

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH WANITA
DI CV. AGUNG JAYA DI PEKALONGAN**



NASKAH PUBLIKASI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

AGUNG YUDIANTO

C.100.070.066

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

HALAMAN PENGESAHAN

Naskah Publikasi ini disetujui untuk dipertahankan di hadapan

Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

 Pembimbing I



Darsono, SH, MH

Pembimbing II



Inayah, SH, MH

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum





Muchammad Iksan, SH, MH

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH WANITA
DI CV. AGUNG JAYA DI PEKALONGAN**

**AGUNG YUDIANTO
C.100070.066**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana perlindungan hukum dan perlakuan khusus bagi buruh wanita yang diberikan oleh majikan di CV. AGUNG JAYA, di Pekalongan. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum serta hak-hak dasar buruh wanita pada pabrik telah dilaksanakan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, sehingga buruh, wanita mempunyai kepentingan dan berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan serta bisa bekerja dengan tenang dan aman.

Berdasarkan uraian hasil penelitan dan analisis data, maka dapat disimpulkan bentuk perlakuan khusus yang diberikan oleh CV Agung Jaya dalam Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid adalah tidak adanya kewajiban bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. peraturan perjanjian hak cuti kepada seluruh karyawan juga diatur dalam CV Agung Jaya terutama cuti peribadatan kepada karyawan yang sedang menjalankan haji atau pun menjalankan kewajiban agama bagi karyawan sesuai dengan kepercayaan masing-masing. CV Agung Jaya juga memperkerjakan buruh dengan usia di bawah 18 tahun dan biasanya tamatan SMP. Ada sekitar 15 pekerja buruh yang berstatus masih anak-anak dan rata-rata rumahnya di sekitar tempat aktifitas dari CV Agung Jaya berada. Sementara menurut Penulis, Syarat-syarat Penggunaan Pekerja Anak menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha yang mempekerjakan anak (umur 13-15 tahun) sudah dipenuhi oleh CV Agung Jaya yaitu harus memenuhi persyaratan: Izin tertulis dari orang tua atau wali; Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; Dilakukan path siang dan tidak mengganggu waktu sekolah; Keselamatan dan kesehatan kerja; Adanya hubungan Kerja yang jelas dan Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kata kunci : *Perlindungan hukum, buruh wanita, CV Agung Jaya*

LEGAL PROTECTION AGAINST WOMEN IN CV. AGUNG JAYA IN PEKALONGAN

The purpose researcher are aimed to determine the extent of legal protection and special treatment for women workers provided by the employer in the CV. AGUNG JAYA, in Pekalongan. To determinine the form of legal protection and basic rights of women workers in the factory have been carried out in accordance with the labor laws, so workers, women have an interest and participate in the work and be able to work calmly and safely.

Based on the description of the results of researches and analysis of data, it can be concluded that the form of special treatment given by CV. Agung Jaya in the protection of women workers in the menstrual period is not under an obligation to work on the first day and the second at the time of menstruation with full wages. Regulatory agreement are entitled to all employees is also regulated in CV. Agung Jaya especially religiosity leave to employees who are running the right Hajj or running the religion's obligation to employees in accordance with their beliefs CV. Agung Jaya also employs workers under the age of 18 years and usually graduate junior high. There are about 15 workers still labor with the status of children and the average house in nearby activity of CV. Agung Jaya is located. While according to the authors, these terms of use by Child Labor Law No 13 Year 2003 on Man Power Employers who employ children (aged 13-15 year) are covered by the CV. Agung Jaya which must meet the following requirement: Written permission from parent or guardian; employment agreement between the employer ant the parent or guardian of work time 3 (three) hours; do path during the tire and does not interfere with school time; Safety and occupational health; existence of a clear relationship work and receiving wages in accordance with applicable regulations.

Keywords: Legal protection, women worker, CV. Agung Jaya.

PENDAHULUAN

Buruh wanita adalah penting sebab pada dewasa ini di dalam pelaksanaan proses produksi banyak pekerjaan yang memerlukan buruh wanita, terutama di beberapa perusahaan yang menghasilkan barang dan Jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum di daerah Pekalongan pada umumnya buruh wanita tidak sedikit jumlahnya yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang menghasilkan barang dan jasa, mereka melakukan pekerjaan bermacam-macam.

Berarti wanita pun mampu berpartisipasi dalam menunjang pembangunan dewasa ini wanita bisa membuktikan bahwa bukan hanya pria saja yang mampu bekerja akan tetapi wanita pun mampu juga untuk melakukan pekerjaan, dan ternyata wanita dapat membuktikan di dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna kepentingan masyarakat umum.

