

**PERANAN DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN TUBAN DI DALAM
MEMBERIKAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA
KERJA WANITA YANG BEKERJA DI PERUSAHAAN ROKOK
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi di PT HM SAMPOERNA Tbk.)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaaan

Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

Nuris Pratama Wisesa

0610113180



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2012**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan emansipasi wanita semenjak era Kartini, tenaga kerja wanita telah mengisi posisi di perusahaan sebagaimana tenaga kerja pria sekalipun dengan kemampuan yang terbatas dibandingkan dengan tenaga kerja pria. Bagi perusahaan, tenaga kerja pria memiliki lebih banyak tenaga dan ketahanan, sedangkan tenaga kerja wanita memiliki kelebihan dalam hal kesabaran dan ketelitian.

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini sesuai dengan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Demikian juga jika tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan atau pabrik maupun yang menjual jasa dari tenaganya, harus mendapat perlindungan yang baik atas keselamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama, yang berlaku baik tenaga kerja pria maupun wanita yang menyebutnya bahwa pemerintah membina perlindungan kerja yang mencakup :

1. Norma Keselamatan Kerja
2. Norma Kesehatan Kerja dan hygiene perusahaan
3. Norma Kerja

4. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitas dalam hal kecelakaan kerja

Berbagai organisasi maupun instansi di seluruh dunia serentak memperingati Hari Perempuan Internasional setiap 8 Maret. Pada 2011 kemarin, pesan yang kembali digaungkan adalah penghapusan diskriminasi terhadap kaum Hawa. Pesan yang disuarakan mendunia ini mengerucut pada salah satu isu krusial, yakni peran perempuan dalam dunia kerja, baik kesetaraan dalam karier dan pekerjaan, maupun perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menyoroti isu pemulihan dari krisis kerja bagi perempuan. Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) mengidentifikasi empat isu krusial yang dihadapi perempuan, satu di antaranya adalah isu kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan dalam konteks migrasi menyangkut perlindungan tenaga kerja perempuan di luar negeri. Lembaga konsultan manajemen, layanan teknologi dan alih daya global, Accenture, juga merilis riset bahwa perempuan dan laki-laki memiliki perspektif kesetaraan dalam karier, namun tetap dibutuhkan dukungan dari korporasi untuk menunjang perempuan mendapatkan kesempatan setara dengan laki-laki dalam mengembangkan kariernya.

ILO menuntut adanya akses yang setara atas pendidikan, pelatihan, dan ilmu pengetahuan, serta teknologi bagi perempuan. Perempuan juga berhak mendapatkan kesempatan pekerjaan yang layak di berbagai bidang seperti teknologi dan sains.

Hari Internasional Perempuan pertama kali diresmikan pada 1911, menyusul keputusan Konferensi Internasional Perempuan Pekerja yang diadakan di Kopenhagen setahun sebelumnya. Negara seperti Austria dan Jerman menuntut hak untuk memilih, sedangkan perempuan di Amerika Serikat berunjuk rasa terhadap kondisi kerja. Peristiwa di Amerika berujung pada pembakaran pabrik garmen yang mengakibatkan terbunuhnya 146 pekerja, terutama kaum perempuan pendatang. Kini, setelah 100 tahun, kesetaraan dalam dunia kerja masih terus diperjuangkan meski sudah mengalami kemajuan.¹

“Krisis ekonomi telah melemahkan dan memperburuk ketidaksetaraan yang ada,” kata Juan Somavia, Direktur Jenderal ILO dalam siaran persnya. ILO menunjukkan data, baik perempuan dan laki-laki masih merasakan krisis ekonomi. Tingkat pengangguran global untuk laki-laki mencapai enam persen, dan enam setengah persen untuk perempuan. Jane Hodges, Direktur Biro ILO untuk Kesetaraan Gender mengatakan, karakteristik kondisi pekerja perempuan umumnya ditandai dengan upah rendah, jam kerja panjang, dan kondisi kerja informal. Presentasi perempuan yang terjebak dalam bentuk pekerjaan rentan secara global lebih tinggi (51,8 persen) daripada laki-laki (48,9 persen).

Penelitian global yang diadakan Accenture pada 2010 melalui survei online terhadap 3400 eksekutif bisnis di 29 negara (rata-rata 100 responden per negara), menunjukkan lebih dari setengah responden (55 persen perempuan dan 57 persen laki-laki) merasa puas dengan karier mereka. Namun, 63 persen

¹ Didapatkan melalui <http://beritaburuhindonesia.wordpress.com/2011/03/15/perempuan-berhak-setara-dalam-dunia-kerja/>

perempuan (dibandingkan dengan 55 persen laki-laki) mengaku jalur karier mereka tak bisa melaju cepat.

Perempuan masih terkendala sejumlah masalah dalam mengembangkan kariernya. Sebanyak 47 persen perempuan (dibandingkan 44 persen laki-laki) mengaku tak mendapatkan kompensasi sepadan. Lalu 36 persen perempuan tidak mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dalam kariernya. Meski begitu, kaum hawa meyakini karier mereka akan menanjak pada 2011 dengan meningkatkan pengetahuan dalam mencapai sasaran karier mereka. Palsalnya, selain dorongan dari dalam diri perempuan yang masih lemah, kondisi di perusahaan tempat perempuan bekerja juga masih diskriminatif. Artinya, diperlukan upaya bersama baik dari individu perempuan maupun perusahaan untuk menunjang karier perempuan.

Penelitian Accenture menunjukkan hambatan terbesar pekerja perempuan di Indonesia lebih kepada minimnya kesempatan dalam mengembangkan karier, baik pelatihan maupun kepastian jenjang karier. Isu personal justru bukan menjadi hambatan utama bagi perempuan di Indonesia.

Kesempatan mengaktualisasi diri dan mengembangkan karier juga terbuka jika adanya perlindungan tenaga kerja. Komnas Perempuan fokus pada isu perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Tuntutannya, pemerintah harus menyelenggarakan pengawasan yang akuntabel kepada seluruh proses tata kelola tenaga kerja luar negeri. Pemerintah juga didorong untuk meratifikasi konvensi internasional perlindungan migran dan keluarganya (1990) dan revisi UU No 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri.

Masih banyak agenda yang perlu dilakukan oleh perempuan sebagai individu, maupun berbagai organisasi, instansi, bahkan korporasi untuk memberikan kesempatan bagi perempuan mengaktualisasi dirinya dalam karier.

Sebagaimana di daerah lainnya di Indonesia, di Kabupaten Tuban, tenaga kerja wanita telah dipekerjakan di beberapa perusahaan, salah satunya adalah perusahaan rokok. Perusahaan rokok di Kabupaten Tuban adalah perusahaan yang paling banyak menggunakan tenaga kerja wanita, karena perusahaan rokok membutuhkan ketelitian dan kesabaran dibandingkan dengan tenaga kuat.

Hak dan kewajiban tenaga kerja wanita, tentunya berbeda dengan tenaga kerja pria karena wanita memiliki masa-masa yang membutuhkan keringanan dari perusahaan, seperti misalnya tidak dianjurkan jam kerja malam, diberikan cuti kehamilan, diberikan keringanan pekerjaan saat masa haid dan izin menyusui pada saat jam kerja.

Permasalahan yang terjadi terhadap pekerja wanita di pabrik rokok di Kabupaten Tuban, salah satunya adalah tidak adanya tempat untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyusui bagi yang memiliki anak balita, kemudian permasalahan berikutnya adalah tenaga kerja wanita yang memilih untuk tidak memakan makanan tambahan yang diberikan oleh perusahaan dan minta diganti dengan uang saja. Permasalahan-permasalahan tersebut memerlukan pantauan dan tindakan dari Pemerintah Kabupaten Tuban, dalam hal ini, merupakan kewajiban dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban yang tugas dan wewenangnya mengatasi permasalahan tenaga kerja di Kabupaten Tuban.

Usaha Pemerintah Kabupaten Tuban dalam hal menjaga agar hak-hak tenaga kerja wanita dapat dijaga, dapat dilihat melalui kinerja Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban. Tentunya peranan pemerintah sangat penting untuk menjaga agar hak-hak pekerja tersebut terpenuhi.

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok dan bagaimana upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban untuk menghadapi kendala tersebut?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, dan menganalisis peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, dan menganalisis kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok dan untuk

mengetahui upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban untuk menghadapi kendala tersebut.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu di dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum administrasi negara dalam hal peranan Dinas Tenaga Kerja di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan penambah wawasan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban sehubungan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok, sehingga diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita tersebut.

b. Bagi Pemerintah Kabupaten Tuban

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan penambah wawasan bagi Pemerintah Kabupaten Tuban tentang peranan Dinas Tenaga Kerja di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok, sehingga diharapkan dapat menjadi

sumber informasi untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita tersebut.

c. Bagi Tenaga Kerja Wanita

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Tenaga Kerja Wanita yang lainnya sehingga dapat dijadikan acuan saat menghadapi permasalahan serupa ataupun untuk mengetahui hak-hak apa sajakah yang seharusnya mereka dapatkan.

d. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi masyarakat tentang peranan Dinas Tenaga Kerja di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang alasan pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian pustaka yang merupakan bagian penulisan yang berisikan berbagai landasan teoritis yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang akan diangkat.

