



PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DI PT. UNITEX KOTA BOGOR

Prihatini Purwaningsih¹, Sri Hartini², Santi Oktaviana³

^{1,2,3}Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Email: prihatini@uika-bogor.ac.id

Abstrak

Para pekerja wanita tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan, dan kesehatan. Selain itu, para pekerja juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan. Keadaan pekerja wanita yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Permasalahan perlindungan tenaga kerja wanita dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan rumusan masalah: 1) Bagaimanakah hak-hak yang diperoleh dan yang tidak diperoleh bagi pekerja perempuan di PT. UNITEX di Kota Bogor? 2) Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di PT. UNITEX di Kota Bogor?, dan metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode normatif yuridis yaitu merupakan penelitian yang mengkaji ilmu hukum dengan memasukkan faktor sosial dengan tetap dalam batasan penulisan hukum. Jenis penelitian yang digunakan, Jenis penelitian yang digunakan data yang menjadi obyek kajian penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data empiris yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian baik melalui hasil pengamatan. Hak perlindungan selama masa kehamilan, yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Dan Hak untuk mendapatkan cuti keguguran, yang telah diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selama ini pula tidak ada yang mengalami keguguran, hal ini merupakan bukti bahwa perusahaan memperhatikan pekerja wanitanya saat masa kehamilan.

Kata kunci: *Hak-hak, Pekerja, Perempuan*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang melakukan pembangunan di segala sektor yang membutuhkan banyak tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan di lapangan. Hakekat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat seluruhnya. Tujuan pembangunan itu sendiri ialah untuk meningkatkan kesejahteraan lahiriah dan batiniah bagi seluruh rakyat Indonesia sampai kepada derajat yang setinggi-tingginya. (Supomo, Baharuddin, 1976, hal. 15)

Tenaga kerja yang membantu proses pembangunan nasional sudah tentu harus dilindungi oleh suatu peraturan yang dapat menjamin hak-hak dasar dan menjamin



kesamaan kesempatan kerja tanpa diskriminasi dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (pasal 1). (Sendjun, 2001, hal. 3)

Hal ini juga merupakan salah satu tujuan pembentukan Negara kita sebagaimana yang tercantum dalam Alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945:

“untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

Hal ini juga sesuai dengan amanat pasal 28c Undang-Undang Dasar 1945:

- (1) “Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.
- (2) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya.”

Karena itu tidak salah jika Undang-Undang Dasar 1945 khususnya pada pasal 27 ayat 2 menegaskan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dengan demikian maka perlindungan terhadap pekerja merupakan salah satu faktor yang cukup vital dalam rangka melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pemerintah harus dapat melindungi para pekerja dari pelaku usaha yang sewenang-wenang terhadap pekerjanya dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang mengatur bidang ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.



Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. (Lalu Husni, 2008, hal. 33)

Hukum perburuhan dapat untuk sementara dikatakan, menghendaki keadilan sosial dalam perimbangan antara kepentingan buruh dengan kepentingan majikan, sedangkan keadilan sosial untuk bukan buruh terletak di lapangan lain yang tentu saja harus mendapat perhatian, tetapi bukan semata mata dalam hukum perburuhan, dibidang lainnya. (Iman Soepomo, 2003, hal. 4)

Peranan tenaga kerja dalam pembangunan sesuatu bangsa adalah sangat menentukan sekali sukses tidaknya pembangunan bangsa tersebut. Begitu pula peran tenaga kerja dalam pembangunan sesuatu bangsa selain dapat menentukan sampai dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dan lingkungan organisasi. Faktor lainnya yang lebih spesifik berkenaan dengan motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, penelitian, kepribadian kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik. (Donni Juni Priansa, 2017, hal. 56)

Bagi perjanjian-kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan pada sebuah perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja yang merupakan dasar terjadinya hubungan kerja tentunya mengacup pada perjanjian yang memiliki syarat-syarat sahnya perjanjian dalam Pasal 1320 KUHP Perdata yang berbunyi "Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;



4. Suatu sebab yang halal."

yaitu sepakat, cakap, hal tertentu dan sebab yang halal. Berkaitan dengan syarat kerja, hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja yang harus dipatuhi oleh pekerja, yang tentu berkaitan dengan kehidupan pribadi seseorang pekerja yang memenuhi kebutuhan hidupnya secara pribadi maupun dalam keluarga.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Cukup banyak ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan, baik dalam konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain: (Editus Adisu & Libertus Jehani, 2007, hal. 5)

1. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (*CEDAW*);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*)
4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;

Di masa sekarang ini perempuan ikut berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan cara ikut bekerja baik di pabrik, industri-industri atau tempat lain tanpa memperhatikan hak-haknya. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan penghasilan karena tuntutan ekonomi keluarga. Sadar akan hal tersebut, peranan perempuan Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan keikutsertaannya dalam pembangunan nasional sebagai pekerja perempuan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha. Konkritnya pengusaha diwajibkan:

1. Menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja dan pulang Pukul 23.00 s/d 05.00;
2. Pengusaha juga diwajibkan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja perempuan aman dari kemungkinan perbuatan asusila ditempat kerja;
3. Fasilitas tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi/WC dan penerangan yang layak;
4. Untuk menjaga kondisi kesehatan agar pekerja perempuan harus dalam kondisi prima, pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1.400 kalori;



Dibeberapa Pasal didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan yang tertuang dalam Pasal 81 Ayat (1), dan (2) yaitu:

1. "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid;
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama."

Menurut Pasal 82 Ayat (1), dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. "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;
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."

Adapun hak pekerjaburuh perempuan yang belum terpenuhi atau sebagian saja yang telah terpenuhi adalah sebagai berikut: contoh Perusahaan di Kota Bogor seperti PT. MK tidak menyediakan kendaraan antar jemput pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari, perusahaan tidak memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1.400 kalori pada pekerja/buruh perempuan yang bekerja hingga malam hari, perusahaan tidak memberikan hak cuti haid melainkan hanya menyediakan ruangan khusus untuk pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit pada masa haidnya, perusahaan hanya memberikan hak cuti hamil / melahirkan selama satu bulan sebelum saatnya melahirkan dan satu bulan sesudah saatnya melahirkan, perusahaan hanya memberikan upah cuti satu bulan saja kepada pekerja/buruh perempuan yang mengajukan hak cuti hamil / melahirkan.