Dalam membicarakan masalah perlindungan hukum terhadap buruh wanita, hendaknya di perhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan perbedaan yang ada antara, pria dan wanita dalam hal kodrat kejadiannya. Untuk itu diperlukan pengertian dari para pengusaha yang mempekerjakan buruh wanita dalam perusahaannya. Sehingga, perlindungan hukum terhadap buruh wanita dapat terjamin pelaksanaannya, dengan tanpa merugikan pihakmajikan. Dalam Undang-Undang tenaga kerja No 13 Tahun 2004 tidak membedakan antara hak tenaga kerja perempuan dan laki-laki, tetapi lebih banyak menyinggung tentang hak-hak tenaga kerja perempuan yang sedang hamil atau menyusui. Olehnya itu penulis hanya akan membahas lebih jelas tentang hak-hak tenaga kerja perempuan tetapi tidak menafikan hak-hak tenaga kerja laki-laki. Pada Pasal 81 disebutkan Ayat (1) Bahwa pekerja/buruh perempuan atau tenaga kerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid; Ayat (2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pada Pasal 83 Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2004 menyebutkan bahwa pekerja/buruh atau tenaga kerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi hak atau kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu bekerja. Pada Pasal 84 menyebutkan bahwa setiap pekerja. Buruh atau tenaga kerja perempuan yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Ayat (2) huruf b, c, dan, d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh. Sedangkan dalam Pasal 86 dijelaskan bahwa tenaga kerja perempuan mempunyai hak untuk (1) memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat

manusia serta nilai-nilai agama; (2) untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Disamping hak-hak tenaga kerja perempuan yang telah disebutkan di atas terdapat pula beberapa haknya seperti (1) meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan; (2) menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan, dan berhak mendapatkan jamina keselamatan kerja, pemberian upah kepada tenaga kerja, Jamim Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), dan lain sebagainya.¹

Dari hal-hal yang telah penulis uraikan di dalam alasan pemilihan judul, maka penulis akan merumuskan masalahnya di dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut: (1) Adakah perlakuan khusus bagi buruh wanita yang diberikan oleh majikan pada CV. AGUNG JAYA di Pekalongan? (2) Bagaimana bentuk perlindungan hukum serta hak-hak dasar buruh wanita pada pabrik telah dilaksanakan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, sehingga buruh, wanita mempunyai kepentingan dan berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan serta bisa bekerja dengan tenang dan aman?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana perlindungan hukum dan perlakuan khusus bagi buruh wanita yang diberikan oleh majikan di CV. AGUNG JAYA, di Pekalongan. Dan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum serta hak-hak dasar buruh wanita pada pabrik telah dilaksanakan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, sehingga buruh, wanita mempunyai kepentingan dan berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan serta bisa bekerja dengan tenang dan aman.

¹Lalu Husni. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Cet. II). PT. Raja Grafiika Persada. Jakarta, hal. 103.

Tujuan Penelitian

1. Tujuan Obyektif: a) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana perlindungan hukum dan perlakuan khusus bagi buruh wanita yang diberikan oleh majikan di CV. AGUNG JAYA, di Pekalongan, b) Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum serta hak-hak dasar buruh wanita pada pabrik telah dilaksanakan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, sehingga buruh, wanita mempunyai kepentingan dan berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan serta bisa bekerja dengan tenang dan aman
2. Tujuan Subyektif: a) Melengkapi persyaratan dalam menempuh Sarjana hukum program studi hukum bidang perdata pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, b) Memberikan manfaat bagi kepentingan masyarakat pada umumnya dan khususnya memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum atau yang lebih spesifik pengetahuan mengenai arti pentingnya perlindungan buruh perempuan dalam suatu perusahaan yang terlindungi oleh bentuk-bentuk pola diskriminasi antara hak buruh wanita dan buruh laki-laki, c) Bagi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta dapat menambah referensi perpustakaan dan bahan pertimbangan mereka yang mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai hal itu, d) Untuk mengungkap permasalahan-permasalahan yang ada mengenai buruh wanita, e) Hasil skripsi yang merupakan karangan ilmiah ini, penulis mengadakan penelitian guna memperoleh data yang akhirnya dapat diabdikan kepada masyarakat.

Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah pendekatan penelitian terapan (*applied research*). Penelitian terapan adalah bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah kehidupan praktis.²

Jenis penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian diskriptif, yaitu suatu penelitian ilmiah dengan cara menggambarkan suatu obyek penelitian secara

²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2010, hal 4.

sistematis (berurutan) dan lengkap terhadap suatu obyek penelitian yaitu bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap buruh wanita di suatu perusahaan/pabrik oleh perundang-undangan ketenagakerjaan dan bagaimana bentuk aplikasinya di lapangan itu sendiri yang dilakukan oleh CV. AGUNG JAYA, di Pekalongan.

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data yang terdiri dari: (1) Data primer, (2) Data sekunder.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan oleh penyusun adalah sebagai berikut: (1) Study Lapangan, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut: (a) Observasi atau pengamatan, (b) Interview atau wawancara. (2) Studi Kepustakaan.

Metode analisa yang penulis pergunakan adalah analisa data kualitatif yaitu analisa yang dipergunakan untuk mengungkapkan dan memahami kebenaran yang diperoleh dari pengamatan atau pernyataan dari sejumlah responden baik lisan maupun tertulis.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

Dalam berbagai kepustakaan dahulu dan sekarang, mengenai perjanjian kerja tak ada sarjana yang memberikan pengertian perjanjian kerja yang berbeda. Hal ini terjadi karena undang-undang yang mengaturnya. (dahulu Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Pekerja dan Majikan, dan sekarang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) telah memberikan pengertian yang jelas mengenai perjanjian kerja. Hanya saja pernah menyebutkan nama atau istilahnya saja belum ada keseragaman. Ada yang pernah menamakan persetujuan perburuhan kolektif, persetujuan perburuhan bersama, dan ada juga yang menanamkannya syarat-syarat kerja umum.

Istilah perjanjian kerja merupakan yang paling tepat daripada istilah dengan kesepakatan kerja, sebab istilah yang tersebut terakhir kesepakatan kerja tidak memenuhi unsure dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

- a) Adanya kesepakatan;
- b) Adanya kecakapan;
- c) Adanya suatu hal tertentu;
- d) Adanya sebab yang halal.

Jadi, istilah kesepakatan kerja hanya memenuhi unsur kesepakatan, berbeda dengan perjanjian kerja yang mencakup empat syarat sahnya perjanjian tersebut.³

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a) Adanya pekerjaan;
- b) Di bawah perintah maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi;
- c) Adanya upah tertentu atau loan;
- d. Dalam waktu yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu atau pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).⁴

Bagi wanita untuk menjamin agar dalam melakukan berbagai fungsi kodrati, tidak memberi dampak yang merugikan dalam hubungannya dengan pekerjaan maka berbagai perlindungan telah dikeluarkan. Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa fungsi reproduksi pada wanita merupakan fungsi sosial yang akan memberikan warna pada kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara.⁵

Sekarang ini norma perlindungan tenaga kerja wanita secara substansi mencakup lingkup yang cukup luas seperti pembatasan kerja pada waktu-waktu tertentu, pada jenis pekerjaan tertentu, berbagai cuti karena berperannya fungsi reproduksi, kemudahan dan fasilitas bagi tugas-tugas yang berkaitan dengan fungsi tersebut, serta penghapusan perbedaan perlakuan yang menyangkut pengupahan ataupun aspek-aspek lainnya.⁶

³Zaeni Asyadie. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007. Hal. 45-46.

⁴Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009. Hal. 36.

⁵Rachmad Safa'at. *Buruh Perempuan Perlindungan Hukum dan HAM*. Malang: IKIP Malang. 1998. Hal. 16.

⁶*Ibid.*

Di dalam pelaksanaan perlindungan bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja yaitu Pasal 27 dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8. Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00. Semua peraturan tersebut secara jelas memberikan perlindungan kepada perempuan. Di Indonesia, ketentuan tentang perempuan mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam bekerja telah diatur dalam Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003.

B. Pengertian Buruh Wanita

Sebelumnya penulis ingin menjelaskan pengertian dari “Buruh Wanita”. Pengertian buruh di sini adalah mengerjakan pekerjaan untuk majikan dalam suatu hubungan kerja Dengan menerima upah dan pekerjaan itu guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat umum.

Hak-hak pekerja wanita yang perlu mendapat perlindungan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain: pesangon yang diatur dalam Pasal 156 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UMPK (Pasal 156 Ayat (3)), uang pengganti perumahan dan pengobatan (Pasal 156 Ayat (4)) dan uang pengganti cuti tahunan atau hamil yang bersangkutan saat penghentian hubungan kerja, serta uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan, merupakan hak yang jarang diterima pekerja wanita.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka

3 bahwa pekerja/buruh adalah "Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Menyadari pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, maka perlu adanya keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjaga. Hal-hal tersebut merupakan bentuk dari perlindungan kerja.

