



**PENERAPAN HAK MENYUSUI DAN CUTI PEKERJA PEREMPUAN
PADA PT ASABA JEMBER BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Hukum

Asal:	Haliah Pembelian	Klass
Terima Tgl :	27 Jan 2006	344.01
No. Induk :		AQU
Oleh :	ELA IR / PENYALIN:	P

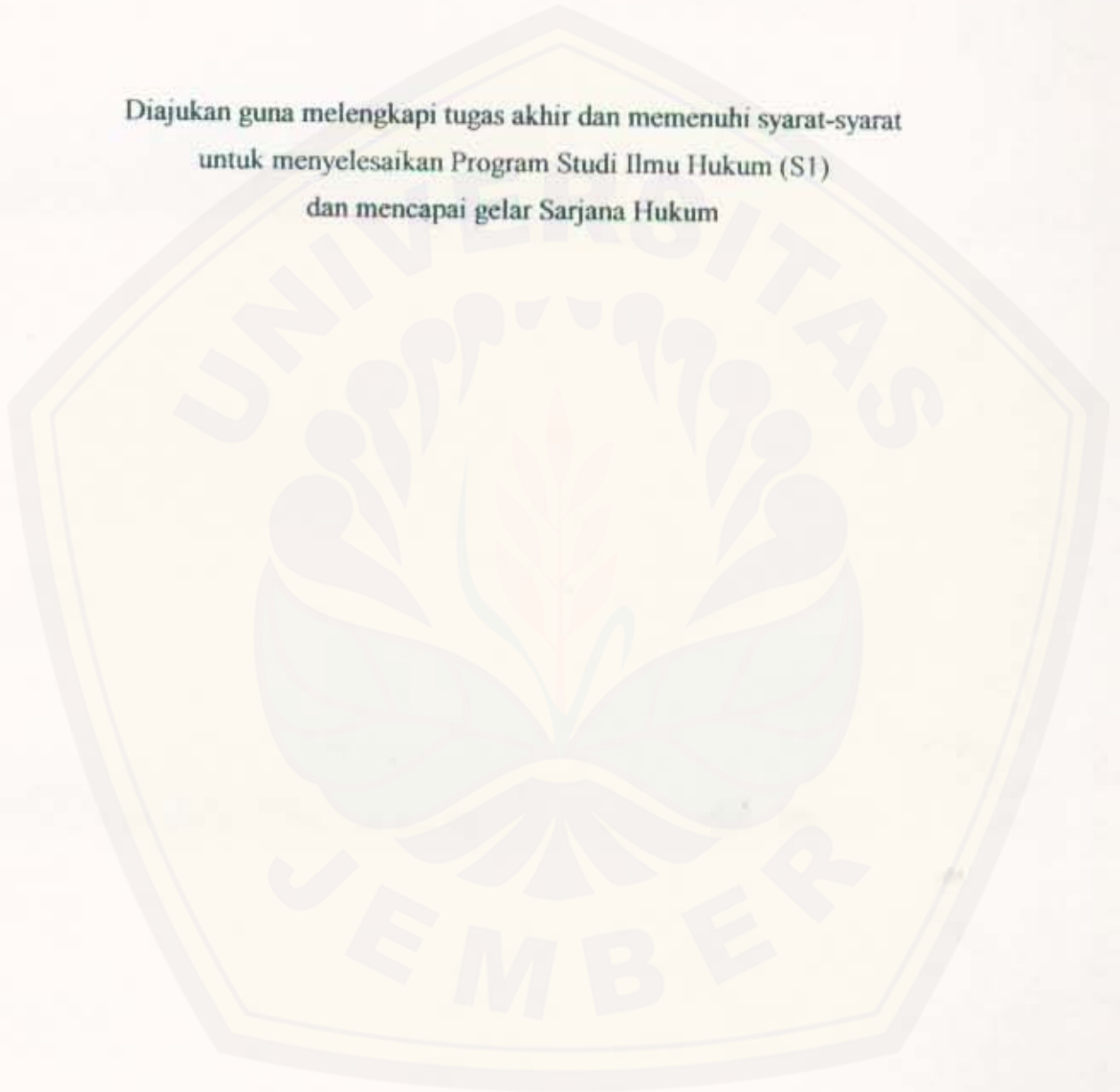
Handy Rage Aquinus
NIM. 010710101245

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2006

**PENERAPAN HAK MENYUSUI DAN CUTI PEKERJA PEREMPUAN
PADA PT ASABA JEMBER BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Hukum



**PENERAPAN HAK MENYUSUI DAN CUTI PEKERJA PEREMPUAN
PADA PT ASABA JEMBER BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh

Handy Rage Aquinus

NIM : 010710101245

Pembimbing,

I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S.