BAB III : METODE PENELITIAN

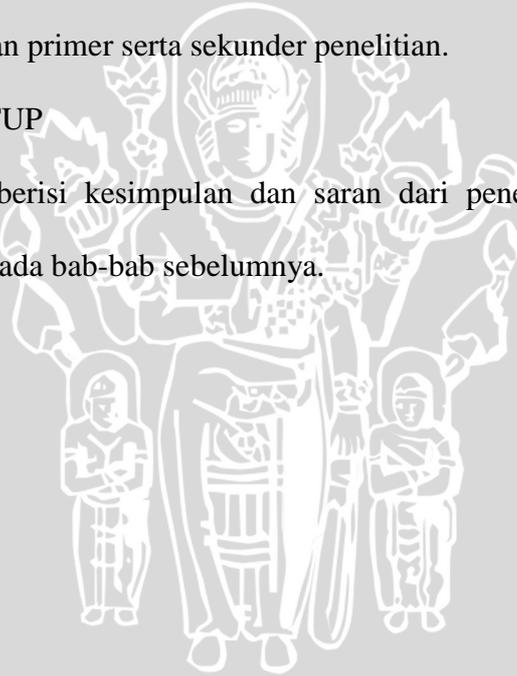
Bab ini memuat metode pendekatan, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, pengolahan serta analisis data dan definisi operasional

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian serta jawaban-jawaban dari rumusan permasalahan yang dianalisa dengan menggunakan analisa penulis berdasarkan tinjauan pustaka dan bahan primer serta sekunder penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penelitian, yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian hubungan kerja

Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 15 ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan pasal ini dapat ditegaskan bahwa hal-hal yang melekat pada hubungan kerja adalah sebagai berikut.

Pertama, subjek hukum pendukung hubungan kerja adalah pengusaha dan pekerja atau buruh. Hal ini merupakan sesuatu yang khusus. Kedudukan subjek hukum hubungan kerja harus pengusaha di pihak satu dan buruh di pihak lain. Tidak ada hubungan kerja harus pengusaha di pihak lain. Tidak ada hubungan kerja apabila subjek hukum pendukungnya bukan buruh dan pengusaha.

Kedua, hubungan kerja berdasarkan atau berlandaskan perjanjian kerja. Hubungan, tepatnya adalah hubungan hukum, antara pengusaha dengan buruh didasarkan pada perjanjian kerja. Hal ini berarti bahwa hanya perjanjian kerja yang dapat melahirkan hubungan hukum yang disebut hubungan kerja. Pemaknaan ini akan lebih jelas apabila dikaitkan dengan pasal 1 angka 14. Menurut pasal 1 angka 14 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan

kewajiban para pihak. Sementara itu, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²

Ketiga, mempunyai unsur (1) pekerjaan, (2) upah dan (3) perintah. Tiga unsur ini bersifat kumulatif. Artinya, ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak ada hubungan kerja. Sesungguhnya tiga unsur inilah yang memberikan kekhasan pada hubungan kerja jika dibandingkan dengan hubungan hukum lainnya yang didalamnya juga ada unsur pekerjaan.

2. Sejarah peraturan hubungan kerja

Pada masa pemerintahan Hindia Belanda penduduk Indonesia dibagi menjadi 3 golongan, yaitu (1) golongan Eropa, (2) golongan Timur Asing, (3) golongan Pribumi. Untuk masing-masing golongan penduduk tersebut berlaku hukum perdata yang berlainan. Hukum yang berlaku untuk masing-masing golongan penduduk tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Untuk golongan Eropa berlaku seluruh hukum perdata Barat;
- b. Untuk golongan Timur Asing Tiongkok berlaku seluruh hukum perdata Barat; sedangkan untuk golongan Timur Asing bukan Tiongkok berlaku sebagian hukum perdata Barat;
- c. Untuk golongan Pribumi berlaku hukum Adat.

Hal-hal yang diuraikan diatas didasarkan pada pasal 131 *juncto* pasal 163 *Indische Staatsregelin*.³

² R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia : Jakarta, 2005, h.1

³ *Ibid* h .23

Pada mulanya hubungan kerja untuk golongan pribumi berlaku hukum adat atau kebiasaan, termasuk jika golongan pribumi bekerja untuk golongan Eropa (hubungan kerja antar golongan). Keadaan ini tidak menguntungkan para pengusaha yang pada umumnya golongan Eropa, sebab sewaktu-waktu buruh Pribumi tersebut dapat meninggalkan pekerjaannya. Karena keadaan ini tahun 1872 Pemerintah Hindia Belanda menerbitkan aturan yang yang menambahi *Algemene Politie strafreglement*, sehingga buruh pribumi yang meninggalkan pekerjaannya diancam dengan pidana yaitu dengan pidana denda antara Rp 16,- hingga Rp 25,- atau hukuman kerja paksa selama 7 hari hingga 12 hari.

Ancaman pidana (*poenale sanctie*) pada hubungan kerja tersebut dirasakan sangat tidak adil. Peraturan tersebut hanya menguntungkan salah satu pihak saja, yaitu pihak pengusaha, yang pada umumnya golongan Eropa. Karena mendapat kritikan dan desakan, akhirnya ancaman pidana tersebut dicabut dengan *Staatsblad* tahun 1879 Nomor 203. Kemudian dengan *Staatsblad* tahun 1879 nomor 256 pasal 1601 lama hingga pasal 1603 lama KUH Perdata diberlakukan untuk golongan pribumi. Dengan demikian kalau semula ada ancaman pidana bagi buruh pribumi yang meninggalkan pekerjaannya, maka setelah berlakunya KUH Perdata tersebut untuk perbuatan yang sama hanya dapat dikenakan sanksi perdata, yaitu berupa ganti kerugian dengan cara mengajukan gugatan perdata (*civile actie*).

3. Perjanjian kerja

a. Pengertian perjanjian kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (pasal 1 angka 14). Karena ada dua kemungkinan komposisi subjek hukum yang bertindak sebagai pihak di dalam perjanjian kerja, yaitu : (a) buruh dan pengusaha, dan (b) buruh dan pemberi kerja, maka logika hukumnya, juga ada perbedaan antara perjanjian kerja dengan pihak (a) buruh dan pengusaha dan (b) buruh dan pemberi kerja.

Pengertian perjanjian kerja juga terdapat di dalam pasal 1601 a BW, yaitu :
“*De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de eene partij, de arbeider, zich verbindt, in dienst van de andere partij, den werkgever, tegen loon gedurende zekeren tijd arbeid te verrichten*” (Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya di bawah perintah pihak yang lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁴

b. Syarat sah perjanjian kerja

Perjanjian kerja sah apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut. Hal ini diatur di dalam pasal 52 ayat (1) yang menyatakan bahwa sahnya perjanjian kerja ditandai dengan adanya :

- 1) *Kesepakatan kedua belah pihak;*
- 2) *Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
- 3) *Adanya pekerjaan yang diperjanjilkan.; dan*

⁴*Ibid* h. 28

- 4) *Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.*

Di dalam kepustakaan, dua syarat pertama disebut syarat subjektif, sedangkan syarat terakhir disebut syarat objektif. Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkannya perjanjian, sedangkan tidak terpenuhinya syarat objektif berakibat batal demi hukumnya perjanjian itu. Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) menegaskan hal ini. Di dalam kepustakaan hukum dikenal dua istilah, yaitu : (1) *nietigheid*, dan (2) *vernietigbaarheid*. Kebatalan suatu *nietigheid* atau batal demi hukum tidak perlu perbuatan hukum tertentu, sedangkan kebatalan suatu *nietigbaarheid* atau dapat dibatalkan perlu perbuatan hukum tertentu.

