

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH
PEREMPUAN TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI**

(Studi di Perusahaan Rokok PT “Jaya Makmur”)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

SRI WAHYUNI R.

NIM. 0210100235



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2008**

LEMBAR PERSETUJUAN

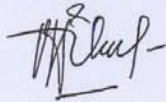
**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH
PEREMPUAN TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI
(Studi di Perusahaan Rokok "PT. Jaya Makmur")**

Oleh:

**SRI WAHYUNI R.
0210100235**

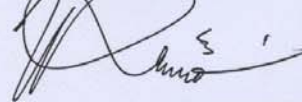
Disetujui Pada Tanggal:

Pembimbing Utama



UMMU HILMY, SH., MS.
NIP. 131 415 709

Pembimbing Pendamping



RACHMAD SYAFA'AT, SH., M.Si.
NIP. 131 759 552

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Perdata



RACHMI SULISTYARINI, SH., MH.
NIP. 131 573 917

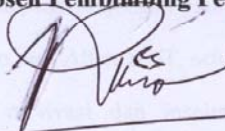
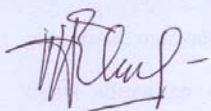
LEMBAR PENGESAHAN

Disahkan Pada Tanggal:

Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



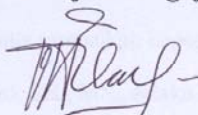
Umu Hilmy, SH., MS.

Rachmad Syafa'at, SH., M. Si.

NIP. 131 415 709

NIP. 131 759 552

Ketua Majelis Penguji



Umu Hilmy, SH., MS.

NIP. 131 415 709

Disahkan Oleh,

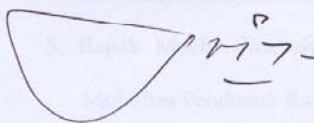
Mengetahui,

Ketua Bagian

Dekan Fakultas Hukum

Hukum Perdata

Universitas Brawijaya



Rachmi Sulistyarini, SH., MH.

Heriman Suryokumoro, SH., MS.

NIP. 131 573 917

NIP. 131 472 741



KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya serta karunia yang tiada henti hingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya sampai selesainya skripsi ini.

Segala puji juga penulis haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan ajaran kebenaran dari Allah SWT, sehingga kebenarannya dapat dirasakan dan telah menjadikan motivasi dan inspirasi sampai dengan selesainya skripsi ini, juga menjadikan suri tauladan yang patut dicontoh.

Terima kasih yang mendalam juga penulis haturkan kepada Bapak dan Ibu selaku orang tua yang sangat berjasa membentuk kepribadian penulis, serta kakak-kakakku tercinta yang telah berdo'a dan memberikan dukungan baik moril, spirituil, materiil dan inspirasi serta motivasi yang tiada henti.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Herman Suryokumoro, SH., MS., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Ibu Rachmi Sulistyarini, SH., MH., selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
3. Ibu Umu Hilmy, SH., MS., selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan, motivasi, saran, masukan-masukan dan kesabarannya.
4. Bapak Rachmad Syafa'at, SH., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II atas bimbingan, motivasi, saran, masukan-masukan dan kesabarannya.
5. Bapak Moch. Chaeruly, selaku Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang.
6. Bapak Agus Hariadi, selaku Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur.

8. Seluruh Pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur.
9. Pihak-pihak lain yang turut membantu selesainya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Malang, Juli 2008.

Sri Wahyuni R.



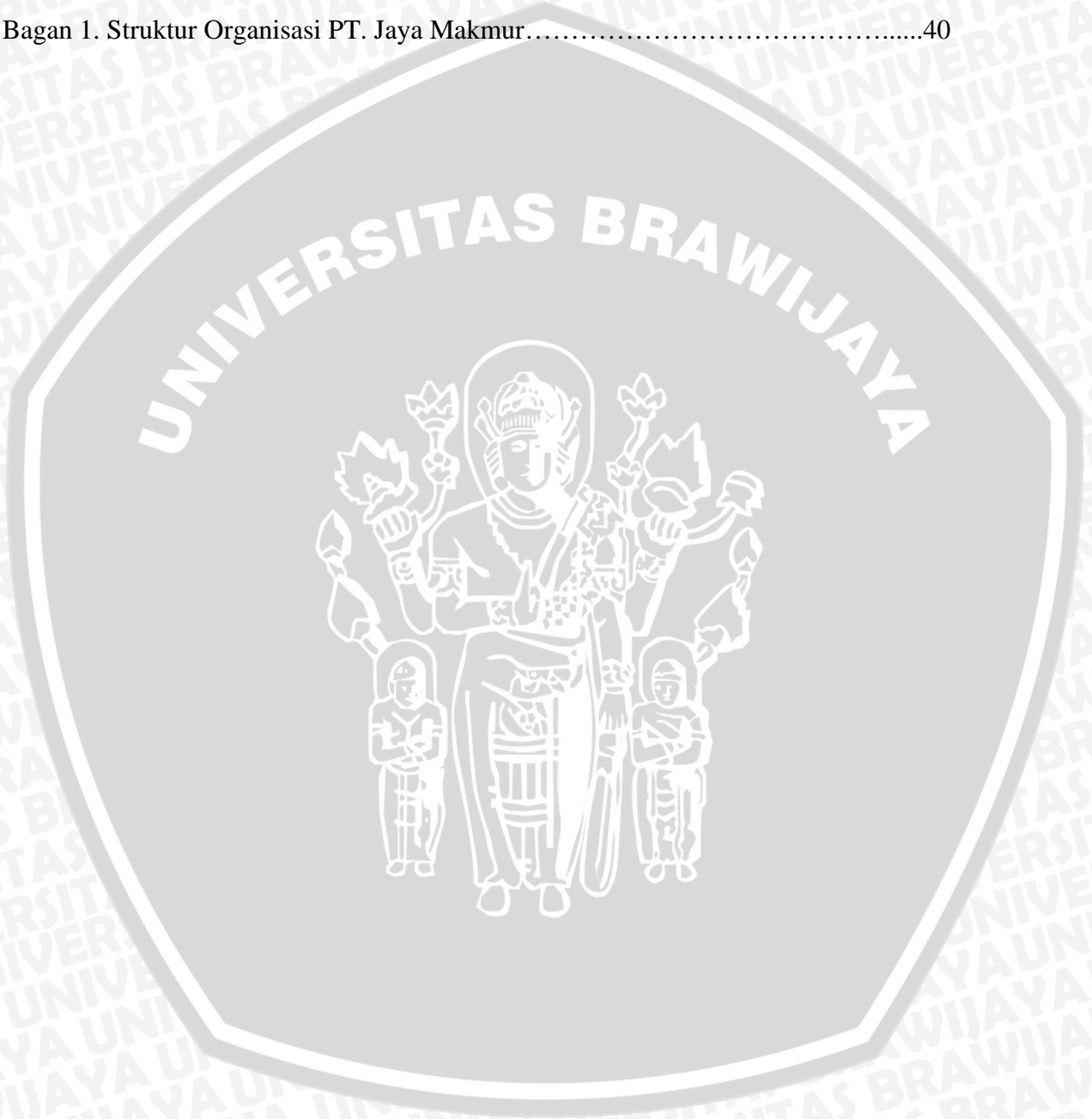
DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi.....	v
Daftar Bagan.....	vii
Daftar Tabel.....	viii
Abstraksi.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Metode Penelitian.....	8
F. Definisi Operasional Variabel.....	13
1. Definisi Perlindungan Hukum.....	13
2. Definisi Pekerja/Buruh Perempuan.....	13
3. Definisi Hak-Hak Reproduksi.....	14
G. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	16
A. Hubungan Kerja.....	16
Pengertian Pekerja/Buruh.....	18
Pengertian Pengusaha.....	19
1. Perjanjian Kerja.....	20

2. Perjanjian Perburuhan/Perjanjian Kerja Bersama (PKB).....	22
3. Peraturan Perusahaan.....	23
B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja.....	24
1. Teori tentang Perlindungan Hukum.....	24
2. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja.....	29
3. Ruang Lingkup Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh.....	29
4. Perlindungan Hukum Hak-Hak Reproduksi bagi Pekerja/Buruh Perempuan.....	32
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Gambaran Umum PT. Jaya Makmur.....	38
B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi di PT. Jaya Makmur.....	45
C. Bentuk-Bentuk Pelanggaran dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja/Buruh Perempuan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi di PT. Jaya Makmur.....	63
D. Upaya Perlindungan Hukum oleh Disnaker bagi Pekerja/Buruh Perempuan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi.....	76
BAB IV PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN	

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Struktur Organisasi PT. Jaya Makmur.....40



DAFTAR TABEL

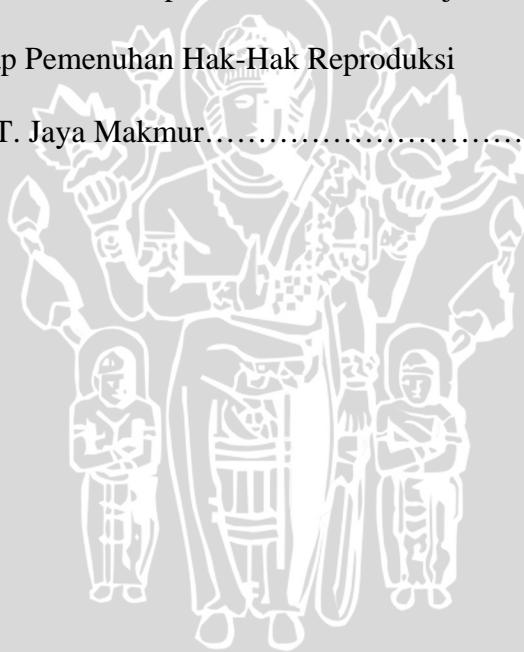
Tabel 1. Jumlah Pekerja PT. Jaya Makmur Berdasarkan Jenis Kelamin.....43

Tabel 2. Pekerja/Buruh Perempuan PT. Jaya Makmur Berdasarkan Kelompok
Usia.....43

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Pekerja/Buruh Perempuan PT. Jaya Makmur.....44

Tabel 4. Pengalaman Pekerja/Buruh Perempuan dalam Pemenuhan Hak-Hak
Reproduksi di PT. Jaya Makmur.....51

Tabel 5. Pengetahuan, Pemahaman, Sikap dan Tindakan Pekerja/Buruh
Perempuan terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi
yang Berlaku di PT. Jaya Makmur.....57



ABSTRAKSI

SRI WAHYUNI R., Hukum Perdata Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juni 2008, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi (Studi di Perusahaan Rokok "PT. Jaya Makmur")*, Umu Hilmy, SH., MS; Rachmad Syafa'at, SH., M. Si.

Skripsi ini membahas tentang Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi di PT. Jaya Makmur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui *Pertama*, Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83 di PT. Jaya Makmur. *Kedua*, Bentuk-bentuk pelanggaran dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur. *Ketiga*, Upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian empirik dengan pendekatan *Yuridis Sosiologis*. Seluruh data yang ada dianalisa dengan dua teknik analisa data, yaitu *Pertama*, untuk data primer dianalisis dengan *teknik deskriptif kualitatif*, yaitu mengungkapkan permasalahan berkaitan dengan pelaksanaan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur dengan menganalisis data yang diperoleh dan ditarik kesimpulan. *Kedua*, untuk data sekunder dianalisis menggunakan *interpretasi restriktif*, yaitu membatasi ruang lingkup hak-hak reproduksi meliputi cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti gugur kandungan serta izin untuk menyusui anaknya.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, bahwa *Pertama*, Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Jaya Makmur belum sepenuhnya dilaksanakan, dimana pihak pengusaha membuat penafsiran sendiri atas Undang-Undang sesuai kepentingan perusahaan dengan tidak memenuhi hak-hak reproduksi, dan pekerja/buruh perempuan cenderung menerima dan tidak mengajukan tuntutan atau protes untuk dipenuhinya hak-hak tersebut. *Kedua*, Bentuk-bentuk pelanggaran dalam pemenuhan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur yaitu; menyamakan cuti haid dan cuti gugur kandungan dengan izin sakit, adanya perbedaan pemberian upah penuh bagi pekerja/buruh perempuan yang mengambil cuti berdasarkan status pekerja/buruh, serta tidak tersedianya tempat dan waktu yang sepatutnya bagi pekerja/buruh perempuan yang harus menyusui bayinya. *Ketiga*, upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi yang dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Malang adalah tindakan preventif berupa penyuluhan kepada pengusaha dan pekerja, melakukan kontrol dengan mendatangi perusahaan. Tindakan represif yaitu penelitian dan penyelidikan pelanggaran yang terjadi, pemberian peringatan tertulis sampai penindakan sesuai hukum yang berlaku. Namun, dalam pelaksanaannya para pekerja/buruh perempuan dan Serikat Pekerja PT. Jaya Makmur tidak pernah didatangi dan ditemui oleh pegawai pengawas Disnaker, bahkan mereka tidak mengetahui adanya pegawai pengawas tersebut.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Banyaknya jumlah penduduk yang ada di Indonesia menggambarkan banyaknya sumber daya manusia, terutama tenaga produktif baik laki-laki maupun perempuan yang merupakan modal utama dalam proses pembangunan. Hal ini akan sangat berpengaruh dalam bidang ketenagakerjaan, karena memungkinkan dibukanya usaha-usaha yang akan banyak menyerap tenaga kerja. Dan sudah sewajarnya apabila setiap warga negara baik laki-laki maupun perempuan berhak akan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Secara yuridis, hal tersebut sudah tercantum di dalam UUD Republik Indonesia 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi sebagai berikut: *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*.

Pasal tersebut menjelaskan bahwa pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi, melainkan juga mempunyai nilai kemanusiaan yang tinggi, untuk itu para pengusaha di dalam mempekerjakan tenaga kerja hendaknya menganggap tenaga kerja sebagai partner kerja yang akan membantunya untuk menyukkseskan tujuan usaha, memberikan imbalan yang layak, baik penghasilan maupun jaminan-jaminan sosial tertentu agar dapat lebih terangsang untuk bekerja lebih produktif dan menjalin hubungan baik dengan para tenaga kerja itu, sehingga mereka merasa bahwa tenaga kerjanya itu perlu dikerahkan dengan baik seakan-akan mereka bekerja pada perusahaan miliknya yang perlu dikembangkan dengan penuh tanggung jawab.¹

¹ G. Kartasapoetra, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia (Berlandaskan Pancasila)*, Sinar Grafika, Jakarta, h.7.

Peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan dari tahun ke tahun, tentunya perlu mendapat perhatian dari pemerintah karena mereka memberikan dampak perekonomian yang besar baik secara mikro maupun makro. Secara mikro, meningkatnya partisipasi perempuan dapat meningkatkan pendapatan keluarga. Secara makro, keadaan ini dapat meningkatkan kapasitas produksi negara. Dewasa ini, banyak perusahaan industri yang lebih cenderung untuk menggunakan tenaga kerja perempuan. Ada sebagian orang yang menganggap kecenderungan tersebut karena pekerja/buruh perempuan dianggap lebih patuh, relatif mudah dikendalikan, dan dengan dikerjakannya oleh pekerja/buruh perempuan maka diharapkan akan diperoleh target dan kualitas produksi yang lebih baik daripada tenaga kerja laki-laki.

Perempuan memiliki tugas untuk mengemban sebagian besar dari fungsi reproduksi dan pembinaan sumber daya manusia yang meliputi haid, hamil, melahirkan dan menyusui anak dengan ASI-nya, yang secara singkat disebut kodrat. *Kodrat* sendiri adalah keadaan atau ciri manusia yang berasal dari Allah yang tidak dapat diberontak (ilahi). Dengan demikian maka perempuan berhak untuk mendapatkan perlakuan khusus yang bertalian dengan kodrat tersebut.

Secara fisik perempuan berbeda wujudnya dibandingkan dengan kaum lelaki. Kemudian secara psikologis kedua jenis makhluk tersebut dikatakan berbeda pula. Konon stereotipi laki-laki adalah agresif, aktif dan rasional, sedangkan kaum perempuan lebih submisif, lebih pasif dan lebih emosional. Terlebih dengan kemampuan perempuan untuk mengandung, melahirkan dan menyusui anak, maka banyak yang beranggapan bahwa kaum perempuan sepatutnya berada dalam rumah. Di samping menjalani kodrat di bidang reproduksi tersebut (mengandung, melahirkan dan menyusui), tugasnya lalu dikondisikan sebagai pengasuh anak.