NIP : 130 532 005

Pembantu pembimbing,

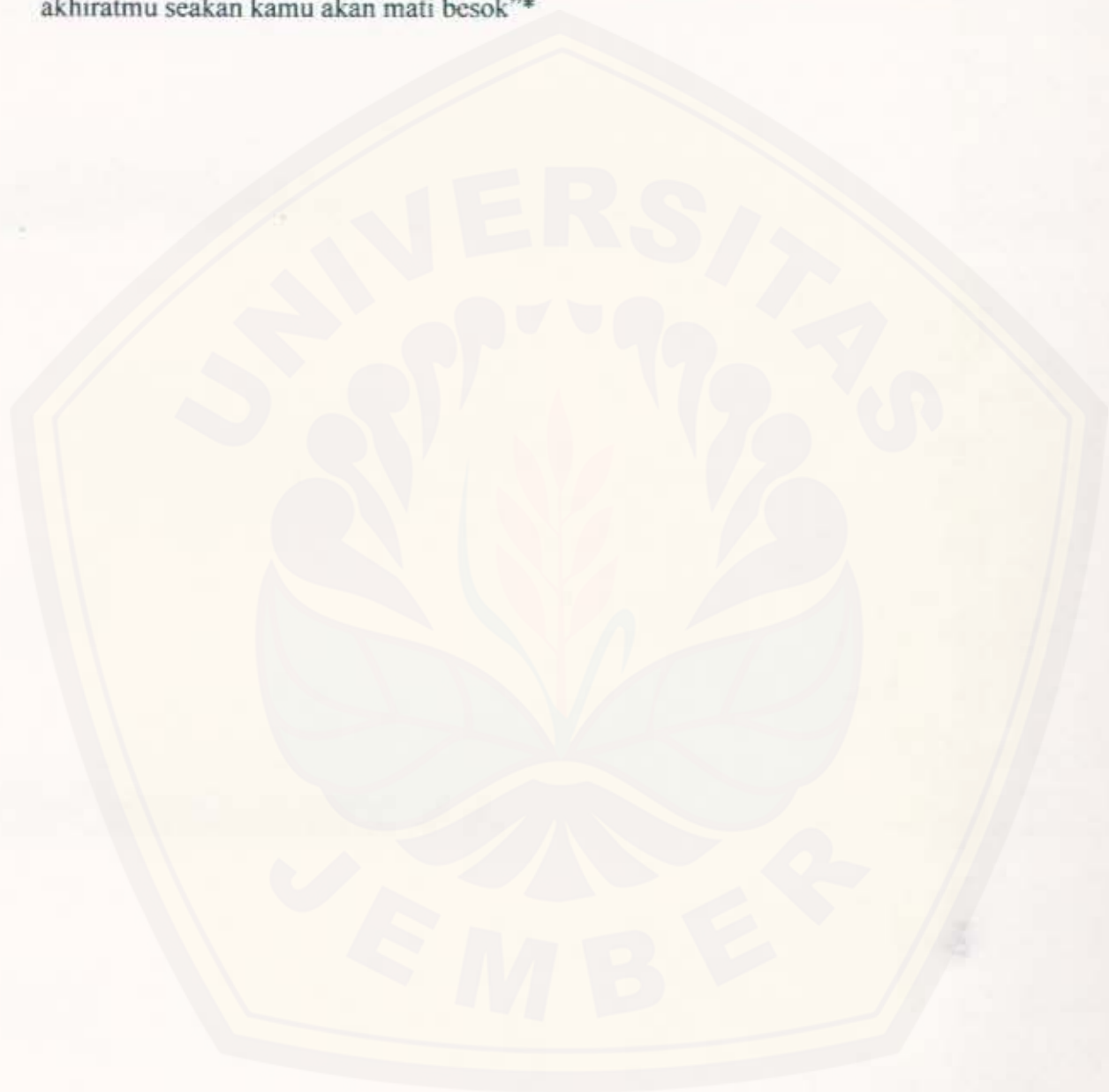
Jayus, S.H., M.Hum

NIP :131 287 088

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA,
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS JEMBER
2006**

