

(1) Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan merupakan obyek perjanjian, yang dilakukan oleh pekerja/buruh perempuan sendiri yang terikat dengan perjanjian kerja, pekerjaan dapat dilakukan pekerja lain hanya dengan seijin Kepala Regu.

Kepala Regu merupakan pekerja yang mendapat kepercayaan dari pihak pengusaha, disamping dia melakukan tugasnya sebagai pekerja juga sebagai orang untuk mengawasi regunya dalam memproduksi.

(2) Unsur perintah

Pekerja/buruh perempuan yang terikat dengan perjanjian kerja, harus tunduk dengan adanya perintah dari pihak pengusaha berdasarkan apa yang diperjanjikan atau yang disepakati. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Misalnya hubungan antara pekerja/buruh perempuan dengan dokter perusahaan ini tidak termasuk dalam hubungan kerja karena tidak adanya unsure perintah.

(3) Upah

Upah merupakan faktor yang penting dalam hubungan kerja, sehingga apabila tidak ada upah tidak merupakan/disebut dengan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja/kesepakatan

kerja. Misalnya narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu tidak diberi upah, Mahasiswa yang sedang praktek dan lain-lain.

Dalam membuat perjanjian/kesepakatan yang dijadikan dasar hubungan kerja tidak ada unsur paksaan,¹² dan di perusahaan yang dijadikan dasar adalah adanya ketekunan bekerja, kejujuran dan kemampuan dari pekerja sendiri.

Pekerja di PT USMANTEK merupakan pekerja/buruh tetap, untuk meningkatkan dalam produksi pekerja/buruh perempuan dengan pelatihan-pelatihan dan pembinaan.

Pelatihan dilakukan bergantian antara pekerja/buruh perempuan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja.

b). Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Istirahat

Pelaksanaan waktu kerja dan istirahat di PT USMANTEK sudah berdasarkan peraturan yang berlaku yaitu: 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu PT USMANTEK ada 2 (dua) kelompok kerja yaitu pekerja kantor dan pekerja shift.

Pekerja kantor dalam melakukan pekerjaan mulai jam 08.00-17.00 jadi jumlah jam kerjanya mencapai 9 (sebilan) jam dan diberi

¹² Data diperoleh dari pekerja/buruh perempuan di luar jam kerja (waktu libur)

waktu istirahat 1 (satu) jam, sedangkan pekerja shift untuk mencapai jam kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu bagi pekerja/buruh perempuan di bagi dalam 3 (tiga) shift yaitu: pagi, sore, dan malam, istirahat selama 1 (satu) jam

Perbedaan pekerja kantor dan pekerja shift, pekerja kantor ada tunjangan structural dan yang pekerja shift ada uang kopi dan ada uang dinas malam.

Waktu Istirahat Kerja: Jam istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan ini bertujuan untuk memulihkan tenaganya yang sudah dipergunakan untuk bekerja 4 (empat) jam terus menerus sehingga waktu istirahat harus:

- (1) dipergunakan sepenuhnya oleh pekerja untuk istirahat, serta sudah mulai bekerja kembali setelah istirahat bekerja selesai.
- (2) pekerja/buruh perempuan yang akan meninggalkan lingkungan kerja melebihi jam istirahat harus mendapat ijin tertulis dari kepala Regu
- (3) Apabila pekerja terlambat kembali ke tempat kerjanya sehabis jam istirahat, maka ia harus melapor kepada Kepala Regu tentang keterlambatannya dengan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan pekerja/buruh perempuan.

Di PT USMANTEK apabila pekerja/buruh perempuan yang bekerja shift dan harus ada yang menggantikannya pekerja/buruh perempuan ini tidak boleh meninggalkan tempat kerja.

Apabila penggantinya berhalangan pekerja semula tetap di pekerjaan dan sudah digolongkan bekerja lembur. Bagi yang seharusnya menggantikannya, sudah kena sanksi yaitu upah dipotong Rp 18.000,-, dan tidak masuk kerja sudah dihitung mengambil cuti tahunan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pergantian kerja shift antara lain:

- pekerja/buruh perempuan yang akan meninggalkan kerja shift harus melakukan serah terima tugas pekerjaan (hand over) kepada pekerja/buruh perempuan yang menggantikannya.
- Apabila penggantinya belum atau tidak datang di tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan, maka pekerja yang bersangkutan diwajibkan melanjutkan pekerjaannya dengan pengertian kerja lembur,

Tidak Hadir kerja di PT USMANTEK mempengaruhi cuti, tidak masuk 1 (satu) hari sudah dengan ijin dokter tetap di berlakukan sama, sanksi ini untuk mendidik pekerja berdisiplin dan melatih kejujuran. Tidak masuk kerja ini digolongkan mangkir jadi resiko harus ditanggung pekerja dan upah sudah kena potongan sebesar Rp 18.000,-(delapan belas ribu rupiah)/ hari.

Waktu Lembur adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan di luar jam yang sudah ditentukan yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Bagi perusahaan yang menggunakan waktu setelah bekerja, di karenakan sifat dari pekerjaannya di ijinakan oleh DISNAKERTRAN tapi harus mengajukan ijin lebih dahulu dan pihak pengusaha harus memberikan perlingungan kepada pihak pekerja/buruh perempuan dalam kesejahteraan.

Pekerja/buruh perempuan yang melakukan kerja lembur PT USMANTEK mengharuskan pada pekerja untuk mengisi form rencana kerja lembur, yang kemudian di sampaikan ke bagian personalia yang di teruskan ke bagian bendahara untuk menghitung upah lemburnya, dan ini merupakan ketertiban PT USMANTEK.

Di PT USMANTEK kerja lembur pada umumnya hanya 1 (satu) jam kerja, maka dalam memberikan upah lembur Rp 6000,- jadi disamping upah pokok ada upah lembur.

Khusus bagi pekerja/buruh perempuan yang memegang jabatan tidak ada upah lembur, tapimendapatkan tunjangan jabatan struktural sebesar Rp 100.000,-

Waktu Istirahat mingguan, waktu istirahat yang diberikan setelah 6 hari kerja, istirahat hari minggu bagi yang bekerja kantor, tapi bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja shift waktu istirahat tidak hari minggu, tapi sudah ada ketentuan dalam waktu 1 (satu) minggu mendapat libur 1 hari.

c) Pengupahan Di Pt Usmantek

Pengupahan di PT Usmantek berdasarkan Upah Minimum Regional yang sampai sekarang tidak ada masalah. Cuma dalam pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota perusahaan merasa keberatan tapi tetap akan berusaha melaksanakan Upah Minimum Kabupaten/Kota karena dalam aturannya menyebutkan apabila belum mampu bisa ditunda pelaksanaannya.

Pekerja/buruh perempuan yang masih dalam masa percobaan (training) selama 3 (tiga) bulan, baru mendapatkan uang saku yang besarnya disesuaikan kemampuan perusahaan.

Setelah masa percobaan selesai, pekerja/ buruh perempuan diberi upah berdasarkan upah minimum tetapi belum seratus persen (100 %).

Upah yang diterima pekerja/ buruh perempuan adalah :

(1) Upah Pokok:

Upah yang diberikan pekerja/ buruh perempuan menurut tingkat atau jenis pekerjaan.

(2) Tunjangan tetap .

Tunjangan tetap ini diberikan bersamaan dengan pemberian upah pokok, bagi pekerja/ buruh yang mempunyai jabatan structural.

Bagi pekerja/ buruh perempuan yang bekerja shift dapat uang transport, walaupun sudah disediakan bus karyawan.

(3) Tunjangan tidak tetap.

Suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap.¹³

Disamping upah, PT Usmantek memberi pada pekerja/ buruh perempuan yang berupa :

(1) Fasilitas

- Antar jemput pekerja/ buruh perempuan dengan menggunakan bus karyawan .
- Ada koperasi karyawan yang dapat memberikan pinjaman berupa uang dan barang dengan system angsuran.
- Ada tempat ibadah
- Pemberian makan untuk pekerja/ buruh perempuan dan lainlain

(2) Bonus

Bonus bukan merupakan upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau merupakan hadiah, karena bekerja dengan baik.

(2) Tunjangan Hari Raya (THR)

THR diberikan pada waktu hari raya 1 Tahun sekali berupa makanan dan uang, ini semua berdasarkan kemampuan perusahaan.

Dengan adanya pemberian beberapa komponen upah, untuk menghindari adanya pengertian tentang diskriminasi dalam pemberian upah.

¹³ Wawancara dengan bagian urusan Kepegawaian PT. Usmantek.

d). Berorganisasi.

Di perusahaan pekerja/ buruh perempuan ada yang memegang ketua organisasi yang ditunjuk oleh teman-teman pekerja. Organisasi dibentuk dengan tujuan untuk kepentingan pihakpekerja/ buruh perempuan dan yang dapat menjadi wakil pekerja/ buruh perempuan apabila terjadi hak-hak perempuan yang seharusnya dipertahankan.

Organisasi yang ada adalah organisasi SPSI dan SPN, organisasi pekerja ini sama dalam tugas dan fungsinya yaitu untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/ buruh serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Ketua organisasi dalam melakukan tugasnya sudah semaksimal tetapi tidak terlepas adanya kepentingan pihak pengusaha yaitu jangan sampai ada unsur tidak dirugikan, maka hasilnya ada yang dapat memuaskan ada yang tidak.

Organisasi yang terbentuk diperusahaan dilaporkan kepada dinasTenaga Kerja dan Transmigrasi dengan melampirkan :

- (1) Daftar nama anggota pembentuk
- (2) Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga
- (3) Susunan dan nama pengurus.

e). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Usmantek

K.3 di Usmantek untuk memberikan perlindungan pada pekerja/ buruh perempuan dengan cara pembinaan dan menyelenggaraan pelayanan kesehatan.

Pembinaan yang dilakukan perusahaan tidak segan-segan memberikan pengarahan dan pengawasan terhadap cara kerja, pekerja/ buruh perempuan baik yang baru masuk kerja maupun yang sudah atau yang sedang bekerja.

Penggunaan alat pelindung diri selalu diperhatikan supaya tidak terjadi kecelakaan kerja, bagi yang baru selalu ada penjelasan atau pengenalan alat-alat yang akan dioperasikan.

Untuk kesehatan ada pelayanan kesehatan baik diperusahaan maupun diluar perusahaan. Di PT Usmantek dalam satu (1) minggunya ada pelayanan oleh Dokter perusahaan yaitu hari Selasa dan Jum'at dari jam 10.00 – 13.00.

Selain pelayanan dokter, setiap hari kerja disediakan obat-obatan generik apabila ada yang pusing atau penyakit yang lain, ini bersifat preventip yang merupakan pertolongan pertama yang dilakukan pihak perusahaan.

Sedangkan pelayanan kesehatan diluar perusahaan disediakan pelayanan di Puskesmas atau Rumah Sakit Umum

dengan melampirkan surat rujukan dari dokter perusahaan yang ditunjuk perusahaan.

Pelayanan dokter tidak membayar dan apabila obat yang diberikan sepanjang obat yang terdaftar dalam buku obat-obatan tidak membayar pula.

f). Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Tentang jaminan social pekerja PT Usmantek sudah memberikan dalam pelaksanaannya bekerjasama dengan PT Asuransi (Jamsostek) dan yang menjadikan program Jamsostek pekerja/buruh perempuan sudah diikutkan. Oleh karena programnya banyak, PT. Usmantek yang diikutkan bertahap, tetapi sampai saat ini karyawan PT.Usmantek sudah semua ikut Jamsostek, dikarenakan masa kerjanya sudah cukup lama kurang lebih 5 tahun masa kerja.

Sebelum diikutkan ke Jamsostek bagi pekerja yang mengalami/ menanggung suatu resiko, missal kecelakaan,sakit dan lain-lain menjadi tanggungan pihak perusahaan ¹⁴ memang saat sekarang PT Asuransi sangat berperan dalam perusahaan, karena pengaruh teknologi yang semakin maju tetapi cenderung banyak menimbulkan suatu resiko. Untuk memberikan jaminan resiko yang

¹⁴ Hasil Wawancara dengan bagian Kepegawaian PT Usmantek

timbul, perusahaan wajib menanggung. Oleh karena itu resiko-resiko tersebut dilimpahkan ke perusahaan Asuransi, sehingga pihak perusahaan tidak terbebani, karena penyelesaian permasalahan sudah tidak lagi perusahaan tetapi oleh PT Asuransi.