C. Peraturan Perundang-Undang Berkaitan dengan Buruh Wanita beserta Hak dan Kewajibannya

Di Indonesia ketentuan-ketentuan yang berkaitan Dengan buruh wanita termuat di dalam beberapa Peraturan Pemerintah maupun Undang-undang, baik dari jaman sebelum dan sesudah Pemerintah Indonesia merdeka sampai sekarang, yaitu:

- a. Di dalam Konvensi ILO No.100/1951 Pasal 1, untuk maksud Kompensasi ini : 1) Istilah "Pengupahan" meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apa juga yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh majikan kepada buruh berhubung dengan pekerjaan buruh, 2) Dengan istilah: "Pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya" dimaksud diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Karena negara kita sebagai anggota ILO maka sebagai konsekwensinya yang sanggup melaksanakan keputusan yang diambil Kompensi.

Sehubungan dengan Konvensi ILO No. 100/1951 tersebut negara kita telah mentaatinya dengan meratifikasi di dalam, Undang - undang No. 80/tahun 1957. Di samping itu masalah azas non diskriminasi dipertegas lagi di dalam Peraturan Pemerintah No.8/tahun 1981 tentang Perlindungan upah yang dalam Pasal 3 mengatakan : Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

- b. Di waktu buruh wanita haid hanya sebagian kecil saja yang mereka sakit, jadi prosentase di sini kecil sekali sehingga masalah haid ini tidak dikenal ILO. Akan tetapi Undang-undang No,12/tahun 1948 jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang Undang-undang kerja di dalam Pasal 13 Ayat (1) menetapkan : Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Kata “tidak boleh diwajibkan” dengan mengingat Pasal 17 Undang Undang No,12/tahun 1948, di sini pengusaha harus mengusahakan agar buruh wanita pada waktu haid tidak bekerja.
- c. Semasa buruh mengalami kehamilan untuk pemberiaan istirahatnya sangat penting, biasanya setelah melewati bulan ke tujuh kandungan ibu dan untuk fisiknya perlu diberitahukan istirahat yang cukup supaya diharapkan dapat melahirkan bayi yang betul-betul sehat. Konvensi ILO yang mengatur masalah ini ialah Convensi No.103/1919 yaitu “*Monternity Proteetion Convention* (Perlindungan Keibuan). Di sini disebutkan bahwa:
 - 1) Harus diberi cuti 6 minggu sebelum saatnya melahirkan (Dengan surat keterangan dokter);
 - 2) Dan diberikan cuti 6 minggu setelah melahirkan;
 - 3) Selama cuti harus diberi tunjangan;
 - 4) Kepada buruh wanita yang sedang mengambil cuti tidak boleh di PHK;
 - 5) Tunjangan tersebut harus cukup untuk pemeliharaan ibu dan anak dan pemeriksaan cuma-cuma bagi ibu dan anak tersebut.

HASIL PENELITIAN

A. Perlakuan Khusus bagi Buruh Wanita yang Diberikan oleh Majikan pada CV. Agung Jaya di Pekalongan

1. Perlakuan Bagi Buruh Wanita yang diberikan CV. Agung Jaya

CV. Agung Jaya pertama didirikan pada tahun 1980 nama pemilik bapak Abdullah. Jumlah tenaga kerja di CV. Agung Jaya ada 130 orang terdiri dari pria berjumlah 70 orang dan wanita berjumlah 60 orang. usia minimal untuk bisa menjadi pegawai di CV Agung Jaya minimal usia 18 tahun.⁷

⁷Abdullah, Pemilik CV Agung Jaya, *Wawancara Pribadi*, Pekalongan, Rabu 21 November 2012, 15.00 WIB.