MOTTO

“Bekerjalah untuk duniamu seakan kamu hidup selamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan kamu akan mati besok”*

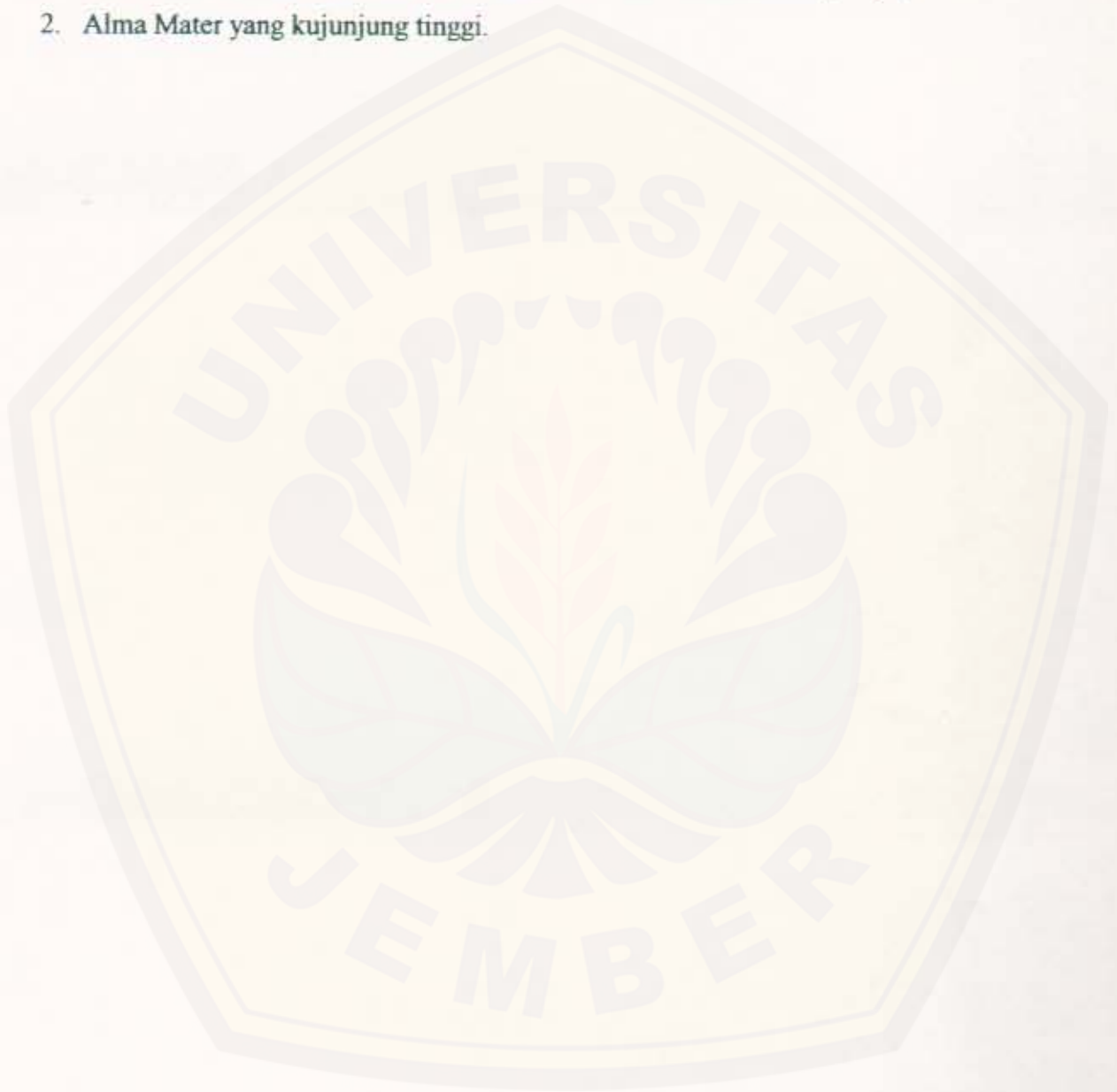


* (Hussein Bahraaj, himpunan hadist sahih. Riwayat muslim. Penerbit Al Ikhlas, Surabaya).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Ayahnda dan Ibunda tercinta terimakasih atas do'a serta bimbingannya,
2. Alma Mater yang kujunjung tinggi.