Sesuai dengan teori hukum, jika suatu perjanjian batal demi hukum, maka perjanjian tersebut tidak pernah ada.⁵ Hal ini juga sesuai dengan pasal 1335 BW. Pasal ini menegaskan: “ *eene overeenkomst zonder oorzaak, of uit eene valsche of ongeoorloofde oorzaak, aangegaan, is krachteloos*” (suatu perjanjian tanpa sebab atau dibuat karena suatu sebab palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan). Jika tidak ada perjanjian, maka tidak ada akibat hukum apapun. Dengan demikian, jika suatu perjanjian kerja batal demi hukum, maka, juga tidak ada akibat hukum apa pun, termasuk tidak ada status pengusaha maupun buruh. Di samping itu, perjanjian kerja yang batal demi hukum itu tidak melahirkan hak apapun, baik bagi pengusaha maupun buruh.

c. Bentuk perjanjian kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Undang-undang memberikan kebebasan kepada

⁵ *Ibid* h.28

para pihak untuk menentukan bentuk perjanjian yang dikehendaknya, tetapi sesungguhnya prinsip yang dianut adalah prinsip tertulis. Perjanjian kerja dalam bentuk lisan dapat ditoleransi karena kondisi masyarakat yang beragam.

Aturan tentang kebebasan bentuk perjanjian itu merupakan aturan umum. Pasal 51 ayat (2) menentukan bahwa perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal ini memberikan kemungkinan bahwa untuk perjanjian kerja tertentu dapat disyaratkan bentuk tertulis. Perjanjian kerja dipersyaratkan dalam bentuk tertulis di antaranya adalah :

- 1) Perjanjian kerja waktu waktu tertentu (pasal 57 ayat 1);
- 2) Antarkerja antardaerah;
- 3) Antarkerja antarnegara;
- 4) Perjanjian kerja laut

Diwajibkan bentuk tertulis untuk perjanjian kerja tertentu tersebut bertujuan utama memberikan perlindungan kepada buruh. Misalnya adalah yang ditegaskan di dalam pasal 399 ayat (1) WvK, yaitu "*De arbeidsovereenkomst tusschen den reeder en een arbeider, die als kapitein of scheepsofficier zal optreden moet op straffe van nietigheid, schriftelijk worden aangegaan*" (Perjanjian kerja antara pengusaha dan seorang buruh, atas ancaman batal, harus dibuat secara tertulis). Keharusan bentuk tertulis dengan ancaman kebatalan ini merupakan aturan khusus.

d. Pengertian Perjanjian Perburuhan

Perjanjian Perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan di dalam UU No.13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Ovrekomst* (CAO), perjanjian ini dikenal di dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam KUHPerduta.⁶

Di dalam KUHPerduta pasal 1601 n disebutkan bahwa Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan sewaktu membuat perjanjian kerja. Selanjutnya di dalam UU No.21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Majikan disebutkan Perjanjian Perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.⁷

⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2003, Rajawali Pers : Jakarta, h.65

⁷*Ibid* h. 66

B. Kajian Umum Tentang Kewajiban Para Pihak di dalam Perjanjian Kerja

1. Hak dan Kewajiban Pekerja

Kewajiban buruh pada umumnya merupakan hak dari majikan, sebagaimana hak buruh merupakan kewajiban majikan. Oleh karena itu, kewajiban buruh adalah:

- a. Melakukan pekerjaan, yaitu melakukan perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus meningkatkan produksi baik jumlahnya maupun mutunya.
- b. Mengikuti petunjuk majikan, sesuai dengan KUHPerdara pasal 1603b yang menetapkan bahwa buruh wajib mentaati aturan tentang hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib di dalam perusahaan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan majikan, atau apabila itu tidak ada kebiasaan.
- c. Membayar ganti rugi atau denda, atas kerugian yang timbul karena perbuatannya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatannya yang disengaja atau karena kelalaiannya.

2. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Yang menjadi kewajiban majikan, dan merupakan hak dari buruh adalah:

- a. Membayar upah., dimana menurut KUHPerdara, Upah ditetapkan menurut jangka waktu, harus dibayar sejak saat buruh mulai bekerja

hingga saat berakhirnya hubungan kerja. Hal tersebut tercantum di dalam pasal 1602 a KUHPerdara.

- b. Mengupayakan keselamatan kerja

C. Kajian Umum Tentang Upaya Perlindungan Hukum

Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah *zoon politicon*⁸, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja atau atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.⁹

Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum,

⁸ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, 2003, hal.61

⁹ *Ibid*

menurut van apeldorn peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak. Berdasarkan peristiwa hukum, maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu :

1. Hubungan hukum yang bersegi satu (*eenzijdigerechtsbetrekkingen*), dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban.
2. Hubungan hukum bersegi dua (*tweezijdigerechtsbetrekkingen*), yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
3. Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik (*eigendomrecht*)¹⁰

Logemann sebagaimana dikutip Soeroso berpendapat, bahwa dalam tiap hubungan hukum terdapat pihak yang berwenang atau berhak meminta prestasi yang disebut dengan "*prestatiesubject*" dan pihak yang wajib melakukan prestasi yang disebut "*plichtsubject*". Dengan demikian setiap hubungan hukum mempunyai dua segi yaitu kekuasaan/wewenang atau hak (*bevoegdheid*) dan kewajiban (*plicht*).Kewenangan yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum

¹⁰*Ibid hal.251*

dinamakan “Hak”, yaitu kekuasaan/kewenangan untuk berbuat sesuatu atau menuntut sesuatu yang diwajibkan oleh hak itu.

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (norma-norma, kaidah, *recht*).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan “bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari”¹¹

Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi rakyat dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan

¹¹ Marmi Emmy Mustafa, 2007, *Prinsip-Prinsip Beracara dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia*, Alumni, Bandung, h.58

hukum dimana rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum yang didasarkan pada diskresi. Dalam kajian Hukum Administrasi Negara, tujuan pembentukan peradilan administrasi Negara (Peradilan Tata Usaha Negara) adalah: defenitif, artinya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan

1. Memberikan perlindungan terhadap hak-hak rakyat yang bersumber dari hak-hak individu.
2. Memberikan perlindungan terhadap hak-hak masyarakat yang didasarkan pada kepentingan bersama dari individu yang hidup dalam masyarakat tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, perlindungan hukum akibat dikeluarkannya ketetapan (*beschikking*) dapat ditempuh melalui dua jalur, yaitu melalui banding administrasi atau upaya administrasi dan melalaui peradilan. Menurut Sjahran Basah perlindungan hukum yang diberikan merupakan *qonditio sine qua non* dalam menegakan hukum. Penegakan hukum merupakan *qonditio sine qua non* pula untuk merealisasikan fungsi hukum itu sendiri. Fungsi hukum yang dimaksud adalah:

1. Direktif, sebagai pengarah dalam membangun untuk membentuk masyarakat yang hendak dicapai dengan tujuan kehidupan bernegara;
2. Integratif, sebagai pembina kesatuan bangsa;
3. Stabilitatif, sebagai pemelihara dan menjaga keselarasan, keserasian, dan keseimbangan dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat;
4. Perfektif, sebagai penyempurna baik terhadap sikap tindak administrasi negara maupun sikap tindak warga apabila terjadi pertentangan dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat;
5. Korektif, sebagai pengoreksi atas sikap tindak baik administrasi negara maupun warga apabila terjadi pertentangan hak dan kewajiban untuk mendapatkan keadilan.¹²

D. Kajian Umum Tentang Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas memberikan kelebihan tentang hak-hak yang dimiliki tenaga kerja wanita disamping hak-hak yang sama dimiliki oleh tenaga kerja laki-laki. Hal tersebut dapat dilihat pada pasal-pasal antara lain:

Pasal 76 (1) :

Pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Berdasarkan pasal tersebut diatas, terlihat bahwa bagi buruh perempuan, diberikan dispensasi sehubungan dengan jam kerja. Pasal tersebut diatas

¹²<http://www.ptun-medan.go.id/berita-125-sejarah-lahirnya-peradilan-tata-usaha-negara.html>, tanggal 20 April 2012

menunjukkan bahwa batas termalam buruh wanita dapat bekerja adalah pukul 23.00, dan paling pagi dapat dipekerjakan setelah pukul 07.00, sehingga pada jam antara jam 23.00 sampai dengan jam 07.00 pagi, buruh wanita dilarang untuk dipekerjakan. Hal tersebut kemungkinan untuk mempertimbangkan bahwa buruh wanita sehubungan dengan posisinya di masyarakat, tidak baik untuk keluar malam, disamping juga daya tahan tubuhnya tidak sekuat lelaki serta adanya kejahatan yang mengancam apabila mereka keluar pada jam tersebut yang rawan kejahatan.

Pasal 76 (2) :

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00

Berdasarkan pasal tersebut diatas, menunjukkan bahwa memang apabila melihat pasal 76 ayat (1) hanya buruh wanita dibawah umur yang dilarang untuk bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, sedangkan untuk wanita diatas usia 18 tahun, dilarang juga untuk bekerja pada jam tersebut apabila dalam keadaan hamil atau yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi keselamatan kandungannya

Pasal 76 (3) :

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib a. memberikan makan dan minuman bergizi dan b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Menurut pasal tersebut diatas, apabila buruh wanita berusia diatas 18 tahun dan dalam keadaan tidak hamil, maka diperbolehkan untuk dipekerjakan pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 dengan syarat diberikan makanan tambahan serta minuman yang bergizi selama bisa menjaga kesusilaan di tempat kerjanya.