Oleh karena itu, dibuat peraturan atau ketentuan yang sifatnya melarang dan/atau membatasi dalam mempekerjakan tenaga kerja/buruh perempuan, serta memberikan kelonggaran atau kemudahan tertentu. Ketentuan-ketentuan tersebut tidak dianggap sebagai diskriminasi dan merupakan norma-norma yang harus ditaati oleh semua pihak yang berhubungan dengan proses produksi. Peraturan perundangan tersebut di antaranya adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 81, 82 dan 83 yang mengatur tentang hak-hak reproduksi yang meliputi cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti gugur kandungan dan izin untuk menyusui.
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor Per. 03/Men/1989 yang mengatur tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Wanita karena Menikah, Hamil atau Melahirkan, selain dari memperlakukan wanita sesuai dengan kodratnya, juga dalam mendudukan dalam harkat dan martabatnya sebagai manusia. Dalam ketentuan ini juga diatur pengalihan tugas bagi pekerja wanita yang sedang hamil, yang diperkirakan pekerjaannya akan memberikan dampak buruk bagi fungsi reproduksinya.

Walaupun peraturan perundang-undangan menjamin adanya persamaan hak, kewajiban dan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki dalam kerja, serta perlindungan fungsi reproduksi tenaga kerja/buruh perempuan, dalam pelaksanaannya masih terjadi ketimpangan-ketimpangan. Peranan pekerja/buruh, khususnya pekerja/buruh perempuan dalam pertumbuhan perekonomian pada umumnya masih belum sepadan dengan upaya perlindungan hukumnya, khususnya yang berkaitan dengan waktu kerja, istirahat dan cuti. Hak-hak pekerja/buruh tersebut sering dikurangi oleh para majikannya, sehingga terjadi ketimpangan antara hak dan

kewajiban dari pekerja/buruh dengan majikan. Meskipun sudah ada berbagai macam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya yang ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh, tetapi semua belum bisa berfungsi dan berperan secara efektif dan efisien bagi perlindungan hak-hak mereka.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil tempat penelitian di PT. Jaya Makmur yang berlokasi di Jl. Probolinggo 168 Kel. Penarukan, Kec. Kepanjen, Kab. Malang. Di mana PT. Jaya Makmur adalah perusahaan rokok yang sebagian besar pekerjanya adalah perempuan dengan jumlah sekitar 1150 orang pekerja/buruh perempuan. Penelitian dititikberatkan pada bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83 di PT. Jaya Makmur, bagaimana bentuk-bentuk pelanggaran dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur dan bagaimana upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83 di PT. Jaya Makmur?

2. Bagaimana bentuk-bentuk pelanggaran dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur?
3. Bagaimana upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang?

C. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83 di PT. Jaya Makmur.

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bentuk-bentuk pelanggaran dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur.

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum secara umum dan secara khusus tentang bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83 di PT. Jaya Makmur,

bagaimana bentuk-bentuk pelanggaran dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur dan bagaimana upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Jaya Makmur

Bahwa penelitian hukum ini dimaksudkan sebagai bahan masukan bagi PT. Jaya Makmur dalam hal pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi, sehingga dapat meningkatkan produksi bagi perusahaan dan juga meningkatkan produktivitas kerja mereka.

b. Bagi Buruh PT. Jaya Makmur

Bahwa penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan bagi pekerja/buruh terutama pekerja/buruh perempuan tentang hak dan kewajiban para pekerja/buruh, khususnya tentang pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja/buruh perempuan serta dapat memperbaiki nasib para pekerja/buruh terutama pekerja/buruh perempuan yang seringkali berada pada posisi yang lemah.

c. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang

Bahwa penelitian ini dimaksudkan sebagai acuan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang dalam meningkatkan kuantitas dan kualitasnya dalam melakukan pengawasan

terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi.

d. Bagi Serikat Buruh PT. Jaya Makmur

Bahwa penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan masukan bagi Serikat Buruh PT. Jaya Makmur dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi.

E. METODE PENELITIAN

Dalam pembahasan masalah, peneliti memerlukan data yang dijadikan bahan untuk menganalisa. Untuk mengumpulkan data tersebut, peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis untuk mendeskripsikan dan menganalisa pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83 di PT. Jaya Makmur, bagaimana bentuk-bentuk pelanggaran dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur dan bagaimana upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Jaya Makmur. Pertimbangan memilih lokasi tersebut karena PT. Jaya Makmur merupakan perusahaan yang dalam proses produksinya banyak mempergunakan tenaga kerja/buruh perempuan dengan jumlah sekitar 1150 orang pekerja/buruh perempuan, dimana dalam melakukan pekerjaannya, pekerja/buruh perempuan memerlukan adanya suatu jaminan perlindungan hukum yang harus diberikan oleh perusahaan untuk menjamin pemenuhan hak-hak khusus yang dimilikinya yaitu hak-hak reproduksi sebagaimana yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83, yang terdiri dari hak cuti haid, cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan serta izin untuk menyusui anaknya.

Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang juga dipilih sebagai lokasi penelitian karena Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang berperan sebagai pengawas dalam pelaksanaan penerapan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan khususnya tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan, khususnya tentang hak-hak reproduksi di Kabupaten Malang.

3. Jenis dan Sumber Data

3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penelitian di lapangan yang meliputi pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi

berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83 di PT. Jaya Makmur, bentuk-bentuk pelanggaran dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur dan upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang.

b. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari arsip-arsip, dokumen-dokumen dan berita acara pemeriksaan terhadap kasus yang diperoleh selama penelitian.

3.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi:

a. Sumber Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penelitian langsung serta wawancara langsung dengan pihak yang terkait dalam hal ini PT. Jaya Makmur yang meliputi Manager Kepegawaian, pekerja/buruh perempuan dan Ketua Serikat Pekerja, serta Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari penelitian yang diperoleh dari pihak-pihak terkait yaitu Ketua Serikat Buruh

PT. Jaya Makmur, Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Dan
Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang.

4. Teknik Pengumpulan Data

4.1. Data Primer

Data primer diperoleh dengan cara:

4.1.1. Wawancara bebas dengan menggunakan pedoman wawancara yang dilakukan kepada:(1)Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur; (2)Ketua serikat Pekerja PT. Jaya Makmur; dan (3)Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang

4.1.2. Kuesioner dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan singkat secara tertulis kepada responden yang berhubungan dengan rumusan masalah yang dibahas dalam bentuk daftar pertanyaan, yaitu 40 orang pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur.

4.2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui penelusuran kepustakaan dan internet mengenai hak-hak reproduksi serta peraturan perundang-undangan, dan peraturan perusahaan dari PT. Jaya Makmur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

5. Populasi dan Sampel

5.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek dengan ciri yang sama.² Populasi dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan penelitian

² Bambang Sunggono,2003, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.121.

mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan, yaitu semua pekerja/buruh perempuan bekerja di PT. Jaya Makmur.

5.2. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.³ Penentuan sampel dilakukan berdasarkan teknik non random yaitu dengan sampel bertujuan (*purposive sampling*), yakni untuk menentukan terlebih dahulu responden dengan menetapkan syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi berdasarkan yang dikaitkan dengan situasi permasalahan.⁴ Sample dalam penelitian ini adalah 40 orang pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur yang berusia 19 tahun sampai dengan 49 tahun atau lebih, baik yang belum menikah maupun yang telah menikah dan pernah melahirkan anak.

5.3. Informan Kunci

Informan kunci dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1). Bapak Agus Hariadi selaku Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur.
- 2). Ibu Yati selaku Ketua Serikat Buruh PT. Jaya Makmur.
- 3). Bapak Moch. Chaeruly selaku Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang.

6. Teknik Analisis Data

Untuk mempermudah pembahasan serta mendapatkan kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian di lapangan, maka peneliti menggunakan 2 teknik analisa data yaitu:

³ Bambang Sunggono, Ibid, h. 122.

⁴ Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum* Universitas Indonesia, Jakarta, h.

- a. Untuk data-data primer yang diperoleh dari penelitian dianalisis dengan teknik deskriptif kualitatif, yaitu mengungkapkan suatu masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur, dimana penulis mendeskripsikan dan menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan kemudian ditarik sebuah kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang dikaji.
- b. Untuk data-data sekunder yang diperoleh dari data perusahaan dan dari bahan kepustakaan dianalisis dengan menggunakan interpretasi restriktif. Interpretasi restriktif adalah penjelasan atau penafsiran yang bersifat membatasi. Untuk menjelaskan suatu ketentuan undang-undang, ruang lingkup ketentuan itu dibatasi.⁵ Dalam penelitian ini, ruang lingkup hak-hak reproduksi dibatasi, seperti yang telah ditetapkan oleh undang-undang yaitu meliputi cuti haid; cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan; serta izin untuk menyusui anaknya.

F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Definisi Perlindungan Hukum

Dalam penelitian ini, perlindungan hukum dimaksudkan untuk terjaminnya pemenuhan hak-hak pekerja/buruh perempuan atas hak-hak reproduksi yang terdiri dari cuti haid; cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan; serta menyusui anaknya.

2. Definisi Pekerja/Buruh Perempuan

⁵ Sudikno Mertokusumo, 1993, *Bab -Bab tentang Penemuan Hukum*, PT, Citra Aditya Bakti, Jogjakarta, h. 20.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan pekerja/buruh perempuan adalah pekerja/buruh perempuan yang sudah menikah dan pernah melahirkan ketika bekerja di PT. Jaya Makmur Kepanjen.

3. Definisi Hak-Hak Reproduksi

Pekerja/buruh perempuan memiliki hak-hak, yaitu hak-hak reproduksi seperti yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83, yaitu:

- a. Cuti Haid;
- b. Cuti Hamil, Melahirkan dan Gugur Kandungan;
- c. Izin untuk Menyusui Anaknya.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti membagi dalam 4 (empat) bab yang terdiri dari:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang dan alasan pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, definisi operasional serta sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hubungan kerja yang meliputi pengertian pekerja/buruh, pengertian pengusaha, perjanjian kerja, perjanjian perburuhan/perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perusahaan. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja meliputi teori tentang perlindungan hukum, dasar hukum perlindungan tenaga kerja,

ruang lingkup perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dan perlindungan hukum hak-hak reproduksi bagi pekerja/buruh perempuan.

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum PT. Jaya Makmur, pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83 di PT. Jaya Makmur, bentuk-bentuk pelanggaran dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur dan upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang.

BAB IV: PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari seluruh pembahasan dan diakhiri dengan saran-saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa “*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.*”

Berdasarkan pasal tersebut, maka hubungan kerja mempunyai 4 unsur penting, yaitu:⁶

a. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Secara umum, undang-undang tidak mengatur mengenai pengertian pekerjaan, pada pokoknya yang dimaksudkan dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh buruh untuk kepentingan majikan sesuai dengan isi perjanjian kerja. Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja. Akan tetapi, apabila ia berhalangan melakukan pekerjaan tersebut, atas izin majikan, buruh dapat menyuruh orang ketiga (orang lain).

b. Adanya Unsur Perintah

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

⁶ Lalu Husni, 2006, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 55.

c. Adanya Upah

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 30 disebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

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.

d. Waktu Tertentu

Yang hendak ditunjuk oleh perkataan waktu tertentu atau *zekeretijd* sebagai unsur yang harus ada dalam perjanjian kerja adalah bahwa hubungan kerja antara majikan dengan buruh tidak berlangsung terus menerus atau abadi. Jadi, bukan waktu tertentu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara majikan dengan buruh. Waktu tertentu tersebut dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, dapat pula tidak ditetapkan. Di samping itu, waktu tertentu tersebut, meskipun tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja, mungkin pula didasarkan pada peraturan perundang-undangan atau kebiasaan.

Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah buruh, sejak dulu sudah populer dan sampai sekarang masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Istilah pekerja dalam praktek sering

dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja borongan, pekerja harian, pekerja honorer, pekerja tetap dan sebagainya. Pendapat lain menyatakan bahwa istilah buruh sejak dulu diidentikkan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah dan penghasilan yang rendah pula (Budiono, 1995: 1). Bahkan, pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor atau semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha. Padahal, keberadaan buruh sangatlah penting artinya bagi kelangsungan perusahaan.⁷

Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pasal 1 angka 6 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 3 menyamakan istilah buruh dengan pekerja, yaitu *“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun”*. Di sini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan di luar hubungan kerja.⁸ Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁹

Pengertian Pengusaha

Istilah pengusaha sering disamakan dengan majikan dan sering digunakan dalam berbagai peraturan perundang-undangan untuk menunjuk makna yang

⁷ Abdul Khakim, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 1.

⁸ Ibid, h. 2.

⁹ Lalu Husni, Op. cit, h. 35.

berlainan. Majikan ialah tiap orang atau badan hukum yang mempekerjakan seorang buruh atau lebih di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan. Hal ini ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan pasal 4. Sementara itu, Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pasal 1 huruf (a) menegaskan hal yang mirip dengan pengertian tersebut yaitu majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.¹⁰

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 5, *Pengusaha adalah:*

- a. *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- b. *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*
- c. *orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.*

Rachmat (1991:51) berpendapat bahwa pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai. Pengertian istilah pengusaha tampak lebih luas daripada majikan. Perbedaannya jika pengusaha belum tentu majikan, dan majikan sudah tentu pengusaha. Pengusaha adalah orang yang mempunyai usaha, dan bila ia mempekerjakan orang, maka ia sekaligus adalah majikan.

1. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian, yakni:

¹⁰ Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 4.

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian Kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1), 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 diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktunya, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam:¹¹

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 sampai dengan Pasal 60. Jika mengacu pada pasal 59 ayat (1), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a).

¹¹ Abdul Khakim, Opcit, h. 29.

pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya; b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun; c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Perjanjian Perburuhan/Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Pengertian

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 21 , menyebutkan bahwa:

“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.”

Buruh secara individual (pribadi) tidak dapat menjadi pihak dalam perjanjian perburuhan. Supaya dapat menjadi pihak dalam perjanjian perburuhan, buruh harus berserikat dan serikat buruh tersebut harus terdaftar di Depnaker. Meskipun demikian, serikat buruh yang belum terdaftar dapat membuat perjanjian perburuhan tapi majikan tidak dapat dipaksa untuk membuat perjanjian perburuhan oleh serikat buruh yang belum terdaftar. Sedangkan, majikan tidak harus berbentuk kolektivitas untuk dapat mengadakan perjanjian perburuhan.

Dari segi jangka waktu, PKB dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 tahun. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 124 ayat (1) disebutkan bahwa:

“Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- 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.”*

Dengan demikian dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan hubungan perjanjian kerja dengan PKB adalah:¹²

- a) perjanjian perburuhan/PKB merupakan perjanjian induk dari perjanjian kerja;
- b) perjanjian kerja tidak dapat mengenyampingkan perjanjian perburuhan/PKB, bahkan sebaliknya perjanjian kerja dapat dikesampingkan oleh perjanjian perburuhan/PKB jika isinya bertentangan;
- c) ketentuan yang ada dalam perjanjian perburuhan/PKB secara otomatis beralih dalam isi perjanjian kerja yang dibuat;
- d) perjanjian perburuhan/PKB merupakan jembatan untuk menuju perjanjian kerja yang baik.

3. Peraturan Perusahaan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 20, *“Peraturan Perusahaan (PP) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”*. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat

¹² Lalu Husni, Opcit, h. 78.

secara sepihak oleh pengusaha yang berisi tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Pembuatan antara peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sangatlah berbeda prosesnya. Jika peraturan perusahaan hanya dibuat sepihak oleh pengusaha saja, sedang perjanjian kerja bersama dibuat oleh pengusaha bersama serikat pekerja/serikat buruh sebagai representasi pekerja/buruh di perusahaan. Selain itu, peraturan perusahaan (PP) akan mengikat pekerja dan pengusaha setelah disahkan oleh Depnaker. Masa berlaku peraturan perusahaan maksimal 2 tahun dan harus diperbaharui atau ditingkatkan statusnya menjadi PKB, jadi tidak boleh diperpanjang.

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA

1. Teori tentang Perlindungan Hukum

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat (di Indonesia) adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara instrinsik melekat pada Pancasila dan seyogyanya memberi warna dan corak serta isi negara hukum yang berdasarkan Pancasila.¹³ Perlindungan hukum dapat juga diartikan sebagai perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia

¹³ Hadjon, Philipus, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, h. 20.

yang dimiliki oleh subyek hukum dalam negara hukum yang didasarkan pada ketentuan hukum dari kesewenang-wenangan.¹⁴

Berbicara tentang perlindungan hukum, maka hal tersebut merupakan bentuk konsekuensi dari suatu bentuk negara hukum. Negara Indonesia berdasarkan atas hukum (*rechstaat*) dan tidak berdasar atas kekuasaan belaka (*machtstaat*). Pemerintahan berdasarkan atas sistem konstitusi tidak bersifat absolutisme.¹⁵

Adanya supremasi hukum, tegaknya hak asasi manusia, peradilan yang bebas adalah menjadi tiang penyangga bangunan negara hukum. Dalam arti pula, ketiadaan supremasi hukum, akan menimbulkan kelompok kecil yang kebal hukum, baik karena berada di sekitar kekuasaan atau karena kekuatan ekonominya membuat distorsi hukum dan kelompok yang kuat akan selalu mendesak dan menggusur kelompok yang lemah, baik dalam hal lingkungan fisik maupun hak-hak dasar asasinya. Sehingga keadilan hukum akan semakin sulit dijangkau bagi mereka yang rentan secara politis dan lemah secara ekonomis.¹⁶

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal dan damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah hukum akan menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum, ada 3 (tiga) unsur yang harus selalu

¹⁴ Ibid, h. 205.