PERSETUJUAN

Dipertahankan di hadapan panitia penguji :

hari : Senin,

tanggal/bulan/tahun : 12 Juni 2006,

tempat : Ruang Sidang II

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember.

Panitia Penguji :

Ketua,



H. Purnomo, S.H.
NIP : 130 516 487

Sekretaris,



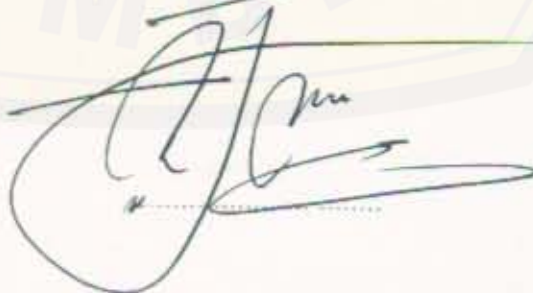
Ida Bagus Oka Ana, S.H., M.M.
NIP : 131 832 297

Anggota Panitia Penguji :

1. I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S.
NIP : 130 532 005



2. Jayus, S.H., M.Hum
NIP : 131 287 088



PENGESAHAN

SKRIPSI dengan judul:

PENERAPAN HAK MENYUSUI DAN CUTI PEKERJA PEREMPUAN PADA
PT ASABA JEMBER BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh

Handy Rage Aquinus
NIM : 010710101245

Pembimbing,



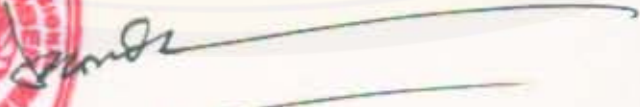
I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S.
NIP : 130 532 005

Pembantu Pembimbing,



Jayus, S.H. M.Hum
NIP : 131 287 088

Mengesahkan
Departemen Pendidikan Nasional RI
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,



Kopong Paron Pius, S.H., S.U.
NIP.130 808 985

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Penerapan Hak Menyusui dan Cuti Buruh Perempuan pada PT ASABA Jember Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ”.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi dan melengkapi persyaratan dalam kelulusan dari fakultas hukum universitas jember.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, bantuan dan dorongan semangat yang telah diberikan hingga terselesainya skripsi ini, kepada :

1. Bapak I.G.A.N. Dirgha, S.H.,M.S selaku dosen pembimbing dan Ketua Bagian Hukum Tata Negara yang dengan penuh kesabaran telah memberikan petunjuk, bimbingan dan saran kepada penulis.
2. Bapak Jayus, S.H.,M.Hum selaku dosen pembantu pembimbing yang telah memberikan motivasi serta petunjuknya kepada penulis.
3. Bapak Kopong Paron Pius selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
4. Bapak Totok Sudaryanto, S.H.,M.S. selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember
5. Bapak I Ketut Suandra, S.H. selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Jember
6. Bapak Ida Bagus Oka Ana, S.H.,M.M. selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember juga selaku Sekretaris Panitia penguji skripsi
7. Bapak H. Purnomo, S.H. selaku ketua penguji skripsi
8. Segenap Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Jember.
9. Bapak Soedarko, S.H. selaku dosen pembimbing akademik
10. Bapak Atha Setiawan selaku Kepala Koordinator PT ASABA Jember terima kasih atas semua petunjuknya
11. Kakaku Iswati (Alm), Gunawan, Sentot, Titik serta adikku Rena, Pipit, Edo dan seluruh keluargaku yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu, terima kasih atas motivasi, doa dan kasih sayangnya kepadaku.

12. Adikku Yuli terima kasih atas semua perhatian dan waktu yang telah diberikan kepadaku
13. Teman-temanku angkatan 2000 kelas C Yusron, Arie, Edi, Rofik, Mika, Nita, Doni, Choiri, Fifin, Udien, Lila, Subick, Dinar, dan yang tidak bisa kusebutkan satu persatu, terima kasih atas keceriaan selama ini
14. Teman-temanku touring Faiz, Dewi, Aries, Fitis, Agoeng, Uki, Topan, Ozie dan juga teman-teman di kosan “kawari 14” Zaidan, Dedi, Rofik, Feri Medan, Ariek, Bambang, Puspito, Kotriek, Didik, Daniel, Henlie, Sofyan, Penyu, Thelo, Didit serta Keluarga besar Mas deni terima kasih semuanya.
15. Teman-temanku seperjuangan angkatan 2001 yang tidak dapat kusebutkan satu persatu terima kasih atas semua keceriaan selama ini