Banyak perusahaan memberikan gaji pada buruh berupa gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para pekerja perempuan tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan, dan kesehatan. Selain itu, para pekerja juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan. (Koen, 2007)

Keadaan pekerja perempuan yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Permasalahan perlindungan tenaga kerja perempuan dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di mana pengusaha masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan apa yang menjadi hak-hak para pekerjanya.



METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Normatif empiris atau normatif yuridis yang biasa juga disebut *social regalric*. Menurut Bahder Johan Nasution, bahwa Metode Penelitian Normatif Yuridis yaitu metode penelitian yang mendekati suatu permasalahan melalui penggabungan antara analisis normatif dengan pendekatan ilmu norma-hukum dalam melihat hukum. (Bahder Johan Nasution 2013, hal. 13)

Penelitian normatif-yuridis, merupakan penelitian yang mengkaji ilmu hukum dengan memasukkan faktor sosial dengan tetap dalam batasan penulisan hukum. Penelitian Normatif yuridis tetap mendahului pembahasan norma-norma hukum, kemudian mengupasnya dengan komprehensif dari kajian ilmu norma-hukum/faktor-faktor diluar hukum.

Normatif yuridis merupakan konsep payung, yaitu memayungi semua pendekatan terhadap hukum, proses hukum maupun sistem hukum. Penelitian normatif Yuridis tidak berada dalam dikotomis pertentangan para peneliti hukum, antara apakah sebuah penelitian yuridis normatif/doktrinal atau kan penelitian yuridis empiris. penelitian normatif yuridis tidak melepaskan diri dari kajian yuridis Normatif/doktrinal, justru mengupas tuntas dahulu kajian Normatif, doktrin hukumnya, kemudian baru “dibongkar” melalui kajian dari aspek norma hukum.

Adapun alasan penggunaan metode penelitian ini karena penelitian Normatif Yuridis, tidak kaku dalam penggunaan metodologi serta metode yang digunakan tidak ditentukan diawal penelitian tapi tergantung permasalahan yang akan diteliti. Artinya metodologi mengikuti persoalan yang dihadapi. Meski demikian normatif-yuridis, bukanlah normatiflogi hukum, bukan pula direduksi menjadi semata penelitian yuridis-empiris, normatif-yuridis mensyaratkan kemampuan penelitian hukum Normatif secara baik.

2. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian dengan menguraikan data secara sistematis dan lengkap, kemudian menganalisisnya untuk mendapatkan fakta-fakta yang diinginkan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang peristiwa atau objek.

3. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang menjadi obyek kajian penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data empiris yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian baik melalui hasil pengamatan maupun melalui survei atau interview dan lain-lain kepada responden/informan yang berkompeten. (Suratman dan Philips, 2012, hal. 51). Sumber data empiris yang menjadi target dalam penelitian ini mencakup responden dari para buruh/pekerja maupun dari unsure majikan,



para pejabat serta orang perorangan yang memiliki informasi atau mengenai topik yang menjadi obyek kajian penelitian ini.

Sedangkan data sekunder adalah data yang bersumber dari hasil studi kepustakaan dalam bentuk telaah dokumen khususnya peraturan perundang-undangan, laporan hasil penelitian dari berbagai pihak, jurnal, makalah, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

4. Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari peraturan perundang-undangan, buku-buku dan artikel yang ada hubungannya dengan penulisan hukum ini.

5. Pengolahan data

Data yang diperoleh dalam rangka penulisan hukum ini diolah dan dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan menggunakan kata-kata dan kalimat yang baik dengan maksud agar tersusun suatu materi yang sistematis dan mudah dipahami atau dimengerti serta dapat dipertanggung jawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak-hak Yang Diperoleh Dan Yang Tidak Diperoleh Bagi Pekerja Perempuan Di PT. UNITEX Di Kota Bogor.

A. Hak-hak Yang Diperoleh Bagi Pekerja Perempuan Di PT. UNITEX Di Kota Bogor.

PT. UNITEX Bogor didirikan dalam rangka Undang-Undang penanaman modal asing No. 1/1967 berdasarkan akta notaris Eliza Pondaag SH, No. 25 Tanggal 14 Mei 1971. Akta pendirian ini telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. JA.5/128/14 Tanggal 30 Juli 1971. PT Unitex mulai berproduksi secara komersil satu tahun setelah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan akta notaris Sulaimansyah SH, No. 50 Tanggal 15 April 1997 mengenai perubahan anggaran dasar dan penambahan modal dasar, yang telah mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. C2-6203.HT.01.Th 1997 Tanggal 14 Juli 1997.

PT. UNITEX Bogor menjadi perusahaan *Go Public* tanggal 12 Mei 1982 dan merupakan perusahaan ke-11 yang memasuki Bursa Efek Indonesia. Pada tanggal 26 Maret 1997 Perseroan telah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Surabaya (BES) sebanyak 1.584.360 atau 43,20 % dari seluruh modal ditempatkan dan disetor penuh.

Diketahui bahwa jumlah pekerja keseluruhan di PT. UNITEX Bogor berjumlah sebanyak 650 dengan latar pendidikan SMA, D3 dan S1. PT. UNITEX Bogor terdapat pekerja perempuan yang sudah menikah dan belum menikah. Untuk jumlah pekerja perempuan berjumlah 30% dari 650 pekerja.



Dasar hukum atas hak tersebut dalam instrumen internasional dapat ditemukan dalam Pasal 23 DUHAM, Pasal 6 ayat (1), 7 dan Pasal 8 ayat 1 butir (a) dan (b) Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi Sosial dan Budaya, dimana didalamnya diatur hak-hak seseorang atas suatu profesi dan pekerjaan yang berlaku bagi semua orang. Dan pada Pasal 11 CEDAW, Pasal 3 Konvensi tentang Hak-Hak Politik Perempuan, dapat ditemukan adanya perlindungan hak tersebut yang diberlakukan lebih khusus kepada semua perempuan.

Dalam instrumen nasional mengenai hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 49 (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM. Dalam Pasal 49 (1) UU HAM disebutkan bahwa "*PEREMPUAN berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan*". Pada Konvensi CEDAW (*Convention on the Elimination of All of Discrimination Against Women*) Pasal terpenting dalam konvensi ini adalah Pasal 4 dan Pasal 11. Pada Pasal 4 menjelaskan tentang *affirmative action* atau diskriminasi positif bagi perempuan, sedangkan pada Pasal 11 dijelaskan mengenai aturan tentang kewajiban negara untuk menjamin ketiadaan diskriminasi bagi perempuan di tempat kerja.