¹⁵ Sudjono, Saukarto Marmo, *Penegakan Hukum di Negara Pancasila*, Penerbit Garuda Metropolis Pers, Jakarta, h. 16.

¹⁶ Alkostar, Artidjo, 2000, *Negara Tanpa Hukum Catatan Pengacara Jalanan*, Pustaka Pelajar, Jogjakarta, h. 53.

diperhatikan, yaitu: kepastian hukum (*rechtssicherheit*), kemanfaatan (*zweckmassigkeit*) dan keadilan (*gerechtigkei*).

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa konkrit. Bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku; pada dasarnya tidak diperbolehkan menyimpang; *fiat justitia et pereat mundus* (meskipun dunia ini runtuh, hukum harus ditegakkan). Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum, masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan ketertiban masyarakat.¹⁷

Di sisi lain, masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat.

Unsur yang ketiga adalah keadilan. Masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan diperhatikan. Dalam pelaksanaan atau penegakan hukum harus adil. Hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum itu bersifat umum, mengikat setiap orang dan bersifat menyamaratakan.

¹⁷ Sudikno, Mertokusumo, 1993, *Bab-Bab tentang Penemuan Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Jogjakarta, h.1.

Dalam menegakkan hukum harus ada kompromi antara ketiga unsur tersebut. Ketiga unsur tersebut harus mendapat perhatian secara proporsional seimbang. Tetapi dalam praktek tidak selalu mudah mengusahakan kompromi secara proporsional seimbang antara ketiga unsur tersebut.¹⁸

Istilah perlindungan hukum sebenarnya mempersempit arti dari perlindungan itu sendiri, dimana hanya tentang perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban. Dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungan, sebagai subyek hukum manusia mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹⁹

Dengan demikian keberadaan hukum harus mampu memberikan jaminan perlindungan terhadap setiap individu pada suatu negara. Perlindungan hukum yang dimaksud tentunya lebih tepat apabila dituangkan dalam suatu peraturan tertulis, sehingga sifatnya lebih mengikat serta ada kewajiban negara secara konstitusional untuk melaksanakan perlindungan tersebut. Tidak dilaksanakannya hukum yang dibuat itu, akan mengakibatkan adanya sanksi yang harus dijatuhkan kepada pihak yang melakukan pelanggaran.

Selain dituangkan dalam bentuk tertulis, perlindungan hukum juga harus didukung oleh penegakan yang maksimal, disiplin dari aparat penegak hukum serta badan peradilan yang jujur dan terpercaya merupakan beberapa persyaratan terlaksananya penegakan hukum. Dengan demikian hukum tidak

¹⁸ Sudikno, Ibid, h. 2.

¹⁹ C.S.T., Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, h. 117.

hanya tampak dalam secarik kertas sebagai sebuah perlindungan belaka. Akan tetapi juga mendapatkan dukungan dalam tataran pelaksanaannya.

Menurut Philipus Hadjon, perlindungan hukum dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Perlindungan hukum preventif

Pada perlindungan hukum yang preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (Inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah untuk mencegah sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif, pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan diskresi.²⁰ Di dalam pembuatan suatu keputusan, subyek hukum, dalam hal ini adalah pengusaha atau majikan dan pekerja atau buruh diberikan kesempatan untuk mengutarakan pendapatnya atau mengajukan keberatan mengenai suatu keputusan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum keputusan tersebut disahkan. Upaya perlindungan hukum preventif dilakukan untuk mengurangi kasus pelanggaran hak-hak buruh oleh majikan. Ini merupakan upaya tahap awal untuk memberikan perlindungan bagi buruh yang bersifat pencegahan terjadinya suatu masalah.

b. Perlindungan hukum represif

²⁰ Philipus Hadjon, Opcit, h. 2.

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh peradilan Umum Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum.²¹

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai suatu kumpulan peraturan yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Kaitannya dengan ketenagakerjaan, hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak buruh dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

2. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang perlindungan bagi tenaga kerja/buruh perempuan, yaitu dalam pasal 81, pasal 82 dan pasal 83 yang mengatur tentang hak-hak reproduksi yang terdiri dari hak cuti haid, hak cuti hamil, cuti melahirkan dan cuti gugur kandungan serta izin untuk menyusui anaknya.

Selain itu juga di dalam pasal 86 ayat (1) yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

3. Ruang Lingkup Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh

Ruang lingkup perlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:²²

- 1) perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- 2) perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;

²¹ Philipus Hadjon, *Ibid*, h. 3.

²² Abdul Khakim, *Op. cit*, h. 60.

- 3) perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat; dan
- 4) perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan atau pengusaha guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Perlindungan bagi pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha/majikan bertindak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.

Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan, karena pekerja/buruh memang mempunyai peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu adanya suatu perlindungan bagi pekerja/buruh, baik dengan cara memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Berkaitan dengan hal tersebut, Iman Soepomo membagi perlindungan tenaga kerja menjadi 3 (macam), yaitu:²³

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan

²³ Zainal Asikin, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 76.

yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;

- 2) Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut: kesehatan kerja;
- 3) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu, ketiga jenis perlindungan tersebut mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka akan dikenakan sanksi.

4. Perlindungan Hukum Hak-Hak Reproduksi Bagi Pekerja/Buruh Perempuan

Perempuan memiliki tugas yang berat (multi-burden) karena memiliki peran ganda, yaitu di sektor domestik dan sektor publik. Di sektor domestik, perempuan harus berperan sebagai ibu rumah tangga yaitu sebagai istri yang

mendampingi suami, sebagai ibu yang mampu mendidik dan membina anak-anaknya, serta sebagai pengatur rumah tangga. Di sektor publik, perempuan juga dituntut untuk bekerja guna menambah pendapatan keluarga, dan juga ikut berperan aktif dalam kegiatan sosial.

Secara kodrati, perempuan berbeda dengan laki-laki dari segi anatomi, fisiologi, psikologi dan hormonal terutama tentang sistem reproduksinya, yaitu laki-laki dikodratkan untuk memiliki penis, uretra dan scrotum. Sedangkan perempuan dikodratkan untuk memiliki payudara, ovum dan vagina. Sehingga perempuan memiliki kemampuan biologis untuk mengandung, melahirkan dan menyusui anaknya.

Dengan adanya kemampuan biologis tersebut, maka perempuan sebagai pekerja perlu mendapatkan perlindungan khusus yang berkaitan dengan fungsi reproduksinya yaitu dengan memberikan hak istirahat atau cuti yang meliputi cuti haid, cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan serta izin untuk menyusui anaknya.

Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh perempuan sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.

Lebih lanjut, peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan memuat ketentuan-ketentuan khusus yang mengatur pekerja/buruh perempuan, dengan pertimbangan²⁴ sebagai berikut:

²⁴ Luhulima. S. Achie, 1995. Kedudukan Wanita dalam Hukum: Antara De Jure dan De Facto. Dalam Wijaya. R. Hesti (Ed.). *Mewujudkan "Kemitra Sejajaran Pria-Wanita" dalam Pembangunan Indonesia*, Penerbit IKIP, Malang, h. 109.

- a. Ada norma-norma kesusilaan yang berakar dalam kebudayaan yang perlu diperhatikan dalam mendayagunakan tenaga kerja wanita.
- b. Ada jenis pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan wanita, terutama apabila wanita tersebut sedang menjalankan fungsi reproduksinya.
- c. Wanita mempunyai fungsi reproduksi yang lain daripada pria. Selama hamil, pada saat bersalin atau gugur kandungan, maka kondisi fisik wanita memerlukan perawatan khusus. Sementara wanita mengalami gangguan kesehatan pada waktu haid.
- d. Bayi yang masih menyusu memerlukan Air Susu Ibu (ASI) bagi pertumbuhan dan kesehatannya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women), pasal 11 menyebutkan bahwa:

- 1) Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di lapangan kerja guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara pria dan wanita, khususnya:
 - (a) hak untuk bekerja sebagai asasi manusia;
 - (b) hak atas kesempatan kerja yang sama, termasuk penerapan kriteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai;
 - (c) hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh latihan-latihan kejuruan dan latihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang, latihan kejuruan lanjutan dan latihan ulang;

(d) hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;

(e) hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lansia, serta lain-lain ketidakmampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar;

(f) hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

2) Untuk mencegah diskriminasi terhadap wanita atas dasar perkawinan atau kehamilan dan untuk menjamin hak efektif mereka untuk bekerja, negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat:

(a) untuk melarang dengan dikenakan sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan atau cuti hamil dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan,

(b) untuk mengadakan peraturan cuti hamil dengan bayaran atau dengan tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan semula,

(c) untuk menganjurkan pengadaan pelayanan sosial yang perlu guna memungkinkan para orang tua menggabungkan kewajiban-kewajiban keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dengan peningkatan pembentukan dan pengembangan suatu jaringan tempat-tempat penitipan anak, dan

(d) untuk memberikan perlindungan khusus kepada kaum wanita selama kehamilan pada jenis pekerjaan yang terbukti berbahaya bagi mereka.

Dan di dalam pasal 12 disebutkan juga bahwa:

- 1) Negara-negara peserta wajib membuat peraturan-peraturan yang tepat untuk menghapus diskriminasi terhadap wanita di bidang pemeliharaan kesehatan dan supaya menjamin diperolehnya pelayanan kesehatan termasuk pelayanan yang berhubungan dengan keluarga berencana, atas dasar persamaan antara pria dan wanita.
- 2) Sekalipun terdapat ketentuan pada ayat 1) ini, negara-negara peserta wajib menjamin kepada wanita pelayanan yang layak berkaitan dengan kehamilan, persalinan dan masa sesudah persalinan, dengan memberikan pelayanan cuma-cuma di mana perlu, serta pemberian makanan bergizi yang cukup selama kehamilan dan masa menyusui.

Tujuan dikeluarkannya konvensi ini adalah untuk melindungi tugas domestik dan fungsi reproduksi perempuan. Ini berarti bahwa asumsi yang digunakan oleh konvensi ini adalah bahwa tugas utama seorang perempuan adalah sebagai istri dan ibu rumah tangga. Oleh karena itu, kesehatan, keselamatan dan moralitasnya harus dijaga serta masih terdapat waktu yang cukup untuk keluarga dan mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga.²⁵

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83 telah diatur perlindungan bagi tenaga kerja/buruh wanita khususnya dalam hal fungsi reproduksi, sebagai berikut:

1. Jika dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (pasal 81 ayat 1). Pelaksanaan ketentuan ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

²⁵ Safa'at, rachmat, 1998, Reformasi Hukum Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Perempuan: Suatu Pokok Pikiran. Dalam *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak-hak Asasi Manusia*, Penerbit IKIP, Malang, h. 76.

2. 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 (pasal 82 ayat 1).
2. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (pasal 82 ayat 2).
3. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu bekerja (Pasal 83).

Bagi pekerja/buruh perempuan, untuk menjamin agar dalam melakukan berbagai fungsi kodrati, yaitu fungsi reproduksi, tidak memberi dampak yang merugikan dalam hubungannya dengan pekerjaan, maka berbagai perlindungan yang sifatnya melarang dan/atau membatasi dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan, serta memberikan kelonggaran atau kemudahan tertentu telah dikeluarkan. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa fungsi reproduksi pada perempuan merupakan fungsi sosial, yang akan memberi warna pada kehidupan masyarakat, bangsa dan negara.

Ketentuan-ketentuan tersebut tidak dianggap sebagai diskriminasi yang membedakan kedudukan laki-laki dan perempuan, melainkan karena kekhususan-kekhususan yang dimiliki oleh perempuan itu memerlukan perlindungan secara tersendiri dan merupakan norma-norma yang harus ditaati oleh semua pihak yang berhubungan dengan proses produksi.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PT. JAYA MAKMUR.

PT. Jaya Makmur terletak di Jl. Probolinggo Nomor 168 Kel. Penarukan, Kec. Kepanjen, Kabupaten Malang. PT. Jaya Makmur berdiri pada tahun 1973 didirikan oleh H. Saman Hudi. Awalnya, PT. Jaya Makmur masih berupa industri rumah tangga yang memproduksi rokok dengan jumlah pekerja hanya 9 orang sampai 10 orang pekerja saja dan hanya mampu memproduksi 5 sampai 10 bal rokok per harinya. Produk pertama yang dihasilkan adalah Bintang Sayap Insan.

PT. Jaya Makmur mulai mengalami perkembangan pada tahun 1997 sampai dengan sekarang di bawah pimpinan H. Ali Khosin sebagai Direktur Utamanya. Jumlah pekerjanya pun mengalami peningkatan, dan sampai saat ini memiliki jumlah pekerja sebanyak kurang lebih 1300 orang dengan jumlah pekerja laki-laki sebanyak 150 orang dan jumlah pekerja perempuan sebanyak 1150 orang.

Untuk menunjang proses produksinya, PT. Jaya Makmur sampai saat ini memiliki 15 buah mesin yang didatangkan dari Cina dan Jepang. Produk rokok yang dihasilkan oleh PT. Jaya Makmur antara lain adalah Gudang Baru Reguler Filter, Gudang Baru Biru, Gudang Baru Premium, Harmoni Filter, Harmoni Kretek, V-8 (V-Lapan), Red Mild dan Jolly.

Untuk wilayah pemasarannya, selain di wilayah Malang dan sekitarnya, PT. Jaya Makmur lebih banyak memasarkan produknya ke wilayah luar Jawa karena minat konsumennya yang juga lebih banyak, yaitu antara lain di Medan, Banjarmasin, Pontianak, Manado, Palembang, Makasar dan Gorontalo. Bahkan, PT. Jaya Makmur juga mengeksport produknya ke luar negeri yaitu di Malaysia dan Singapura.

Untuk jam kerja yang berlaku di PT. Jaya Makmur adalah 8 jam dalam 1 hari, yaitu masuk kerja pada jam 06.00 WIB dan berakhir pada jam 15.00 WIB. Dengan istirahat 1 kali sehari di antara jam kerja selama 1 jam yaitu antara jam 12.00 WIB sampai dengan jam 13.00 WIB. Hari kerja di PT. Jaya Makmur adalah 6 hari kerja dalam 1 minggu, dengan waktu istirahat 1 hari yaitu pada hari Jum'at. Untuk waktu pemberian upah atau gaji karyawan atau pekerjanya diberikan 1 kali dalam 1 minggu yaitu pada hari Kamis.

PT. Jaya Makmur juga menyediakan fasilitas-fasilitas yang akan dapat menunjang kebutuhan pekerjanya. Salah satunya adalah dengan menyediakan fasilitas kesehatan yaitu dengan adanya Rumah Sakit Wawa Husada yang merupakan milik dari PT. Jaya Makmur sendiri.

Struktur Organisasi PT. Jaya Makmur.

Struktur organisasi dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah rangkaian aktivitas sebuah program kegiatan yang sistematis dan terpadu. Seluruh tugas yang disampaikan oleh masing-masing bagian akan diteruskan kepada anggotanya untuk dilaksanakan sebagai sebuah bentuk tanggung jawab. Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi dari PT. Jaya Makmur tertera pada gambar berikut ini

Sedangkan Pembagian Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab dari masing-masing bagian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Direktur Utama

Membawahi semua hal yang ada sangkut pautnya dengan operasional yang ada di PT. Jaya Makmur, dan dalam hal ini adalah membawahi manager keuangan, manager kepegawaian, manager produksi, manager marketing dan manager administrasi. Memberikan pedoman, pengarahan, pengelolaan,

koordinasi dan pengawasan pada setiap aktivitas operasional perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Manager Keuangan

Bertanggung jawab untuk menangani segala aktivitas yang berhubungan dengan keuangan PT. Jaya Makmur. Menyusun laporan keuangan dan informasi yang aktual tentang sumber dan pemanfaatan keuangan perusahaan, aliran kas, baik kas masuk maupun kas keluar.

3. Manager Kepegawaian

Bertanggung jawab untuk menangani segala aktivitas yang berhubungan dengan pegawai/karyawan PT. Jaya Makmur. Khususnya penerimaan pegawai/karyawan, penempatan pegawai/karyawan dan penggajian pegawai/karyawan. Menyusun tata kepegawaian dan tata kantor yang baik sehingga menunjang kegiatan perusahaan.

4. Manager Produksi

Bertanggung jawab untuk menangani segala aktivitas yang berhubungan dengan produksi PT. Jaya Makmur. Mengarahkan dan mengkoordinir atas seluruh aktivitas kegiatan di bagian pencampuran cengkeh dan tembakau, pengepakan (packing) dan mesin.