Tentang program Jamsostek adalah :

- (1) Jaminan kecelakaan
- (2) Jaminan kematian
- (3) Jaminan pemeliharaan kesehatan
- (4) Jaminan tabungan hari tua

Untuk premi semua ditanggung perusahaan kecuali premi untuk jaminan tabungan hari tua, 2 % ditanggung pihak pekerja dan 3,7 % ditanggung pihak pekerja/ buruh perempuan.

2.4. PT SUMBERTEK

PT SUMBERTEK didirikan pada tahun 1962 di lingkungan kawasan industri yang bergerak dalam bidang Tenun plastik. Jumlah pekerja ada 943 pekerja yang terdiri dari 603 perempuan dan 340 pekerja Laki-Laki. Bidang tenun plastik ini perlu ada ketekunan, keuletan dalam bekerja, jadi dengan pekerja/buruh perempuan dapat terpenuhi dalam berproduksi.

Tenaga kerja perempuan dalam Perusahaan ini menjadi dasar dalam berproduksi maka tidak boleh terlepas dari adanya perlindungan

hak-hak pekerja/buruh perempuan. Untuk mewujudkan hubungan kerja antara pekerja/buruh perempuan dengan pihak pengusaha berdasarkan hubungan industrial.

- a). PT. SUMBERTEK hubungan kerja berdasarkan hubungan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) supaya terjalin hubungan yang serasi, seimbang, dan dinamis di lingkungan kerja.

Hak dan kewajiban antara para pihak yang ditimbulkan/akibat dari perjanjian yang dibuat dan adanya kesepakatan, maka tanggung jawabnya saling diperhatikan dan ditaati, saling pengertian hingga sampai saat sekarang ini tidak terjadi kefatalan dalam hubungan kerja, misalnya mogok kerja, demo, PHK secara besar-besaran pun tidak terjadi.

Perjanjian Kerja Bersama yang dijadikan dasar hubungan kerja karena merupakan hasil musyawarah antara serikat pengusaha dengan serikat pekerja. Isi Perjanjian Kerja Bersama adalah syarat-syarat kerja antara lain : waktu kerja dan waktu istirahat, perlindungan norma kerja, hak dan kewajiban para pihak, upah, ijin cuti dan lain-lain.

Dalam membuat perjanjian/kesepakatan yang dijadikan dasar hubungan kerja tidak ada unsur paksaan dan di perusahaan yang

dijadikan dasar adalah adanya ketekunan bekerja, kejujuran dan kemampuan dari pekerja sendiri.¹⁵

Pekerja di PT SUMBERTEK merupakan pekerja/buruh tetap, untuk meningkatkan dalam produksi pekerja/buruh perempuan dengan pelatihan-pelatihan dan pembinaan., tentang pelatihan dibatasi pada pekerja yang berpengaruh dalam perusahaan karena kemampuan perusahaan.

b). Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Istirahat

Pelaksanaan waktu kerja dan istirahat di PT SUMBRTEK sudah berdasarkan peraturan yang berlaku yaitu: 7 (tuju) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu PT SUMBERTEK ada 2 (dua) kelompok kerja yaitu pekerja kantor dan pekerja shift.

Pekerja kantor dalam melakukan pekerjaan mulai jam 08.00-17.00 jadi jumlah jam kerjanya mencapai 9 (sebilan) jam dan diberi waktu istirahat 1 (satu) jam, sedangkan pekerja shift untuk mencapai jam kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu bagi pekerja/buruh perempuan di bagi dalam 3 (tiga) shift yaitu: pagi, sore, dan malam, istirahat selama 1 (satu) jam

Waktu Istirahat pekerja/buruh perempuan:

¹⁵ Hasil Wawan Cara dengan bapak Milono, (orang yang dipercaya di PT Bumbertek).

Jam istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan ini bertujuan untuk memulihkan tenaganya yang sudah dipergunakan untuk bekerja 4 (empat) jam terus menerus sehingga waktu istirahat harus:

- (1) dipergunakan sepenuhnya oleh pekerja untuk istirahat, serta sudah mulai bekerja kembali setelah istirahat bekerja selesai.
- (2) pekerja/buruh perempuan yang akan meninggalkan lingkungan kerja melebihi jam istirahat harus mendapat ijin tertulis dari kepala Regu
- (3) Apabila pekerja terlambat kembali ke tempat kerjanya sehabis jam istirahat, maka ia harus melapor kepada Kepala Regu tentang keterlambatannya dengan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan pekerja/buruh perempuan.

Di PT SUMBERTEK apabila pekerja/buruh perempuan yang bekerja shift dan harus ada yang menggantikannya pekerja/buruh perempuan ini tidak boleh meninggalkan tempat kerja.

Apabila penggantinya berhalangan pekerja semula tetap di pekerjaan dan sudah digolongkan bekerja lembur.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pergantian kerja shift antara lain:

- pekerja/buruh perempuan yang akan meninggalkan kerja shift harus melakukan serah terima tugas pekerjaan (hand over) kepada pekerja/buruh perempuan yang menggantikannya.
- Apabila penggantinya belum atau tidak datang di tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan, maka pekerja yang bersangkutan diwajibkan melanjutkan pekerjaannya dengan pengertian kerja lembur,

Tidak Hadir kerja di PT SUMBERTEK mempengaruhi cuti, tidak masuk 1 (satu) hari dianggap cuti, sanksi ini untuk mendidik pekerja berdisiplin dan melatih kejujuran.

Pekerja/buruh perempuan yang melakukan kerja lembur PT SUMBERTEK mengharuskan pada pekerja untuk mengisi form rencana kerja lembur, yang kemudian di sampaikan ke bagian personalia yang di teruskan ke bagian bendahara untuk menghitung upah lemburnya, ini berdasarkan perjanjian kerja bersama

Waktu Istirahat mingguan, waktu istirahat yang diberikan setelah 6 hari kerja, istirahat hari minggu bagi yang bekerja kantor, tapi bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja shift waktu istirahat tidak hari minggu, tapi sudah ada ketentuan dalam waktu 1 (satu) minggu mendapat libur 1 hari.

c). Pengupahan Di Pt Sumbertek

Pengupahan di PT Sumbertek berdasarkan Upah Minimum Regional yang sampai sekarang tidak ada masalah. Cuma dalam pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota perusahaan merasa keberatan tapi tetap akan berusaha melaksanakan Upah Minimum Kabupaten/Kota karena dalam aturannya menyebutkan apabila belum mampu bisa ditunda pelaksanaannya.

Pekerja/buruh perempuan yang masih dalam masa percobaan (training) selama 3 (tiga) bulan, baru mendapatkan uang saku yang besarnya disesuaikan kemampuan perusahaan.

Upah yang diterima pekerja/ buruh perempuan adalah :

(1) Upah Pokok .

(2) Upah berdasarkan prestasi kerja

Disamping upah, PT Sumbertek memberi pada pekerja/ buruh perempuan yang berupa :

(a) Fasilitas : Untuk kerja malam diberikan makan: telur, susu, dan kacang hijau.

(b) Antar jemput pekerja/ buruh perempuan dengan menggunakan bus karyawan .

(c) Ada koperasi karyawan yang dapat memberikan pinjaman berupa uang dan barang dengan system angsuran sampai dengan 10 kali..

(3) Ada tempat ibadah

(4) Tunjangan Hari Raya (THR)

Dengan adanya pemberian beberapa komponen upah, untuk menghindari adanya pengertian tentang diskriminasi dalam pemberian upah.

d). Berorganisasi.

Di perusahaan pekerja/ buruh perempuan ada yang memegang ketua organisasi yang ditunjuk oleh teman-teman pekerja. Organisasi dibentuk dengan tujuan untuk kepentingan pihak pekerja/ buruh perempuan dan yang dapat menjadi wakil pekerja/ buruh perempuan apabila terjadi hak-hak perempuan yang seharusnya dipertahankan.

Organisasi yang ada adalah organisasi SPSI organisasi pekerja ini sama dalam tugas dan fungsinya untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/ buruh serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Organisasi yang terbentuk dip perusahaan dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan melampirkan :

- (1) Daftar nama anggota pembentuk
- (2) Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga
- (3) Susunan dan nama pengurus.

e). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Sumbertek

K.3 di SUMBERTEK untuk memberikan perlindungan pada pekerja/ buruh perempuan dengan cara pembinaan dan menyelenggaraan pelayanan kesehatan.

Pembinaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan pengarahannya dan pengawasan terhadap cara kerja, pekerja/ buruh perempuan baik yang baru masuk kerja maupun yang sudah atau yang sedang bekerja.

Penggunaan alat pelindung diri selalu diperhatikan supaya tidak terjadi kecelakaan kerja, bagi yang baru selalu ada penjelasan atau pengenalan alat-alat yang akan dioperasikan.

Untuk kesehatan ada pelayanan kesehatan baik diperguruan maupun diluar perusahaan. Di PT Sumbertek dalam satu (1) minggunya ada pelayanan oleh Dokter perusahaan yaitu hari Senin dan Rabu dari jam 10.00 – 13.00.

Selain pelayanan dokter, setiap hari kerja disediakan obat-obatan generik apabila ada yang pusing atau penyakit yang lain, ini bersifat preventip yang merupakan pertolongan pertama yang dilakukan pihak perusahaan.

Sedangkan pelayanan kesehatan diluar perusahaan disediakan pelayanan di Puskesmas atau Rumah Sakit Umum dengan melampirkan surat rujukan dari dokter perusahaan yang ditunjuk .

Pelayanan dokter tidak membayar dan apabila obat yang diberikan sepanjang obat yang terdaftar dalam buku obat-obatan tidak membayar pula.

f). Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Tentang jaminan sosial pekerja/buruh perempuan PT Sumbertek sudah memberikan dalam pelaksanaannya bekerjasama dengan PT Asuransi (Jamsostek) dan yang menjadikan program Jamsostek pekerja/buruh perempuan sudah diikutkan. Oleh karena programnya banyak, PT. Sumbertek yang diikutkan bertahap, tetapi sampai saat ini karyawan PT.Sumbertek sudah semua ikut Jamsostek, dikarenakan masa kerjanya sudah cukup lama.

Sebelum diikutkan ke Jamsostek bagi pekerja yang mengalami/ menanggung suatu resiko, misal kecelakaan,sakit dan lain-lain menjadi tanggungan pihak perusahaan ¹⁶ memang saat sekarang PT Asuransi sangat berperan dalam perusahaan, karena pengaruh teknologi yang semakin maju tetapi cenderung banyak menimbulkan suatu resiko. Untuk memberikan jaminan resiko yang timbul, perusahaan wajib menanggung. Oleh karena itu resiko-resiko tersebut dilimpahkan ke perusahaan Asuransi, sehingga pihak perusahaan tidak terbebani, karena penyelesaian permasalahan sudah tidak lagi perusahaan tetapi oleh PT Asuransi.

¹⁶ Hasil Wawancara dengan bagian Kepegawaian PTSumbertek

Tentang program Jamsostek adalah :

- (1) Jaminan kecelakaan
- (2) Jaminan kematian
- (3) Jaminan pemeliharaan kesehatan
- (4) Jaminan tabungan hari tua

Untuk premi semua ditanggung perusahaan kecuali premi untuk jaminan tabungan hari tua, 2 % ditanggung pihak pekerja dan 3,7 % ditanggung pihak pekerja/ buruh perempuan.

2.5. *PT.GANDA MAJU JAYA*

PT GANDA MAJU JAYA didirikan pada tahun 1996 di lingkungan kawasan industri yang bergerak dalam bidang Tekstil. Jumlah pekerja ada 189 pekerja yang terdiri dari 149 perempuan dan 40 pekerja Laki-Laki. Bidang tekstil ini perlu ada ketekunan, keuletan dalam bekerja, jadi dengan pekerja/buruh perempuan dapat terpenuhi dalam berproduksi.

Tenaga kerja perempuan dalam Perusahaan ini menjadi dasar dalam berproduksi maka tidak boleh terlepas dari adanya perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan. Untuk mewujudkan hubungan kerja antara pekerja/buruh perempuan dengan pihak pengusaha berdasarkan hubungan industrial.