Tabel 1
Hak-Hak Yang Diperoleh Pekerja Perempuan di PT. UNITEX Bogor sesuai dengan PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT.Unitex Bogor

No	Hak-Hak Pekerja PEREMPUAN	
1	Jam kerja malam	Shift III (Jam 22.00 - 06.00) hanya diberlakukan untuk Pekerja Pria (Pekerja PEREMPUAN dengan ijin khusus dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor) hanya sampai jam 22.00 wib
2	Jam istirahat	Pekerja berhak istirahat paling sedikit 1/2 jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus atau 1 (satu) jam dalam bekerja 8 (delapan) jam terus-menerus
3	Waktu istirahat	Dapat digunakan dengan bebas, pada tempat yang telah ditentukan oleh Perusahaan, dengan mentaati tata tertib. Untuk kenyamanan beristirahat perusahaan juga menyediakan tempat istirahat tersendiri untuk pekerja perempuan
4	Hak cuti tahunan	Pekerja berhak menikmati cuti tahunan setelah mempunyai masa kerja pada Perusahaan 12 bulan (satu tahun) tidak terputus, yang dapat diambil dalam 12 bulan berikutnya, paling lama 12 hari kerja.
5	Hak istirahat sakit	Selama mengikuti peraturan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, maka istirahat dengan keterangan dokter Faskes 1 upahnya dibayar.



6	Ijin meninggalkan pekerjaan dengan upah	Apabila menghadapi peristiwa-peristiwa seperti yang tercantum di PKB PT UNITEX Bogor, maka pekerja diberi ijin meninggalkan pekerjaan dengan upah.
7	Cuti hamil dan melahirkan serta haid	Pada Cuti Hamil dan Melahirkan serta Cuti Haid diatur sesuai dengan perundangan undangan yang berlaku.
8	Tunjangan hari raya	Perusahaan membayar Tunjangan Hari Raya Idul Fitri (THR) kepada Pekerja.
9	Penyesuaian upah dan bonus	Kenaikan/penesuaian upah akan dilaksanakan dan ditetapkan oleh Perusahaan dengan mempertimbangkan keadaan masyarakat, seperti kenaikan harga barang-barang serta kemampuan Perusahaan dan prestasi Pekerja. Perusahaan memberikan kepada Pekerja Bonus (sebagian dari keuntungan Perusahaan) setiap bulan Juni dan besarnya ditentukan oleh Perusahaan berdasarkan masa kerja dengan memperhatikan usul-usul serta musyawarah dengan Serikat Pekerja.
10	Biaya perawatan dan pengobatan akibat kecelakaan dalam hubungan kerja	Ketentuan mengenai perawatan dan pengobatan untuk Pekerja karena kecelakaan dalam hubungan kerja, diadakan penyelesaiannya sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku (UU No. 3 Tahun 1992 & Peraturan Pemerintah No. 44 Th. 2015 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja/BPJS Ketenagakerjaan).
11	Fasilitas tempat dan alat-alat	Dengan sejauh dan sesuai dengan cara-cara yang ditetapkan perusahaan, Pekerja dapat mempergunakan alat-alat dan perlengkapan milik Perusahaan seperti tersebut dibawah ini : <ol style="list-style-type: none">1. Lapangan sepak bola, Gedung Olah Raga, Gedung Gelanggang karyawan Unitex (GKU), serta alat-alat dan perlengkapan milik perusahaan yang tersedia. Apabila sarana olah raga digunakan oleh perusahaan, maka Perusahaan akan menyediakan fasilitas pengganti.2. Poliklinik PT. Unitex.3. Kantin dan Tempat Istirahat4. Koperasi Karyawan5. Pinjaman kendaraan dalam hal keperluan bekerja yang mendesak, dengan meminta ijin atasannya.6. Disediakan Kendaraan khusus bagi yang kerja lembur malam dan bagi yang sakit dan kecelakaan.7. Tempat ibadah : Mushola dan Mesjid bagi yang beragama Islam dan Mess Besar bagi yang beragama bukan Islam.



12	Uang makan	<ol style="list-style-type: none">1. Pekerja yang bekerja diberi 1 (satu) kupon makan setiap hari.2. Pekerja diberi 1 (satu) kupon tambahan, ketika lembur lebih dari 2 jam pada hari kerja 7 jam sehari.
13	Sumbangan bela sungkawa bagi pekerja dan keluarga	<ol style="list-style-type: none">a. Pekerja (karyawan/karyawati) Rp. 1.000.000,-b. Istri/Suami sah pekerja, sebesar Rp. 350.000,-c. Anak pertama sampai ketiga, sebesar Rp. 350.000,-d. Bapak/ibu kandung, sebesar Rp. 300.000,-e. Bapak/ibu mertua, sebesar Rp. 300.000,-
14	Hiburan, Piknik dan Olahraga	<ol style="list-style-type: none">1. Untuk mempererat persahabatan antara pekerja dan keluarganya, maka Perusahaan mengadakan Pesta Keluarga Besar satu tahun sekali yang pelaksanaannya diatur sebagai berikut :<ol style="list-style-type: none">a. Setiap ada penyelenggaraan Pesta Keluarga Besar PT. Unitex ditetapkan oleh Perusahaan, dengan memperhatikan usul-usul Serikat Pekerja.b. Budget penyelenggaraannya setiap tahun harus disesuaikan dengan keadaan ekonomi pada waktu itu.c. Jatah konsumsi diberikan kepada Pekerja, istri dan anaknya maksimum 3 (tiga) orang anak, dan disesuaikan dengan umur.2. Piknik karyawan/wati akan dilaksanakan satu tahun sekali sesuai dengan keadaan perusahaan<ol style="list-style-type: none">a. Waktu melaksanakan Piknik/ Darmawisata, perusahaan menetapkan acara / tujuan dengan menampung dan mementingkan usul-usul dan harapan pekerja.b. Semua biaya dan konsumsi (makanan dan minuman) diberikan sesuai dengan jumlah anggota keluarga (satu istri dan 3 anak yang disesuaikan dengan umur).3. Untuk persahabatan antara Pekerja, hiburan dan kesehatan fisik, maka perusahaan mengadakan pertandingan olah raga (PORKU) setiap tahun. Penyelenggarannya akan disesuaikan dengan kondisi perusahaan.4. Dalam pelaksanaannya agar dipertegas dan penyelenggarannya bekerja sama dengan Serikat Pekerja.