Pasal 76 (4) :

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Di dalam pasal tersebut diatas, ditambahkan kewajiban bagi pengusaha agar memberikan angkutan sehingga mampu menjamin keselamatan dan keamanan pekerja wanitanya, serta agar pekerjaanya yang bekerja hingga larut malam tidak kelelahan untuk melakukan perjalanan pulang pergi ke rumahnya.

Pasal 81 (1) :

Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Berdasarkan pasal tersebut diatas, bagi pekerja perempuan yang sedang mengalami menstruasi, dan mengalami sakit, setelah pegawai tersebut melapor kepada pengusaha yang mempekerjakannya, maka pengusaha tersebut wajib untuk memberikannya kesempatan untuk tidak bekerja.

Pasal 82 (1) :

Pekerja atau 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 tersebut diatas dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada buruh wanita yang sedang hamil dan akan melahirkan.

Pasal 82 (2) :

Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal tersebut diatas dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada wanita yang mengalami keguguran selama masa mengandung agar dapat beristirahat dari pekerjaannya sehingga dapat menyembuhkan fisik serta rohaninya atau mentalnya setelah masa keguguran.

Pasal 83 :

Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal tersebut harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal tersebut diatas memberikan perlindungan kepada buruh wanita serta balitanya yang masih membutuhkan asi. Asi adalah minuman yang seharusnya diberikan oleh ibu kepada anaknya, sehingga kebutuhan asi bagi balita yang ibunya bekerja di perusahaan, harus dipenuhi oleh pengusahanya demi kesehatan balita tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan Pendekatan Yuridis Sosiologis , yaitu penelitian yang menekankan landasan hukum dalam hal ini tentang Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan(Yuridis), dengan tetap melakukan kajian dan penelaahan kaidah-kaidah yang berlaku pada masyarakat (Sosiologisnya).¹³

Berdasarkan metode pendekatan yang dipilih, penulis melakukan penelitian terhadap Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban sehubungan dengan peranan Dinas Tenaga Kerja di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok dengan maksud dan tujuan untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang terkait dengan penelitian, yang kemudian dilanjutkan dengan merumuskan hasil penyelesaian masalah dengan cara mengkaji data-data yang didapatkan dari lapangan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban. Alasan pemilihan lokasi penelitian tersebut karena tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok didalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita perusahaan rokok yang berdomisili di Kabupaten Tuban sebagaimana

¹³ Ronny Hanitojo Soemitro,1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jumetri*, jakarta, Ghalia Indonesia h.35

diketahui banyak tenaga kerja wanita di Kabupaten Tuban yang bekerja sebagai buruh pabrik rokok mengalami permasalahan dengan tidak adanya tempat khusus untuk menyusui serta adanya dan Lembaga Pemerintah yang bertugas untuk memberikan perlindungan adalah Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban, sehingga diharapkan dapat ditemukan data-data yang relevan sehubungan dengan permasalahan yang diangkat.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Jenis Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya di lapangan.¹⁴ Hasil wawancara dengan petugas di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban yang bertugas untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok di Kabupaten Tuban. Yaitu dengan Kepala Dinas dan Kepala Pengawas Ketenagakerjaan (Bagian Lapangan) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban.

2. Data Sekunder

Jenis Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan studi dokumentasi¹⁵. Hasil studi kepustakaan yang diperoleh dari perpustakaan dan hasil penelusuran di Internet. Studi kepustakaan dan dokumentasi didapatkan di Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban dan Perpustakaan.

¹⁴Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 1984, h. 12

¹⁵Cholid Narbuki, *Metode Penelitian Hukum*, Bina Aksara, Jakarta, 1999, h. 85

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer sebagai data utama di dalam penelitian, dilakukan dengan wawancara yang bebas terpimpin, yaitu dilakukan dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman tetapi masih memungkinkan melakukan variasi-variasi pertanyaan yang disesuaikan ketika wawancara¹⁶

2. Data Sekunder

Data sekunder sebagai data penunjang di dalam penelitian, dilakukan dengan studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian, didapatkan dari perpustakaan serta dokumen-dokumen melalui penelusuran internet.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Keseluruhan populasi yang menjadi objek penelitian adalah petugas Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban yang bertugas memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok di Kabupaten Tuban.

2. Sampel

Dari keseluruhan populasi, dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu metode untuk mengambil sebagian dari keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian, maka didapatkan:

¹⁶*Ibid*

1. KepalaDinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban dan
2. Kepala Pengawas Ketenagakerjaan (Bagian Lapangan) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban yang bertugas memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok di Kabupaten Tuban.
3. Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Rokok Kabupaten Tuban (10 orang).

NAMA	BAGIAN PEKERJAAN	UMUR
1. Sri Wulandari	Giling	30
2. Mukharomah	Giling	32
3. Siti Munawaroh	Giling	27
4. Khoirunnisa	Gunting	29
5. Wiwin	Gunting	36
6. Weni Setiowati	Gunting	34
7. Laili	Gunting	29
8. Mahmudah	Cetak	26
9. Samiatun	Cetak	31
10. Sumiati	Cetak	32

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik Deskriptif Kualitatif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan cara memaparkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, kepustakaan, dan pengamatan, kemudian diinterpretasikan lalu ditarik kesimpulan dengan memaparkan hasil penelitian tentang perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok di Kabupaten Tuban oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban.

G. Definisi Operasional Variabel

1. Peranan

Peranan yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah berbagai jenis kegiatan yang berhubungan dengan upaya perlindungan hukum yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok di Kabupaten Tuban.

2. Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Tuban yang berwenang untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang berkerja di perusahaan rokok di Kabupaten Tuban.

3. Tenaga Kerja Wanita

Tenaga Kerja Wanita yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok di Kabupaten Tuban.

4. Perlindungan Hukum oleh Dinas Tenaga Kerja

Perlindungan Hukum yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah segala upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk melaksanakan ketentuan Undang-Undang sehubungan dengan adanya tenaga kerja wanita.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban memiliki nama resmi Dinas Sosial Tenaga Kerja Kependudukan dan Catatan Sipil Pemerintah Kabupaten Tuban. Dinas ini bertempat di Jalan Teuku Umar No.7 Kabupaten Tuban. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban saat ini dipimpin oleh ibu Nurjanah,SH. MM selaku Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Tuban.

Sebagai unsur pelaksana tugas-tugas pembangunan daerah di bidang ketenagakerjaan, ketrasmigrasian dan kependudukan, ditetapkan visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban yaitu :

Visi :

”Terwujudnya ketenagakerjaan, ketrasmigrasian dan kependudukan yang maju, berdaya saing, produktif, kompetitif dan sejahtera”.

Misi :