5. Manager Marketing

Bertanggung jawab untuk menangani segala aktivitas yang berhubungan dengan pemasaran produk rokok dari PT. Jaya Makmur. Menyusun dan menetapkan strategi pemasaran produk untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Manager marketing membawahi beberapa supervisor yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasi pelaksanaan tugas pemasaran atau penjualan produk rokok sehari-hari. Dan

setiap supervisor tersebut membawahi beberapa sales yang bertanggung jawab secara langsung dengan pemasaran atau penjualan produk rokok sehari-hari.

6. Manager Administrasi

Bertanggung jawab untuk menangani segala aktivitas yang berhubungan dengan administrasi di PT. Jaya Makmur. Manager administrasi membawahi beberapa bagian yaitu bagian pita bea cukai, pengiriman dan dokumen PT. Jaya Makmur.

Data Pekerja PT. Jaya Makmur.

PT. Jaya Makmur sampai saat ini mempunyai jumlah pekerja sebanyak 1300 orang. Di bawah ini peneliti menyajikan tabel pekerja dari PT. Jaya Makmur berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 1. Jumlah Pekerja PT. Jaya Makmur Berdasarkan Jenis Kelamin.

NO	Jenis Kelamin	n	%
1.	Laki – laki	150 Orang	11,5
2.	Perempuan	1150 Orang	88,5
Jumlah		1300 Orang	100

Sumber: *Data Primer diolah, 2007.*

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pekerja perempuan di PT. Jaya Makmur lebih banyak yaitu 1150 orang dengan persentase sebesar 88,5% dibandingkan dengan jumlah pekerja laki-laki yang hanya berjumlah 150 orang dengan jumlah persentase sebesar 11,5%.

Tabel 2. Pekerja/Buruh Perempuan PT. Jaya Makmur Berdasarkan Kelompok Usia.

NO	Usia (tahun)	n	%
1.	19 – 28	876 Orang	76,2
2.	29 – 38	123 Orang	10,7
3.	39 – 48	97 Orang	8,4
4.	> 49	54 Orang	4,7
Jumlah		1150 Orang	100

Sumber: *Data Primer diolah, 2007.*

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. Jaya Makmur termasuk dalam kelompok usia produktif, yaitu antara 19 tahun sampai 49 tahun. Dengan jumlah terbanyak adalah pekerja/buruh perempuan yang berusia antara kurang dari 19 tahun sampai dengan 28 tahun dengan jumlah sebanyak 876 orang dengan persentase sebesar 76,2%. Untuk pekerja/buruh perempuan yang berusia antara 29 tahun sampai dengan 38 tahun berjumlah sebanyak 123 orang dengan jumlah persentase sebesar 10,7%, pekerja/buruh yang berusia antara 39 tahun sampai dengan 48 tahun berjumlah sebanyak 97 orang dengan persentase sebesar 8,4% dan sisanya adalah pekerja/buruh yang berusia 49 tahun ke atas dengan jumlah sebanyak 54 orang dengan persentase sebesar 4,7%.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Pekerja/Buruh Perempuan PT. Jaya Makmur.

NO.	Pendidikan	Buruh Perempuan	
		n	%
1.	Tidak Sekolah	165 orang	14,4
2.	Tidak Tamat SD	397 orang	34,5
3.	Tamat SD	282 orang	24,5
4.	SMP	208 orang	18,1
5.	SMA	98 orang	8,5
Jumlah		1150 orang	100

Sumber: *Data Primer diolah, 2007.*

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. Jaya Makmur mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda mulai dari yang tidak bersekolah sampai dengan tingkat SMA. Dapat juga disimpulkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. Jaya Makmur memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah, dimana kebanyakan pekerja/buruh perempuan tersebut pendidikannya hanya sampai pada tingkat

SD saja. Dengan jumlah terbanyak adalah pekerja/buruh perempuan yang tidak tamat SD berjumlah 397 orang dengan persentase sebesar 34,5%, pekerja/buruh yang tamat SD berjumlah sebanyak 282 orang dengan persentase sebesar 24,5%, pekerja/buruh perempuan yang bersekolah sampai tingkat SMP berjumlah 208 orang dengan persentase sebesar 18,1%, pekerja/buruh yang tidak sekolah berjumlah 165 orang dengan persentase sebesar 14,4% dan sisanya adalah pekerja/buruh perempuan yang bersekolah sampai dengan tingkat SMA berjumlah 98 orang dengan persentase sebesar 8,5%.

B. PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI DI PT. JAYA MAKMUR.

Perempuan memiliki tugas yang berat (multi-burden) karena memiliki peran ganda, yaitu di sektor domestik dan sektor publik. Di sektor domestik, perempuan harus berperan sebagai ibu rumah tangga yaitu sebagai istri yang mendampingi suami, sebagai ibu yang mampu mendidik dan membina anak-anaknya, serta sebagai pengatur rumah tangga. Di sektor publik, perempuan juga dituntut untuk bekerja guna menambah pendapatan keluarga, dan juga ikut berperan aktif dalam kegiatan sosial.

Perempuan diciptakan berbeda dengan laki-laki, baik dari segi anatomi, fisiologi, psikologi dan hormonal terutama tentang sistem reproduksinya. Perempuan dikodratkan untuk memiliki kemampuan biologis untuk mendapatkan haid/ menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui anaknya. Dengan adanya kemampuan biologis tersebut, maka perempuan sebagai pekerja perlu mendapatkan perlindungan khusus yang berkaitan dengan fungsi reproduksinya.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama dalam pasal 81, pasal 82 dan pasal 83 telah diatur tentang adanya hak-hak reproduksi yang terdiri dari hak cuti haid, cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan serta izin untuk menyusui anaknya. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu untuk beristirahat.

Oleh karena itu, dengan adanya perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sudah seharusnya bagi pengusaha untuk melaksanakan peraturan tersebut dengan diwujudkan ke dalam peraturan perusahaan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan. Untuk PT. Jaya Makmur, bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan tentang hak-hak reproduksi tersebut dituangkan dalam peraturan perusahaan.

1. Cuti Haid.

Untuk peraturan tentang cuti haid memang tidak ada, dan tidak dicantumkan dalam peraturan perusahaan (lihat lampiran) karena oleh perusahaan dianggap sebagai urusan pribadi dari masing-masing pekerja/buruh perempuan. Dan perusahaan, dalam hal ini pengusaha juga menganggap tidak tahu menahu tentang haid pekerja/buruhnya. Kalaupun ada yang merasakan sakit pada saat haid dan tidak bisa masuk kerja, maka pekerja/buruh tersebut dapat meminta izin untuk tidak masuk kerja dengan memberikan surat keterangan dari dokter kepada mandor dan pekerja/buruh tersebut tidak akan mendapatkan kompensasi atau upah dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan keterangan yang disampaikan oleh Bapak Agus Hariadi, Manager

Kepegawaian PT. Jaya Makmur:²⁶ “Cuti haid itu memang tidak ada karena masalah haid itu sudah menjadi urusan pribadi dari masing-masing pekerja, kalo ada yang merasakan sakit pada saat haid ya bisa minta izin untuk pulang atau izin tidak masuk kerja dan disamakan dengan izin sakit dan pekerja tersebut tidak dapat upah pada hari tersebut”.

2. Cuti Melahirkan.

Untuk cuti melahirkan, PT. Jaya Makmur dalam peraturan perusahaan poin 9 menetapkan lamanya cuti yang diberikan adalah selama 3 bulan dan pekerja/buruh tersebut akan mendapatkan biaya penggantian melahirkan sebesar Rp. 500.000,- (lihat lampiran). Untuk prosedur pengajuannya, pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan dapat memberikan surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan dan memberikannya kepada mandor yang kemudian diteruskan kepada bagian kepegawaian. Apabila diperlukan, cuti melahirkan ini dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan.

Selama pekerja/buruh tersebut menjalani cuti melahirkan, maka bagi pekerja/buruh perempuan yang berstatus sebagai pekerja tetap, mereka tetap akan mendapatkan upah penuh ditambah biaya melahirkan sebesar Rp. 500.000,- dari perusahaan. Sedangkan bagi pekerja/buruh perempuan yang berstatus pekerja borongan hanya akan mendapatkan uang makan saja ditambah biaya melahirkan sebesar Rp. 500.000,- dari perusahaan selama pekerja/buruh perempuan tersebut menjalani cuti melahirkan. “Di sini yang ada hanya cuti melahirkan yang diberikan selama 3 bulan setelah melahirkan dan diberikan biaya penggantian melahirkan sebesar Rp. 500.000,-. Untuk

²⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Hariadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur, pada tanggal 8 November 2007.

pekerja tetap akan mendapatkan upah penuh selama cuti, sedangkan bagi pekerja borongan hanya dapat uang makan saja selama cuti.”²⁷

3. Cuti Gugur Kandungan.

Mengenai cuti gugur kandungan, PT. Jaya Makmur tidak mencantulkannya dalam peraturan perusahaan (lihat lampiran). Cuti gugur kandungan ini disamakan dengan izin sakit, prosedur pengajuannya dapat dengan memberikan surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapat upah penuh dari perusahaan. Mengenai lamanya waktu yang diberikan untuk izin tersebut disesuaikan dengan surat keterangan dokter kandungan. Namun selama ini di PT. Jaya Makmur belum pernah ada yang mengalami keguguran kandungan pada saat jam kerja atau pada saat berada di PT. Jaya Makmur.

“Kalau ada pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan pada saat jam kerja di PT. Jaya Makmur, pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan akan mendapatkan izin untuk tidak masuk kerja yang disamakan dengan izin sakit yang lamanya disesuaikan dengan surat dokter tapi mereka nggak dapat upah. Kita cuma nanggung biaya pengobatan saja. Perusahaan hanya akan bertanggung jawab untuk biaya pengobatan saja. Tapi kalau keguguran kandungan tersebut terjadi di luar jam kerja dan di luar wilayah PT. Jaya Makmur, ya kita nggak mau nanggung. Selama ini belum ada yang pernah keguguran kandungan pada saat jam kerja, kalau di luar jam kerja ya pernah ada.”²⁸

Jadi, perusahaan hanya akan bertanggung jawab dengan memberikan biaya pengobatan kepada pekerja/buruh perempuan apabila keguguran kandungan tersebut terjadi pada saat jam kerja berlangsung atau selama buruh berada di dalam lingkungan perusahaan, PT. Jaya Makmur. Apabila keguguran kandungan tersebut terjadi di luar jam kerja atau di luar lingkungan perusahaan, maka perusahaan tidak akan bertanggung jawab.

²⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Agus Hariadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur, tanggal 8 November 2007.

²⁸ Ibid.

4. Izin Untuk Menyusui.

Mengenai izin untuk menyusui anaknya, PT. Jaya Makmur juga tidak mencantulkannya dalam peraturan perusahaan (lihat lampiran). Dalam penerapannya perusahaan memberikan izin bagi pekerja/buruh perempuan yang harus menyusui anaknya untuk pulang ke rumahnya pada saat jam istirahat selama 1 jam, yaitu pada jam 12.00 WIB sampai dengan jam 13.00 WIB. Tapi ketentuan ini hanya berlaku bagi pekerja/buruh perempuan yang jarak rumahnya berdekatan dengan lokasi PT. Jaya Makmur saja, dengan cara meminta izin kepada mandor untuk pulang ke rumah dan kemudian kembali lagi untuk bekerja. Bagi pekerja/buruh perempuan yang jarak rumahnya berjauhan dengan PT. Jaya Makmur tidak diperbolehkan untuk pulang ke rumah. “Pekerja/buruh diperbolehkan untuk pulang ke rumah untuk menyusui anaknya pada saat jam istirahat, tapi hanya berlaku bagi pekerja yang rumahnya dekat dengan perusahaan saja.”²⁹

PT. Jaya Makmur tidak memperbolehkan pekerja/buruh perempuannya untuk membawa anaknya yang masih menyusui ke tempat kerja karena dikhawatirkan hal ini akan mengganggu pekerjaan dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain itu, PT. Jaya Makmur masih belum dapat menyediakan fasilitas tempat penitipan anak atau ruang khusus untuk menyusui anak, karena terbentur masalah dana yang diperlukan untuk pengadaan fasilitas-fasilitas penunjang tersebut, yang harus ditanggung sendiri oleh perusahaan, termasuk penyediaan pengasuh bayi untuk menjaga bayi pekerja/buruh perempuan tersebut selama mereka melakukan pekerjaannya. “Kami masih belum bisa menyediakan sarana tempat khusus untuk menyusui bayi bagi pekerja/buruh

²⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Agus Hariadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur, tanggal 8 November 2007.

yang baru melahirkan karena dananya belum ada dan kami juga tidak mungkin untuk memperbolehkan pekerja membawa bayinya ke sini karena nantinya akan mengganggu pekerjaan mereka.”³⁰

Tentang adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh perempuan yang berhubungan dengan pemenuhan hak-hak reproduksi dalam hal pemberian cuti juga pernah terjadi di PT. Jaya Makmur. Misalnya adanya pekerja/buruh yang membolos kerja dengan alasan sakit, tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan, memperpanjang masa cuti yang telah ditetapkan oleh perusahaan tanpa adanya surat keterangan dari dokter atau bidan, dan sebagainya. Untuk pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran tersebut, maka PT. Jaya Makmur akan memberikan sanksi yang biasanya akan diperhitungkan pada akhir tahun. Sanksi tersebut dapat berupa pemotongan gaji atau tunjangan yang dihitung per hari pekerja/buruh tersebut tidak masuk kerja sampai pada sanksi berupa skors bahkan pemecatan.³¹

Bagi PT. Jaya Makmur, ketentuan-ketentuan tentang pemenuhan hak-hak reproduksi yang berupa pemberian cuti-cuti bagi pekerja/buruh perempuan dianggap sudah cukup memadai dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut sebagai hak dari pekerja/buruh dianggap sudah seimbang dan sepadan dengan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja/buruhnya dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun belum semua ketentuan yang ada sesuai dengan yang diatur undang-undang, namun sudah disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan perusahaan. “Kami merasa sudah memperhatikan hak-hak pekerja kami yang sudah disesuaikan dengan kewajiban mereka dalam melakukan pekerjaan. Meskipun ada

³⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Agus Hariadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur, tanggal 8 November 2007.

³¹ Ibid.

beberapa sarana yang masih belum bisa kami penuhi, karena kami juga harus menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan.”³²

Berdasarkan data yang ada, dari 40 orang pekerja/buruh perempuan yang berada pada masa usia produktif yaitu yang berusia antara 18-49 tahun yang bekerja di PT. Jaya Makmur diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. Pengalaman Pekerja/Buruh Perempuan dalam Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi di PT. Jaya Makmur.

JENIS CUTI	USIA							
	<20 Thn		21-25 Thn		26-30 Thn		>31 Thn	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Cuti Haid								
a. Yang Mengambil	0	0	0	0	0	0	0	0
b. Yang Tidak Mengambil	6	15	18	45	10	25	6	15
2. Cuti Melahirkan								
a. Yang Mengambil	0	0	2	5	10	25	5	12,5
b. Yang Tidak Mengambil	6	15	16	40	0	0	1	2,5
3. Cuti Gugur Kandungan								
a. Yang Mengambil	0	0	0	0	0	0	0	0
b. Yang Tidak Mengambil	6	15	18	45	10	25	6	15
4. Izin Untuk Menyusui								
a. Yang Mengambil	0	0	0	0	0	0	0	0
b. Yang Tidak Mengambil	6	15	18	45	10	25	6	15

Sumber: *Data Primer diolah, 2008.*

Data yang ada pada tabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan dapat digolongkan dalam beberapa kelompok usia, yaitu usia kurang dari 20 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 15%, usia 21 sampai dengan 25 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 45%, usia 26 sampai dengan 30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 25% dan yang berusia lebih dari 31 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 15%.

1. Cuti Haid.

³² Berdasarkan wawancara dengan Bapak Agus Hariyadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur, pada tanggal 8 November 2007.