- a). PT.GANDA MAJU JAYA Hubungan Kerja Berdasarkan Hubungan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Supaya Terjalin Hubungan Yang Serasi, Seimbang, Dan Dinamis Di Lingkungan Kerja.

Hak dan kewajiban antara para pihak yang ditimbulkan/akibat dari perjanjian yang dibuat dan adanya kesepakatan, maka tanggung jawabnya saling diperhatikan dan ditaati, saling pengertian hingga sampai saat sekarang ini tidak terjadi kefatalan dalam hubungan kerja, misalnya mogok kerja, demo, PHK secara besar-besaran pun tidak terjadi.

Perjanjian Kerja Bersama yang dijadikan dasar hubungan kerja karena merupakan hasil musyawarah antara serikat pengusaha dengan serikat pekerja. Isi Perjanjian Kerja Bersama adalah syarat-syarat kerja antara lain : waktu kerja dan waktu istirahat, perlindungan norma kerja, hak dan kewajiban para pihak, upah, ijin cuti dan lain-lain.

Dalam membuat perjanjian/kesepakatan yang dijadikan dasar hubungan kerja tidak ada unsur paksaan dan di perusahaan yang dijadikan dasar adalah adanya ketekunan bekerja, kejujuran dan kemampuan dari pekerja sendiri.¹⁷

Pekerja di PT GANDA MAJU JAYA merupakan pekerja/buruh tetap, untuk meningkatkan dalam produksi pekerja/buruh perempuan dengan pelatihan-pelatihan dan pembinaan..

¹⁷ Hasil Wawan Cara dengan bapak Ir. Safrudin, (orang yang dipercaya di PT Ganda Maju Jaya).

b). Pelaksanaan Waktu Kerja Dan Istirahat

Pelaksanaan waktu kerja dan istirahat di PT GANDA MAJU JAYA sudah berdasarkan peraturan yang berlaku yaitu: 7 (tuju) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu PT Ganda Maju Jaya ada 2 (dua) kelompok kerja yaitu pekerja kantor dan pekerja shift.

Pekerja kantor dalam melakukan pekerjaan mulai jam 08.00-17.00 jadi jumlah jam kerjanya mencapai 9 (sebilan) jam dan diberi waktu istirahat 1 (satu) jam, sedangkan pekerja shift untuk mencapai jam kerja 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu bagi pekerja/buruh perempuan di bagi dalam 3 (tiga) shift yaitu: pagi, sore, dan malam, istirahat selama 1 (satu) jam

Waktu Istirahat Kerja diberikan pada pekerja/buruh perempuan dengan tujuan :

- (1) Jam istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan ini bertujuan untuk memulihkan tenaganya yang sudah dipergunakan untuk bekerja 4 (empat) jam terus menerus sehingga waktu istirahat harus:
- (2) dipergunakan sepenuhnya oleh pekerja untuk istirahat, serta sudah mulai bekerja kembali setelah istirahat bekerja selesai.
- (3) pekerja/buruh perempuan yang akan meninggalkan lingkungan kerja melebihi jam isftirahat harus mendapat ijin tertulis dari kepala Regu

(4) Apabila pekerja terlambat kembali ke tempat kerjanya sehabis jam istirahat, maka ia harus melapor kepada Kepala Regu tentang keterlambatannya dengan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan pekerja/buruh perempuan.

Di PT Ganda Maju Jaya apabila pekerja/buruh perempuan yang bekerja shift dan harus ada yang menggantikannya pekerja/buruh perempuan ini tidak boleh meninggalkan tempat kerja. Sebelum yang menggantikannya datang. Apabila penggantinya berhalangan, pekerja semula tetap di pekerjaan dan sudah digolongkan bekerja lembur.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pergantian kerja shift antara lain:

- pekerja/buruh perempuan yang akan meninggalkan kerja shift harus melakukan serah terima tugas pekerjaan (hand over) kepada pekerja/buruh perempuan yang menggantikannya.
- Apabila penggantinya belum atau tidak datang di tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan, maka pekerja yang bersangkutan diwajibkan melanjutkan pekerjaannya dengan pengertian kerja lembur,

Tidak Hadir kerja di PT Ganda Maju Jaya mempengaruhi cuti, tidak masuk 1 (satu) hari dianggap cuti, sanksi ini untuk mendidik pekerja berdisiplin dan melatih kejujuran.

Pekerja/buruh perempuan yang melakukan kerja lembur PT Ganda Maju Jaya mengharuskan pada pekerja untuk mengisi form rencana kerja lembur, yang kemudian di sampaikan ke bagian personalia yang di teruskan ke bagian bendahara untuk menghitung upah lemburnya, ini berdasarkan perjanjian kerja bersama

Waktu Istirahat mingguan, waktu istirahat yang diberikan setelah 6 hari kerja, istirahat hari minggu bagi yang bekerja kantor, tapi bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja shift waktu istirahat tidak hari minggu, tapi sudah ada ketentuan dalam waktu 1 (satu) minggu mendapat libur 1 hari.

c). Pengupahan Di Pt Ganda Maju Jaya

Pengupahan di PT Ganda Maju Jaya berdasarkan Upah Minimum Regional yang sampai sekarang tidak ada masalah. Cuma dalam pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota perusahaan merasa keberatan tapi tetap akan berusaha melaksanakan Upah Minimum Kabupaten/Kota karena dalam aturannya menyebutkan apabila belum mampu bisa ditunda pelaksanaannya.

Pekerja/buruh perempuan yang masih dalam masa percobaan (training) selama 3 (tiga) bulan, baru mendapatkan uang saku yang besarnya disesuaikan kemampuan perusahaan.

Upah yang diterima pekerja/ buruh perempuan adalah :

- (1) Upah Pokok .
- (2) Upah berdasarkan prestasi kerja
- (3) Disamping upah, PT GANDA MAJU JAYA memberi pada pekerja/ buruh perempuan yang berupa premi produksi
- (4) Fasilitas : Untuk kerja malam diberikan makan: telur, susu, dan kacang hijau.
 - (a) Ada koperasi karyawan yang dapat memberikan pinjaman berupa uang dan barang dengan system angsuran sampai dengan 10 kali
 - (b) Ada tempat ibadah
 - (c) Tunjangan Hari Raya (THR)

Tentang penambahan upah ini yang berdasarkan prestasi kerja, PT Ganda Maju Jaya mengadakan evaluasi dalam 1 (satu) tahun, baik terhadap pekerja/buruh perempuan maupun dalam keadaan perusahaannya.

Dalam evaluasi yang dilakukan apabila pekerja mendapat nilai :

- A. mendapat tambahan upah Rp 12500,-
- B. mendapat tambahan upah Rp 7500,-
- C. mendapat tambahan upah Rp 2500,- sedangkan

Perusahaan mengalami kenaikan produksi, maka pekerja akan mendapat tambahan upah sebesar:

- | | | |
|-------------|------------------|-------------|
| 75 % keatas | mendapat sebesar | Rp 40.000,- |
| 70 % | ----- | Rp 30.000,- |
| 65 % | ----- | Rp 20.000,- |

Dengan adanya pemberian beberapa komponen upah, untuk menghindari adanya pengertian tentang diskriminasi dalam pemberian upah.

d). Berorganisasi.

Di perusahaan pekerja/ buruh perempuan ada yang memegang sekretaris atau bendahara organisasi yang ditunjuk oleh teman-teman pekerja. Organisasi dibentuk dengan tujuan untuk kepentingan pihak pekerja/ buruh perempuan dan yang dapat menjadi wakil pekerja/ buruh perempuan apabila terjadi hak-hak perempuan yang seharusnya dipertahankan.

Organisasi yang ada adalah organisasi SPSI organisasi pekerja ini sama dalam tugas dan fungsinya untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/ buruh serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan serta mempunyai perenan yang sangat bagus.¹⁸

Organisasi yang terbentuk diperusahaan dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan melampirkan :

- (1) Daftar nama anggota pembentuk
- (2) Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga
- (3) Susunan dan nama pengurus

¹⁸ Keterangan dari Bp Ir Safruddin

e). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Pt Ganda Maju Jaya

K.3 di PT Ganda Maju Jaya untuk memberikan perlindungan pada pekerja/ buruh perempuan dengan cara pembinaan dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan.

Pembinaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan pengarahan dan pengawasan terhadap cara kerja, pekerja/ buruh perempuan baik yang baru masuk kerja maupun yang sudah atau yang sedang bekerja.

Penggunaan alat pelindung diri selalu diperhatikan supaya tidak terjadi kecelakaan kerja, bagi yang baru selalu ada penjelasan atau pengenalan alat-alat yang akan dioperasikan.

Untuk kesehatan ada pelayanan kesehatan baik diperusahaan maupun diluar perusahaan. Di PT Ganda Maju Jaya dalam satu (1) minggunya ada pelayanan oleh Dokter perusahaan yaitu hari Selasa dan Rabu dari jam 10.00 – 13.00.

Selain pelayanan dokter, setiap hari kerja disediakan obat-obatan generik apabila ada yang pusing atau penyakit yang lain, ini bersifat preventip yang merupakan pertolongan pertama yang dilakukan pihak perusahaan.

Sedangkan pelayanan kesehatan diluar perusahaan disediakan pelayanan di Puskesmas atau Rumah Sakit Umum dengan melampirkan surat rujukan dari dokter perusahaan yang ditunjuk.

Pelayanan dokter tidak membayar dan apabila obat yang diberikan sepanjang obat yang terdaftar dalam buku obat-obatan tidak membayar pula.

f). Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Tentang jaminan sosial pekerja/buruh perempuan PT Ganda Maju Jaya sudah mampu memberikan jaminan ini beserta keluarganya, anak dihitung sampai anak nomor 3 (tiga) sehingga pekerja/buruh perempuan dalam melaksanakan pekerjaan apabila ada yang sakit inipun dapat ketenangan untuk bekerja. Pelaksanaannya bekerjasama dengan PT Asuransi (Jamsostek) untuk pemberian jaminan ini terbatas pada jaminan kesehatan saja. Dalam perlindungan jaminan social minimum masa kerja 1 tahun pekerja/buruh perempuan sudah diikuti.

Sebelum diikuti ke Jamsostek bagi pekerja yang mengalami/ menanggung suatu resiko, misal kecelakaan, sakit dan lain-lain menjadi tanggungan pihak perusahaan ¹⁹ memang saat sekarang PT Asuransi sangat berperan dalam perusahaan, karena pengaruh teknologi yang semakin maju tetapi cenderung banyak menimbulkan suatu resiko. Untuk memberikan jaminan resiko yang timbul, perusahaan wajib menanggung. Oleh karena itu resiko-resiko

¹⁹ Hasil Wawancara dengan bagian Kepegawaian PTGandaa Maju Jaya

3. Alasan Belum Dilaksanakannya Hak-Hak Pekerja/Buruh Perempuan Di Perusahaan

3.1. Situasi dan Kondisi Perusahaan

Pada dasarnya perusahaan di sector industri menjamin adanya kesempatan serta perlakuan yang sama tidak ada diskriminasi dan selalu memperhatikan perkembangan dunia usaha. Yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/ buruh perempuan adanya beberapa fasilitas antara lain Kesehatan, tempat beribadah, kantin dan koperasi karyawan dan lain-lain.

Koperasi karyawan ini untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja yang menyediakan barang-barang konsumtif dan memberikan pinjaman berupa uang. Cara pembayaran dengan sistim angsuran berdasarkan kesepakatan, ini semua berdasarkan penelitian di beberapa perusahaan

3.2. Ketidaktahuan Peraturan Ketenagakerjaan

Ketidaktahuan Peraturan Ketenagakerjaan akan berakibat pada pekerja/buruh perempuan, karena ada peraturan yang seharusnya dapat diterapkan untuk mengatur perlindungan pekerja/buruh perempuan, tentang hak-hak dasar bagi pekerja perempuan jadi tidak optimal dalam penerapannya

Hak dasar bagi pekerja/ buruh perempuan yang harus di lindungi antara lain :

- Hak Cuti Haid (H₁), pada waktu Haid pekerja/ buruh perempuan tidak diwajibkan bekerja²⁰ tapi harus dengan surat keterangan dokter perusahaan. Memang pada waktu haid di berikan cuti 2 hari tapi upahnya dipotong, sehingga pekerja/buruh perempuan terpaksa masuk kerja²¹ ditambah lagi karena sakit harus membeli obat yang mahal kurang lebih Rp.80.000,-. Upah dipotong perhari kalau tidak masuk kerja sebesar Rp.18.000,-

- Cuti Hamil/ melahirkan.