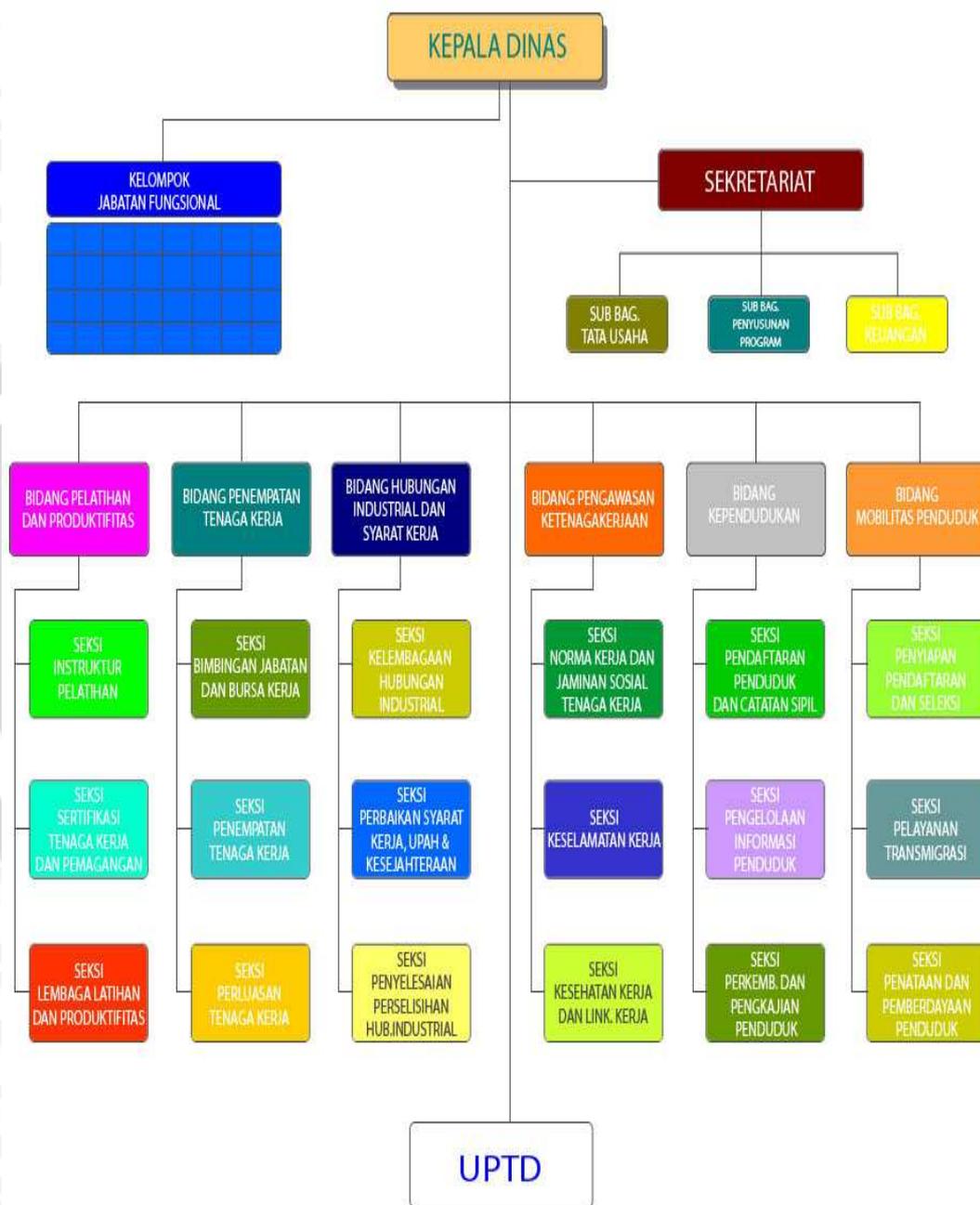
1. Pembinaan dan pengembangan tenaga kerja yang menyeluruh dan terpadu untuk meningkatkan kompetensi dan kemandirian kerja;
2. Peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi ekonomi daerah serta mengisi peluang kerja di dalam dan ke luar negeri;

3. Peningkatan kesejahteraan pekerja dan perlindungan tenaga kerja dalam segala aspek serta memfasilitasi terlaksananya hubungan industrial yang dinamis dan dialogis;
4. Peningkatan dan perluasan jaringan kemitraan dalam rangka penyelesaian berbagai permasalahan ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan;
5. Pengembangan kemampuan aparatur di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan;
6. Peningkatan koordinasi dan kerjasama dalam mengatur dan melaksanakan kewenangan ketenagakerjaan antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten atau Kota;
7. Pengendalian pertumbuhan penduduk;
8. Pengarahan dan penempatan penduduk sesuai dengan daya dukung alam dan daya tampung lingkungan;
9. Memberikan perlindungan dan pengakuan hak-hak dasar kependudukan;
10. Pengembangan kualitas penduduk melalui pemberdayaan penduduk berorientasi pasar.

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 1

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban



Sumber : Data Sekunder 2012



B. Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, pelaksanaan perlindungan tenaga kerja berlaku sama antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan. Yang membedakan dalam perlindungan tenaga kerja adalah sifat kodratnya tenaga kerja perempuan yang mendapat perlakuan khusus dalam hal :¹⁷

1. Ada pembatasan untuk bekerja pada malam hari (jam 10 sampai dengan jam 5 pagi)
2. Tidak boleh bekerja di dalam tambang, lubang dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam atau bahan-bahan lain dari dalam tanah
3. Tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya dan
4. Pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaannya
5. Tidak boleh diwajibkan kerja pada hari pertama dan kedua waktu haid
6. Diberi istirahat pada waktu akan melahirkan dan sesudah melahirkan atau gugur kandungan
7. Diberi kesempatan untuk menyusui anaknya selama waktu kerja

¹⁷ Hasil Wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

Sanksi yang diberikan kepada perusahaan apabila ada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya dalam pelaksanaan perlindungan pekerja atau buruh dalam keselamatan dan kesehatan kerja adalah sanksi pidana bagi semua perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan di bidang ketenagakerjaan, melalui prosedur yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan-perusahaan yang melaksanakan kewajiban dengan baik sesuai dengan ketentuan perlindungan tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja, diberikan penghargaan dari Pemerintah, yaitu berupa :¹⁸

- a. *Zero Accident*, yaitu penghargaan kepada perusahaan yang dapat mencapai tidak ada kecelakaan kerja selama 3 tahun
- b. Penghargaan dalam sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Di dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha (majikan) dengan buruh, diperoleh fakta dalam penelitian bahwa apabila ada perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha atau perusahaan, dalam hal tidak dipenuhinya hak-hak tenaga kerja dan kewajiban pengusaha maka diselesaikan sebagai berikut :¹⁹

- a. Perselisihan ada dua macam, yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.

¹⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

¹⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

- b. Perselisihan hak, berarti bersifat normatif, bila hak normatif tidak dipenuhi oleh perusahaan, maka merupakan pelanggaran oleh perusahaan. Penanganannya dengan cara upaya paksa, dibuatkan berita acara pemeriksaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- c. Perselisihan kepentingan, penyelesaiannya di tingkat perusahaan. Apabila di tingkat perusahaan tidak selesai, mengadu ke Kantor Tenaga Kerja, difasilitasi oleh Pegawai Perantara, putusannya bersifat anjuran. Salah satu pihak tidak menerima, maka diajukan atau naik banding ke P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah). Putusan di P4D bersifat mengikat kedua belah pihak, apabila tidak puas dapat mengajukan banding ke P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) putusan di P4P juga mengikat kedua belah pihak, tidak puas dapat mengajukan banding ke Menteri Tenaga Kerja.

Pelaksanaan perlindungan tenaga kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dilaksanakan dengan mengingat bahwa setiap tenaga kerja dan orang lain yang berada di tempat kerja mendapat perlindungan atas keselamatannya, dan agar setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien, maka :²⁰

²⁰ Hasil Wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

- a. Pengurus perusahaan tempat kerja wajib membina tenaga kerja, memenuhi, mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Pembinaan bagi tenaga kerja baru, yaitu menunjukkan dan menjelaskan :
 - 1) Kondisi dan bahaya serta kemungkinan yang dapat timbul di tempat kerja
 - 2) Semua pengaman dan alat-alat perlindungan yang diharuskan di tempat kerja
 - 3) Alat pelindung diri yang diharuskan bagi tenaga kerja bersangkutan
 - 4) Cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan

Hak-hak dan kewajiban yang harus diperoleh tenaga kerja dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :²¹

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Memakai alat-alat pelindung diri yang diwajibkan;
3. Memenuhi dan mentaati syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
4. Meminta kepada pengurus tempat kerja agar dilaksanakan semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja;

²¹ Hasil Wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

5. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat pelindung diri yang diwajibkan diragukan olehnya.

Fakta yang sesungguhnya, di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban, kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengurus perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan kerja adalah memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja sesuai dengan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Syarat-Syarat keselamatan kerja ini dimaksudkan untuk :²²

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan;
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan;
6. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;

²² Hasil Wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
12. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Disamping memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, pihak pengurus perusahaan juga harus menyediakan pelayanan kesehatan kerja terhadap tenaga kerjanya sesuai yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

Di dalam memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja semua perusahaan mempertimbangkan jenis kelamin, artinya perusahaan memilihkan pekerjaan-pekerjaan yang cocok dan biasa dikerjakan oleh tenaga kerja perempuan. Pekerjaan yang sering diberikan kepada tenaga kerja perempuan dalam hal ini di Perusahaan Rokok adalah untuk posisi :

1. Buruh harian

2. Borong giling
3. Batil
4. Pembuatan rokok SKT
5. Pembuatan rokok Klobot
6. Dan pekerjaan lainnya yang layak dikerjakan perempuan dan menurut kemampuannya.

Perusahaan juga tidak boleh lupa mempertimbangkan golongan umur tenaga kerja dalam memberikan pekerjaan tenaga kerja. Hal ini dinyatakan oleh tenaga kerja perempuan bahwa pada saat mereka diberi pekerjaan, mereka ditawari pekerjaan tertentu sesuai dengan kemampuan mereka.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa tenaga kerja perempuan tersebut memang diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kodrati pekerja perempuan oleh pengurus perusahaan.