Untuk cuti haid, dari 40 orang pekerja/buruh perempuan tidak ada yang pernah mengambil cuti tersebut, karena oleh perusahaan memang tidak diberikan atau tidak ada. Selain itu, merasakan sakit pada saat haid, sifatnya sangat subyektif, hanya pekerja/buruh perempuan sendiri yang mengetahui dan merasakan, dan tidak semua perempuan yang merasakan sakit pada saat haid. Sekalipun ada yang merasakan sakit, biasanya hal itu tidak akan sampai mengganggu aktivitas pekerjaannya. Atau, untuk mencegah dan menghilangkan rasa sakit dalam masa haid, biasanya pekerja/buruh perempuan memilih untuk meminum jamu atau obat penghilang nyeri haid yang ada di pasaran, yang umumnya memiliki harga yang sangat terjangkau. Jadi, para pekerja/buruh perempuan tersebut memilih untuk masuk kerja pada saat haid, daripada tidak mendapatkan upah karena tidak masuk kerja. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Yati: “Cuti haid itu nggak ada, mbak. Kalo sakit saya biasanya minum jamu, harganya cuma Rp. 3.000,-. Daripada saya nggak masuk kerja, trus saya nggak dapat uang, lebih baik beli jamu saja.”³³

2. Cuti Melahirkan.

Untuk cuti melahirkan, dari 40 orang pekerja/buruh perempuan yang pernah mengambil cuti tersebut pada saat menjadi pekerja/buruh yang bekerja di PT. Jaya Makmur adalah sebanyak 17 orang dengan penggolongan berdasarkan usia yaitu yang berusia 21 sampai dengan 25 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 5%, usia 26 sampai dengan 30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 25% dan yang berusia lebih dari 31 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12,5%. Seperti yang dikatakan oleh pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur: “Saya kerja di sini sudah empat tahunan, dan sudah pernah ambil

³³ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yati, Ketua Serikat Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

cuti melahirkan 2 kali, yang terakhir itu sekitar 5 bulan yang lalu.”³⁴ Sedangkan yang tidak pernah mengambil cuti melahirkan, baik karena memang belum pernah hamil sebelumnya atau sudah pernah melahirkan sebelum bekerja di PT. Jaya Makmur maupun yang belum atau tidak hamil lagi setelah bekerja di PT. Jaya Makmur adalah sebanyak 23 orang dengan penggolongan berdasarkan usia yaitu pekerja/buruh perempuan yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 15%, usia 21 sampai dengan 25 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 40%, dan yang berusia lebih dari 31 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,5%. Seperti yang disampaikan oleh salah satu pekerja/buruh perempuan, Ibu Atik: “Saya belum pernah mengambil cuti, saya belum pernah hamil lagi setelah kerja di sini. Tapi saya sudah pernah melahirkan, anak saya sudah dua.”³⁵

Mengenai prosedur yang harus ditempuh untuk dapat mengambil cuti melahirkan yaitu pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur dapat memberikan surat keterangan dari dokter atau bidan kepada mandor atau cukup hanya dengan pemberitahuan secara lisan kepada mandor, karena mandor dianggap sudah mengetahui secara pasti atau sudah melihat sendiri bahwa pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan sedang hamil dan segera akan melahirkan. Cuti melahirkan tersebut hanya diambil kurang lebih selama 1 bulan yang diajukan setidaknya 1 minggu sebelum melahirkan atau apabila pekerja/buruh perempuan tersebut sudah merasakan tanda-tanda atau gejala akan melahirkan dan cuti melahirkan kurang lebih selama 3 minggu setelah pekerja/buruh perempuan tersebut melahirkan. Hal ini sesuai dengan keterangan yang disampaikan oleh Ibu Yati, salah satu

³⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Saini, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

³⁵ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Atik, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

repository.ub.ac.id

pekerja/buruh perempuan yang bekerja di PT. Jaya Makmur, yang mengatakan bahwa: “Kalo caranya ya gampang saja, cuman tinggal nyerahkan surat dokter atau dari bidan biasanya 1 minggu sebelum mau melahirkan. Kalo nggak gitu ya cuman tinggal ngomong saja sama mandornya sudah waktunya mau melahirkan, kan mandornya juga sudah tau sendiri kalo saya sudah mau melahirkan”.³⁶

Selama pekerja/buruh perempuan tersebut mengambil cuti melahirkan, mereka tidak mendapatkan upah penuh dari perusahaan, melainkan hanya akan mendapatkan penggantian biaya melahirkan kurang lebih sebesar Rp. 500.000,-. Mengenai upah yang diberikan selama pekerja/buruh perempuan tersebut mengambil cuti, ada perbedaan yang didasarkan atas status pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan. Untuk pekerja/buruh perempuan yang berstatus pekerja tetap, mereka tetap akan mendapatkan upah penuh ditambah biaya melahirkan sebesar Rp. 500.000,- sedangkan bagi yang berstatus pekerja borongan hanya akan mendapatkan uang makan saja ditambah biaya melahirkan sebesar Rp. 500.000,-. Jadi meskipun di dalam peraturan perusahaan PT. Jaya Makmur dicantumkan bahwa cuti melahirkan diberikan selama 3 bulan, tetapi para pekerja/buruh perempuan tersebut biasanya hanya mengambil cuti melahirkan kurang lebih selama 1 bulan saja, karena mereka memilih untuk masuk kerja daripada tidak masuk kerja dan tidak mendapat upah, karena mereka membutuhkan biaya lebih banyak untuk memenuhi keperluan-keperluan bagi bayinya. Hal ini juga sesuai dengan keterangan dari Ibu Yati yang mengatakan bahwa:

“Uang Rp. 500.000,- itu cukupnya kalo buat ke dukun bayi saja, biasanya Rp. 250.000,- sampai Rp. 300.000,-. Ke bidan saja biayanya sekitar Rp. 400.000,-. Kalo ke dokter malah habis Rp. 1.000.000,-, apalagi kalo sampai harus operasi bisa-bisa habis sampai Rp. 4.000.000,-. Jadi, uang Rp. 500.000,- itu

³⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yati, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

sebenarnya ya nggak cukup, apalagi buat beli susu bayi juga keperluan-keperluan lain buat bayi juga banyak”.³⁷

3. Cuti Gugur Kandungan.

Untuk cuti gugur kandungan, berdasarkan data yang ada, dari 40 orang pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur, tidak ada yang pernah mengalami keguguran kandungan. Di PT. Jaya Makmur, cuti gugur kandungan disamakan dengan izin sakit dan mereka tidak akan mendapatkan upah penuh dari perusahaan, tetapi hanya mendapatkan biaya untuk pengobatan saja. Mengenai prosedurnya, sama dengan cuti melahirkan yaitu dengan memberikan surat keterangan dari dokter atau bidan dan memberikannya kepada mandor atau bagian kepegawaian. Seperti yang disampaikan oleh salah satu pekerja/buruh: “ Kalau cuti gugur kandungan itu ya sama saja seperti cuti melahirkan, nggak dapat upah, cuma biaya untuk berobat saja.”³⁸

4. Izin untuk Menyusui.

Mengenai izin untuk menyusui anaknya, berdasarkan hasil kuesioner dari 40 orang pekerja/buruh perempuan, tidak ada yang pernah mengambil izin tersebut pada saat jam kerja, karena memang tidak diizinkan oleh perusahaan. Mereka baru mendapatkan kesempatan untuk menyusui bayinya hanya pada saat jam istirahat saja, yaitu pada jam 12.00 sampai dengan jam 13.00. Pada saat jam istirahat tersebut, para pekerja/buruh perempuan harus meminta izin kepada mandor secara lisan, dan kemudian akan diperbolehkan untuk pulang ke rumahnya masing-masing dan menyusui bayinya, dan kemudian harus kembali lagi bekerja. Namun, izin

³⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yati, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

³⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Saini, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

pulang untuk menyusui anaknya tersebut hanya berlaku bagi pekerja/buruh perempuan yang jarak rumahnya berdekatan dengan PT. Jaya Makmur saja.

Bagi pekerja/buruh perempuan yang jarak rumahnya berjauhan dengan perusahaan, tidak dapat mengambil izin untuk menyusui anaknya tersebut. Jadi, mereka hanya bisa menyusui bayinya pada saat pagi hari sebelum berangkat bekerja dan pada sore hari saat pulang kerja yaitu pada jam 15.00 WIB, dan bayi mereka hanya dapat diberikan susu formula saja. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Saini, salah satu pekerja/buruh perempuan: “Kalau saya mau menyusui bayi saya, ya saya pulang pas jam istirahat, mbak. Tapi itu juga kalau ada yang jemput, biasanya suami saya, kalau nggak bisa jemput ya nggak pulang, rumah saya lumayan jauh dari sini.”³⁹

Tabel 5. Pengetahuan, Pemahaman, Sikap dan Tindakan Pekerja/Buruh Perempuan PT. Jaya Makmur terhadap Hak-Hak Reproduksi Yang Berlaku di PT. Jaya Makmur.

KETERANGAN	JENIS CUTI								
	Cutu Haid		Cutu Melahirkan		Cutu Gugur Kandungan		Izin Untuk Menyusui		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
1. Pengetahuan									
a. Tahu	35	87,5	40	100	29	72,5	34	85	
b. Tidak Tahu	5	12,5	0	0	11	27,5	6	15	
Jumlah	40	100	40	100	40	100	40	100	
2. Pemahaman									
a. Paham	9	22,5	26	65	12	30	10	25	
b. Tidak Paham	31	77,5	14	35	28	70	30	75	
Jumlah	40	100	40	100	40	100	40	100	
3. Sikap									
a. Menerima	40	100	37	92,5	40	100	30	75	
b. Tidak Menerima	0	0	3	7,5	0	0	10	25	

³⁹ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Saini, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

<i>Jumlah</i>	40	100	40	100	40	100	40	100
4. Tindakan								
a. Mengajukan	0	0	17	42,5	0	0	0	0
b. Tidak Mengajukan	40	100	23	57,5	40	100	40	100
<i>Jumlah</i>	40	100	40	100	40	100	40	100

Sumber: *Data Primer diolah, 2008.*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bagaimana pengetahuan, pemahaman, sikap dan tindakan dari para pekerja/buruh perempuan tentang adanya hak-hak reproduksi yang ada dan berlaku di PT. Jaya Makmur maupun yang ada dalam peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81, 82 dan 83 yang meliputi cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti gugur kandungan serta izin untuk menyusui.

1. Cuti Haid.

Untuk cuti haid, dapat dilihat bahwa dari 40 orang pekerja/buruh perempuan yang mengetahui tentang adanya cuti haid adalah sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 87,5% dan sisanya sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12,5%. Meskipun banyak yang mengetahui tentang cuti tersebut, namun hanya sedikit yang benar-benar memahami tentang aturan cuti haid yang tercantum di dalam undang-undang, yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 22,5% dan yang tidak memahami sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 77,5%. Seperti yang disampaikan oleh salah satu pekerja/buruh perempuan: “Cuti haid itu dua hari, mbak, tapi di sini memang nggak ada. Ya kita nrima saja, mbak, daripada nggak masuk kerja trus nggak dapat uang.”⁴⁰ Jadi, para pekerja/buruh tersebut bersikap menerima saja atas ketentuan yang dipenuhinya hak cuti haid

⁴⁰ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rodiyah, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

tersebut, karena mereka menganggap bahwa jika mereka mengambil cuti mereka tidak akan mendapatkan upah dari perusahaan, padahal meskipun mereka mengambil cuti haid tersebut, mereka akan tetap mendapatkan upah dari perusahaan dan hal ini telah diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan.

2. Cuti Melahirkan.

Untuk cuti melahirkan, berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 40 orang pekerja/buruh tersebut, semuanya mengetahui tentang cuti melahirkan yang berlaku di perusahaan, tetapi yang benar-benar memahami tentang cuti melahirkan tersebut adalah sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 65% dan sisanya yang tidak memahami adalah sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 35%. Seperti yang disampaikan oleh salah satu buruh/pekerja: “Sebenarnya perusahaan ngasih cuti melahirkan itu tiga bulan, tapi kita cuma ngambil satu bulan saja, soalnya kita butuh banyak uang buat biaya melahirkan dan kebutuhan bayi. Kita dapatnya cuma uang Rp. 500.000,-, ya jelas ngak cukup, mbak.”⁴¹ Namun, sikap mereka atas ketentuan tersebut adalah menerima sebanyak 37 orang dengan persentase 92,5% dan yang tidak menerima sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7,5%. “Saya sebenarnya nggak nerima, mbak, cuma dapat Rp. 500.000,- itu kan nggak cukup buat biaya melahirkan kan banyak, juga buat kebutuhan yang lain. Tapi, ya mau gimana lagi, ketentuannya sudah seperti itu.”⁴²

Dari 40 orang pekerja/buruh perempuan yang pernah mengajukan cuti melahirkan pada saat mereka telah bekerja di PT. Jaya Makmur adalah sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 42,5%, sedangkan sisanya adalah pekerja/buruh perempuan yang belum pernah melahirkan atau tidak melahirkan

⁴¹ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Saini, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 8 November 2007.

⁴² Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rodiyah, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

lagi pada saat bekerja di PT. Jaya Makmur sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 57,5%.

3. Cuti Gugur Kandungan.

Untuk cuti gugur kandungan, dari 40 orang pekerja/buruh perempuan yang mengetahui tentang cuti tersebut sebanyak 29 orang dengan persentase 72,5% dan yang tidak mengetahui sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 27,5%. Seperti yang dikatakan oleh salah satu pekerja/buruh: “Lamanya cuti gugur kandungan itu ya disesuaikan sama surat dokternya, dari perusahaan sendiri juga dapat uang tapi saya nggak tahu berapa. Perusahaan nggak mau nanggung kalo kegugurannya pas di rumah. Setahu saya, belum pernah ada yang sampai keguguran, mbak.”⁴³ Sedangkan yang benar-benar memahami sebanyak 12 orang dengan persentase 30% dan sisanya yang tidak memahami sebanyak 28 orang dengan persentase 70%. Secara keseluruhan, dari 40 orang pekerja/buruh menerima dan tidak ada yang pernah mengajukan cuti gugur kandungan tersebut, hal ini dikarenakan tidak ada yang pernah mengalami keguguran kandungan pada saat bekerja di PT. Jaya Makmur.

4. Izin untuk Menyusui.

Mengenai izin untuk menyusui, dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa dari 40 orang pekerja/buruh, yang mengetahui aturan yang berlaku di perusahaan tentang izin untuk menyusui adalah sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 85% dan yang tidak mengetahui sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 15%, namun yang benar-benar memahami aturan tersebut yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku adalah sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 25%

⁴³ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Rodiyah, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

dan yang tidak memahami sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 75%. Yang bersikap menerima adalah sebanyak 30 orang dengan persentase 75% dan yang tidak menerima sebanyak 10 orang dengan persentase 25%. Namun, mereka semua tidak ada yang pernah mengambil izin untuk menyusui tersebut pada saat jam kerja, karena yang dimaksudkan oleh undang-undang adalah izin untuk menyusui yang harus diberikan meskipun pada saat jam kerja yang oleh PT. Jaya Makmur tidak diberikan. “Seharusnya perusahaan bisa menyediakan tempat penitipan bayi, supaya kita gampang kalau mau memberikan ASI untuk bayi kita saat jam kerja.”⁴⁴

Jadi, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil kuesioner dari 40 orang pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur, pada umumnya mereka hanya mengetahui tentang adanya hak-hak reproduksi yang berlaku di PT. Jaya Makmur saja, yang meliputi cuti haid, cuti melahirkan, cuti gugur kandungan dan izin untuk menyusui. Tetapi, mereka belum memahami dengan benar bahwa hak-hak reproduksi yang mereka miliki tersebut sebenarnya telah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang sebenarnya harus dipenuhi oleh perusahaan yang bersangkutan apabila pekerja/buruh meminta untuk dipenuhinya hak-hak tersebut. Jadi, mereka menerima saja atas segala ketentuan yang sudah ditetapkan dan berlaku di PT. Jaya Makmur, dan mereka juga tidak mengajukan permohonan untuk dipenuhinya hak-hak reproduksi tersebut agar sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dari tabel tersebut dapat dilihat juga bahwa, hak-hak reproduksi yang diminta oleh pekerja/buruh perempuan hanya cuti melahirkan saja.

Pada saat penandatanganan kontrak kerja, mereka tidak diberitahu secara detail dan jelas tentang hak-hak mereka, perusahaan hanya menyodorkan peraturan

⁴⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yati, Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

perusahaan untuk dibaca oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, bahkan pekerja/buruh tersebut hanya diberitahu secara lisan tentang peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan tersebut yang berisi ketentuan-ketentuan yang bersifat umum yang berlaku di PT. Jaya Makmur, misalnya tentang jam kerja, hari kerja, upah dan tugas yang harus mereka kerjakan. “Sebelum tanda tangan kontrak itu cuma disuruh baca peraturan perusahaannya saja, tapi nggak dikasih penjelasan apa-apa. Kalau soal cuti-cuti itu tahunya ya dari orang-orang yang sudah lama kerja di sini, ya sudah kebiasaan”.⁴⁵

Selain itu, pemenuhan hak-hak reproduksi bagi pekerja/buruh perempuan tersebut juga dipengaruhi oleh status mereka yang kebanyakan adalah sebagai pekerja borongan, yang pada umumnya pekerjaannya langsung berhubungan dengan hasil yang bisa dikerjakan pada hari itu juga. Sehingga, apabila mereka tidak masuk kerja, maka mereka tidak akan mendapatkan upah karena tidak melakukan pekerjaan. Jadi, yang terpenting bagi para pekerja/buruh perempuan tersebut adalah tentang upah yang mereka dapatkan. Mereka tidak mempedulikan apakah masih ada hak-hak lain yang patut mereka dapatkan, mereka hanya beranggapan bahwa hak mereka hanya sebatas pada upah yang mereka terima. “Sudah diterima kerja di sini saja saya sudah bersyukur, bisa nambah-nambah uang buat nyekolahkan anak saya. Ya saya nrima saja kalo memang ketentuannya sudah seperti itu, saya juga nggak mau nuntut apa-apa, takutnya nanti malah ada apa-apa terus saya di-PHK. Buat saya yang penting saya bisa dapat duit”.⁴⁶

Para pekerja/buruh perempuan tersebut pada dasarnya menerima apapun ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mereka juga tidak melakukan apapun

⁴⁵ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Saini, pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur, pada tanggal 8 November 2007.