Dalam menyikapi pekerja /buruh perempuan yang hamil, perusahaan memiliki poliklinik diharapkan dalam pemeriksaan di Poliklinik, supaya dalam memberikan cuti tepat waktunya karena dapat dipantau oleh dokter perusahaan.

Cuti hamil/ melahirkan pada umumnya sudah memberikan tetapi belum sepenuhnya. Perusahaan memberikan cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, tetapi hak cuti ini tidak sepenuhnya dinikmati pekerja/ buruh perempuan. Pada umumnya cuti sebelum melahirkan 1 minggu dan setelah melahirkan 2 minggu, karena kalau melebihi akan dipertimbangkan upahnya.

²⁰ Keterangan dari Bapak Sarimin sebagai UP Usmantek

²¹ Keterangan dari pekerja/buruh perempuan di rumahnya

3.3. Kurangnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Kurangnya pegawai pengawas akan mempengaruhi dalam penegakan hukum khususnya dalam perlindungan pekerja/buruh perempuan di perusahaan, misalnya:

a). Untuk menyusui anak

Hak dasar pekerja/ buruh perempuan ini belum diberikan, apabila pekerja/buruh perempuan akan memberikan ASI harus menggunakan waktu istirahat dengan catatan tidak boleh melebihi waktu istirahat.

b). Hak untuk mendapatkan makan pada waktu kerja shift.

Hak pekerja/ buruh perempuan di Perusahaan pada waktu kerja malam belum semuanya di berikan, hanya terbatas pada Kepala regu.

c). Hak perlindungan untuk keluarga.

Perlindungan/jaminan keluarga belum semua perusahaan memberikan dengan alasan belum mampu, tetapi juga ada yang memberikan jaminan untuk keluarga termasuk anak yang dijamin dalam kesehatannya sampai anak ke 3 (tiga). Perlindungan yang diberikan sampai ke keluarga pekerja akan menambah ketenangan bagi pihak pekerja/buruh perempuan sendiri.

d). Hak berolah raga

Dalam berolah raga di perusahaan inipun belum semuanya memberikan fasilitas olahraga, ini tergantung dari keadaan perusahaannya. Memang ada perusahaan yang memberikan fasilitas tetapi untuk melaksanakan olahraga, waktunya terbatas misalnya dilaksanakan sebelum masuk kerja berolahraga. diberikan kebebasan 1 jam, bisa dilakukan bersama, bisa perorangan (Badminton, pingpong dan lain-lain) kebetulan di lingkungan perusahaan ada fasilitasnya.

e). Hak Berekreasi

Rekreasi di perusahaan ada yang memang dianggarkan setiap tahun, tetapi ada yang sama sekali tidak ada rekreasi, ada juga yang 2 (dua) tahun sekali ini semua tergantung dari kemampuan perusahaan. Oleh karena rekreasi adalah merupakan hal yang dapat menghilangkan kejenuhan menghadapi pekerjaan maka perlu adanya rekreasi.

Di tingkat Perusahaan sampai saat ini pengawas ketenagakerjaan dalam perusahaan belum optimal, sehingga berakibat pada perlindungan kerja dan kesejahteraan pekerja/buruh perempuan belum terwujud.

Perlindungan hak-hak dasar pekerja/buruh perempuan tentang hak cuti, menyusui anak pada waktu kerja belum terealisasi, dan pada umumnya alasan yang disampaikan adalah perusahaan belum mampu.

3.4. Rendahnya SDM pekerja/buruh perempuan.

Sikap buruh/ pekerja perempuan yang sederhana akan mempengaruhi dirinya sendiri dan pekerja perusahaan pada umumnya pekerja perempuan dengan alasan bahwa pekerja/buruh perempuan itu pekerja yang telaten dan ulet. Sedangkan pendidikan diutamakan pendidikan yang rendah yang pada umumnya lulusan SMP/SLA sehingga kurang peka apabila ada hak yang seharusnya diterima, ia mempunyai prinsip yang penting bisa bekerja jadi ya sudah apa yang diterima itu yang menjadi haknya.

Untuk memberikan gambaran tentang perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan di beberapa perusahaan, maka akan dikemukakan daftar tabel perlindungan hak-pekerja perempuan yang sudah dan yang belum adalah:

Tabel : 2

NO	NAMA PERUSAHAAN	SUDAH			BELUM		
		KESEJAHTERAAN	CUTI	UPAH LMBR	ASI	FAS	PERLD KL
1	Pt. Pandatek	Sudah	Sudah	Sudah	Belum	Sudah	Belum
2	Pt. Johartek	Sudah	Sudah	Sudah	Belum	Sudah	Belum
3	Pt. Usmantek	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah
4	Pt. Subertek	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah
5	Pt. Ganda Maju Jaya	Sudah	Sudah	Sudah	Belum	Sudah	Sudah

Sumber : Perjanjian Kerja Bersama.

4. Penyimpangan Peraturan Ketenaga Kerjaan Di Beberapa Perusahaan Berdasarkan Penelitian:

Data penyimpangan hasil penelitian yang penulis peroleh berdasarkan wawancara dari pengelola perusahaan antara lain :

- a). Waktu kerja dan waktu istirahat pekerja/ buruh perempuan, tapi penyimpangan ini pihak perusahaan melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang isinya melaporkan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan dan pihak Disnakertran minta laorangnya dibuat secara tertulis dan diberikan alasannya apa bisa terjadi penyimpangan.
- b). Tidak menyediakan T P A dengan alasan tidak dianggarkan, karena pekerja/ buruh perempuan berasal dari sekitar perusahaan.
- c). Kurangnya pegawai pengawas.

Kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan akan berakibat pelaksanaan peraturan tentang perlindungan hak-hak pekerja perempuan tidak terpenuhi sehingga tidak mewujudkan adanya kesejahteraan pekerja.

Untuk memberikan gambaran tentang adanya penyimpangan peraturan ketenagakerjaan di beberapa perusahaan adalah:

Daftar Tabel 3:

NO	NAMA PERUSAHAAN	WKT KERJA DAN ISTIRAHAT	TPA	PENGAWAS	SOSIALISASI
1	PT Pandatek	Cukup	Kurang sekali	Kurang	Kurang
2	PT Johartek	Cukup	Kurang sekali	Kurang	Kurang
3	PT Usmantek	Cukup	Kurang Sekali	Cukup	Cukup
4	PT. Sumbertek	Cukup	Kurang	Cukup	Cukup
5	PT.Ganda Maju Jaya	Cukup	Kurang	Cukup	Cukup

B. Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan Di 5 (Lima) Perusahaan.

Sebagaimana telah diuraikan pada bagian hasil penelitian, Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan di 5 (lima) perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 21 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/Serikat Buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercacadt pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagkerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam suatu Masyarakat moderen, musyawarah untuk kesepakatan kerja bersama merupakan lembaga yang sangat penting. Demikian fungsinya juga penting karena melalui musyawarah untuk mufakat inilah serikat pekerja/serikat buruh dapat memenuhi kewajiban kepada para anggotanya, untuk berusaha meningkatkan kondisi dan persyaratan kerja serta jaminan sosial.

1.1. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama dilihat dari segi hubungan kerja merupakan suatu karakteristik yang esensial yang diakui baik oleh pengusaha, pekerja dan pemerintah.²²

²² Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineke Cipta, Jakaftra, 2001, hal 73.

Hubungan antara pengusaha dengan para tenaga kerja di perusahaan merupakan hubungan yang berdemensi banyak. Hubungan yang terjadi tidak hanya semata-mata menyangkut aspek social, budaya, politik bahkan juga menyangkut aspek keamanan.

Oleh karena itu dalam pengaturan hubungan kerja tersebut perlu diusahakan agar sejauh mungkin ada kejelasan pengaturan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dengan adanya kejelasan atau kepastian atas hak dan kewajiban tersebut akan terjalin hubungan yang serasi dan harmonis antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Oleh karena pentingnya Perjanjian Kerja Bersama dalam hubungan kerja di perusahaan, maka berlakunya Perjanjian Kerja Bersama itu dibatasi yaitu batas waktunya adalah 2 (dua) Tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun, ini semua untuk memberikan penyesuaian tentang keadaan ketenagakerjaan. (Pasal 123).

Tentang Perjanjian Kerja Bersama yang dijadikan dasar hubungan kerja di perusahaan dan ada batas berlakunya, maka penulis sependapat mengingat dengan keadaan ketenagakerjaan khususnya dibidang pengelolaan industri yang tidak menentu. Namun batas berlakunya Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan masih ada yang kurang memperhatikan, penulis masih menjumpai Perjanjian Kerja Bersama yang seharusnya diperpanjang inipun belum diperpanjang

sehingga akan berakibat pada pekerja, misal syarat kerja yang sudah tidak sesuai lagi, upah yang seharusnya berdasarkan Upah Minimum Kabupaten/Kota masih berlaku Upah Minimum Regional.

1.2. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 77 tentang Ketenagakerjaan mengatur waktu kerja dan waktu istirahat yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu.

Untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 78 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

- a). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan melebihi waktu kerja harus memenuhi:
 - ada persetujuan pekerja/buruh perempuan
 - waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari
- b). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.

Ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No-Kep-233/Men/2003, Pasal 5 mengatur tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankn terus-menerus.

Waktu Istirahat antar jam kerja pihak perusahaan sudah memberikan istirahat setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.

Hak pekerja mengenai waktu istirahat, berdasarkan Nabi Muhammad saw bersabda: "Sesungguhnya dirimu itu mempunyai hak atasmu, tubuhmu juga mempunyai hak atasmu, isterimu pun mempunyai hak atasmu dan matamu pun mempunyai hak atasmu." (Diriwayatkan oleh Bukhari dan lain-lain)

Mempunyai hak atasmu artinya hak itu harus kamu penuhi dan jangan disia-siakan. Nash di atas itulah yang memberikan jaminan hak beristirahat bagi setiap pekerja, juga mengenai waktu untuk menunaikan ibadah, mengurus hak kerumahtanggaan dan kewajiban sebagai seorang perempuan. Dengan adanya pandangan dasar seperti tersebut di atas, maka kebijakan atau politik perburuhan berorientasi pada pengembalian posisi buruh/pekerja perempuan kepada fitrahnya sebagai manusia yang jelas harkat dan martabatnya berada di atas materi yang duniawi dan ciptaan manusia. Pengembalian citra kemanusiaan pada diri buruh/pekerja perempuan ini dalam bentuk promosi hak dan perlindungannya, termasuk di dalamnya adalah akses pemilikan terhadap kekayaan (perusahaan) yang secara hakikat adalah milik Allah Swt.

Namun kenyataan yang penulis ketahui jam istirahat yang seharusnya untuk istirahat, pekerja/buruh perempuan yang masih menyusui terpaksa pulang, karena pada umumnya perusahaan tidak memberikan Tempat Penitipan Anak. Jadi waktu istirahat yang seharusnya untuk memulihkan tenaganya supaya fit ternyata tidak, penulis kurang setuju dengan keadaan ini karena pekerja/buruh perempuan mengingat kodratnya tidak terlepas dari Reproduksi dan membina anak. Oleh karena itu hak-hak pekerja perempuan yang seharusnya diberikan oleh pengusaha kepada pekerja tidak dilaksanakan, maka perlu adanya kompensasi untuk membeli susu.

Waktu lembur berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-233/Men/2003, Pasal 5 mengatur tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus-menerus. Hasil penelitian tentang kerja lembur di setiap perusahaan sudah memberikan Upah Lembur sesuai dengan aturan yang berlaku. Tentang banyaknya kerja lembur tidak ada yang melebihi 2 (dua) jam.

1.3. Pengupahan

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.01/Men/1999, Pasal 13 mengatur mengenai larangan bagi perusahaan yang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum

Pada dasarnya perusahaan – perusahaan yang penulis teliti tidak ada yang memberikan Upah dibawah Upah Minimum. Namun dengan adanya kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah Otonom berdasarkan Peraturan Pemerintah No 25 Tahun 2000, Gubernur berwenang menetapkan besarnya Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota untuk setiap tahun. Dengan diberlakukannya Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota yang lebih tinggi 5 % menjadi beban perusahaan. Namun ada juga perusahaan yang memberikan upah berdasarkan Upah Minimum Kabupaten.