Di dalam memberikan upah, tidak ada perbedaan dalam memberikan upah antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan. Untuk jenis pekerjaan yang sama. Hal ini dibenarkan oleh pekerja, yaitu dalam hal memberikan upah dan jaminan sosial lainnya perusahaan tidak membedakan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan. Selama bekerja di pabrik rokok, rata-rata menyatakan bahwa upah yang diterima sudah cukup atau dicukup-cukupkan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Di beberapa perusahaan, telah dilakukan upaya-upaya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam keselamatan kerja. Upaya-upaya perlindungan keselamatan kerja yang telah dilakukan adalah:

1. Penyediaan alat-alat kerja yang memenuhi standar keselamatan kerja
2. Pemakaian alat-alat perlindungan diri seperti :
 - a. Masker
 - b. Sarung tangan
 - c. Tutup telinga
 - d. Sepatu
 - e. topi
3. membuat standar prosedur operasional untuk tiap-tiap jenis pekerjaan.

Agar tenaga kerja dapat memahami dan mau melaksanakan upaya-upaya keselamatan kerja, perusahaan biasanya mensiasati dengan jalan sebagai berikut:

1. memasukkan perlindungan keselamatan kerja dalam kesepakatan kerja bersama
2. membina dan mengembangkan P2K3 (Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di perusahaan
3. memberitahu secara lisan atau tertulis terhadap bahaya yang mungkin terjadi atau ditimbulkan dari mesin, alat-alat kerja, bahan-bahan dan lain sebagainya kepada pekerja atau buruh yang mengerjakannya (sebagai operatornya)
4. ada visi dan misi dalam keselamatan kerja supaya jangan sampai terjadi kecelakaan.

5. Memberi contoh

Disamping itu, ada juga perusahaan-perusahaan yang membuat peraturan-peraturan perusahaan yang harus dilaksanakan tenaga kerja dalam upaya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu di dalam kesepakatan kerja bersama yang berisi antara lain :

1. Wajib melaporkan kepada atasan apabila terjadi ancaman bahaya keselamatan kerja
2. Berupaya semaksimal mungkin secara terkoordinasi bertindak untuk keselamatan kerja
3. Pekerja wajib latih dalam bidang keselamatan kerja.

Di dalam usaha untuk melindungi tenaga kerja, terutama tenaga kerja wanita, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban juga dibantu oleh Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) yang dilakukan baik oleh pengurus tingkat Cabang maupun pengurus di tingkat perusahaan. Di samping itu KSPSI juga ikut berperan menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan buruh atau tenaga kerja, yaitu dilakukan dengan jalan:

1. Melakukan kerja sama dengan perusahaan dalam pembinaan buruh atau pekerja
2. Pelatihan tersebut dilaksanakan secara bersama-sama dengan perusahaan dan berkesinambungan secara proaktif

Untuk menegakkan peraturan tersebut agar dapat berjalan dan kecelakaan kerja tidak terjadi, maka perusahaan akan memberikan sanksi terhadap tenaga kerja yang tidak melaksanakan peraturan tersebut dengan

jalan diberikan teguran lisan, sampai peringatan tertulis dan dilakukan pembinaan. Peraturan ini berlaku bagi semua karyawan (tenaga kerja) dan tidak ada peraturan khusus tentang perlindungan keselamatan kerja yang diperuntukkan bagi tenaga kerja perempuan.

Di dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan kerja di perusahaan, ada hak-hak khusus yang harus diberikan kepada tenaga kerja perempuan yaitu pelaksanaan cuti haid, cuti hamil, cuti melahirkan dan cuti keguguran (gugur kandungan). Pelaksanaan cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan bagi tenaga kerja perempuan di perusahaan diberikan sesuai dengan Kesepakatan Kerja Bersama yang aplikasinya sebagai berikut :

1. Cuti haid 2 hari setelah tenaga kerja yang bersangkutan memberitahu bahwa ia sedang haid
2. Cuti hamil dan melahirkan 1½ bulan sebelum melahirkan dan 1½ bulan sesudah melahirkan
3. Cuti keguguran 1½ bulan sesudah keguguran.

Perusahaan melaksanakan pelayanan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja termasuk tenaga kerja perempuan dengan sistem :

1. Menyediakan poliklinik sendiri dan menunjuk rumah sakit untuk pelayanan rawat inap.
2. Sistem jamsostek, dimana pihak jamsostek menunjuk dokter dan rumah sakit tempat berobat tenaga kerja perempuan yang ikut menjadi peserta program melalui perusahaan yang bersangkutan

3. Menunjuk poliklinik dan rumah sakit tertentu untuk memberikan pelayanan kesehatan kera bagi karyawan dan biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan.

Sehubungan dengan adanya anak yang masih bayi, tenaga kerja perempuan biasanya tidak disediakan tempat penitipan bayi. Namun apabila ada tenaga kerja yang menyusui bayinya dapat dilakukan pada jam istirahat, atau apabila rumah pekerja perempuan tersebut dekat, diberikan izin untuk pulang.

Fasilitas berikutnya yang diberikan oleh perusahaan rokok terhadap tenaga kerja wanita adalah :

1. Adanya kamar ganti atau toilet khusus untuk tenaga kerja wanita
2. Untuk fasilitas jemputan bagi tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari, ada yang diberikan fasilitas jemputan oleh perusahaan, namun ada juga yang tidak dapat fasilitas tersebut.
3. Dalam hal perhatian perusahaan terhadap keamanan moral dan kesusilaan bagi tenaga kerja perempuan, semua perusahaan memperhatikan, yaitu dalam hal antara lain :
 - a. Penerangan ruangan kerja yang cukup
 - b. Disediakan toilet tersendiri bagi wanita
 - c. Tempat istirahat sendiri
 - d. Musholla sendiri

Sehubungan dengan kehidupan sosial budaya buruh atau pekerja di dalam lingkungan masyarakatnya, maka apabila buruh atau pekerja ada

halangan sehingga tidak dapat masuk kerja, perusahaan memberikan toleransi, sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, dan untuk hal-hal berikut, di beberapa perusahaan menerapkan aturan bahwa toleransi dapat diberikan untuk hal:

1. Sakit dengan disertai surat ijin dokter
2. Untuk melaksanakan ibadah haji
3. Mempunyai kerja, diberikan ijin 2 hari
4. Menikah untuk diri sendiri 3 hari

Apabila terjadi suatu musibah yang menimpa pekerja, sikap dan tindakan dari perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Apabila terjadi musibah yang menimpa pekerja pada saat kerja, diatur dalam kesepakatan kerja bersama, mendapatkan izin tidak masuk kerja 2 hari dan santunan dari perusahaan
2. Untuk musibah yang menimpa keluarga, mendapatkan ijin 2 hari tidak masuk kerja dengan upah tetap penuh.

Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban apabila ada perselisihan masalah ketenagakerjaan kaitannya dengan kesejahteraan tenaga kerja dan perlakuan yang kurang adil dari perusahaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban ikut menyelesaikan masalah tersebut dan melakukan tindakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban tidak setuju apabila ada teman sekerja yang mendapatkan perlakuan yang kurang adil kemudian melakukan demonstrasi

dengan merusak fasilitas perusahaan dan menyarankan untuk diselesaikan melalui lembaga yang berwenang.

Pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di perusahaan rokok kabupaten Tuban yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban yang bekerja sama dengan serikat pekerja maupun pihak-pihak yang terkait dengan masalah tersebut adalah sebagai berikut.

Pelaksanaan pengawasan dilakukan sesuai tugas pokok dan fungsi instansi tersebut agar pelaksanaan peraturan perundang-undangan khususnya yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja sesuai dengan yang diharapkan, yaitu sebagai berikut :

1. Tugas pengawasan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan
2. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan melaksanakan pemeriksaan di perusahaan, perusahaan yang meliputi : pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala dan pemeriksaan ulang.
3. Temuan dari hasil pemeriksaan yang merupakan pelanggaran, diberi Nota Pemeriksaan yang dalam batas waktu tertentu pelanggaran tersebut harus dipenuhi atau diperbaiki oleh perusahaan.
4. Tidak dipenuhinya pelanggaran tersebut, kemudian diproses dan dibuatkan Berita Acara Pemeriksaan Pro Yustisia yang merupakan upaya paksa.

Pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Pasal 176 dijelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Yang dimaksud independen dalam ketentuan ini adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh oleh pihak lain. Selanjutnya dalam pasal 177 diberikan ketentuan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut ditetapkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Dalam pelaksanaannya di Kabupaten Tuban, pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga pengawasan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja, termasuk tenaga kerja wanita di Kabupaten Tuban dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban yang menyatakan bahwa tugas pokok dan fungsi Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
2. Penyusunan rencana dan program, monitoring, evaluasi, pengembangan, dan pelaporan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi

3. Pelaksanaan, pengkoordinasian dan pelayanan di bidang pendidikan, pelatihan, penyaluran, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi
4. Pengkoordinasian pelaksanaan dan pelayanan di bidang hubungan industrial, persyaratan kerja, kesejahteraan tenaga kerja dan purna kerja.
5. Pelaksanaan, pengkoordinasian dan pelayanan di bidang pengawasan tenaga kerja dan transmigrasi.
6. Pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi
7. Pengelolaan urusan personalia, keuangan, hukum, hubungan masyarakat, organisasi dan tata laksana serta umum dan barang daerah.