Besar harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Jember 18 Mei 2006

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
RINGKASAN.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan.....	1
1.2 Ruang Lingkup Penulisan.....	4
1.3 Rumusan Permasalahan.....	4
1.4 Tujuan Penulisan.....	4
1.5 Metodologi Penyusunan.....	5
1.5.1 Pendekatan Masalah.....	5
1.5.2 Sumber Bahan Hukum.....	5
1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan Hukum.....	6
1.5.4 Analisis Bahan Hukum.....	6

BAB II FAKTA, DASAR HUKUM, LANDASAN TEORI

2.1 Fakta.....	7
2.2 Dasar Hukum.....	8
2.3 Kerangka Teoritik.....	15
2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	15
2.3.2 Pengertian Pekerja.....	16
2.3.3 Pengertian Hak-hak Pekerja.....	16

2.3.4	Pengertian Cuti Pekerja.....	19
2.3.5	Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	21

BAB III PEMBAHASAN

3.1	Penerapan Hak-hak Pekerja Perempuan Pada PT ASABA Jember.....	21
3.2	Upaya Penyelesaian Jika Terjadi Sengketa Dalam penerapan Hak-hak pekerja Perempuan Tersebut.....	27
3.3	Berbagai Kendala Dalam Pelaksanaan Pemberian Hak-hak Pekerja Perempuan.....	33

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1	Kesimpulan.....	40
4.2	Saran.....	41

Daftar pustaka

Lampiran-lampiran

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat keterangan penelitian
- Lampiran II : Contoh formulir pengajuan cuti pada PT ASABA Jember



RINGKASAN

Fenomena perempuan bekerja sebenarnya bukanlah masalah baru di tengah masyarakat kita. Sejak zaman purba ketika manusia masih mencari penghidupan dengan cara berburu dan meramu, seorang isteri sesungguhnya sudah bekerja. Sementara suaminya pergi berburu, di rumah ia bekerja menyiapkan makanan dan mengelola hasil buruan untuk ditukarkan dengan bahan lain yang dapat dikonsumsi keluarga. Keterlibatan perempuan dalam bidang ketenagakerjaan ini perlu mendapatkan perlindungan hukum mengingat didalam diri perempuan terdapat hak-hak tertentu yang tidak dimiliki oleh laki-laki sebagai hak kodrati

Situasi di sektor publik sering pula tidak ramah keluarga, baik terhadap karyawan perempuan maupun laki-laki. Memberikan cuti melahirkan bagi karyawan perempuan dianggap pemborosan dan inefisiensi. Berkomitmen tinggi terhadap anak dan keluarga dipandang tidak kompatibel dengan dunia kerja, padahal seperti yang kita ketahui bahwa generasi bangsa yang berkualitas terbentuk dari sejauh mana para ibu mereka memberikan asi prioritas pada bulan-bulan awal perkembangan si bayi. Berdasarkan hal ini penulis tertarik untuk membahas hal tersebut kedalam bentuk skripsi yang berjudul : **“Penerapan Hak Menyusui dan Cuti Pekerja Perempuan pada PT ASABA Jember Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**.

Permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah mengenai bagaimana pelaksanaan dari pemberian hak menyusui dan hak cuti pekerja perempuan pada PT ASABA Jember, apakah telah sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagaimana penyelesaian jika terjadi perselisihan atas pemberian hak menyusui dan cuti pekerja perempuan tersebut, serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pemberian hak tersebut kepada pekerja.

Dalam mempelajari dan menganalisis sumber bahan hukum yang ada, penulis menggunakan metode penyusunan pendekatan masalah yuridis normatife.

Sumber bahan hukum yang digunakan yaitu sumber bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Adapun dalam pengumpulan bahan hukum tersebut penyusun menggunakan studi kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur, undang-undang, penetapan pengadilan yang berkaitan dengan masalah yang ada dan studi lapangan dengan jalan wawancara dan meminta bahan-bahan penunjang dari narasumber dalam hal ini kepala koordinator PT ASABA Jember yaitu bapak Atta Setiawan. Analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif.

Tujuan penulisan dalam skripsi ini adalah untuk mengetahui apakah hak menyusui dan cuti pekerja perempuan telah diterapkan oleh PT ASABA sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apakah ada penyelesaian jika terjadi sengketa dalam penerapan hak menyusui dan cuti pekerja perempuan tersebut, apakah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pemberian hak menyusui dan cuti pekerja perempuan pada PT ASABA.