Oleh karena Upah adalah merupakan hak dan bukan pemberian sebagai hadiah, maka upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja dalam proses produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Karena itulah, aspek normative perlu dijabarkan dalam bentuknya yang konkret.. Bila saja pekerja/buruh perempuan memang merupakan factor utama dalam proses produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan nilai lebih yang proporsional melalui pendekatan yang manusiawi, baru setelah itu dikombinasikan dengan yang lainnya.

Pendekatan baru masalah upah ini hendaknya jangan sampai mengulang pemberian upah tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup, maka ada kewajiban pihak perusahaan memberikan upah berdasarkan peraturan yang berlaku. Pemberian upah minimum ini pun daerah yang satu dengan yang lain tidak sama, data yang penulis peroleh berdasarkan

wawancara di 5 (lima) perusahaan upah yang diterima pekerja/buruh perempuan sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) dan masih ada tambahan yang lain, ini semua tergantung dari kemampuan perusahaan. Dengan adanya upah baik berdasarkan Upah Minimum Kabupaten ini pun masih juga dirasakan belum dapat memenuhi kebutuhan dasar manusia (butsarman). Akan tetapi kalau pihak pekerja banyak tuntutananya lebih baik perusahaan tutup, ini semua tentunya ada saling pengertian antara pekerja dengan pihak perusahaan sehingga dapat berjalan.

Upah adalah imbalan dari jasa pekerja dikarenakan sudah melakukan pekerjaan dibawah perintah (pengusaha) Upah memegang peranan yang penting dan merupakan cirikhas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja/buruh perempuan.²³ Upah diberikan berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pihak pengusaha.

Sedang Perjanjian Kerja yang dibuat antara pihak pekerja/buruh perempuan memuat antara lain:

a). Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan/obyek perjanjian, pekerjaan tersebut harus dilakukan

²³ Data Kami peroleh dari hasil wawancara di 5 (lima) Perusahaan

sendiri oleh pekerja/buruh perempuan yang terikat dengan perusahaan, hanya dengan seijin pihak kepala regu dapat menyuruh orang lain. Adanya kewajiban inipun berdasarkan pasal 1603 a yang berbunyi:

“Buruh Wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya seijin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya’

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan adanya keterampilan/keahlian yang dimiliki, maka menurut hukum jika pekerja/buruh meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b). Adanya Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada pemerintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

c). Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan merupakan tujuan utama seorang pekerja/buruh perempuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga jika tidak ada unsur

upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, kemudian ada lagi mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktek di lapangan (di Hotel).

Oleh karena pentingnya upah, maka dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom, maka pemberlakuan Upah Minimum Regional berubah menjadi Upah Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penetapan besarnya upah Minimum yang berlaku untuk Propinsi atau Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur setiap tahun.

Syarat Perjanjian Kerja :

- Kesepakatan kedua belah pihak;
- Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- Pekerjaan sesuai dengan perjanjian;
- Pekerjaan yang dilakukan tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, maksudnya bahwa pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja

menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipkerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif, karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sbagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian .

Kalau syarat obyektif tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan.

Waktu Kerja dan Istirahat di perusahaan pada umumnya :

a). Waktu Kerja

Pelaksanaan waktu kerja dan istirahat di Perusahaan pada dasarnya tidak membedakan antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh laki-laki. Pengaturan waktu kerja ini berlaku umum, hal ini tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan/beberapa perusahaan dengan Serikat Pekerja/beberapa Serikat pekerja, perlu diketahui bahwa serikat pekerja di perusahaan yang penulis teliti ada SPSI, ada SPN.

b). Waktu Istirahat Kerja

Jam Istirahat yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan ini bertujuan untuk memulihkan tenaganya yang sudah

dipergunakan untuk bekerja 4 (empat) jam terus menerus, sehingga waktu istirahat ini harus:

- (1) Dipergunakan sepenuhnya oleh pekerja untuk istirahat, serta sudah mulai bekerja kembali setelah istirahat pekerja selesai.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang akan meninggalkan lingkungan kerja melebihi jam istirahat harus mendapat ijin tertulis dari atasan yang berwenang.
- (3) Apabila pekerja terlambat kembali ketempat kerjanya sehabis jam istirahat, maka ia harus melapor kepada atasan yang berwenang tentang keterlambatannya dengan alasan yang dapat dipertanggung jawabkan pekerja/buruh perempuan. Misalnya pulang ke rumah untuk memberikan ASI (air susu ibu)

Dalam perusahaan tekstil ini ada yang dipekerjakan dengan sistem Shift, yang dimaksud dengan Shift adalah pergantian pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh perempuan yang lain dengan cara:

- (1) Dalam pelaksanaan pergantian shift, pekerja yang akan meninggalkan pekerjaan harus melakukan serah terima tugas pekerjaan (hand over) kepada pekerja/buruh perempuan yang menggantikannya.
- (2) Apabila penggantinya belum atau tidak datang di tempat kerja pada waktu yang telah ditentukan, maka pekerja yang

bersangkutan diwajibkan melanjutkan pekerjaannya dengan pengertian kerja lembur dan melaporkan pada atasannya.

Tidak Hadir Kerja karena kesibukan pekerja/buruh perempuan yang mengakibatkan tidak masuk kerja untuk mewujudkan ketertiban di lingkungan perusahaan, maka harus memberitahukan secara tertulis yang disampaikan sendiri atau keluarganya apabila pekerja/buruh perempuan itu sakit dan harus ada surat dari dokter perusahaan, apabila ada keperluan yang lain pada hari kerja itu memberitahukan secara lisan/tertulis.

Resiko bagi pekerja/buruh perempuan yang tidak hadir kerja karena alasan tertentu tidak dapat menunjukkan surat yang dibuat pekerja/buruh perempuan sendiri atau pun surat keterangan dokter perusahaan, maka cuti tahunannya dipotong.

Apabila pekerja/buruh perempuan bekerja kurang dari 4 jam, maka dikompensasikan cuti tahunan selama 1 hari dan apabila bekerja lebih dari 4 jam tapi kurang dari 7 jam sehari, maka dikompensasikan cuti tahunan selama $\frac{1}{2}$ hari.

Waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan di luar jam yang sudah ditentukan yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Oleh karena waktu yang digunakan melebihi jam kerja, maka sudah dapat dikatakan ada lembur.

Dalam perusahaan waktu lembur inipun diijinkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tetapi tetap ada laporannya dengan tujuan supaya bisa terkontrol adanya hak pekerja/buruh perempuan yang seharusnya dilindungi.

Hal-hal yang harus diperhatikan pekerja/buruh perempuan dalam pergantian waktu shift adalah sebagai berikut:

- (1) Apabila seorang pekerja/buruh perempuan yang bekerja shift yang seharusnya digantikan tetapi yang menggantikan berhalangan, maka pekerja tersebut melanjutkan pekerjaannya dan dikatakan adanya lembur.
- (2) Dalam keadaan darurat (*force majeure*) dianggap lembur.
- (3) Pekerjaan yang waktunya tidak dapat ditentukan, karena melebihi jam kerja lembur dianggap lembur.

Untuk kerja lembur yang sudah diketahui sebelumnya, maka pimpinan yang bersangkutan terlebih dahulu harus mengajukan ijin kerja lembur ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat dengan prosedur yang ditentukan.

Pekerja yang akan melakukan kerja lembur di Perusahaan ada kewajiban untuk mengisi form rencana lembur yang kemudian di berikan ke bagian personalia.²⁴

Isi dari form rencana lembur adalah:

²⁴ Wawancara dengan bagian Personalia PT Pandatek.

- Nama
- Nik
- Rencana lembur
- Realisasi lembur.

Untuk realisasi lembur diisi setelah pekerja melakukan kerja lembur, yang ditanda tangani oleh atasan yang memerintahkan, menejer yang bersangkutan dan personalia. Bagi pekerja yang diperintahkan kerja lembur dilarang melakukan tukar libur, kecuali atas persetujuan dari pimpinan perusahaan. Untuk pekerja yang diharuskan piket sesuai dengan ketentuan dari perusahaan selama tidak dalam waktu 7 (tujuh) jam sehari dapat melakukan tukar libur setelah ada persetujuan dari pimpinan perusahaan.

Di Perusahaan untuk perhitungan upah lembur berlaku bagi pekerja/buruh perempuan dengan gaji sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah), perhitungan lembur dilakukan perbulan dengan formula perhitungan sebagai berikut:

$1 \frac{1}{2} \times \frac{1}{173} \times \text{upah perbulan (Rp 500.000,-)}$ sehingga
Pekerja/buruh Perempuan upah lembur sebesar Rp 6000,-

Di Perusahaan bagi pekerja/buruh perempuan yang tidak bekerja shift karena memegang jabatan, ada yang memberikan insentif sebesar Rp 7500,- (tujuh ribu lima ratus rupiah) per bulan ada yang tidak memberikan insentif.

Di PERUSAHAAN system pengupahan diberikan per bulan berdasarkan Upah Minimum Regional dan berlaku sejak permulaan pekerja/buruh perempuan tersebut masuk kerja. Bagi pekerja/buruh perempuan dalam masa latihan, (training) diberikan upah dibawah ketetapan Upah Minimum yang jumlahnya 50 % Ketetapan Upah Minimum.

Yang dimaksud dengan masa latihan ini ialah apabila latihan itu diadakan secara tersendiri tidak dalam proses produksi yang artinya hasil produksi latihan (training) tidak dianggap sebagai hasil produksi biasa dan tidak dijual bersama-sama dengan produksi biasa. Apabila latihan (training) dalam proses produksi (on the job training) dan hasil produksi pekerja/buruh yang sedang di latih dipersamakan dengan hasil produksi biasa maka bagi pekeja/buruh perempuan tersebut berlaku ketetapan Upah Minimum

Tentang Upah yang diterima pekerja/buruh perempuan adalah:

a) Upah Pokok:

Upah atau imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh perempuan menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

b) Tunjangan Tetap

Suatu pembayaran-pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh perempuan yang dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok (bagi pekerja/buruh yang menjabat strktural) Tunjangan makan (uang kopi) dan tunjangan tansport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja/buruh perempuan.

c) Tunjangan Tidak Tetap.

Suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh perempuan, dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan Transport yang didasarkan pada kehadiran. Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makanan)

Disamping upah di perusahaan memberikan tambahan pendapatan anantara lain:

- Fasilitas,

yang bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja dengan menggunakan bis Karyawan), pemberian makan pada waktu kerja shift, sarafna ibadah, Koperasi karyawan dan lain-lain.

- Bonus,

Bonus ini bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal pemberian berdasarkan kesepakatan.

- Tunjangan Hari Raya (THR)

Dengan adanya pemberian beberapa komponen upah ini untuk menghindari penafsiran tentang pemberian upah ada Diskriminasi antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh laki-laki.

Ketetapan Upah Minimum yang diadakan penyesuaian dalam jangka waktu sekurang-kurangnya dua tahun sekali akan mengalami penurunan nilai riilnya sebagai akibat dari terjadinya inflasi sampai proses penyesuaian dilakukan sehingga terjadinya penurunan tersebut perlu dicegah agar upah yang diterima pekerja/buruh perempuan tidak merosot nilai riilnya.. Oleh karena itu untuk mencegah terjadinya penurunan nilai riil upah minimum tersebut dipandang perlu diadakan

penyesuaian ketetapan upah minimum dengan perkembangan yang ditetapkan oleh Gubernur Kepala Daerah Taingkat I yaitu Upah Minimum Provinsi. (UMP), ini sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah No.561/44/2003 tentang Upah Minimum Tahun 2004.

Ketetapan upah minimum yang berlaku pada tiap Daerah Propinsi yang bersifat regional, sektoral/sub sektoral regional, setiap tahunnya diadakan penyesuaian terhadap Indeks Harga Konsumen (IHK)

Penetapan upah minimum kabupaten (UMK) memberikan arti strategis bagi kehidupan tenaga kerja ke depan. Namun rupanya hal itu belum dapat berjalan maksimal. Diperkirakan perusahaan kecil akan merasa berat melaksanakan Upah Minimum Kabupaten. Tanda-tanda kini sudah tampak, terbukti, belum lama ini perusahaan minta penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten 2006, padahal perusahaan itu cukup besar. Tentang Upah minimum regional (UMR) dikatakan belum sempurna dalam pelaksanaannya sudah muncul lagi UMK tentunya bagi pihak perusahaan akan mengalami keberatan untuk pemberian upah tersebut.

Bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan ketentuan Upah Minimum sebagai dimaksud dalam diktum tersebut kepada Gubernur Jawa Tengah atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Selama permohonan penangguhan masih dalam proses penyelesaian, perusahaan yang bersangkutan dapat membayar upah yang biasa diterima pekerja;
- (2) Apabila penangguhan ditolak, Pengusaha diwajibkan membayar kepada pekerja besarnya Upah Minimum yang berlaku;
- (3) Apabila penangguhan disetujui, pengusaha diwajibkan membayar sesuai dengan yang diajukan.

Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum yang berlaku, dilarang mengurangi atau menurunkan upah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-/226/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum.

Memang kalau dilihat dari kondisi dunia usaha yang ada sekarang ini, pengaruh dari BBM akan berdampak pada pekerja pabrik menuntut upah naik. Bagaimana perusahaan bisa mampu melaksanakan UMK jika situasi usaha yang ada tidak mendukung, siapa yang menanggung perusahaan bangkrut?²⁵

Dampak dengan pelaksanaan UMK dan adanya pengaruh BBM maka terpaksa mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja.²⁶

²⁵ Hasil wawancara dengan Urusan Kepegawaia di 5 (lima) perusahaan
²⁶ Sumber Berita dari Suara Merdeka tanggal 7 Februari 2006,

1.4. Berorganisasi

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Serikat pekerja/Serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, bertanggung jawab.

Serikat pekerja/Serikat Buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Di perusahaan pada umumnya sudah dibentuk organisasi pekerja yang dalam tugas dan fungsinya ada yang berhasil dan tidak tetapi sudah berusaha semaksimal mungkin bagi yang belum berhasil untuk kepentingan pihak pekerja/buruh. Dalam pembentukan organisasi pekerja ini berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep-201/1999 tentang Organisasi Pekerja, di perusahaan wajib adanya

organisasi pekerja karena untuk memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja. Mengacu Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/Serikat Buruh untuk kepentingan pekerja/buruh perempuan yang saat ini menjadikan problem di lingkungan perusahaan sudah mulai adanya peningkatan perlindungan hak-haknya, walaupun belum semua hak itu diberikan. Ini semua berkat adanya Serikat pekerja/Serikat buruh.

Dari 5 (lima) perusahaan yang penulis teliti sudah ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh, bahkan pekerja/buruh perempuan inipun ada yang menjadi sekretaris atau bendahara jadi di tempat kerja tidak ada diskriminasi, tentang kesempatan kerja, perlakuan yang sama, antara pekerja/buruh laki-laki dengan pekerja/buruh perempuan.

Untuk mencapai hal-hal tersebut diatas, maka Serikat pekerja/Serikat buruh mempunyai tugas dan fungsi antara lain:

- a) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja sama.
- b) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketengakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;

- e) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- f) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Dengan adanya fungsi dan tugas serikat pekerja/serikat buruh tersebut di atas sudah dapat dilaksanakan, kecuali sebagai wakil dalam memperjuangkan kepemilikan saham ini belum pernah dilakukan serikat pekerja berhubung perusahaan yang penulis teliti termasuk perusahaan sedang.

Serikat pekerja/serikat buruh yang terbentuk di perusahaan memberitahukan secara tertulis kepada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan:

- a) Daftar nama anggota pembetuk;
- b) Anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- c) Susunan dan nama pengurus.

Instansi pemerintah wajib mencatat dan memberikan nomor bukti pencatatan terhadap seikat pekerja/serikat buruh. Serikat Pekerja/Serikat buruh, yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak pekerja perempuan dan memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- b) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c) Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada aggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Oleh karena pentingnya Serikat pekerja/Serikat buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja, maka ditetapkan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000.

Perlindungan hak berorganisasi bagi pekerja/buruh perempuan siapapun delarang menghalang-halangi dalam menjalankan kegiatannya dengan cara:

- a) melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b) tidak membayar atau mengurangi upah pekeja/buruh;
- c) melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d) melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekeja/serikat buruh.

Berdasarkan Pasal 29:

“menentukan bahwa pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan/atau anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama”.

1.6. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja/ K3

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh perempuan di tempat kerja, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat (1) disebutkan bahwa:

Setiap pekerja/buruh perempuan mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan, atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan berdasarkan penelitian di perusahaan-perusahaan sudah memberikan perlindungan ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Untuk memberikan perlindungan hak atas keselamatan dan kesehatan bagi pekerja/buruh perempuan terhadap semua pekerjaan yang membahayakan, ini ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.235/Men/2003 tentang jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan baik kesehatan, keselamatan atau moral anak.

Jenis-jenis Pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan anak:

- a) Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin seperti:
 - 1) Mesin perkakas: mesin potong, mesin grenda, mesin bubut;
 - 2) Mesin Produksi seperti: mesin rajut, mesin jahit, mesin tenun, mesin pak.

b) Pesawat; misalnya pesawat uap seperti: ketel uap

Dalam hubungan kerja, Perusahaan memberikan perlindungan tentang kesehatan dan Keselamatan Kerja/K3. Dalam melakukan pekerjaan secara terus menerus perusahaan memberikan pelayanan pemeriksaan kesehatan di poliklinik yang disediakan dengan pelayanan dokter perusahaan.

Pelaksanaan pelayanan dokter di tempat kerja dalam 1 (satu) minggu di perusahaan mulai jam 09.00- 13.00 selain hari yang sudah ditentukan apabila memerlukan pemeriksaan kesehatan di PUSKESMAS tempat pelayanan yang ditunjuk oleh perusahaan.

Pelayanan kesehatan ini berlaku ada yang sampai keluarganya, dan ada yang terbatas hanya yang bekerja. Pelayanan kesehatan ini bagi pekerja yang sakit tidak mengeluarkan biaya, tapi untuk obat harus dibeli dengan uangnya sendiri.

Di tempat kerja pihak perusahaan menjamin adanya keselamatan kerja, dengan upaya membina norma-norma perlindungan kerja. Oleh karena itu pembinaan norma-norma kerja itu perlu diwujudkan dalam lingkungan tempat kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Dengan majunya industrialisasi, mekanisasi, efektifikasi, dan modernisasi, maka dalam kebanyakan hak berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja operasional dan tempat kerja para pekerja.

Hal ini memerlukan pengerahan tenaga secara intensif pula, dari pada pekerja kelelahan kurang perhatian kehilangan keseimbangan dan lain-lain ini merupakan akibat dari sebab terjadinya kecelakaan kerja.

Bahan-bahan yang mengandung racun, mesin-mesin, alat-alat, pesawat-pesawat dan sebagainya yang serba pelik serta cara-cara kerja yang buruk, kekurangan ketrampilan dan latihan kerja, tidak adanya pengetahuan tentang sumber bahaya yang baru senantiasa merupakan sumber-sumber bahaya dan penyakit akibat kerja. Maka dapatlah dipahami perlu adanya pengetahuan keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang maju dan tepat.

Selanjutnya dengan peraturan yang maju akan dicapai keamanan yang lebih baik dan realistis yang merupakan faktor sangat penting dalam memberikan rasa tentram, kegiatan dan kegairahan bekerja pada tenaga kerja yang bersangkutan dan hal ini dapat mempertinggi mutu pekerjaan, peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Undang-Undang tentang kesehatan dan keselamatan yang dulu hanya bersifat represif, tetapi dengan adanya undang-undang yang baru yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 ini diadakan perubahan prinsipial dengan mengubahnya menjadi lebih diarahkan pada sifat preventif.

Peraturan yang baru ini dibandingkan dengan yang lama, banyak mendapatkan perubahan-perubahan yang penting, baik dalam isi, maupun bentuk dan sistematikanya.

Pembaharuan dan perluasannya adalah mengenai:

- a) Perluasan ruang lingkup;
- b) Perubahan pengawasan represif menjadi preventif
- c) Perumusan teknis yang lebih tegas;
- d) Penyesuaian tata usaha sebagaimana diperlukan bagi pelaksanaan pengawasan
- e) Tambahan pengaturan pembinaan Keselamatan Kerja bagi manajemen dan Tenaga Kerja.
- f) Tindakan pengaturan mendirikan Panitia Pembina Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.

Tempat Kerja di beberapa perusahaan sudah diusahakan semaksimal untuk menjamin adanya sumber-sumber bahaya, dengan pengawasan preventif. Sering pula mereka untuk waktu-waktu tertentu harus memasuki ruangan-ruangan untuk mengontrol, menyetel, menjalankan instalasi-instalasi setelah mana mereka bekerja.

Instalasi-instalasi itu dapat merupakan sumber-sumber bahaya dan dengan demikian haruslah memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja yang berlaku baginya, agar setiap orang termasuk tenaga kerja yang memasukinya.

1.6. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*

Berdasarkan ketentuan Pasal 25 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perusahaan Perseroan.

Oleh karena peranserta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, maka tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada golirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Oleh karena pihak pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya maka perlindungan ini tidak hanya pada pekerja saja tetapi berikut keluarganya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 99 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Namun pekerja/buruh perempuan mendapat perlindungan jaminan sosial belum semua perusahaan memberikan sampai ke keluarganya, alasannya belum mampu.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Ruang lingkup program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam undang-undang ini meliputi:

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b) Jaminan Kematian;
- c) Jaminan hari Tua;
- d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Di perusahaan tentang jaminan Pemeliharaan Kesehatan berlaku untuk keluarga tenaga kerja, namun belum semua perusahaan memberikan.

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja, jaminan kecelakaan meliputi:

- a) biaya pengangkutan;
- b) biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perafwatan;
- c) biaya rahabilitasi;
- d) santunan berupa uang yang meliputi:
 - santunan sementara tidak mampu bekerja;

- santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya;
- santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental;
- santunan kematian.

Apabila di perusahaan ada kecelakaan yang menimpa tenaga kerja pihak pengusaha segera melaporkan kepada kantor Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi setempat dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam. Namun apa yang disampaikan pihak Asuransi waktu pertama untuk mengadakan kerja sama tidak cocok, karena dalam penanganannya lambat sehingga pihak perusahaan kurang puas adanya pelayanan jaminan sosial tenaga kerja.

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 22 Tahun 1993, Pasal 1 tentang Penyakit yang timbul karena Hubungan Kerja menyebutkan Penyakit yang timbul karena hubungan kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja.

Untuk menanggulangi supaya tidak menimbulkan penyakit, maka pihak perusahaan selalu mengadakan pembinaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungannya.

Tentang jaminan kematian, bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian. Jaminan kematian meliputi:

- a) biaya pemakaman;
- b) santunan berupa uang.

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan social ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh kaarena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga.

Tentang Jamian hari tua berdasarkan Pasal 14 menyebutkan bahwa jaminan hari tua dibayarkan secara sekaligus, atau berkala atau sebagian dan berkala, kepada tenaga kerja karena:

- a) telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, atau
- b) cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter.

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat putusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jamin Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala

pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia, jaminan hari tua dibayarkan kepada janda atau duda atau anak yatim piatu.

Untuk program Pemeliharaan Kesehatan, berdasarkan Pasal 16 menyebutkan bahwa :

Tenaga kerja, suami atau istri, dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan meliputi :

- a) rawat jalan tingkat pertama;
- b) rawat jalan tingkat lanjutan;
- c) rawat inap;
- d) pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalian;
- e) penunjang diagnostic;
- f) pelayanan khusus;
- g) pelayanan gawat darurat.

Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan/perusahaan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan perusahaan melalui program jaminan sosial tenaga kerja. (JAMSOSTEK).

Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif)

Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal di perusahaan sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Jaminan Sosial tenaga kerja saat ini sangat penting pengaruh dengan adanya kemajuan teknologi canggih yang banyak menimbulkan banyak resiko tinggi.