15	Sumbangan ucapan selamat bagi pernikahan pekerja	Sumbangan ucapan selamat bagi pernikahan pekerja sebesar Rp. 500.000,-
16	Sumbangan ucapan selamat bagi kelahiran anak	<ol style="list-style-type: none">1. Bagi Istri Pekerja yang sah, apabila melahirkan anak, sampai anak yang ketiga mendapat sumbangan selamat sebesar Rp. 300.000,-.2. Apabila Istri Pekerja tersebut adalah juga Pekerja PT. Unitex maka sumbangan Kelahiran itu hanya diberikan kepada suaminya saja.
17	Sumbangan ucapan selamat bagi khitanan, Pernikahan dan baptis anak	<ol style="list-style-type: none">3. Sumbangan ucapan selamat bagi khitanan, pernikahan dan baptis anak sebesar Rp. 300.000,- sampai dengan anak ketiga.4. Apabila anak tersebut adalah anak dari pasangan suami/istri yang keduanya adalah pekerja PT. Unitex maka sumbangan itu hanya diberikan kepada suaminya saja.
18	BPJS Ketenagakerjaan	sesuai dengan ketentuan BPJS Ketenagakerjaan
19	Jaminan Pensiun/ Tabungan Hari Tua	sesuai dengan ketentuan BPJS Ketenagakerjaan
20	Jamsostek	sesuai dengan ketentuan BPJS Ketenagakerjaan

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa dalam prakteknya masih ada hak normatif pekerjaan perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama yang diterapkan oleh perusahaan. Berikut adalah hak-hak yang diperoleh pekerja perempuan PT. UNITEX kota Bogor.

1. Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki

Dalam hal ini perusahaan menjamin pekerja untuk mendapat hak dan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun seperti dalam :

- Pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab
- Pembagian gaji/ upah
- Jenjang karir

Untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai praktek pemberian normatif di PT. UNITEX Bogor, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa orang yang berkaitan langsung dengan pokok permasalahan yang dibahas penulis.

Nama Arif Rahman Hakim yang berumur 25 tahun Jabatan sebagai HRD, mengatakan bahwa "...saya mendapat PKB dan saya juga mengerti isinya, mengenai upah pekerja perempuan, perusahaan saya tidak membeda-bedakan upah pekerja. Persamaan imbalan kerja sudah sesuai sesuai dengan hak dan kewajiban perusahaan yang diberikan kepada para pekerjanya sesuai dengan divisi. Tidak terdapat diskriminasi dalam penerimaan kerja antara buruh laki-laki dan perempuan, karena penerimaan kerja didasarkan pada kemampuan dari para



pekerja itu sendiri dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pembagian upah pun sudah sesuai dengan UMR/UMP Kota Bogor yang berlaku saat ini..”

Nama Ana Karina yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa “...mengenai hak normatif pekerja perempuan, semua sudah tertuang dalam PKB, mengenai upah pekerja, jam kerja perempuan yang hanya bekerja sampai shift 2 sekitar jam 10 malam sudah dipenuhi semua oleh perusahaan dan sesuai dengan ketentuan perusahaan...”

Nama Trias Rosdiana yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa “...Menurut saya pembagian kerja sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, pembagian upah pun disesuaikan dan mengikuti UMR Bogor, Perusahaan saya tidak membatasi jenjang karir...”

Nama Azka yang berumur 26 Tahun Jabatan sebagai Bagian Finishing, mengatakan bahwa “...Dalam penerapannya juga sudah sesuai dengan apa yang kita dapatkan, upah yang sesuai dengan UMR Bogor jaminan kerja dan seperti jenjang karir ...”

Nama Rika Apriani yang berumur 30 Tahun Jabatan sebagai Bagian Finishing, mengatakan bahwa “...mengenai hak normatif pekerja perempuan, semua sudah tertuang dalam PKB, Waktu saya pertama kali masuk, penerimaan kerja disesuaikan pada kemampuan pekerja dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. mengenai upah pekerja sudah dipenuhi semua oleh perusahaan dan sesuai dengan ketentuan perusahaan dan UMR Bogor...”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat di tarik kesimpulan bahwasanya perusahaan tersebut telah menerapkan PKB (perjanjian kerja Bersama) dan juga perusahaan telah menerapkan sesuai dengan Pasal 5-6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Bagi pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari UMR yang dibuat oleh Undang-undang dianggap sebagai kejahatan dan dapat dikenakan sanksi:

- a. Pidana penjara antara 1 sampai dengan 4 tahun dan atau
- b. Denda antara Rp.100 juta sampai dengan Rp.400 juta (Pasal 190 ayat (1), Pasal 185 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003).

Pengusaha sudah menjalankan sesuai kewajibannya mengikuti UMR yang berlaku di Kota Bogor. Pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pekerja dan jenjang karir di lingkungan PT. UNITEK Bogor. Undang-Undang Republik Indonesia No.: 7 tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap perempuan (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Woman*) atau disebut dengan Konvensi perempuan. Pada Pasal 1 dimana mengatakan mengesahkan Konvensi mengenai penghapusan segala bentuk



diskriminasi terhadap perempuan yang telah disetujui oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 18 Desember 1979, dengan persyaratan (*reservation*) terhadap Pasal 29 ayat (1) tentang penyelesaian perselisihan mengenai penafsiran atau penerapan Konvensi ini.

Tolak ukur terjadinya diskriminasi terhadap perempuan ditempat kerja dapat dijelaskan pula bahwa wujud dalam kehidupan sehari-hari dapat berupa perlakuan diskriminatif, ketidak adilan atau tidak diterimanya di suatu lingkungan tertentu. Berkaitan dengan Konvensi tentang larangan diskriminasi terhadap perempuan (Konvensi Perempuan), hal ini diperkuat dengan Pasal 5 dan 6 Undang-undang No.13 Tahun 2003 dimana setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang sama antara pekerja laki-laki dan perempuan tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pada Pasal 32 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan di mana dinyatakan penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Yang dimaksud adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik. Akan tetapi tetap harus ada hak-hak yang harus diperoleh pekerja perempuan yang harus dipenuhi perusahaan yang tidak bisa disamakan atau tidak diperoleh pekerja laki-laki.

2. Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan

Cuti melahirkan diberikan kepada pekerja perempuan pada Pasal 52 PKB (Perjanjian Kerja Bersama) diatur sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. (Lampiran Perjanjian Kerja Bersama PT.UNITEX Bogor). Tetapi dalam prakteknya, pekerja perempuan tidak lantas langsung mengambil 1,5 (satu setengah bulan) sebelum melahirkan akan tetapi mereka mensiasatinya dengan 1 bulan sebelum melahirkan sudah mengambil cuti sampai dengan 2 bulan setelah melahirkan yang penting menurut mereka jangka waktu pengambilan cuti untuk melahirkan adalah pas selama 3 bulan dan menurut kepala bagian ketenagakerjaan itu mesiasati cuti tersebut diperbolehkan. Ketika pekerja perempuan merasa waktu 3 bulan masih belum cukup, maka mereka bisa memperpanjang istirahatnya berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa koresponden, diantaranya :

Nama Azka yang berumur 26 tahun Jabatan sebagai bagian Finishing, mengatakan bahwa "...Setahu saya hak cuti melahirkan sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku..."

Nama Trias Rosdiana yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa "...Hak Cuti melahirkan diberikan selama 3 bulan"



Untuk cuti melahirkan memang sudah diberikan kepada karyawan perempuan, hal ini disampaikan langsung oleh Bapak dengan umur tahun dengan jabatan sebagai HRD (personalia). Dalam wawancaranya beliau mengatakan bahwa "...semua sudah tertuang dalam PKB, mengenai hak cuti haid dan cuti melahirkan sudah dipenuhi semua oleh perusahaan..."

Selaras dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. Pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun bagi hak ini, keluarga pekerja wajib memberi kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta wajib memberikan bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

3. Hak mendapatkan fasilitas khusus

Perlindungan terhadap keamanan dan kesehatan. Peraturan UU no. 13 Tahun 2003 pasal 76 menyebutkan bahwa pekerja PEREMPUAN yang bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi serta terjaga keselamatan dan keamanannya selama di tempat kerja. Terkait dengan keamanan, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

Pada pasal 113 Point 6 PKB PT. UNITEX Bogor menyatakan disediakan kendaraan khusus bagi yang kerja lembur malam dan bagi yang sakit dan kecelakaan. Pada pasal 28 PKB PT. UNITEX Bogor menyatakan :

Jam kerja sesuai dengan ketentuan 8 jam perhari atau 40 jam perminggu. Jam kerja pekerja ditetapkan sebagai berikut :

- a. Shift I: Jam 06.00 - 15.00.
- b. Shift II : Jam 13.00 - 22.00.
- c. Shift III: Jam 21.00 - 06.00.
- d. Shift IV: Untuk shift IV (Non Shift) jam kerjanya diatur sebagai berikut:
 - ❖ Hari Senin s/d Jumat: Jam 08.00 - 17.00 termasuk 1 jam istirahat
 - ❖ Hari Sabtu: Libur.
- e. Sistem kerja yang ada di PT. Unitex:
 - ❖ Non Shift : 5 hari kerja 2 kali libur (istirahat 60 menit)
 - ❖ 3 Shift 2 group : 5 hari kerja 2 kali libur (istirahat 60 menit)
 - ❖ 3 Shift 3 group : 5 hari kerja 2 kali libur (istirahat 60 menit)
 - ❖ 3 Shift 4 group : 3 hari kerja 1 kali libur + double shift (istirahat 45 menit)
 - ❖ Shift III (Jam 21.00 - 06.00) hanya diberlakukan untuk Pekerja Pria (Pekerja perempuan dengan ijin khusus dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor).



Tenaga kerja perempuan juga berhak atas jam sostek dalam pekerjaan, mengingat mereka sebagai *humanasset* dalam proses pembangunan ekonomi. Berdasarkan Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan pekerjanya dalam program jam sostek karena memenuhi syarat-syarat antara lain:

1. Perusahaan berbadan hukum.
2. Usaha sosial lainnya yang tidak berbentuk perusahaan dan mempunyai pengurus.
3. Memperkerjakan pekerja 10 orang atau lebih atau telah mengeluarkan upah Rp.1.500.000,00 atau lebih setiap bulannya.

Pada Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang jamsostek, Pasal 3 dinyatakan sistem jam sostek nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarga. Pada Pasal 3 ayat (2) dinyatakan tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. Pada Pasal 7 ayat (2) dinyatakan jaminan sosial tenaga kerja berlaku pula untuk keluarga tenaga kerja. Pada Pasal 20 ayat (2) dinyatakan anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan.

Pada Pasal 22 ayat (1) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 dinyatakan jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda atau duda atau anak, dan dapat meliputi:

- a. Santunan kematian diberikan sebesar Rp.5.000.000,00 (lima juta rupiah).
- b. Biaya pemakaman sebesar Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah).

Selain itu perlu diketahui sepanjang terpenuhinya tiga unsur dalam hubungan kerja maka perusahaan atau badan usaha apapun wajib mengikutsertakan pekerjanya pada program jamsostek. Tiga unsur dalam hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, upah dan perintah.

Terdapat perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) di PT. UNITEX Bogor. Bila terdapat hal yang berkaitan dengan kesejahteraan, kematian terhadap para pekerja maupun keluarganya, maka tetap terdapat pemberian santunan dari perusahaan yang disesuaikan dengan peraturan Perundang-Undangan.

Berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, dan pekerja-pekerjanya disebut sebagai pekerja kontrak yang rentan tidak mendapatkan jamsostek. Jamsostek merupakan hak setiap pekerja baik pekerja tetap meupun pekerja kontrak. Jika ada pengusaha yang oleh Undang-Undang menetapkan wajib untuk menyertakan para pekerjanya dalam program jamsostek, namun pengusaha tersebut tidak mengikutsertakan pekerjanya maka hal tersebut dianggap kejahatan oleh Undang-Undang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sanksi pidana dan sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya pada



program jamsostek. Sanksi pidananya yang dapat dikenakan atas pelanggaran terhadap ketentuan Jamsostek yaitu:

- a. Pidana kurungan paling lama 6 bulan.
- b. Denda paling tinggi Rp.50 juta.