⁴⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Saini, pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur, pada tanggal 8 November 2007.

untuk memperjuangkan hak-haknya karena mereka takut diberhentikan oleh perusahaan. Sedangkan, untuk mencari pekerjaan yang lain juga tidak mudah, sementara mereka sangat membutuhkan uang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi keluarga mereka sehari-hari. “Para pekerja/buruh perempuan tersebut cenderung menerima apa adanya syarat atau ketentuan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karena mereka tidak mau mengalami kesulitan untuk mencari pekerjaan yang lain lagi. Mereka tidak terlalu mempersoalkan adanya hak-hak lain selain dari upah yang mereka dapatkan”.⁴⁷

C. BENTUK-BENTUK PELANGGARAN DALAM PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI DI PT. JAYA MAKMUR.

Meningkatnya jumlah angkatan kerja perempuan dari tahun ke tahun ditunjang dengan adanya kecenderungan perusahaan-perusahaan industri untuk menggunakan tenaga kerja perempuan. Latar belakang banyaknya perusahaan industri memilih untuk menggunakan tenaga kerja perempuan adalah adanya anggapan bahwa tenaga kerja/buruh perempuan tersebut lebih patuh, penurut, tidak banyak menuntut, relatif mudah dikendalikan dan mau dibayar murah.⁴⁸

Selain itu, juga ada anggapan bahwa dengan dipekerjakannya tenaga kerja/buruh perempuan, maka diharapkan akan dapat diperoleh target dan kualitas produksi yang lebih baik daripada tenaga kerja/buruh laki-laki dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan jumlah produksi dan keuntungan bagi perusahaan pada khususnya dan akan meningkatkan kapasitas negara pada umumnya.

⁴⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yati, Ketua Serikat Pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur, pada tanggal 8 November 2007.

⁴⁸ Safa'at, Rachmad, 1998, Bentuk-Bentuk Kekerasan terhadap Buruh Perempuan: (Bahasan Awal Dengan Pendekatan Gender). Dalam *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak-Hak Asasi Manusia*, Penerbit IKIP, Malang, h. 79.

Walaupun di dalam peraturan perundang-undangan sudah menjamin tentang adanya persamaan hak, kewajiban dan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki dalam kerja, serta perlindungan fungsi reproduksi tenaga kerja/buruh perempuan, tetapi di dalam pelaksanaannya masih terjadi ketimpangan-ketimpangan atau pelanggaran-pelanggaran. Peranan tenaga kerja/buruh, khususnya buruh perempuan dalam pertumbuhan perekonomian pada umumnya masih belum sepadan dengan upaya perlindungan hukum yang diberikan, khususnya yang berkaitan dengan waktu kerja, istirahat atau cuti. Hak-hak pekerja/buruh tersebut sering dikurangi atau bahkan sering diabaikan oleh para majikannya, dalam hal ini pengusaha, sehingga sering terjadi ketimpangan antara hak dan kewajiban dari tenaga kerja/buruh dengan majikan atau pengusaha.

Seperti halnya yang terjadi di PT. Jaya Makmur, meskipun secara yuridis sudah ada peraturan perundang-undangan yang ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan yang tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi di dalam kenyataannya hak-hak tersebut masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik di PT. Jaya Makmur.

1. Cuti Haid.

Cuti haid yang secara yuridis sudah diakui oleh undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 81 ayat (1) yaitu pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukannya kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Dan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 93

ayat (2) huruf b juga mewajibkan kepada pengusaha untuk tetap membayar upah pekerja/buruh perempuan yang mengambil cuti haid tersebut. Namun, di dalam pelaksanaannya di PT. Jaya Makmur, berdasarkan data yang ada, tidak ada yang pernah mengambil cuti haid karena hak cuti haid bagi pekerja/buruh perempuan tidak dipenuhi oleh perusahaan dan di dalam peraturan perusahaan di PT. Jaya Makmur juga tidak dicantumkan dan tidak diatur tentang hak cuti haid (lihat lampiran).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 81 ayat (1), cuti haid yang merupakan salah satu hak dari pekerja/buruh perempuan akan diberikan hanya apabila pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukannya kepada pengusaha. Jadi, pengusaha dianggap tidak tahu menahu tentang haid pekerja/buruh perempuan apabila pekerja/buruh tersebut tidak memberitahukannya kepada pengusaha, dan hal tersebut dianggap sebagai urusan pribadi dari masing-masing pekerja/buruh. Hal ini sesuai dengan keterangan yang disampaikan oleh Bapak Agus Hariadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur:

“Cuti haid itu memang tidak ada karena masalah haid itu sudah menjadi urusan pribadi dari masing-masing pekerja, kalo ada yang merasakan sakit pada saat haid ya bisa minta izin untuk pulang atau izin tidak masuk kerja dan disamakan dengan izin sakit dan pekerja tersebut tidak dapat upah pada hari tersebut. Kalo yang izin sakit sendiri dalam seminggu, kira-kira bisa sampai 50 orang yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit”.⁴⁹

Kalaupun ada pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur yang merasakan sakit pada masa haid dan merasa tidak mampu untuk melakukan atau meneruskan pekerjaannya, maka pekerja/buruh tersebut dapat meminta

⁴⁹ Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Hariadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur, pada tanggal 8 november 2007.

izin dengan cara memberitahukan secara lisan kepada mandor untuk izin pulang atau tidak masuk kerja. Namun izin tersebut bukanlah cuti haid, melainkan disamakan dengan izin sakit dan pekerja/buruh perempuan tersebut tidak akan mendapatkan upah dari perusahaan. Karena apabila didasarkan kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 93 ayat (2) huruf b yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua pada masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pengusaha berkewajiban membayar upahnya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh tidak memahami ketentuan tentang cuti haid yang telah diatur di dalam undang-undang, yaitu meskipun mereka mengambil cuti haid mereka tetap akan mendapatkan upah dari perusahaan. Mereka beranggapan bahwa jika mereka mengambil cuti haid mereka tidak akan mendapatkan upah dari perusahaan. Demikian juga dengan pengusaha itu sendiri, juga tidak memahami aturan yang sebenarnya tentang cuti haid seperti yang telah diatur dalam undang-undang, mereka membuat penafsiran sendiri atas ketentuan dalam undang-undang yang disesuaikan dengan kepentingan perusahaan yang lebih mengutamakan peningkatan produksi perusahaan yang harus dicapai dengan tidak memberikan upah penuh bagi pekerja/buruh yang mengambil cuti tersebut.

2. Cuti Hamil dan Melahirkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 82 ayat (1) menyatakan bahwa 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. Dan menurut pasal 84 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 82 berhak mendapat upah penuh. Di dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam pasal 16 menyebutkan bahwa tenaga kerja berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) yang salah satunya adalah berupa pemeriksaan kesehatan dan pertolongan persalinan, baik persalinan normal maupun persalinan tidak normal dan gugur kandungan.

Untuk cuti hamil dan melahirkan di PT. Jaya Makmur juga tidak sepenuhnya dilaksanakan. Di dalam Peraturan Perusahaan poin 9 hanya mencantumkan bahwa cuti melahirkan diberikan selama 3 (tiga) bulan dan pekerja/buruh yang bersangkutan akan mendapatkan penggantian biaya melahirkan sebesar Rp. 500.000,- (lihat lampiran)

Namun dalam pelaksanaannya, berdasarkan data yang ada, dari 40 orang pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur, pekerja/buruh yang hamil biasanya baru akan mengambil cuti atau istirahat kurang lebih 1 minggu sebelum saatnya melahirkan atau setidaknya setelah pekerja/buruh perempuan tersebut merasakan tanda-tanda atau gejala akan melahirkan. Baru setelah melahirkan, pekerja/buruh perempuan akan mengambil waktu istirahat atau cuti kurang lebih selama 3 minggu. Mereka lebih memilih masuk kerja dan mempersingkat waktu istirahat atau cuti yang telah diberikan oleh perusahaan untuk bekerja dan mendapatkan upah karena mereka membutuhkan biaya lebih banyak untuk persalinan dan juga biaya

tambahan untuk membeli keperluan bagi bayinya. “Memang perusahaan ngasih cuti 3 bulan, tapi biasanya kita Cuma ngambil 1 bulan saja, kalau sudah bisa kerja lagi ya lebih baik masuk kerja saja. Daripada terlalu lama cuti, nggak dapat upah. Kan dari perusahaan cuma dapat Rp. 500.000,-, padahal kita butuh biaya lebih banyak lagi, kebutuhan buat bayi juga banyak, mbak.”⁵⁰

Lamanya waktu istirahat yang diberikan bagi pekerja/buruh perempuan yang hamil dan melahirkan, didasari pertimbangan bahwa perempuan mempunyai fungsi reproduksi yang lain daripada laki-laki, dan selama menjalankan fungsi reproduksinya yaitu selama hamil dan pada saat melahirkan dan sesudah melahirkan, maka kondisi fisik perempuan cenderung lemah dan memerlukan perawatan khusus.

Bagi pekerja/buruh perempuan yang menggunakan hak waktu istirahat atau cuti melahirkan, perusahaan tidak memberikan upah penuh kepada pekerja/buruh perempuan tersebut, tetapi hanya akan diberikan biaya penggantian melahirkan sebesar kurang lebih Rp. 500.000,-. Mengenai upah yang diberikan selama pekerja/buruh perempuan tersebut mengambil cuti, ada perbedaan yang didasarkan atas status pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan. Untuk pekerja/buruh perempuan yang berstatus pekerja tetap, mereka tetap akan mendapatkan upah penuh ditambah dengan biaya melahirkan sebesar Rp. 500.000,- sedangkan bagi yang berstatus pekerja borongan hanya akan mendapatkan uang makan saja ditambah dengan biaya melahirkan sebesar Rp. 500.000,-. “Biaya melahirkan itu Rp. 500.000,- kalau untuk pekerja tetap tetap dapat upah,

⁵⁰ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Saini, pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur, tanggal 8 November 2007.

tapi kalau pekerja borongan cuma dapat uang makan saja selama cuti.⁵¹

Hal ini tentu bertentangan dengan ketentuan pasal 84 yang menetapkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang menggunakan hak waktu istirahat atau cuti hamil dan melahirkan tetap berhak untuk mendapatkan upah penuh dari perusahaan, tanpa adanya pembedaan yang didasarkan atas status dari pekerja/buruh yang bersangkutan. Seharusnya pekerja/buruh perempuan tersebut tetap mendapatkan upah penuh dari perusahaan ditambah dengan biaya melahirkan, karena mereka sebenarnya memiliki status yang sama yaitu sebagai pekerja tetap, hanya sistem pengupahannya saja yang diberikan secara borongan sesuai dengan hasil pekerjaan mereka. Di dalam undang-undang sendiri juga tidak ada perbedaan pemberian upah bagi pekerja/buruh yang mengambil cuti berdasarkan status mereka.

3. Cuti Gugur Kandungan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 82 ayat (2) menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 84 juga menyebutkan bahwa bagi pekerja/buruh yang mengambil cuti gugur kandungan tetap akan mendapatkan upah penuh dari perusahaan. Di dalam penerapannya di PT. Jaya Makmur, cuti gugur kandungan tidak dicantumkan di dalam peraturan perusahaannya (lihat lampiran). Cuti ini disamakan dengan izin sakit sehingga mereka tidak mendapatkan upah dari perusahaan, hanya biaya pengobatan saja.

⁵¹ Hasil wawancara dengan Bapak Agus Hariadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur, tanggal 10 November 2007.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Hariadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur diperoleh keterangan bahwa:

“Kalau ada pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan pada saat jam kerja di PT. Jaya Makmur, pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan akan mendapatkan izin untuk tidak masuk kerja yang disamakan dengan izin sakit yang lamanya disesuaikan dengan surat dokter tapi mereka nggak dapat upah. Kita cuma nanggung biaya pengobatan saja. Perusahaan hanya akan bertanggung jawab untuk biaya pengobatan saja. Tapi kalau keguguran kandungan tersebut terjadi di luar jam kerja dan di luar wilayah PT. Jaya Makmur, ya kita nggak mau nanggung. Selama ini belum ada yang pernah keguguran kandungan pada saat jam kerja, kalau di luar jam kerja ya pernah ada.”⁵²

Untuk cuti gugur kandungan, berdasarkan data yang ada, dari 40 orang pekerja/buruh perempuan, memang tidak ada yang pernah mengalami keguguran kandungan. Selama ini memang ada pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan, tetapi hal tersebut tidak terjadi pada saat jam kerja atau pada saat pekerja/buruh yang bersangkutan berada di PT. Jaya Makmur. Atau dengan kata lain, keguguran kandungan tersebut tidak terjadi dikarenakan aktivitas kerjanya di PT. Jaya Makmur. Di dalam undang-undang, tidak ada aturan yang membedakan apakah keguguran kandungan tersebut terjadi di saat jam kerja di perusahaan maupun di luar jam kerja di luar perusahaan atau yang disebabkan karena aktivitas pekerjaannya atau bukan. Perusahaan harus tetap bertanggung jawab dengan memberikan cuti gugur kandungan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang dan memberikan upah penuh kepada mereka.

4. Izin Untuk Menyusui.

⁵² Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Hariadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur, pada tanggal 8 November 2007.

Mengenai izin untuk menyusui, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 83 menyebutkan bahwa bagi pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Di dalam penjelasannya, yang dimaksudkan dengan kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh perempuan untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan. Di PT. Jaya Makmur sendiri, di dalam peraturan perusahaannya (lihat lampiran) juga tidak mengatur tentang izin untuk menyusui, tapi berdasarkan hasil wawancara dengan Manager Kepegawaian diperoleh keterangan bahwa: "Pekerja/buruh diperbolehkan untuk pulang ke rumah untuk menyusui anaknya pada saat jam istirahat, tapi hanya berlaku bagi pekerja yang rumahnya dekat dengan perusahaan saja".⁵³

Jadi, izin untuk menyusui di PT. Jaya Makmur diberikan di luar jam kerja yaitu pada saat jam istirahat. Pekerja/buruh perempuan diperbolehkan untuk pulang ke rumahnya masing-masing untuk menyusui anaknya dan kemudian kembali lagi. Pekerja/buruh perempuan yang diperbolehkan untuk pulang, hanyalah yang jarak rumahnya berdekatan dengan perusahaan. Bagi pekerja/buruh perempuan yang jarak rumahnya berjauhan dengan perusahaan tidak diperbolehkan untuk pulang dan mereka hanya bisa memberikan susu formula saja kepada anaknya sebagai pengganti ASI.

⁵³ Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Hariadi, Manager Kepegawaian PT. Jaya Makmur, pada tanggal 8 November 2007.

Hal ini tentu tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 83. Seharusnya perusahaan bisa menyediakan suatu sarana bagi pekerja/buruh perempuan yang masih menyusui anaknya, yang berupa suatu tempat penitipan anak dan tempat untuk menyusui bayinya. Sehingga, selama pekerja/buruh perempuan tersebut bekerja, anaknya bisa dititipkan di tempat tersebut dengan dijaga oleh pengasuh bayi dan pada saat bayi tersebut sudah waktunya untuk menyusui, maka pekerja/buruh perempuan yang bersangkutan harus diberikan kesempatan yang secukupnya atau yang sepatutnya untuk menyusui bayinya, meskipun harus dilakukan pada saat jam kerja.