Keluhan pekerja wanita dalam soal system jam kerja masih ada nya jam kerja malam untuk wanita tetapi dalam waktu tertentu missal kerja lembur. Kendala untuk memperoleh cuti bagi buruh wanita di CV Agung Jaya pada dasar nya setiap buruh wanita dapat memperoleh cuti dalam hal dalam masa haid dan hal tersebut merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum. Untuk memperoleh cuti selama masa hamil bersalin selama 1,5 sebelum dan sesudah melahirkan. Tetapi ada nya sedikit kendala dalam mendapatkan cuti yaitu terkendala waktu untuk bertemu dengan personalia CV Agung Jaya guna meminta ijin untuk cuti, terkadang tidak selalu ada di kantor.⁸

Pengaturan dalam perjanjian kerja karyawan di CV Agung Jaya dalam masa haid juga sudah diatur. Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. peraturan perjanjian hak cuti kepada seluruh karyawan juga diatur dalam CV Agung Jaya terutama cuti beribadatan kepada karyawan yang sedang menjalan kan haji atau pun menjalan kan kewajiban agama bagi karyawan sesuai dengan kepercayaan masing-masing⁹

Sebagai tenaga kerja, perempuan mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama dengan tenaga kerja laki-laki. Dengan semakin meningkatnya perkembangan industrialisasi dan teknologi semakin canggih membawa perempuan pada posisi yang sejajar dengan laki-laki karena dengan teknologi yang semakin modern, tidak ada lagi hambatan bagi perempuan untuk melakukan pekerjaan di berbagai bidang. Seperti halnya di CV Agung Jaya, pekerja/buruh perempuan juga dipekerjakan di lingkungan kegiatan usahanya. Dalam mempekerjakan buruh perempuan ini, pihak pengusaha melakukan perjanjian secara kontrak dengan pekerjanya atau PKWT. Telah dibahas pada permasalahan sebelumnya, bahwa diketahui dalam mempekerjakan buruh kontrak ini dilakukan secara lisan tanpa diikuti dengan perjanjian secara tertulis. Secara normatif bentuk perjanjian lisan ini

⁸*Ibid.*

⁹*Ibid.*

bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang disebutkan bahwa dalam mempekerjakan pekerja kontrak harus dibuat secara tertulis, sebagai konsekuensinya bila tidak dilakukan secara tertulis PKWT tersebut berubah menjadi PKWT.

Dalam upaya untuk melindungi pekerja/buruh perempuan dalam hal penetapan upah telah diatur pada Pasal 3 PP No: 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, yang menentukan bahwa pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Untuk itu, maka kemudian berlaku ketentuan yang sama mengenai pengupahan. Kebijakan pengupahan di CV Agung Jaya terhadap pekerja/buruh kontrak meliputi:

1) Upah minimum

Berdasarkan keterangan Bapak Abdullah, sebagai pekerja/buruh kontrak, buruh perempuan di CV Agung Jaya dalam sehari mendapatkan upah sebesar Rp 25.000,00 per hari.

2) Upah kerja lembur

Untuk upah kerja lembur, pekerja/buruh dalam setiap jamnya mendapat upah lembur sebesar Rp 5.000/jam.

Bentuk dan cara pembayaran upah. Cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan satu bulan sekali, mengenai tanggal pemberian upah diberikan tiap akhir bulan. Untuk uang makan dan uang transport, pekerja/buruh diberikan satu minggu sekali. Berdasarkan uraian tersebut, ada beberapa hal yang dapat dikaji oleh Penulis. Pertama, dalam mempekerjakan buruh kontrak, CV Agung Jaya tidak mensyaratkan adanya masa percobaan. Dapat diartikan setelah buruh tersebut menyetujui perjanjian kontrak tersebut, selanjutnya ia akan mendapatkan upah secara penuh. Hal ini sesuai dengan Pasal 58 UU No.13 tahun 2003 “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”. Di CV Agung Jaya tidak ada struktur dan skala pengupahan yang proporsional secara jelas.

Berdasarkan keterangan dan Bapak Abdullah, dinyatakan bahwa dalam satu minggu pekerja/buruh di CV Agung Jaya bekerja selama 6 hari kerja diluar jam lembur dan dimulai dari pukul 09.00 WIB sampai 17.00 WIB. Mengenai jam kerja ini sudah sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (2):

- a. “Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

2. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Wanita yang diberikan CV. Agung Jaya

Kebijakan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sangat diharapkan pekerja/buruh untuk lebih obyektif dan proporsional agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja di setiap level dan sekaligus mencegah kecemburuan antar sesama pekerja merupakan wujud perlindungan hukum yang diberikan oleh UU No.13 tahun 2003. Ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 92 ayat (1) UU No.13 tahun 2003: “pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”. Mengenai ketentuan ini selanjutnya diatur dengan Kepmenakertrans No: KEP.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah. Komponen upah sebaiknya disusun secara jelas dan terinci agar tidak terjadi perselisihan di kemudian hari karena komponen upah nantinya dipakai sebagai dasar untuk menghitung upah lembur, THR, Jamsostek.