Sedangkan sanksi administratif yang dapat dijatuhi pada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja yang untuk ikut program jamsostek adalah berupa pencabutan izin usaha. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa koresponden, diantaranya :

Nama Arif Rahman Hakim yang berumur 25 tahun Jabatan sebagai HRD, mengatakan bahwa "...keamanan pekerja perempuan dijamin oleh perusahaan. Pekerja perempuan pulang sampai jam 10 malam, untuk jaminan kesehatan, perusahaan mengikutsertakan program Jamsostek pada para pekerjanya khususnya perempuan, makanan di tempat kerja terjamin kesehatannya, sampai sekarang tidak ada kasus asusila semacamnya karena perusahaan sangat memperhatikan hal tersebut..."

Nama Ana Karina yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa "...Ada didalam PKB tetapi sekarang sudah tidak menyediakan bus. Karena banyak yang tidak menggunakan bus tersebut, lebih banyak menggunakan angkutan umum atau kendaraan pribadi, saya diikutsertakan Jamsostek dan selama bekerja di PT. Unitex saya cukup nyaman..."

Nama Trias Rosdiana yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa "...Pekerja perempuan bekerja hanya sampai jam 10 malam, belum pernah mendengar kasus asusila di perusahaan saya..."

Nama Azka yang berumur 26 Tahun Jabatan sebagai Bagian Finishing, mengatakan bahwa "...Banyak yang menggunakan angkutan umum atau pribadi, jarang ada yang menggunakan bus, keamanan di perusahaan saya sangat terjamin saya juga didaftarkan Jamsostek..."

Nama Rika Apriani yang berumur 30 Tahun Jabatan sebagai Bagian Finishing, mengatakan bahwa "...Sudah terpenuhi dan sesuai dengan PKB....".

Perlindungan jam kerja pada PT. UNITEX Bogor ini sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan berdasar jam dan hari kerja normal, serta istirahat yang cukup telah diberikan perusahaan yaitu 60 menit (1 jam). Semua perempuan tidak ada yang bekerja pada shift malam. Batas waktu kerja pekerja perempuan hanya sampai jam 10.00 malam.

Semua pekerja pada PT. UNITEX Bogor mereka semua berhak diikutsertakan dalam program jamsostek. Tentang perlindungan moral dan kesusilaan, di PT. UNITEX Bogor diatur bahwa setiap pekerja dan pengusaha harus saling menghormati dan menjaga nilai-nilai kesusilaan. Perlakuan yang sesuai dengan



harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama antara pekerja dan pengusaha di perusahaan ini.

4. Hak untuk mendapatkan cuti menstruasi

Dinyatakan pada Pasal 81 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Perusahaan wajib melaksanakannya tanpa mengurangi upah. Bila tidak dilaksanakan, pengusaha juga dapat dikenakan sanksi pidana yaitu:

- a. Penjara antara 1sampai 4 tahun dan atau
- b. Denda antara Rp.10 juta sampai dengan Rp.400 juta (Pasal 186 Undang-undangNo.13Tahun2003),

Maka pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja secara penuh, karena terdapat alasan sah yaitu buruh perempuan yang cuti 2 hari karena sakit saat menstruasi.

Berikut hasil wawancara dengan pekerja perempuan di PT. UNITEX Bogor :

Nama Azka yang berumur 26 Tahun Jabatan sebagai Bagian Finishing, mengatakan bahwa "...ada dalam Perjanjian Kerja Bersama,paling lama 2 hari..."

Nama Trias Rosdiana yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa "...ada cuti untuk haid bai pekerja PEREMPUANnya..."

Nama Rika Apriani yang berumur 30 Tahun Jabatan sebagai Bagian Finishing, mengatakan bahwa "...Sudah sesuai dengan PKB, selama ini saya suka ambil cuti haid....".

Cuti haid yang tercantum di PKB (Perjanjian Kerja Bersama) PT.UNITEX Bogor sudah sesuai dengan Undang-Undang No.3 tahun 2003. Dan semua pekerja perempuan mendapat hak cuti haidnya.

B. Hak-hak Yang Tidak Diperoleh Bagi Pekerja Perempuan Di PT. UNITEX Di Kota Bogor.

1. Hak perlindungan selama masa kehamilan

Dalam PKB PT. UNITEX Bogor tidak ada pernyataan tentang perlindungan masa kehamilan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja PEREMPUAN yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan oleh karena itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih.



Nama Trias Rosdiana yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa "...*Saya cuma tahu adanya cuti melahirkan, kalau untuk perlindungan masa hamil kurang tau...*"

Nama Azka yang berumur 26 Tahun Jabatan sebagai Bagian Finishing, mengatakan bahwa "...*Tidak ada dalam Perjanjian Kerja Bersama, tapi ini secara kemanusiaan saja. Jika ada teman kami yang hamil, kami hanya mengingatkan agar tidak terlalu capai berkerja...*"

Nama Rika Apriani yang berumur 30 Tahun Jabatan sebagai Bagian Finishing, mengatakan bahwa "...*sepertinya tidak disebutkan dalam PKB...*"

Menurut Pasal 76 ayat 2 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, *pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil* yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Pasal 3 Konvensi ILO No.183 tahun 2000 mengatur lebih lanjut bahwa pemerintah dan pengusaha sepatutnya mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menjamin bahwa pekerja perempuan hamil tidak diwajibkan melakukan pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan ibu dan anak dalam kandungan. Mempekerjakan seorang perempuan pada pekerjaannya yang mengganggu kesehatannya atau kesehatan anaknya, sebagaimana yang ditentukan oleh pihak berwenang, harus dilarang selama masa kehamilan dan sampai sekurang-kurangnya tiga bulan setelah melahirkan dan lebih lama bila perempuan itu merawat anaknya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat di tarik kesimpulan bahwasana perusahaan tersebut belum menerapkan hak tersebut di atas dalam PKB (perjanjian kerja Bersama) dan juga perusahaan belum menerapkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Bila ada yang hamil hanya didasarkan pada kesadaran para pekerjanya agak tidak terlalu capai dalam bekerja.