Di dalam pasal 178 Undang-Undang Ketenagakerjaan, diberikan ketentuan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung-jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten atau kota. Pelaksanaannya diatur dengan Keputusan Presiden. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan mempunyai kewajiban melaporkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban serta wewenang

pegawai pengawas ketenagakerjaan diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²³

Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban, pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai Kantor Tenaga Kerja yang diserahi tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terdiri dari :²⁴

1. Pegawai pengawas umum, ialah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang diserahi tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara preventif.
2. Pegawai pengawas spesialis, yaitu pegawai pengawas ketenagakerjaan yang diserahi tugas mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan baik secara preventif maupun represif

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu, yaitu melalui suatu sistem pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang merupakan rangkaian kegiatan :

1. Penyusunan rencana
2. Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja
3. Penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif
4. Pelaporan hasil pemeriksaan.

Tujuan dari pengawasan ketenagakerjaan terpadu adalah untuk:

²³ Pasal 180 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁴ Hasil Wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

1. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
2. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif daripada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengawasan pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita selain dilaksanakan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, juga oleh konfederasi SPSI dan juga oleh petugas yang ditunjuk oleh perusahaan dan oleh pegawai perusahaan yang ditunjuk oleh pengurus perusahaan.

Agar hak dan kewajiban pengusaha atau tenaga kerja kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya, pemerintah memberikan penerangan tentang hak dan kewajiban pengusaha atau tenaga kerja kaitannya dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dalam keselamatan dan kesehatan kerja.

Implementasi peraturan perundangan yang dibuat Pemerintah dalam mengatur dan memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan meliputi :²⁵

1. Mempunyai hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki dalam memperoleh pekerjaan yang diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerajaan.
2. Mempunyai hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki dalam perlakuan terhadap pekerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerajaan, yang menyatakan bahwa tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilannya yang layak bagi kemanusiaan.
3. Mempunyai hak yang sama atas upah dan jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan atas Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan yang sama bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.
4. Mempunyai hak untuk kebebasan berserikat, perlindungan hak berorganisasi dan hak untuk mogok kerja.
5. Mempunyai hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja.

²⁵ Hasil Analisa Penulis berdasarkan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

6. Mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesucilaan dan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

C. Kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok dan upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban untuk menghadapi kendala tersebut

Kendala-kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok, berdasarkan laporan yang diterima dari perusahaan-perusahaan maupun serikat pekerja adalah sebagai berikut :²⁶

1. Kendala-Kendala yang bersifat eksternal

Kendala-kendala yang bersifat eksternal maksudnya adalah kendala yang berasal dari pihak luar tenaga kerja wanita dan pengusaha atau perusahaan yang diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:²⁷

²⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala Pengawas Ketenagakerjaan (Bagian Lapangan) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 31 Maret 2012

²⁷ Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, berdasarkan referensi Undang-Undang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban, Data Sekunder, 2012

- 1) Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 tentang Pembatasan Kerja Anak dan Kerja Wanita
- 2) Surat Keputusan Nomor 12 Tahun 1941 tentang Penetapan Baru yang berhubungan dengan Kerja Malam Wanita.
- 3) Undang-Undang No.1 Tahun 1951 tentang Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 No.12 Tahun dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia.
- 4) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap wanita (*Convention on The Elimination for All Forms of Discrimination Against Women*)
- 5) Peraturan Pemerintah No.4 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 1948 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 1950 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia.

Hal-hal tersebut diatas merupakan kelemahan dari hukum ketenagakerjaan khususnya peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita.

Sebaiknya di masa yang akan datang, peraturan perundang-undangan di bidang tenaga kerja dapat dilakukan unifikasi sebagaimana KUH Perdata dan KUHP.

b. Pemerintah

Pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban, mengalami kendala yang kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok yang salah satunya adalah melakukan koordinasi dan pelayanan di bidang pengawasan tenaga kerja. Dalam pelaksanaan koordinasi dan pelayanan pengawasan terhadap perlindungan hukum dalam keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja perempuan di Kabupaten Tuban, kendalanya adalah kurangnya sumber daya manusia, mengingat jumlah perusahaan di Kabupaten Tuban sangat banyak jumlahnya, baik perusahaan besar, perusahaan sedang dan perusahaan kecil. Maka dibutuhkan tenaga pengawas dari kantor Dinas Tenaga Kerja yang cukup besar pula. Kurangnya tenaga kerja Pengawas, menjadikan kendala tersendiri dalam memberikan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan di Tuban, khususnya dalam memberikan perlindungan hukum dalam keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja wanita sehingga pengawasan yang seharusnya dilaksanakan secara periodeik tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Di samping keterbatasan jumlah tenaga pengawas, juga terdapat keterbatasan pengetahuan yang dimiliki petugas mengenai

pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja wanita di perusahaan-perusahaan.²⁸

c. Pengadilan Industrial

Seringkali wanita yang menjadi korban pelecehan seksual enggan diperiksa oleh hakim laki-laki. Maka dari itu, penanganan perselisihan perburuhan perlu memperhatikan karakteristik dari kasusnya. Dalam hal kasus pelecehan seksual yang korbannya seorang wanita, seharusnya ditangani oleh majelis hakim yang komposisinya ada hakim wanita. Keberadaan hakim wanita tersebut, dipandang perlu agar pekerja wanita yang menjadi korban tidak memiliki hambatan dalam mengungkapkan fakta kejadian yang ia alami. Agar jumlah hakim wanitanya cukup, maka seharusnya proses rekrutmennya juga mempertimbangkan komposisi gender.²⁹

Beberapa negara seperti Malawi dan sejumlah negara Afrika lainnya memiliki ketentuan mengenai komposisi gender, termasuk dalam penentuan majelis hakim dalam penanganan kasus perburuhan.³⁰

²⁸ Hasil Wawancara dengan Kepala Pengawas Ketenagakerjaan (Bagian Lapangan) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

²⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Pengawas Ketenagakerjaan (Bagian Lapangan) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 31 Maret 2012

³⁰ Didapatkan Melalui <http://hukumonline.com/pengadilan+hubungan+industrial>, yang diakses pada tanggal 08 Mei 2012, data diolah

Pada perkembangannya, kasus pelecehan seksual terhadap pekerja tidak hanya dilakukan oleh laki-laki terhadap wanita, melainkan juga wanita terhadap laki-laki atau bahkan antar jenis kelamin yang sama. Apalagi, di zaman sekarang, jabatan tinggi di suatu perusahaan tidak lagi didominasi oleh kaum laki-laki.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban berdasarkan wawancara juga menegaskan bahwa perusahaan yang melakukan segala bentuk tindakan diskriminasi dalam lingkungan kerja dapat digugat di pengadilan industrial. Tindakan diskriminasi tersebut, dapat dipandang sebagai pelanggaran terhadap hak pekerja untuk diperlakukan sama sebagaimana diatur oleh Konvensi ILO No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Menurut konvensi tersebut, diskriminasi adalah segala perbedaan, pengecualian atau keberpihakan yang didasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, asal keturunan, atau hal lainnya yang ditetapkan oleh negara yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan dalam hal kesempatan kerja dan perlakuan dalam lingkungan kerja. Terlepas dari definisi konvensi, setiap negara dapat merumuskan sendiri lingkup diskriminasi dalam hubungan industrial.