B. Bentuk Perlindungan Hukum serta Hak-Hak Dasar Buruh Wanita pada Pabrik telah Dilaksanakan Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Sehingga Buruh Wanita Mempunyai Kepentingan dan Berpartisipasi dalam Melakukan Pekerjaan serta dapat Bekerja dengan Tenang dan Aman

Sistem perekrutan kerja di dalam CV. Agung Jaya ialah dengan menggunakan syarat untuk melamar kerja saja tidak menggunakan test secara

umum. CV Agung Jaya juga menggunakan psiko test untuk perekrutan pegawai hubungan keluarga belum tentu bisa untuk menjadi karyawan di CV Agung Jaya. Pengalaman kerja dari calon pelamar menjadi factor mutlak terhadap diterimanya calon pelamar menjadi karyawan CV. Agung ialah calon pegawai nya masih single atau belum berkeluarga.¹⁰

Pengalaman calon pekerja yang pernah berpengalaman bekerja di perusahaan CV Agung Jaya menjadi kriteria khusus diterimanya calon pelamar untuk bekerja di CV. Agung yaitu terutama single atau belum berkeluarga, mempunyai keahlian khusus dibidang menjahit baju. Selama ini CV. Agung Jaya pernah menjalin hubungan dengan kerjasama usaha dengan investor asing. Dalam hal kerjasama penjualan baju atau pun menerima pemesanan baju.¹¹

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dan 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan Pengusaha jarang. mempekerjakan pekerja/buruh 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. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: (a) memberikan makanan dan minuman bergizi; dan (b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 76 ayat 4). Pengaturan buruh/pekerja perempuan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan dipekerjakan pada malam hari, kecuali karena sifatnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidangketenagakerjaan. Dengan perkembangan zaman dan tuntutan

¹⁰*Ibid.*

¹¹*Ibid.*

hidup seperti Sekarang ini sudah waktunya laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya, maka bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Waktu Kerja dan Istirahat. Buruh/pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1). Waktu kerja sebagaimana dimaksud adalah:

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3. (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Bentuk perlakuan khusus yang diberikan oleh CV Agung Jaya dalam Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid adalah tidak adanya kewajiban bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh tetapi tidak mendapatkan uang makan. peraturan perjanjian hak cuti kepada seluruh karyawan juga diatur dalam CV Agung Jaya terutama cuti beribadatan kepada karyawan yang sedang menjalan kan haji atau pun menjalan kan kewajiban agama bagi karyawan sesuai dengan kepercayaan masing-masing.

CV Agung Jaya juga mempekerjakan buruh dengan usia di bawah 18 tahun dan biasanya tamatan SMP. Ada sekitar 15 pekerja buruh yang berstatus

masih anak-anak dan rata-rata rumahnya di sekitar tempat aktifitas dari CV Agung Jaya berada. Sementara menurut Penulis, Syarat-syarat Penggunaan Pekerja Anak menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha yang mempekerjakan anak (umur 13-15 tahun) sudah dipenuhi oleh CV Agung Jaya yaitu harus memenuhi persyaratan: Izin tertulis dari orang tua atau wali; Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam; Dilakukan path siang dan malam dan tidak mengganggu waktu sekolah; Keselamatan dan kesehatan kerja; Adanya hubungan kerja yang jelas dan Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Saran

Saran dalam suatu karya ilmiah adalah mutlak diperlukan demi perbaikan suatu penelitian empiris di lapangan. Untuk itu penulis menguraikan sebagai berikut: 1) Terhadap pengusaha CV Agung Jaya sebaiknya selalu taat dan patuh dalam melakukan perlindungan hukum atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang diberikan oleh buruhnya serta selalu membuat peraturan perusahaan yang berpijak pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2) Pemerintah khususnya dinas yang membidangi permasalahan ketenagakerjaan diharapkan dapat berperan aktif di dalam pengawasan pelaksanaan ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak serta kewajiban-kewajiban hukum dari para buruh yang bekerja khususnya terhadap buruh yang masih berstatus anak-anak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2013. *Wawancara Pribadi dengan Pemilik CV. Agung Jaya Pekalongan*. Rabu 21 November 2012, 15.00 WIB.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lalu Husni. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Cet. II)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rachmad Safa'at. 1998. *Buruh Perempuan Perlindungan Hukum dan HAM*. Malang: IKIP Malang.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang No 13 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

Zaeni Asyadie. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.