Mengingat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja melaksanakan program peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja yang dananya berasal dari iuran pengusaha dan tenaga kerja, maka Badan Usaha Milik Negara yang disertai tugas menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, sudah sewajarnya mengutamakan pelayanan kepada peserta disamping melaksanakan prinsip sovabilitas, likuiditas, dan rentabilitas. Dengan demikian Badan Penyelenggara dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik dan dapat membiayai kebutuhannya sendiri.

Di daerah kawasan industri yang lain dalam Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan dalam perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan lebih baik. Pada waktu penulis mengadakan penelitian di kota Batang banyak perusahaan yang didirikan dan hubungan kerja di

perusahaan antara pihak Pimpinan dengan pekerja/buruh perempuan adanya saling perhatian, maka dapat mewujudkan hubungan yang serasi berdasarkan hubungan industrial.

Perlindungan kerja ini pun diberikan pada keluarga pekerja, sehingga pekerja yang melakukan pekerjaan di perusahaan akan merasa aman, dan tenang.

Perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan ini pun sebagian besar sudah dapat dinikmati oleh pekerja.

Ketentuan umur di perusahaan pada umumnya umur 55 (lima puluh lima) tidak menjadi batas masa kerja di perusahaan, jadi tenaga kerja yang telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat berusia 55 (lima puluh lima) tahun atau pada saat tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

Dalam hal tenaga kerja memilih untuk tidak menerima pembayaran Jaminan Hari Tua pada usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka pembayaran Jaminan Hari Tua dilakukan sejak tenaga kerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

Dalam hal tenaga kerja berhenti bekerja dari perusahaan sebelum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun dan mempunyai masa kepesertaan serendah-rendahnya 5 (lima) tahun dapat menerima Jaminan Hari Tua secara sekaligus.

2. Alasan Belum Dilaksanakannya Hak-Hak Pekerja/Buruh Perempuan di Perusahaan

2.1. Situasi dan Kondisi Perusahaan

Situasi dan kondisi perusahaan saat ini memang sangat memprihatinkan, tetapi tidak melepaskan kepentingan pekerja/buruh perempuan yang bekerja di perusahaan tetap mendapatkan perlindungan. Khususnya pekerja perempuan tentang hak-haknya yang merupakan hak dasar harus ada perlindungan.

Krisis ekonomi menambah runyamnya situasi dan kondisi perusahaan, anjloknya nilai rupiah, daya beli yang merosot dan produksi yang tidak begitu lancar, menyebabkan PHK masal terjadi di mana-mana.

Secara umum, kondisi buruk pekerja/buruh perempuan disebabkan oleh beberapa hal :

Pertama, lemahnya posisi tawar (*bargaining power*) tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri. Ini antara lain dikarenakan sebagian besar dari mereka tidak memiliki keahlian khusus (*unskilled labour*) dan tingkat pendidikannya sangat rendah. Tenaga kerja yang masuk kategori ini jumlahnya melimpah, persentasenya paling tinggi dalam komposisi ketenagakerjaan di Indonesia.

Kelemahan ini menyebabkan kebanyakan mereka tidak mendapatkan perlakuan dan porsi yang layak sebagai manusia yang bermartabat dalam proses produksi dan dinamika perekonomian. Mereka hanya dipandang sebagai alat produksi yang hampir-hampir tak jauh berbeda dengan mesin produksi lainnya. Kebijakan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah juga tidak mendatangkan perbaikan kondisi kaum buruh secara substansial, sehingga tetap tidak membuat mereka mampu memperbaiki nasibnya.

Kedua, tidak adanya organisasi pekerja yang cukup berbobot dan mempunyai kualifikasi yang diperlukan sebagai lembaga untuk mewujudkan aspirasi dan kepentingan tenaga kerja. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai satu-satunya organisasi pekerja yang diakui (dibentuk) oleh pemerintah tampak lebih bernuansa politik. Kehadirannya hanya untuk menjaga "keamanan" kebijakan pemerintah mengenai ketenagakerjaan dan industri dalam konteks kebijakan ekonomi makro yang menekankan pertumbuhan ekonomi. Kiprahnya selama ini tidak memperlihatkan adanya upaya untuk memperjuangkan kepentingan substansial kaum pekeja, sehingga keberadaannya tidak banyak memberikan harapan cerah bagi masa depan kehidupan kaum pekeja.

Ketiga, kebijakan pemerintah masih kurang responsive dan akomodatif terhadap perkembangan ketenagakerjaan. Akibatnya

aspirasi yang berkembang khususnya dari kalangan pekerja/buruh perempuan, tidak terakomodasi secara proporsional.

Ini dapat dilihat dari timbulnya kesenjangan antara kemajuan di bidang industrialisasi dengan tingkat kesejahteraan buruh/pekerja perempuan. Kemajuan industrisasi yang cepat kadang tidak dibarengi dengan peningkatan secara berarti pada kesejahteraan pekerja/buruh perempuan

Beberapa persoalan di atas itulah yang kiranya telah menjadi factor penyebab utama hak-hak pekerja/buruh perempuan belum dilaksanakan.

2.2. Ketidaktahuan Peraturan Ketenagakerjaan.

Ketidaktahuan Peraturan Ketenagakerjaan akan berakibat pada pekerja/buruh perempuan, karena ada peraturan yang seharusnya dapat memwujudkan impiannya kemudian tidak terwujud.

Pada umumnya bekerja di lingkungan perusahaan tidak membutuhkan Sumber Daya Manusia yang tinggi asal mau dan mampu serta adanya bekal kejujuran dapat bekerja diperusahaan. Oleh karena itu tentang peraturan yang dijadikan dasar untuk mengatur perlindungan pekerja/buruh perempuan ini pun tidak mengerti, bahkan pekerja/buruh perempuan punya prinsip yang penting bekerja dan mendapat upah.

Di pihak pengusaha ada prinsip juga “yang penting tidak merugi” jadi kepentingan pekerja/buruh perempuan asal dipenuhi tidak berdasarkan peraturan yang berlaku ini semua karena kurangnya sosialisasi tentang peraturan ketenagakerjaan.

Peraturan yang khususnya untuk memberikan perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mulai Pasal 76 sampai dengan Pasal 101. Ironisnya ada seorang pimpinan yang sampai saat ini ada yang belum memahami tentang perlindungan hak pekerja perempuan yang semestinya diberikan. Oleh karena itu yang menyebabkan hak-hak pekerja/buruh perempuan di perusahaan belum dilaksanakan.

Misalnya hak pekerja/buruh perempuan yang harus menyusui anaknya pada waktu pekerja/buruh perempuan bekerja, berhubungan dengan kodratnya seorang perempuan harus menyusui tapi tidak diberikan waktu khusus untuk menyusui. Disamping itu pihak perusahaan tidak menyediakan Tempat Penitipan Anak (TPA) sehingga waktu yang seharusnya untuk istirahat digunakan pulang untuk memberikan ASI. Ini berarti pekerja/buruh perempuan mengingat kodratnya, maka harus bisa menggunakan waktu yang seefektif mungkin semua menjadi tanggung jawab yang tidak bisa dikesampingkan baik dalam tugas pekerjaan dan tugas sebagai seorang ibu.

Untuk Tempat Penitipan Anak (TPA) pada umumnya pihak perusahaan tidak menyediakan dan tidak menganggarkan dengan alasan pekerja/buruh perempuan berasal dari sekitarnya saja, kalau terpaksa dapat pulang tapi tidak melebihi waktu yang ditentukan. Apabila tidak sanggup pekerja/buruh perempuan disuruh memilih keluar atau bekerja.

Tentunya pihak perusahaan yang memberikan tawaran tersebut saat sekarang, penulis kurang setuju dikarenakan pekerja/buruh perempuan mempunyai hak penuh untuk mencukupi nafkah keluarganya yang ada dalam tanggungannya, supaya hidupnya dalam rumah tangga menjadi aman dan tenang

Jadi pekerja/buruh perempuan bekerja bukan hanya sekadar untuk survive, tetapi berdimensi luas dan bersumber luas. Dengan demikian dalam pekerja/buruh perempuan bekerja harkat dasarnya amanat dan kesetaraan, karena itu adalah tugas ilahiah. Untuk mengaplikasikan nilai-nilai tersebut, baik oleh pihak pengusaha maupun pihak pekerja, diperlukan sikap budaya menghargai pihak lain, baik yang status sosialnya lebih tinggi terhadap status sosialnya lebih rendah, dalam hal eksistensi hak-hak asasi, martabat, harkat dan harga diri. Dengan demikian akan tampak manifestasi kebersamaan, kesetaraan dan antidiskriminasi.

2.3. Kurangnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan akan berpengaruh adanya penegakan hukum, karena dalam tugasnya untuk mengawasi jalannya peraturan ketenagakerjaan tidak seimbang dengan jumlah perusahaan yang terdaftar dengan jumlah pegawai pengawas. Pengawasan dilakukan oleh pegawai negeri (Disnakertrans) yang mempunyai kompetensi dan independent guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Independen adalah pegawai pengawas dalam mengambil Keputusan tidak dipengaruhi oleh pihak lain. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Keterbatasan pegawai pengawas dan dana akan mempengaruhi adanya ketertiban dalam pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Pada saat sekarang keberadaan perusahaan yang semakin menjamur/banyak yang mendirikan perusahaan akan berakibat antara jumlah perusahaan yang terdaftar dengan pegawai pengawas akan tidak seimbang.

Dalam praktek petugas pengawas dari Disnakertrans dalam 1 (satu) tahun anggaran tidak mampu menjangkau mengunjungi perusahaan di wilayahnya, disamping itu juga berkaitan dengan alasan dana anggaran yang terbatas.

Keberadaan perusahaan saat ini banyak yang tidak terdaftar, tahu-tahu ada permasalahan di perusahaan, hal inipun akan menjadikan pihak Disnakertrans, kerepotan ini saja yang tidak terdaftar, bahkan yang terdaftar saja tidak bisa untuk mengunjungi ketemp kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 178 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Dalam pengawasan pelaksanaan peraturan tentunya pegawai pengawas mengunjungi langsung ke tempat kerja, dan harus membuat laporan secara tertulis, sehingga apabila terdapat ketimpangan aturan yang memberatkan akan cepat diketahui”

Dengan adanya pengawasan ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku akan berakibat pada perlindungan hak pekerja/buruh perempuan.

2.4. Rendahnya SDM Pekerja/Buruh Perempuan

Jenjang Pendidikan akan berpengaruh di semua bidang, terutama pekerja/buruh perempuan yang bekerja di perusahaan ada yang ijasahnya itu SR inipun dapat bekerja pula di perusahaan. Jadi bekerja di perusahaan tidak perlu adanya pendidikan yang tinggi khusus pekerja shift, asal ia mampu dan mau ada ketekunan bekerja sudah cukup.

Sikap pekerja/buruh perempuan yang sederhana berakibat pada dirinya karena pekerja perempuan mempunyai prinsip bahwa “ lebih

baik bekeja apa adanya”, pameo ini berdampak terjadinya “sikap Narimo ing pandum”

Terjadinya sikap narimo akibat dari kurangnya peran pegawai pengawas dalam ketenagakerjaan. Misalnya kurang penyuluhan untuk mensosialisasikan peraturan, kurangnya waktu kunjungan di tempat kerja dan lain-lain.

Akan tetapi kalau sering diadakan kunjungan akan memperoleh data riil dan dapat memberikan pengarahan dan pembinaan kepada baik pengusaha dan pekerja yang berhubungan dengan kewajiban kedua belah pihak, sehingga hak-hak pekerja/buruh perempuan khususnya akan dilaksanakan dengan baik.

3. Penyimpangan Peraturan Ketenagakerjaan di beberapa Perusahaan

Data penyimpangan yang peneliti peroleh berdasarkan wawancara dari pengelola perusahaan antara lain :

1. Waktu kerja dan waktu istirahat pekerja / buruh perempuan.

Penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat ini pihak perusahaan mengajukan permohonan ke Disnakertrans untuk mengadakan kerja lembur karena sifat pekerjaan yang harus dikerjakan secara terus menerus. Perusahaan yang menggunakan waktu kerja diluar ketentuan yang berlaku, ada kewajiban memberikan perhitungan upah lembur, karena merupakan hak pekerja yang mendapatkan perlindungan. Disamping mengajukan permohonan

pihak perusahaan ada kewajiban membuat laporan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang isinya melaporkan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan. Laporan harus dibuat secara tertulis dan diberikan alasannya mengapa bisa terjadi penyimpangan.