Seperti diketahui, pemberian ASI pada bayi merupakan cara terbaik bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sejak dini yang akan menjadi penerus bagi bangsa ini. Karena ASI merupakan makanan yang paling sempurna bagi bayi yang tidak bisa dibandingkan dan digantikan dengan susu formula atau makanan buatan apapun. Pemberian ASI berarti memberikan zat-zat gizi yang bernilai tinggi, yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan syaraf otak bayi secara optimal, memberikan zat-zat kekebalan terhadap penyakit dan ikatan emosional antara ibu dan anaknya. Karena menyusui sendiri juga memberi kontak penglihatan, pendengaran, penciuman, perabaan, kasih sayang antara ibu dengan bayinya serta memberikan ikatan psikologis yang juga dibutuhkan oleh bayi dalam tumbuh kembangnya.⁵⁴

Ditambahkan, manfaat menyusui bagi ibu antara lain adalah dapat mempercepat pemulihan kondisi kesehatan ibu setelah melahirkan, dapat

⁵⁴ Harian Surya pada tanggal 23 november 2007, h. 8.

menunda kehamilan serta dapat menurunkan resiko kanker payudara dan ovarium. Oleh karena itu, menyusui merupakan hak bagi bayi untuk memperoleh perlindungan dan hak ibu akan kesehatannya.⁵⁵

Bahkan, pemberian ASI sejak bayi lahir hingga berusia 6 bulan dapat menghemat pengeluaran bila dibandingkan dengan membeli susu formula bayi yang relatif lebih mahal harganya. Apabila dihubungkan dengan pekerja/buruh perempuan yang cenderung termasuk dalam golongan ekonomi lemah, maka dengan pemberian ASI minimal sampai bayi berusia 6 bulan, tentunya akan sangat membantu dalam menghemat pengeluaran untuk membeli susu formula bayi. Oleh karena itu, seharusnya perusahaan dapat lebih memperhatikan hak-hak pekerja/buruhperempuan, khususnya dalam hal pemberian izin untuk menyusui anaknya dengan menyediakan kesempatan atau waktu yang sepatutnya, juga dengan penyediaan tempat di perusahaan, apabila pekerja/buruh perempuan tersebut harus menyusui bayinya pada saat jam kerja.⁵⁶

Pada dasarnya hak-hak reproduksi yang meliputi hak cuti haid, cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan serta izin untuk menyusui anaknya memang belum semuanya dituangkan secara tertulis di dalam peraturan perusahaan yang berlaku di perusahaan tersebut dan juga belum sepenuhnya dilaksanakan oleh PT. Jaya Makmur sesuai dengan peraturan yang berlaku. Meskipun belum semuanya dicantumkan secara tertulis di dalam peraturan perusahaan, namun di dalam prakteknya, beberapa hak-hak tersebut sudah

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid.

dilaksanakan oleh PT. Jaya Makmur, karena aturan tersebut sudah menjadi kebiasaan di PT. Jaya Makmur.

Para pekerja/buruh sendiri juga menerima dan mematuhi saja ketentuan-ketentuan yang ada yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selama ini juga tidak pernah terjadi protes atau bahkan pemogokan sehubungan dengan tidak dipenuhinya hak-hak tersebut. Seperti yang disampaikan oleh perwakilan dari serikat pekerja: “Mereka semua menerima saja aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, walaupun ada keluhan, biasanya hanya masalah upah atau biaya untuk ke dokter yang dirasa kurang. Tapi selama ini belum pernah sampai terjadi protes atau mogok kerja menuntut masalah cuti-cuti itu.”⁵⁷

Adanya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi tersebut disebabkan karena minimnya pengetahuan dan pemahaman mereka tentang ketenagakerjaan, khususnya tentang adanya hak-hak reproduksi. Karena pada dasarnya yang mereka perhatikan hanyalah masalah upah. Sementara itu, dari pengusaha sendiri juga kurang adanya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya hak-hak reproduksi yang telah diatur dalam undang-undang sehingga mereka tidak memenuhi hak-hak dari pekerjanya, karena mereka membuat penafsiran sendiri yang berbeda dari ketentuan yang telah diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, misalnya dengan membedakan status pekerja tetap dan pekerja borongan dalam memberikan upah penuh bagi pekerja/buruh yang mengambil cuti yang bersangkutan dengan hak-hak reproduksi. Mereka lebih berorientasi kepada pemupukan modal dan keuntungan yang sebesar-besarnya daripada

⁵⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yati, Ketua Serikat Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

memikirkan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruhnya.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Malang, diperoleh keterangan bahwa:

“Setidaknya 5 sampai dengan 6 tahun terakhir ini tidak pernah ada laporan atau keluhan tentang adanya pelanggaran yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak reproduksi yang berupa pemberian cuti ke Disnaker, baik dari pekerja/buruh secara perseorangan maupun dari serikat pekerja/serikat buruh. Keluhan yang banyak diterima adalah yang berkaitan dengan masalah PHK, pesangon, outsourcing atau mengenai buruh migran. Begitu juga dengan PT. Jaya Makmur, tidak pernah ada yang melaporkan tentang adanya keluhan atau pelanggaran mengenai hak-hak reproduksi dari para pekerja/buruhnya. Jadi, pihak Disnaker juga beranggapan bahwa tidak pernah ada permasalahan atau pelanggaran tentang pemenuhan hak-hak reproduksi tersebut dan menganggap bahwa perusahaan tersebut sudah memenuhi hak-hak pekerja tersebut”.⁵⁸

Jadi, pihak Disnaker sendiri juga lebih bersikap pasif dan kurang memperhatikan tentang pelaksanaan pemenuhan hak-hak reproduksi bagi pekerja/buruh perempuan, karena tidak pernah adanya laporan mengenai pelanggaran hak-hak tersebut dan mereka menganggap hal itu merupakan hak-hak dasar dari pekerja/buruh perempuan yang sudah pasti dipenuhi oleh perusahaan, mereka tidak mengetahui bahwa pada kenyataannya ada perusahaan yang belum memenuhi hak-hak tersebut.

D. UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM OLEH DISNAKER BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI.

Peraturan perundang-undangan yang menyangkut perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan, khususnya mengenai perlindungan terhadap

⁵⁸ Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Moch. Chaeruly, Pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Malang, pada tanggal 7 September 2007.

memenuhan hak-hak reproduksi yang meliputi hak cuti haid, hak cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan serta izin untuk menyusui anaknya sudah cukup memadai, seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun di dalam kenyataannya, penerapan dari perundang-undangan tersebut belum dapat dilaksanakan secara tepat dan efektif sebagaimana yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena masih belum dipahaminya betapa pentingnya perlindungan terhadap fungsi reproduksi yang dimiliki oleh pekerja/buruh perempuan, baik oleh pekerja/buruh perempuan sendiri maupun oleh pengusaha, serikat pekerja juga masyarakat.

Kenyataannya, masih banyak pengusaha yang tidak/belum memenuhi hak-hak dari pekerja/buruh perempuan tersebut. Seperti tidak diberikannya cuti haid, pemberian cuti hamil yang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan undang-undang, sehingga banyak pekerja/buruh perempuan yang dalam keadaan hamil 9 bulan tetapi masih diharuskan untuk masuk kerja karena terbatasnya waktu cuti yang diberikan oleh perusahaan dan mereka membutuhkan uang untuk biaya persalinan yang tidak ditanggung seluruhnya oleh perusahaan. Selain itu juga belum tersedianya fasilitas penunjang berupa penyediaan waktu yang cukup dan tempat yang sepantasnya bagi buruh yang masih perlu untuk menyusui bayinya.

Untuk dapat menjamin terlaksananya peraturan ketenagakerjaan tersebut, maka perlu adanya suatu sistem pengawasan atau kontrol yang bertugas untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tugas tersebut menjadi tanggung jawab pemerintah dan dalam hal ini adalah Dinas Ketenagakerjaan untuk melaksanakannya, dengan tujuan agar pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh perempuan terhindar dari kesewenang-wenangan

pengusaha. Pengawasan ketenagakerjaan oleh Disnaker juga dimaksudkan untuk mendidik agar perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena seringkali perselisihan perburuhan disebabkan karena pengusaha tidak memenuhi hak-hak pekerja/buruhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tugas pengawasan ketenagakerjaan tersebut dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen yang berarti bahwa pegawai pengawas harus memiliki kecakapan dalam melaksanakan tugasnya dan tidak terpengaruh pihak lain dalam setiap mengambil keputusan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 pasal 1, meliputi:⁵⁹

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya.
- b. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan/pembuatan undang-undang ketenagakerjaan.
- c. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

⁵⁹ Abdul Khakim, h. 123.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Penegakan hukum ditempuh dengan 2 cara, yaitu preventif dan represif. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan masyarakat, dalam hal ini pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh terhadap ketentuan ketenagakerjaan. Tindakan preventif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun, bila tindakan preventif tidak efektif lagi, maka ditempuh tindakan represif dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai pengawas berhak dan wajib melakukan.⁶⁰

- a. Memasuki semua tempat di mana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dilakukan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.
- b. Jika terjadi penolakan untuk memasuki tempat-tempat tersebut, pegawai pengawas berhak meminta bantuan Polri.
- c. Mendapat keterangan sejelas-jelasnya dari pengusaha atau wakilnya dan pekerja atau buruh mengenai kondisi hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.
- d. Menanyai pekerja/buruh tanpa dihadiri pihak ketiga.
- e. Harus melakukan koordinasi dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- f. Wajib merahasiakan segala keterangan yang didapat dari pemeriksaan itu.

⁶⁰ Abdul Khakim, h. 124.

g. Wajib mengusut pelanggaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Malang, diperoleh keterangan bahwa:⁶¹

“Upaya yang dilakukan oleh Disnaker itu dengan memberikan pembinaan dan penyuluhan kepada pekerja dan pengusaha tentang peraturan ketenagakerjaan, lalu melakukan kontrol ke perusahaan dengan kunjungan-kunjungan secara rutin, kita juga harus merahasiakan hasil pemeriksaan itu, kemudian melaporkan hasilnya dan dicatat dalam Buku Akte Pengawasan ketenagakerjaan untuk disimpan.”

Jadi, upaya preventif yang dilakukan oleh Disnaker untuk mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh adalah:

- a. Memberikan pembinaan dan penyuluhan kepada pekerja/buruh dan pengusaha tentang peraturan ketenagakerjaan.
- b. Melakukan pemeriksaan/kontrol di perusahaan atau tempat kerja dengan merahasiakan hasil pemeriksaan.
- c. Melaporkan semua hasil kegiatan pemeriksaan sesuai tugas dan kewajibannya dan dicatat dalam Buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan untuk disimpan oleh pengurus.

Sebagai lembaga pengawas pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan, Disnaker bertanggungjawab atas terlaksananya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan, selain itu juga sebagai pendeteksi dini apabila terdapat pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan tersebut. Untuk kemudian, disnaker dapat mengambil upaya-upaya tindakan represif baik yang yustisial maupun non yustisial guna memberikan perlindungan hukum khususnya dalam hal ini adalah pekerja/buruh perempuan terkait dengan pemenuhan hak-hak reproduksi dari tindakan sewenang-

⁶¹ Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Moch. Chaeruly, Pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Malang, pada tanggal 7 September 2007.

wenang dari pengusaha yang cenderung hanya mementingkan masalah keuntungan dan perkembangan perusahaannya sehingga kurang memperhatikan hak-hak dasar dari pekerja/buruh perempuan khususnya yang menyangkut hak-hak reproduksi.

Apabila setelah dilakukan pemeriksaan dan ditemukan pelanggaran, maka Disnaker akan melakukan tindakan represif yang meliputi:

- a. Apabila ditemukan pelanggaran, maka Disnaker akan mengunjungi tempat kerja atau perusahaan pada waktu-waktu tertentu untuk melakukan penelitian serta penilaian tentang sebab-sebab terjadinya pelanggaran hak di perusahaan yang bersangkutan. Biasanya pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan kunjungan 1 kali dalam 1 tahun dan bila ada hal yang mendesak bisa berulang kali mengadakan sidak ke tempat-tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
- b. Pengusaha atau majikan yang telah terbukti melakukan pelanggaran akan diberi surat atau nota peringatan tertulis.
- c. Bila pengusaha tidak kooperatif, maka pihak Disnaker akan menemui pengusaha untuk meminta penjelasan.
- d. Dengan alat negara yang lain, akan dimintakan bantuan untuk pemberian sanksi sesuai peraturan yang berlaku dan melimpahkan permasalahan ke Pengadilan Negeri.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Moch. Chaeruly, yaitu:

“Bila dalam pemeriksaan ditemukan pelanggaran, maka Disnaker akan mengunjungi perusahaan pada waktu-waktu tertentu untuk meneliti dan menilai sebab-sebab terjadinya pelanggaran. Biasanya kunjungan dilakukan satu kali dalam satu tahun, tapi kalau ada yang mendesak bisa lebih sering lagi. Kalau sudah terbukti melakukan pelanggaran maka akan diberi nota peringatan tertulis, bila tidak ditanggapi, maka

kita akan menemui pengusaha tersebut untuk minta penjelasannya. Kita juga dapat minta bantuan alat negara untuk memberikan sanksi dan melimpahkan permasalahan ke Pengadilan Negeri.”⁶²

Upaya yang diambil oleh Disnaker dalam mengupayakan perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi bagi pekerja/buruh perempuan dari tindakan kesewenang-wenangan pengusaha adalah:

1. Perundingan

Sebagai pihak pengawas ketenagakerjaan, Disnaker menawarkan penyelesaian secara damai, dengan cara masing-masing pihak yang berselisih mengadakan perundingan dengan jalan musyawarah untuk menyelesaikan perselisihan. Apabila alternatif ini tidak menemukan kesepakatan, maka perselisihan ini dapat diserahkan kepada juru pemisah atau dewan pemisah.

2. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Apabila juru pemisah atau dewan pemisah belum juga mampu menyelesaikan perselisihan, maka akan diserahkan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk menjadi perantara dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan. Langkah konkret yang diambil pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah:

- a. Menyelidiki tentang duduk perkara dan sebab-sebabnya.
- b. Mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih untuk mencapai penyelesaian secara damai.
- c. Menyerahkan kasus tersebut kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan

⁶² Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Moch. Chaeruly, Pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Malang, pada tanggal 7 September 2007.

Perburuhan Pusat (P4P) apabila pegawai ketenagakerjaan tidak bisa menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Moch. Chaeruly yaitu:

“Upaya yang bisa dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang telah dilanggar hak-haknya oleh pengusaha adalah dengan menawarkan penyelesaian secara damai, dengan cara masing-masing pihak yang berselisih mengadakan perundingan dengan musyawarah. Kalau tidak menemukan kesepakatan, akan diserahkan kepada juru pemisah atau dewan pemisah. Bila juru pemisah atau dewan pemisah belum juga mampu menyelesaikan perselisihan, maka diserahkan pada pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai perantara dalam menyelesaikan perselisihan dengan cara menyelidiki tentang duduk perkara dan sebab-sebabnya, mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih untuk mencapai penyelesaian secara damai, kemudian menyerahkan kasus tersebut kepada P4D dan P4P, bila pegawai ketenagakerjaan tidak bisa menyelesaikan perselisihan yang terjadi.”⁶³

Apabila perselisihan tersebut sudah diputuskan dan sudah berkekuatan hukum tetap (inkracht), maka Disnaker yang dalam hal ini adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan akan memberikan peringatan kepada pihak yang kalah, dalam hal ini pengusaha, agar secara sukarela melaksanakan putusan tersebut. Peringatan ini biasanya diberikan 2 kali dan bila tidak dilaksanakan juga, barulah eksekusi diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika peringatan dari Disnaker tidak dilaksanakan, maka perbuatan pengusaha tersebut dapat dikatakan sebagai tindak pidana dan Disnaker selaku penyidik di bidang ketenagakerjaan (Penyidik Pegawai Negeri Sipil-PPNS) akan melakukan penyidikan.

⁶³ Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Moch. Chaeruly, Pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Malang, pada tanggal 7 September 2007.

Adapun wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
3. Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
4. Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
5. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
6. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
7. Memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membukikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pengawas Disnaker Kabupaten Malang, diperoleh keterangan bahwa:

“Setidaknya 5 sampai dengan 6 tahun terakhir ini tidak pernah ada laporan atau keluhan tentang adanya pelanggaran yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak reproduksi yang berupa pemberian cuti ke Disnaker, baik dari pekerja/buruh secara perseorangan maupun dari serikat pekerja/serikat buruh. Keluhan yang banyak diterima adalah yang berkaitan dengan masalah PHK, pesangon, outsourcing atau mengenai buruh migran. Begitu juga dengan PT. Jaya Makmur, tidak pernah ada yang melaporkan tentang adanya keluhan atau pelanggaran mengenai hak-hak reproduksi dari para pekerja/buruhnya. Jadi, pihak Disnaker juga beranggapan bahwa tidak pernah ada permasalahan atau pelanggaran tentang pemenuhan hak-hak reproduksi tersebut dan

menganggap bahwa perusahaan tersebut sudah memenuhi hak-hak pekerja tersebut”.⁶⁴

Jadi, pihak Disnaker sendiri juga kurang memperhatikan dan mempedulikan tentang pemenuhan hak-hak reproduksi bagi pekerja/buruh perempuan, menurut mereka hak-hak reproduksi tersebut adalah hak mendasar yang dimiliki oleh pekerja/buruh perempuan dan sudah pasti telah dipenuhi oleh pengusaha. Namun, pada kenyataannya hak-hak reproduksi tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan. Jadi, Disnaker dalam hal ini cenderung bersikap pasif, hanya menunggu adanya laporan atau keluhan, baru mereka akan bertindak. Selain itu, kebanyakan laporan atau keluhan yang disampaikan oleh pekerja/buruh maupun oleh serikat pekerja/serikat buruh adalah mengenai upah/tunjangan pekerja/buruh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja PT. Jaya Makmur, mengatakan bahwa: “Saya nggak pernah tahu kalau ada pengawas, nggak pernah ketemu, mbak. Soalnya, kalau kerja kan di dalam pabrik terus, nggak pernah keluar-keluar, jadi ya nggak tahu kalau ada pengawas yang datang ke sini.”⁶⁵ Begitu juga dengan perwakilan Serikat Pekerja, juga mengatakan bahwa: “Kalau Pegawai Pengawas itu jarang datang ke sini terus ketemu sama pekerjanya langsung, biasanya cuma ketemu sama managernya saja. Jadi, ya pekerja di sini juga banyak yang nggak tahu kalau ada pengawas yang datang.”⁶⁶

Jadi, Pegawai Pengawas Disnaker jarang mendatangi perusahaan untuk bertemu langsung dengan para pekerja/buruh, mereka hanya bertemu dengan

⁶⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Moch. Chaeruly, Pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Malang, pada tanggal 7 September 2007.