Sebagaimana yang disebutkan di dalam contoh negara di Afrika Selatan yang memiliki sekitar 20 jenis dasar perlakuan diskriminasi dalam lingkungan kerja. Beberapa diantaranya,

merupakan hal-hal yang tidak diatur oleh konvensi secara spesifik, seperti status HIV, bahasa, orientasi seksual, dan kehamilan.³¹

2. Kendala-Kendala yang bersifat internal

Kendala yang bersifat internal maksudnya adalah kendala yang berasal dari tenaga kerja wanita itu sendiri yang diidentifikasi sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa tenaga kerja wanita masih kurang kesadarannya terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai contoh tidak mau memakai alat pelindung diri, pemberian makanan ekstra yang sering tidak dimanfaatkan dan meminta untuk mengganti makanan ekstra tersebut dengan uang.³²

Dalam hal mengenai cuti haid, berdasarkan peraturan pekerja wanita diwajibkan mengajukan cuti haid yang dinyatakan kebenarannya bahwa yang bersangkutan benar-benar sedang haid, dengan syarat ada surat keterangan dokter. Hal demikian tidak dimanfaatkan oleh tenaga kerja wanita karena disamping mereka malas untuk memeriksakan diri untuk memperoleh keterangan dokter, juga jika mengambil cuti haid bagi tenaga kerja borong akan mengurangi penghasilannya. Mereka tidak mengajukan cuti haid karena malu atau karena haidnya tidak merasakan sakit. Selain itu faktor minimnya pengetahuan tenaga kerja perempuan tentang hak-hak

³¹ Didapatkan Melalui <http://hukumonline.com/pengadilan+hubungan+industrial>, yang diakses pada tanggal 08 Mei 2012, data diolah

³² Hasil Wawancara dengan Kepala Pengawas Ketenagakerjaan (Bagian Lapangan) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

pekerja menjadikan kendala terhadap pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja wanita di Kabupaten Tuban.³³

Bagi pekerja wanita yang memiliki anak bayi, kesulitan untuk menyediakan tempat penitipan bayi dikarenakan tenaga kerja wanita yang mempunyai bayi, biasanya merasa lebih aman kalau bayinya tetap di rumah dan diawasi keluarganya.³⁴

Tenaga Kerja Wanita yang tidak mau untuk diberi tempat penitipan bayi sejalan dengan keterangan yang diberikan oleh 10 Tenaga Kerja Wanita di salah satu Pabrik Rokok di Kabupaten Tuban yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel
Keterangan Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Rokok "S"
di Kabupaten Tuban

No	Keterangan	Jumlah
1.	Tenaga Kerja Wanita yang menyetujui diberikannya fasilitas untuk menyusui	0
2.	Tenaga Kerja Wanita yang tidak menyetujui diberikannya fasilitas untuk menyusui	10

Sumber : Data Primer 2012

³³ Hasil Wawancara dengan Kepala Pengawas Ketenagakerjaan (Bagian Lapangan) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

³⁴ Hasil Wawancara dengan Kepala Pengawas Ketenagakerjaan (Bagian Lapangan) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban pada tanggal 25 Maret 2012

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah memastikan dan mengawasi agar tenaga kerja Wanita mendapatkan haknya yaitu:
 - a. Mempunyai hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki dalam memperoleh pekerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerajaan.
 - b. Mempunyai hak yang sama dengan tenaga kerja laki-laki dalam perlakuan terhadap pekerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerajaan, yang menyatakan bahwa tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilanyang layak bagi kemanusiaan.
 - c. Mempunyai hak yang sama atas upah dan jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan atas Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan yang sama bagi Buruh Laki-Laki dan Wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.



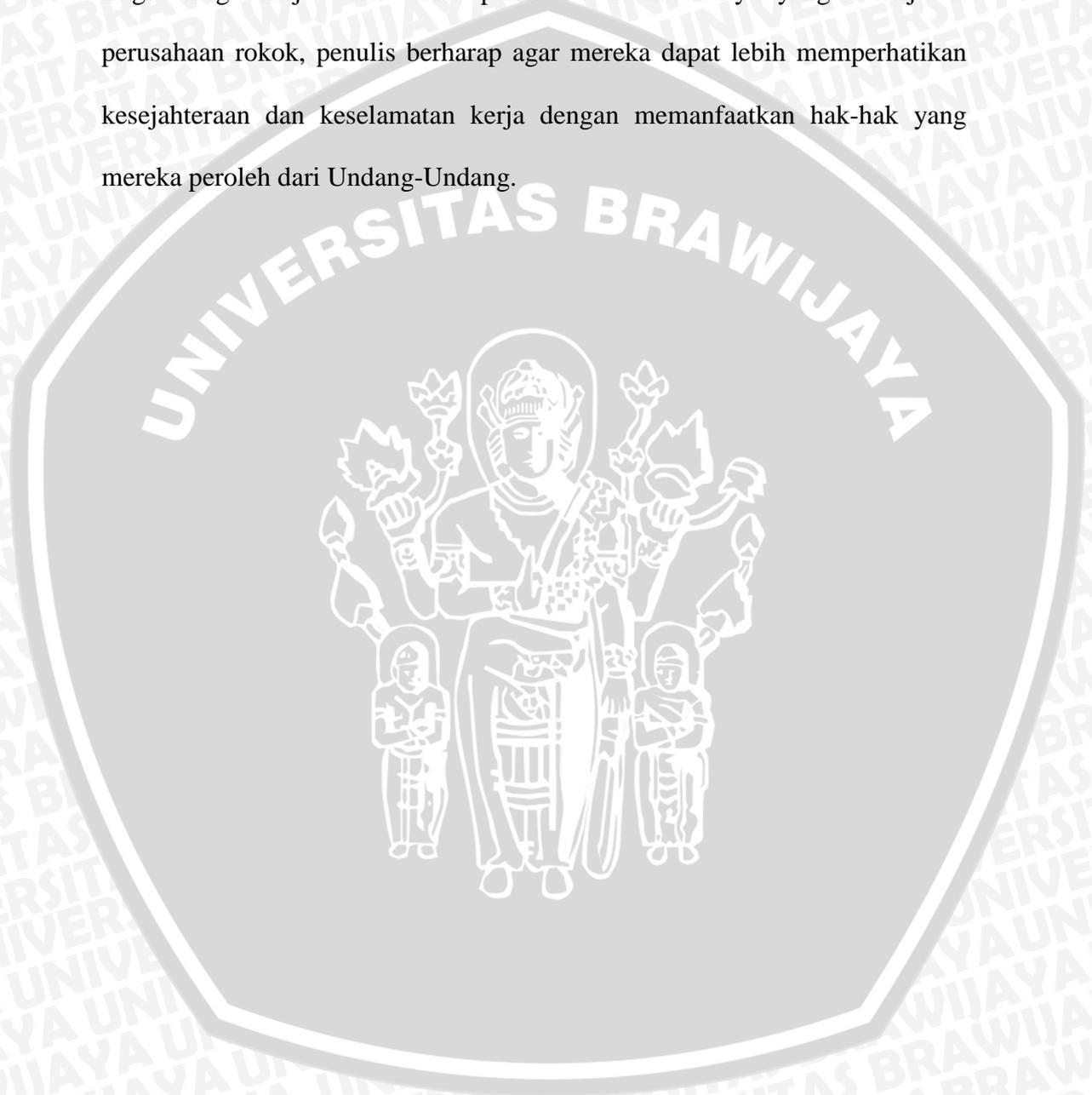
- d. Mempunyai hak untuk kebebasan berserikat, perlindungan hak berorganisasi dan hak untuk mogok kerja.
 - e. Mempunyai hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja.
 - f. Mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral dan kesusilaan dan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Kendala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban di dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di perusahaan rokok dan upaya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban untuk menghadapi kendala tersebut, dibagi menjadi kendala Eksternal yaitu Undang-Undang yang belum di Unifikasi dan Pemerintahan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban yang kekurangan SDM, serta kendala Internal dari tenaga kerja Wanita itu sendiri yang tidak mau mentaati ketentuan keselamatan, tidak mau memanfaatkan makanan ekstra dan menggantinya dengan uang, tidak mau mengajukan cuti haid dan tidak mau diberi tempat untuk merawat bayi apabila mempunyai anak bayi.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan penulis, kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tuban agar lebih meningkatkan tenaga SDMnya dengan memanfaatkan peluang adanya penerimaan tenaga kerja baru nantinya, sehingga dapat

dicukupi kebutuhan adanya pegawai untuk mengawasi tenaga kerja di Kabupaten Tuban yang banyak jumlahnya.

Bagi tenaga kerja wanita Kabupaten Tuban khususnya yang bekerja di perusahaan rokok, penulis berharap agar mereka dapat lebih memperhatikan kesejahteraan dan keselamatan kerja dengan memanfaatkan hak-hak yang mereka peroleh dari Undang-Undang.



DAFTAR PUSTAKA**Buku**

Erman Rajagukguk, 2000, *Hukum Perburuahan*, Mandar Maju, Bandung

Kansil, C.S.T. Drs, S.H., Kansil, Christine S.T. S.H., M.H., 2000, *Kamus Istilah Aneka Hukum*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

Muljadi, Kartini & Widjaja, Gunawan, 2004, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Miru, Ahmadi & Yodo, Sutarman, 2004, *Hukum Perlindungan Tenaga Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sidabalok, Janus, S.H., M.Hum., 2006, *Hukum Perlindungan Pekerja di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung

Shofie, Yusuf, 2000, *Perlindungan Buruh dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*, Citra Aditya Bakti, Bandung

R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermedia : Jakarta, 2005

Ronny Hanitoyo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia hal.35

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Internet

www.hukumonline.co.id