2. Hak cuti keguguran

Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur dalam pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketika karyawati mengalami musibah seperti gugur kandungan mereka juga mendapatkan hak cuti yakni selama 1½ bulan. Pada Undang - Undang Ketenagakerjaan disebutkan sebutkan bahwa:



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

Apabila pengusaha melanggar ketentuan pasal 82 maka ada saksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Nama Arif Rahman Hakim yang berumur 25 tahun Jabatan sebagai HRD, mengatakan bahwa *"...saya mendapat PKB dan saya juga mengerti isinya, mengenai Cuti keguguran tidak dicantumkan pada PKB PT. UNITEX Bogor, tetapi selama ini tidak ada yang mengalami keguguran..."*

Nama Ana Karina yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa *"...Tidak ada tidak disebutkan, tapi tidak ada yang pernah mengalami keguguran..."*

Nama Trias Rosdiana yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa *"...Tidak ada hak cuti keguguran..."*

Nama Azka yang berumur 26 Tahun Jabatan sebagai Bagian Finishing, mengatakan bahwa *"...Dalam penerapannya tidak ada hak cuti keguguran..."*

Nama Rika Apriani yang berumur 30 Tahun Jabatan sebagai Bagian Finishing, mengatakan bahwa *"...mengenai hak normatif pekerja perempuan dalam hak cuti keguguran, belum tertuang dalam PKB....."*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat di tarik kesimpulan bahwasannya perusahaan tersebut belum menerapkan hak tersebut di atas dalam PKB (perjanjian kerja Bersama) dan juga perusahaan belum menerapkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Selama ini pula tidak ada yang mengalami keguguran, hal ini merupakan bukti bahwa perusahaan memperhatikan pekerja perempuannya saat masa kehamilan. Tetapi tidak ada salahnya bila mencantumkan hak tersebut pada PKB.

3. Hak untuk menyusui

Hak menyusui, diberikan kepada pekerja perempuan yang mempunyai anak masih kecil dan belum bisa makan apa apa kecuali ASI. Pada Undang - Undang Ketenagakerjaan juga disebutkan sebutkan bahwa:

"Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui diberi kesempatan sepatutnya umtuk menyusui jika hal tersebut harus dilakukan selama waktu kerja".

Hak menyusui ini diberikan kepada pekerja perempuan dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan



kemampuan perusahaan, dan diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Pada prakteknya, hak menyusui ini oleh perusahaan PT. UNITEX Bogor tidak diberikan, karena menurut Bpk. Sukoco selaku Kepala Bagian Personalia mengatakan bahwa:

"...tapi perusahaan tidak memberikan hak menyusui dikarenakan tidak ada kondisi yang krusial dan mendesak yang dialami oleh pekerja perempuan, dan mereka pun tidak mempermendasahkan Tidak Diperolehnya hak untuk menyusui, karena biasanya para karyawan itu mengoptimalkan cuti melahirkan yang diberikan oleh perusahaan selama 3 bulan yang terbagi 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan dan juga biasanya para karyawan perempuan itu mensiasatinya dengan 1 bulan sebelum melahirkan sudah mengambil cuti untuk melahirkan dan sisanya digunakan untuk menyusui...".

Hak menyusui memang tidak diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuannya, tapi memang seharusnya perusahaan menyediakan tempat untuk menyusui/ tempat ruangan khusus untuk perempuan (ruangan tanpa rokok). hal ini bisa dibuktikan dengan hasil wawancara kepada beberapa pekerja perempuan, diantaranya:

Ana Karina yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa *"...mengenai hak menyusui memang tidak dicantumkan pada PKB perusahaan tidak menyediakan ruangan khusus untuk menyusui atau pompa ASI. Setahu saya tidak ada yang menyusui dikantor hal tersebut karena kalau menyusui sudah digabung sama cuti melahirkan, kan cuti melahirkan ada 3 bulan, ya saya siasati dengan 1 bulan sebelum melahirkan saya ambil cuti dan sisanya 2 bulan untuk waktu menyusui...."*

Nama Trias Rosdiana yang berumur 23 Tahun Jabatan sebagai Bagian Produksi, mengatakan bahwa *"...saya tidak keberatan dengan tidak diberikannya hak untuk menyusui karena tidak ada juga para ibu yang membawa anaknya ke perusahaan, tapi perusahaan menyediakan tempat khusus perempuan walaupun tidak ada ruang menyusui.*

Ketika perusahaan memang benar-benar mau memberikan hak untuk menyusui kepada pekerja perempuannya, terlepas dari para pekerjanya perempuannya mau tidaknya menyusui, maka perusahaan tersebut akan membangun sebuah ruangan khusus yang dimana ruangan tersebut akan digunakan karyawan perempuannya untuk menyusui bayinya. Karena dalam penjelasan pasal 83 disebutkan bahwa dengan memperhatikan tersedianya tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.

Dengan kata lain, jika perusahaan itu mampu membuat sebuah ruangan khusus untuk para pekerja perempuannya yang ingin menyusui, maka perusahaan tersebut haruslah membangun ruangan tersebut.



Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Di PT. UNITEX Di Kota Bogor

Menurut Bpk. Sukoco selaku Kepala Bagian Personalia mengatakan bahwa: "... dalam pelaksanaannya perusahaan juga telah berkomitmen untuk memenuhi setiap hak-hak pekerja yang telah ada dalam kesepakatan tersebut. Jika ada karyawan yang keberatan mengenai isi PKB maka mereka pasti akan datang ke kita dan akan membicarakan keluhan dari PKB tersebut, dan keluhan tersebut akan menjadi bahan masukan bagi kami untuk pembuatan PKB di periode selanjutnya dan selama ini kami belum menerima keluhan mengenai isi dari PKB tersebut..."

Namun, dengan hak-hak yang telah dipenuhi dan tidak dipenuhi tersebut, masih ada gender yang dialami oleh para pekerja perempuan di Indonesia. Antara lain, soal jaminan sosial yang berbeda diterima oleh pekerja laki-laki yang diberi hak menanggung istri dan anak-anaknya oleh perusahaan. Sementara itu, perempuan hanya diberi hak jaminan sosial untuk diri sendiri. Tentu hal ini memberatkan bagi pekerja perempuan yang merupakan orang tua tunggal atau yang memiliki suami tidak bekerja di perusahaan (freelancer).