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Rodyah, pekerja/buruh perempuan PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

⁶⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yati, Ketua Serikat Pekerja PT. Jaya Makmur, pada tanggal 10 November 2007.

pihak manajemen perusahaan atau pengusahanya saja untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dapat dikatakan bahwa pegawai pengawas hanya melaksanakan tugas dan perannya secara formalitas saja sehingga informasi yang diperoleh tidak obyektif. Para pekerja/buruh sendiri juga banyak yang tidak mengetahui adanya pegawai pengawas Disnaker yang sebenarnya dapat membantu mereka dalam hal ketenagakerjaan.

Selain itu, Disnaker juga mengalami kendala berkaitan dengan kurangnya jumlah pegawai pengawas yang pada kenyataannya, jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Menurut keterangan dari Bapak Moch. Chaeruly, Pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Malang:

“Perbandingan idealnya adalah 1 orang pegawai pengawas untuk mengawasi 8 perusahaan dalam waktu 1 bulan. Namun, yang ada adalah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Malang hanya memiliki 2 orang pegawai pengawas saja untuk mengawasi perusahaan yang ada di Kabupaten Malang yang berjumlah sekitar 700 perusahaan, yang setidaknya Dinas Ketenagakerjaan harus mempunyai minimal 4 orang pegawai pengawas”.⁶⁷

Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang sangat tidak seimbang dengan yang menjadi obyek pengawasan yang tentunya juga selalu bertambah, sehingga diperlukan adanya penambahan jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ada agar menjadi seimbang dengan obyek yang diawasinya, sehingga tugas pengawasan dapat berjalan dengan baik dan optimal, sehingga diharapkan akan dapat meminimalisir pelanggaran-pelanggaran yang terjadi sehubungan dengan ketenagakerjaan. Karena dengan

⁶⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Moch. Chaeruly, Pegawai Pengawas Disnaker Kabupaten Malang, pada tanggal 7 September 2007.

adanya pengawasan ketenagakerjaan, selain sebagai upaya untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, juga memiliki tujuan sosial, yaitu dapat meningkatkan kesejahteraan dan jaminan sosial bagi pekerja/buruh, mendorong kinerja dan produktivitas dunia kerja serta untuk memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Dengan dilakukannya upaya tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran hukum bagi pekerja/buruh perempuan dan pengusaha tentang ketenagakerjaan terutama tentang hak-hak reproduksi, sehingga mereka dapat melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan hukum yang berlaku. Dimana pihak pengusaha akan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya dengan memenuhi hak-hak mereka dan tidak terlalu berorientasi kepada bisnis dan keuntungan semata, sedangkan bagi pihak pekerja/buruh khususnya pekerja/buruh perempuan akan lebih meningkatkan pemahaman mereka akan hak-hak reproduksi sehingga mereka akan memiliki keberanian untuk memperjuangkan hak-haknya yang tidak sebatas pada upah belaka. Pada akhirnya hal ini akan berdampak positif pada tercapainya produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN.

1. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Jaya Makmur belum sepenuhnya dilaksanakan. Pihak pengusaha dan pekerja/buruh perempuan di PT. Jaya Makmur belum memahami dan menyadari pentingnya hak-hak reproduksi karena; (1) Pihak pengusaha membuat penafsiran sendiri atas ketentuan Undang-Undang yang disesuaikan dengan kepentingan perusahaan untuk memperoleh keuntungan dengan tidak memenuhi hak-hak reproduksi, dan (2) Pekerja/buruh perempuan cenderung menerima dan tidak mengajukan tuntutan atau protes untuk dipenuhinya hak-hak mereka tersebut.
2. Bentuk-bentuk pelanggaran dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi di PT. Jaya Makmur yaitu pengusaha membuat penafsiran sendiri atas ketentuan Undang-Undang yang disesuaikan dengan kepentingan perusahaan untuk memperoleh keuntungan dengan cara; (1) Tidak diberikannya cuti haid, (2) Menyamakan cuti haid dan cuti gugur kandungan dengan izin sakit, (3) Adanya perbedaan pemberian upah penuh bagi pekerja/buruh perempuan yang mengambil cuti berdasarkan status pekerja/buruh, serta (4) Tidak tersedianya tempat dan waktu yang sepatutnya bagi pekerja/buruh perempuan yang harus menyusui bayinya yang hanya diberikan pada saat jam istirahat saja.

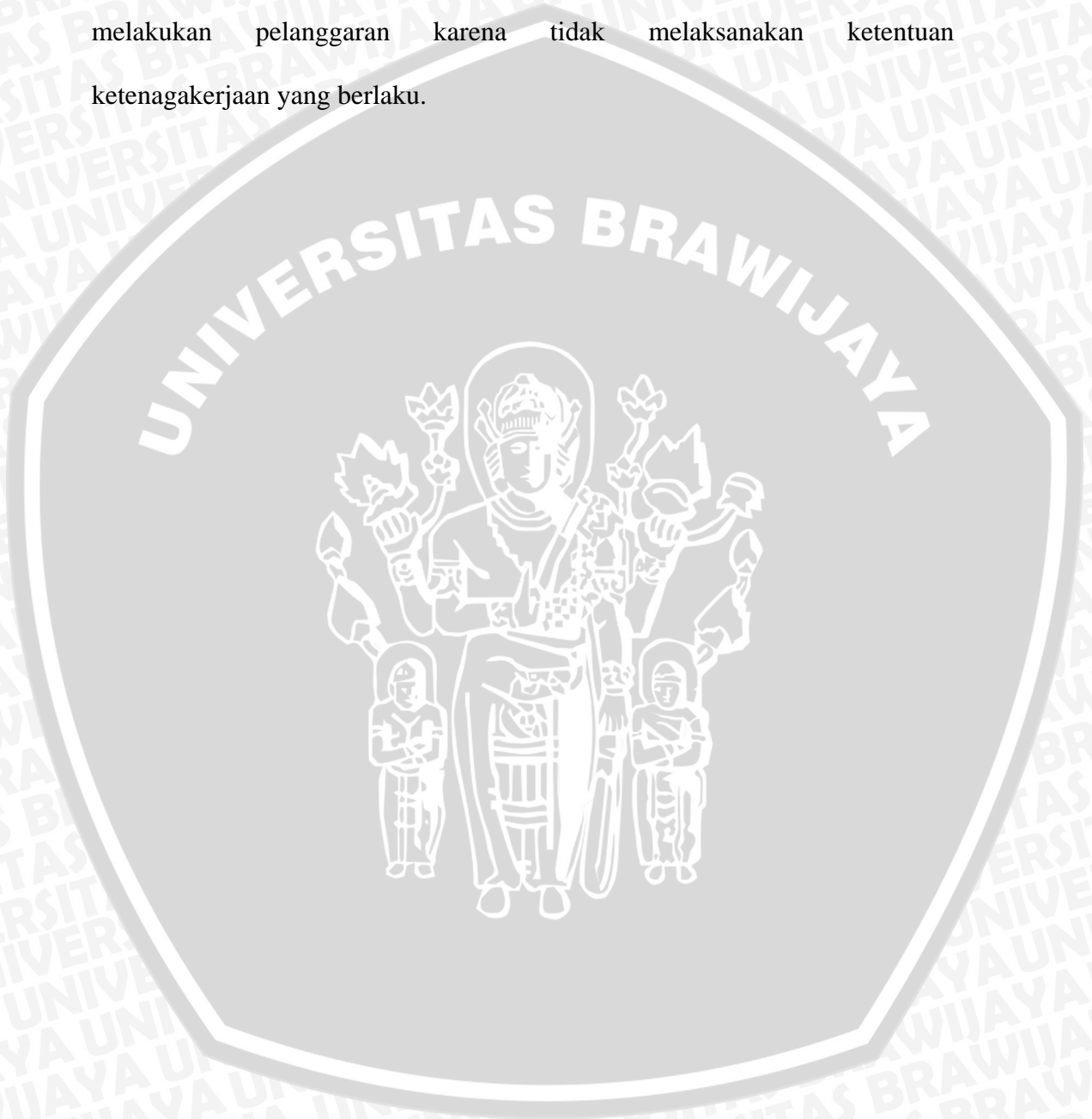
3. Upaya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kabupaten Malang berupa (1) Tindakan preventif yang meliputi bimbingan, pembinaan dan penyuluhan tentang hak-hak reproduksi kepada pengusaha dan pekerja/buruh serta melakukan pemeriksaan/kontrol dan pengawasan dengan mendatangi perusahaan-perusahaan, dan (2) Tindakan represif berupa penelitian dan penyelidikan terhadap pelanggaran yang terjadi, pemberian peringatan tertulis sampai penindakan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

Namun, menurut para pekerja/buruh dan serikat pekerja, pihak Disnaker yaitu pegawai pengawas tidak pernah mendatangi dan menemui mereka, bahkan mereka tidak mengetahui adanya pegawai pengawas.

B. SARAN.

1. Seharusnya PT. Jaya Makmur dapat lebih memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya dengan memenuhi hak-hak mereka terutama yang berkaitan dengan hak-hak reproduksi bagi pekerja/buruh perempuan sesuai dengan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Seharusnya pihak Disnaker berperan lebih aktif dengan mengadakan sosialisasi atau penyuluhan tentang pentingnya pemenuhan hak-hak reproduksi bagi pekerja/buruh perempuan, sehingga akan meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan kesadaran hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha agar mereka melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara benar dan konsekuen.

3. Seharusnya pihak Disnaker meningkatkan kualitas dan kuantitas dari pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan meningkatkan kemampuan dan penambahan jumlah pegawai pengawas agar seimbang dengan obyek pengawasan yang ada serta dapat memberikan sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran karena tidak melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Abdul Khakim, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Alkostar Artidjo, 2000, *Negara Tanpa Hukum, Catatan Pengacara Jalanan*, Pustaka Pelajar, Jogjakarta.

Bambang Sunggono, 2003, *Metode penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

C. S. T., Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

G. Kartasapoetra, 1994, *Hukum Perburuhan di Indonesia (Berlandaskan Pancasila)*, Sinar Grafika, Jakarta.

Lalu Husni, 2006, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Philipus Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.

Rachmad Syafa'at, 1998, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak-Hak Asasi Manusia*, IKIP, Malang.

Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta.

Sudikno Mertokusumo, 1993, *Bab-Bab tentang Penemuan Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Jogjakarta.

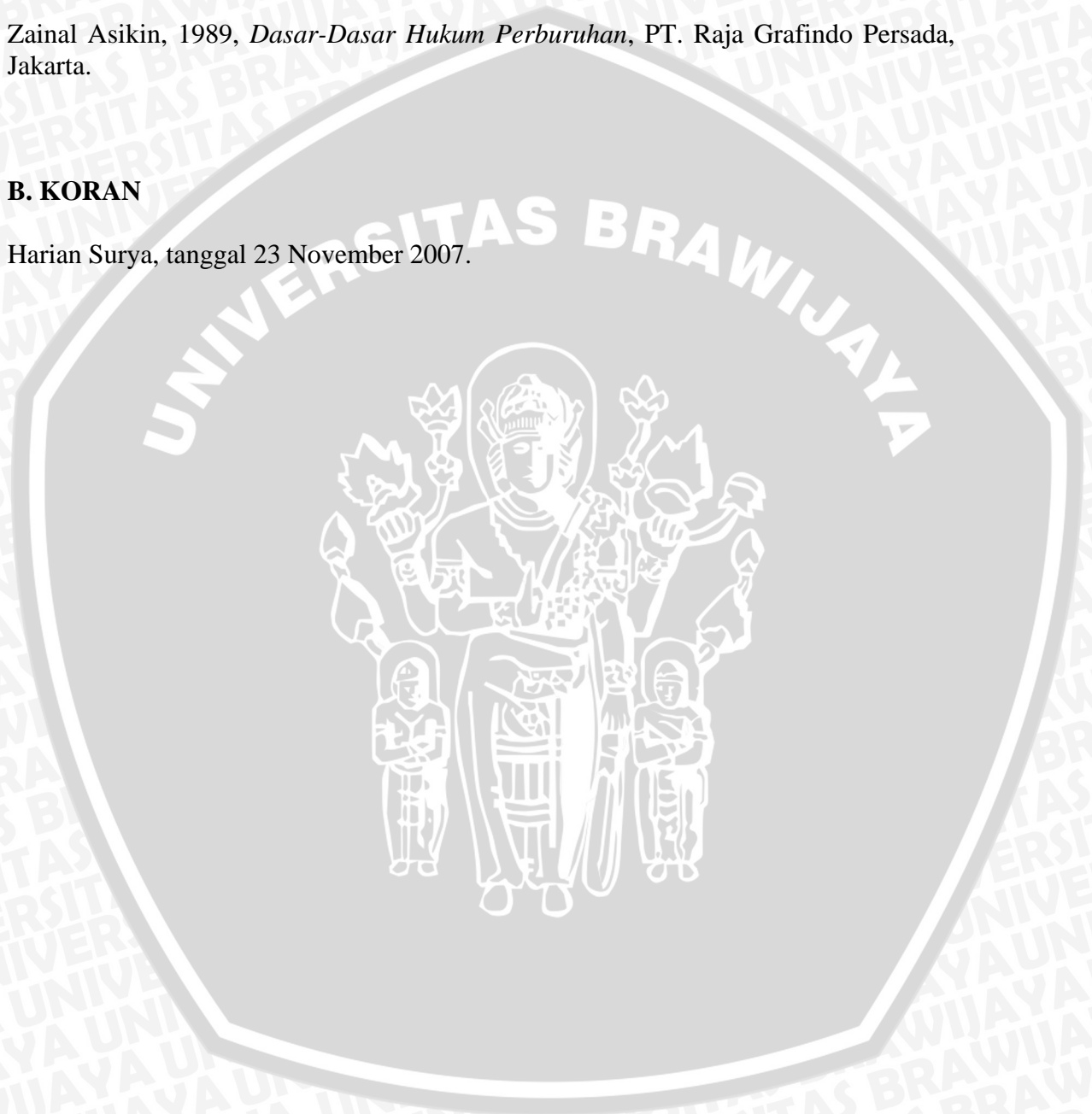
Sudjono Saukarto Marmo, *Penegakan Hukum di Negara Pancasila*, Garuda Metropolis Pers, Jakarta.

Wijaya R. Hesti, 1995, *Mewujudkan “Kemitra-Sejajaran Pria Wanita” dalam Pembangunan Indonesia*, IKIP, Malang.

Zainal Asikin, 1989, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. KORAN

Harian Surya, tanggal 23 November 2007.





GUDANG BARU

BASA MENDALAHKAN SEGALANYA

PT. JAYA MAKMUR

JL. PROBOLINGGO 168

KEPANJEN MALANG 65163

INDONESIA

TEL : +62 341 397234

FAX : +62 341 397207

SURAT KETERANGAN TELAH MENGADAKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AGUS HARIADI.

Jabatan : Manager PT. Jaya Makmur.

Alamat : Jl. Probolinggo No. 168 Kepanjen.

Menerangkan bahwa:

Nama : Sri Wahyuni R./Mhs. Fak. Hukum UNIBRAW Malang.

NIM : 0210100235.

Telah selesai mengadakan penelitian di Perusahaan Rokok PT. Jaya Makmur Kepanjen, terhitung mulai tanggal 10 Oktober 2007 sampai dengan tanggal 1 April 2008. Untuk Skripsi Berjudul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA/BURUH PEREMPUAN
TERHADAP PEMENUHAN HAK-HAK REPRODUKSI.**

Malang, 1 April 2008.

Manager



AGUS HARIADI



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Sri Wahyuni R.

NIM : 0210100235.

Judul Skripsi : Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Perempuan
Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Reproduksi (Studi Di Perusahaan
Rokok "PT. Jaya Makmur").

Dosen Pembimbing : 1. Umu Hilmy, SH., MS.

NIP. 131 415 709.

2. Rachmad Syafa'at, SH., M.Si.

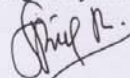
NIP. 131 759 552.

Menyatakan bahwa, saya memperbolehkan skripsi saya ini untuk dijadikan bahan
masuk dalam penulisan buku atau karya ilmiah yang lain oleh Umu Hilmy, SH., MS.

Demikian pernyataan ini saya buat.

Malang, 25 Oktober 2008.

Yang Menyatakan,



Sri Wahyuni R.

NIM. 0210100235.