Bagi perusahaan yang telah mendapatkan ijin penyimpangan waktu kerja, harus memperhatikan upah lembur, maka cara perhitungan upah lembur sebagai berikut:

1.1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari biasa:

- a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar $1\frac{1}{2}$ (satu setengah) kali Upah sejam.
- b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar Upah sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.

1.2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan atau Hari Raya/Hari libur resmi:

- a. Untuk setiap jam dalam batas 7 (tujuh) jam atau 5 jam apabila Hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Untuk jam kerja pertama selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja

seminggu, harus dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.

1.3. Untuk jam kerja kedua setelah 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam 6 (enam) hari kerja seminggu dan seterusnya, harus dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.

Untuk menghitung upah sejam adalah sebagai berikut:

- a. Upah sejam bagi pekerja bulanan: $1/173$
- b. Upah sejam bagi pekerja harian: $3/20$ upah sehari.
- c. Upah sejam bagi pekerja borongan atau satuan sama dengan $1/7$ rata-rata hasil kerja sehari.

Berdasarkan penelitian di perusahaan-perusahaan tentang adanya penyimpangan peraturan ketenagakerjaan khusus dalam waktu kerja dan istirahat pihak perusahaan sudah memberikan perhitungan upah sesuai dengan aturan yang berlaku.

2. Tidak Menyediakan Tempat Penitipan anak.

Tidak menyediakan Tempat Penitipan Anak/ T P A dengan alasan tidak dianggarkan, karena pekerja / buruh perempuan berasal dari sekitar perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 83 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan

sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Yang dimaksud dengan kesempatan sepatutnya dalam pasal ini adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Namun hak-hak pekerja/buruh perempuan dalam hal ini belum mendapatkan perhatian dari pihak pengusaha. Menyusui anak bagi pekerja/buruh perempuan adalah merupakan kewajiban, penulis berharap bahwa apa yang sudah dijadikan aturan dalam perlindungan hak-hak pekerja/buruh perempuan sedapat mungkin dilaksanakan dengan sebaik-baiknya guna mewujudkan adanya kesejahteraan pekerja.

3. *Kurangnya Pegawai Pengawas.*

Perundang-undangan untuk melindungi buruh hanya akan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawasi oleh pegawai pengawas/tenaga ahli, yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu.

Pegawai pengawas pertama bertanggung jawab atas pelaksanaan peraturan mengenai perlindungan bagi buruh/pekerja perempuan

seperti waktu kerja, waktu istirahat, kesejahteraan dan kesehatan dan keamanan kerja.

Pengawasan ini sendiri bukanlah alat perlindungan, melainkan merupakan cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan. Pengawasan pada dasarnya sangat penting dalam bidang tekstil dan garmen yang banyak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan. Dalam hal ini jelas memerlukan aturan-aturan untuk melindungi buruh/pekerja perempuan terhadap akibat buruk dari hak-hak pekerja/buruh perempuan yang timbul dari pekerjaan.

Jika pengawasan ini sudah jelas faedahnya, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan lebih dioptimalkan dalam tugasnya sehingga kepentingan pihak-pihak dalam proses produksi saling menjaga dan akan lebih bertanggungjawab.

Bagi pengusaha, sistim pengawasan memberi jalan untuk mendapatkan penjelasan dari pihak yang kompeten mengenai kewajibannya menurut undang-undang dan petunjuk mengenai cara melaksanakannya. Ia dapat mengharapkan bahwa pengawasan akan menjamin pelaksanaan peraturan di semua persaingan yang tidak sehat (unfair competition) oleh perusahaan lain.

Apabila penyimpangan peraturan ketenagakerjaan di lakukan pihak perusahaan, maka pihak pemerintah memberikan sanksi administrative mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan

kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruhnya alat produksi, dan pencabutan ijin.

BAB IV

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap tiga masalah pokok penelitian ini, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

A. Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan

Pada dasarnya Peraturan Ketenagakerjaan sudah diterapkan di perusahaan berhubung dengan adanya perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Namun dengan adanya peraturan tersebut yang berupa Undang-Undang yang tersirat adanya banyak pasal, belum semuanya dapat diterapkan secara optimal. Dalam masalah hak kesejahteraan hanya secara formal diterapkan tetapi kenyataannya jauh lebih menyakitkan, sehingga nasib pekerja perempuan pada khususnya kesejahteraan belum dapat diwujudkan.

B. Alasan Belum Dilaksanakan Hak-Hak Pekerja/Buruh Perempuan.

Secara umum kondisi pekerja/buruh perempuan di perusahaan disebabkan lemahnya posisi tawar (bargaining power) tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri. Ini antara lain dikarenakan sebagian besar dari mereka tidak memiliki keahlian khusus (unskilled labor) dan tingkat pendidikannya sangat rendah. Tenaga Kerja yang masuk kategori ini jumlahnya melimpah, prosentasenya paling tinggi dalam komposisi ketenagakerjaan. Disamping itu tidak adanya organisasi pekerja yang cukup berbobot dan mempunyai kualifikasi yang diperlukan sebagai lembaga untuk mewujudkan aspirasi dan kepentingan pekerja/buruh perempuan, sehingga tetap tidak membuat mereka mampu memperbaiki nasibnya.

Pada umumnya/perusahaan tidak menyediakan Tempat Penitipan Anak, dan memang tidak dianggarkan untuk dialokasikan ke TPA dengan alasan bahwa pekerja/buruh berasal dari sekitar perusahaan.

C. Penyimpangan Peraturan Ketenagakerjaan.

Kurangnya Pegawai Pengawas akan berpengaruh pada kestabilan pelaksanaan Peraturan Ketenagakerjaan untuk melindungi buruh/pekerja perempuan, Peraturan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawasi oleh pegawai pengawas/tenaga ahli yang harus mengunjungi ke tempat kerja. Pegawai pengawas, pertama bertanggung jawab atas pelaksanaan peraturan mengenai perlindungan bagi buruh/pekerja perempuan seperti waktu kerja waktu istirahat, kesejahteraan kesehatan dan keamanan kerja. Pengawasan bukan alat perlindungan, melainkan lebih merupakan cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan Ketenagakerjaan. Jika pengawasan sudah dirasakan sangat berfaedah, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan lebih dioptimalkan dalam tugasnya sehingga kepentingan pihak-pihak dalam proses produksi saling menjaga dan akan lebih bertanggung jawab. Bagi pengusaha sistem pengawasan memberi jalan untuk mendapatkan penjelasan dari pihak yang kompeten mengenai kewajibannya menurut undang-undang dan petunjuk mengenai cara melaksanakannya. Ia dapat mengharapkan bahwa pengawasan akan menjamin pelaksanaan peraturan di semua persaingan yang tidak sehat (*unfair competition*) oleh perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul hakim "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*" Pt. Citra Aditya Bakti.Bandung Tahun 2003.
- Anonim "*Petunjuk praktis keselamatan dan kesehatan kerja*" Penerbit Agung.Jakarta Tahun 1991.
- Anonim "*Himpunan Konvensi ILO Umum dan mengenai Hak-hak dasar dalam bekerja*" CV. Myda.Jakarta.Tahun 2003.
- Bagir Manan "*Teori dan Politik Konstitusi*" Penerbit FH UI Press.Jakarta.Tahun 2003.
- Djumadi "*Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*" PT Raja Grafindo Persada.Jakarta.Tahun 1995.
- Eggi Sudjana "*Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*" Penerbit Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI).Jakarta.Tahun 2000.
- F.X. Djumialdji "*Perjanjian Kerja*" PT.Bumi Aksara.Jakarta.Tahun 2001.
- "*Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan*" PT. Citra Aditya Bakti.Bandung.Tahun 1993.
- Hadi Setia Tunggal "*Konvensi ILO tentang Hak Asasi Manusia Mendasar (the fundamental Human Rights Convention of ILO)*".Harvindo.2000.
- H. Dahlan Thoib, Jazim Hamidi, Hj Ni'natul Huda "*Teori Hukum dan Konstitusi*" PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta.2001.
- H. Lili Rasjidi, Ira Thonia Rasjidi "*Pengantar Filsafat Hukum*" Penerbit Mandar Maju. Bandung.2002.
- Imam Syahputra Tunggal, Amin Widjaja Tunggal "*Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*" Harvarindo.1999.
- Kansil, Christine .S.T Kansil "*Ilmu Negara*" PT. Pradnya Paramita.Jakarta.2004.
- Lalu Husni "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*"PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta.2003.

- Lalu Husni "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*" PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta.2004.
- Moh Kusnadi, Hamallu Ibrahim "*Hukum Tata Negara Indonesia*" Penerbit Pusat Studi HTN FH UI dan CV. Sinar Bakti.Jakarta.1998.
- Moh Mahfud MD "*Politik Hukum di Indonesia*" Penerbit Pustaka.
- Romdlon Naning "*Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*" PT. Ghalia Indo.Jakarta.1983.
- Satjipto Raharjo "*Ilmu Hukum*" PT. Citra Aditya Bakti.Bandung.1996.
- "*Ilmu Hukum*" PT. Citra Aditya Bakti.Bandung.1996.
- "*Hukum dan Masyarakat*" Penerbit Angkasa.Bandung.1981.
- Sendjun H. Manulang "*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*" Penerbit Rineke Cipta.Jakarta.1995.
- Soerjono Soekanto, Permadi Purbacaraka "*Aneka Cara Pembedaan Hukum*" PT. Citra Aditya Bakti.Bandung.1994.
- Sentanoe Kartanegara "*Pengiriman dan Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri*" Penerbit Yayasan TKI.Jakarta.1998.
- Soedikno Mertokusumo "*Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*" Penerbit Liberty.Yogyakarta.1996.
- Supardan Madeong "*Teknik Perundang-undangan di Indonesia*" PT. Perco.2004.
- Wiwoho Sardjono "*Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*" PT. Bina Aksara.Jakarta.1987.
- Zainal Asikin, H Agusfiar Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie "*Dasar-Dasar dan Hukum Perburuhan*" PT. Raja Grafindo Perkasa.Jakarta.1997.

Peraturan/Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penerbit Karina.Surabaya.

Undang-Undang Hukum Perburuhan Perlindungan Upah.Penerbit Pustaka Tinta Mas.Surabaya.1994.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Hubungan Industrial.BP Panca Usaha.Jakarta.2004.

Undang-Undang Perlindungan Pengadilan dan Kesejahteraan Anak Tahun 2003.Penerbit CV. Tamita Utama.Jakarta.1999.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM.Sinar Grafika.Jakarta.1999.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention Nomor 81.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2000 Tentang Pengadilan HAM.

Undang-Undang Republik Indonesia NO.19 TAHUN 1999 tentang Pengesahan ILO CONVENTION No. 105 Concerning the Abolition of Forced Labor (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa).

Undang-Undang Republik Indonesia NO. 20 TAHUN 1999 tentang Pengesahan ILO CONVENTION No. 138 Convention Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja).

Undang-Undang Republik Indonesia NO. 21 TAHUN 1999 tentang Pengesahan ILO CONVENTION No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan).

KEPUTUSAN :

KEPUTUSAN GUBERNUR JAWA TENGAH No: 561/44/2003 tentang Upah

Minimum pada 35 Kabupaten/Kota di Prop. Jateng Tahun 2004.

mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja).

PERATURAN PEMERINTAH RI NO. 5 TAHUN 2003 tentang Pajak Penghasilan

atas Penghasilan yang Diterima oleh Pekerja sampai dengan Sebesar Upah

Minimum Propinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA RI NO. KEP-150/MEN/2000 tentang

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon,

Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Rugi Kerugian di Perusahaan.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NO. KEP

224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Mempekerjakan Pekerja/Buruh

Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NO. KEP

227/MEN/2003 tentang Tata Cara Penetapan Standard Kompetensi Kerja

Nasional Indonesia.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NO. KEP

228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga

Kerja Asing.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NO. KEP

229/MEN/2003 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga

Pelatihan Kerja.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NO. KEP

230/MEN/2003 tentang Golongan dan Jabatan Yang Dapat Dipungut Biaya

Penempatan Tenaga Kerja.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NO. KEP
231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRASMIGRASI RI NO. KEP
232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NO. KEP
233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan secara Terus
Menerus.

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI NO. KEP
236/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan
Lembaga Kerjasama Bipartit.