Berbicara mengenai perlindungan, dalam pelaksanaannya baik PT.UNITEX maupun serikat pekerja sudah dilindungi dalam Perjanjian Kerja Bersama ini dan Peraturan-peraturan/Undang-Undang Pemerintah Republik Indonesia yang berlaku. PT. UNITEX dan Serikat Pekerja bersama-sama mempunyai hak dan kewajiban memberi penerangan kepada pekerja atau pihak-pihak lainnya yang mempunyai kepentingan dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama ini, baik isi, makna dan pengertiannya, seperti apa yang telah ditetapkan dalam perjanjian ini. Dan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan Seperti pekerja pria, pekerja perempuan juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Namun perlu dicatat bahwa perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda dengan pria sehingga memperoleh hak-hak khusus. Meskipun sebenarnya banyak perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja perempuan, tampaknya banyak perusahaan yang "sengaja" tidak mensosialisasikannya. Hak-hak pekerja yang diatur dalam perundang-undangan di Indonesia:

1. Hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki.
2. Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan.
3. Hak perlindungan selama masa kehamilan.
4. Hak cuti keguguran
5. Hak untuk menyusui
6. Hak cuti menstruasi
7. Hak mendapatkan fasilitas khusus

Dari ke 7 hak-hak tersebut diatas hanya 4 hak yaitu hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki, hak mendapatkan fasilitas khusus, hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan dan hak cuti menstruasi yang sudah terpenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan PKB PT. UNITEX Bogor.



3 hak diantaranya tidak diperoleh para pekerja perempuan, yaitu hak perlindungan selama masa kehamilan, hak cuti keguguran dan hak untuk menyusui. Hal ini merupakan pekerjaan rumah bagi PT. UNITEX dan bahan koreksi agar bisa menjadi masukan untuk perubahan di PKB itu sendiri yang memang seharusnya mengikuti perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Dengan adanya PKB PT. UNITEX Bogor maka para pengusaha dapat memenuhi segala hak dan kewajiban yang telah ditanggungnya, dan akan menanggung akibat hukum jika tidak menjalankan PKB yang telah disepakati secara bersama. Jika PKB tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja maka akan menjadi bahan masukan dalam membuat PKB di periode selanjutnya.

Setiap pekerja baik itu laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaannya dalam bentuk gaji. Pembayaran upah atau gaji ini tentunya merupakan kewajiban dari pengusaha/ majikan sebagai pihak yang memperkerjakan mereka dan mendapatkan keuntungan dari keberadaan mereka. PT. UNITEX Bogor juga harus menjamin dan lebih mengutamakan para pekerja perempuan saat bekerja di PT. UNITEX Bogor. Dari segi cuti, gaji, keamanan dan fasilitas khusus untuk pekerja perempuan.

SIMPULAN

Dari penelitian yang sudah dilakukan, dapat diberikan kesimpulan bahwa

1. Pelaksanaan hak-hak terhadap pekerja perempuan di PT. UNITEX Bogor ada beberapa hak yang belum diberikan dan belum sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu hak perlindungan selama masa kehamilan, hak untuk mendapatkan cuti keguguran dan hak untuk mendapatkan waktu menyusui atau ruang laktasi. Di sisi lain pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang telah dipenuhi dan dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu hak untuk diperlakukan sama dengan pekerja laki-laki, hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan, hak mendapat fasilitas khusus dan hak untuk mendapatkan cuti menstruasi
2. Mengenai perlindungan hukum dengan adanya PKB PT. UNITEX Bogor maka para pengusaha dapat memenuhi segala hak dan kewajiban yang telah ditanggungnya, dan akan menanggung akibat hukum jika tidak menjalankan PKB yang telah disepakati secara bersama. Jika PKB tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja maka akan menjadi bahan masukan dalam membuat PKB di periode selanjutnya. PT. UNITEX Bogor juga harus menjamin dan lebih mengutamakan para pekerja perempuan saat bekerja di PT. UNITEX Bogor. Dari segi cuti, gaji, keamanan dan fasilitas khusus untuk pekerja perempuan dan fasilitas yang kurang sesuai dengan kebutuhan pekerja perempuan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
_____. Peraturan Pemerintah Nomor. 2 tahun 2002 tentang tata cara perlindungan terhadap korban dan saksi dalam pelanggaran Hak Asasi Manusia yang berat.
_____. Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Buku

- Adisu, Editus & Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Tanggerang : VisiMedia, 2007.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Ed. 2-7*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Rajawali, 2014.
- Juni Priansa, Donni. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia, 2014.
- Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Kartono, Kartini. *Psikologi Wanita, Mengenal Gadis Remaja dan Wanita Dewasa*. Bandung : Mandar Maju, 1989.
- Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Koen, Buruh Wanita dan Perlindungannya, Harian Umum *Jawa Pos*, Edisi November 2007.
- Malao, Parningotan. *Perlindungan Hukum Pekerja/ Buruh Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Medan Polonia : PT. Softmedia, 2013
- Mansour, Fakih. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: INSISTPress, 2008.
- Muthahari,Murthada. *Hak-Hak Wanita dalam Islam*. Jakarta: Lentera, 1995.
- Perjanjian Kerja Bersama (PKB) XII antara PT.UNITEX Tbk. dengan Pimpinan Serikat Pekerja Serikat Pekerja Nasional (SPN) PT. Unitex Tbk, 2013-2015.
- Prist, Darwin. *Hukum Anak Indonesia*. Bandung : Citra Aditya Bakti, 1997.
- Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Sa'dawi, Nawal, "PEREMPUAN Mesir dan PEREMPUAN Sosialis" dalam *Wajah Telanjang Perempuan terj. Azhariyah*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003.
- Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.
- Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha*. Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2009.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta:Ui Press,1984.



- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : jambatan, 2003.
- Subhan, Zaitunah. *Kekerasan terhadap perempuan*. Yogyakarta : Pusaka Pesantren 2004.
- Sulistyowati Irianto. *Perempuan dan hukum: menuju hukum yang berperspektif kesetaraan dan keadilan : 22 tahun Konvensi CEDAW di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006.
- Supomo, Baharuddin. *Peranan Tenaga Kerja dalam pembangunan Indonesia*. Jakarta : Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda "66", 1976.
- Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok : Papas Sinar Sinanti, 2014.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cet.1. Jakarta : Balai Pustaka, 1988.
- Utami, Siti. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Bandung: Refika Aditama, 2007.

C. Lain-lain

www.kosakata.com

http://apindo.or.id/userfiles/regulasi/pdf/permendagri_no_7_tahun_2013_upah_minimum_2014.pdf, diakses pada tanggal 5 Oktober 2018.

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=19282&val=1224>
diakses pada tanggal 05 Oktober 2018.