PT ASABA Jember telah memberikan hak-hak pekerja ini yaitu pemberian waktu istirahat antar jam kerja, istirahat mingguan, istirahat tahunan, istirahat panjang, cuti haid, cuti hamil, melahirkan dan gugur kandungan, serta pemberian kebebasan kepada pekerja perempuan untuk menyusui anak mereka selama melakukan pekerjaan asalkan tidak mengganggu kinerja. Apabila dikemudian hari terjadi perselisihan dengan para pekerja maka akan diselesaikan berdasarkan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kendala yang dihadapi PT ASABA dalam pelaksanaan pemberian hak ini hanyalah mengenai beda pelaksanaan seperti yang tertuang dalam undang-undang.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian hak pekerja ini sangatlah penting demi meningkatkan kesejahteraan para pekerja, sehingga produktifitas kerjanya menjadi lebih baik dan yang pasti dapat menguntungkan perusahaan sendiri.

Saran yang dapat penyusun berikan yaitu pertahankan kekonsistenan perusahaan dalam memberikan hak pekerja tersebut, juga dalam pelaksanaannya tidak lepas dari koridor hukum yang berlaku.



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Fenomena perempuan bekerja sebenarnya bukanlah barang baru di tengah masyarakat kita. Sejak zaman purba ketika manusia masih mencari penghidupan dengan cara berburu dan meramu, seorang isteri sesungguhnya sudah bekerja. Sementara suaminya pergi berburu, di rumah ia bekerja menyiapkan makanan dan mengelola hasil buruan untuk ditukarkan dengan bahan lain yang dapat dikonsumsi keluarga. Sistem perekonomian yang berlaku pada masyarakat purba adalah sistem barter, maka pekerjaan perempuan meski sepertinya masih berkutat di sektor domestik namun sebenarnya mengandung nilai ekonomi yang sangat tinggi. Kemudian, ketika masyarakat berkembang menjadi masyarakat agraris hingga kemudian industri, keterlibatan perempuan pun sangat besar. Bahkan dalam masyarakat berladang berbagai suku di dunia, yang banyak menjaga ternak dan mengelola ladang dengan baik itu adalah perempuan bukan laki-laki. Hal ini jelas menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan memang bukan baru-baru saja tetapi sudah sejak zaman dulu (Saptari, 1995:5).

Keterlibatan perempuan dalam bidang ketenagakerjaan ini perlu mendapatkan perlindungan hukum mengingat didalam diri perempuan terdapat hak-hak tertentu yang tidak dimiliki oleh laki-laki sebagai hak kodrati. Hak-hak tersebut seperti siklus menstruasi pada setiap bulannya, hamil, melahirkan serta menyusui anak mereka. Dalam konvensi International Labour Organisation (ILO) Nomor 183 Tahun 2000, dijelaskan mengenai perlindungan hak pekerja perempuan ini. Sebenarnya ILO sebagai organisasi buruh internasional sudah banyak mengeluarkan peraturan terdahulu yang mengatur hak-hak pekerja perempuan antara lain :

1. adanya kesempatan yang sama dibidang pendidikan dan latihan serta kesempatan kerja bagi pekerja perempuan ;
2. adanya upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya dengan pekerja pada umumnya ;

3. adanya syarat kerja yang sama bagi semua pekerja ;
4. adanya perlindungan untuk kehamilan ;
5. adanya kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesejahteraan bagi pekerja perempuan (Soepomo,1988:56).

Indonesia sendiri telah meratifikasi ketentuan tersebut kedalam bentuk undang-undang, seperti yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai hak pekerja perempuan tersebut terutama tertuang dalam Pasal 81 yang mengatur hak memperoleh cuti hari pertama dan kedua sewaktu mengalami haid, Pasal 82 yang mengatur cuti pra dan paska melahirkan, serta Pasal 83 yang mengatur pemberian hak untuk dapat menyusui anak pada saat bekerja bila memungkinkan. Dengan tidak mengurangi haknya sebagai warga negara untuk ikut berpartisipasi di dunia kerja serta untuk menjaga kesehatan dan keselamatan fungsi reproduksi yang melekat dalam diri perempuan, maka sangat perlu bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk memperhatikan hak kodrati tersebut sebagai salah satu kewajiban dari perusahaan untuk dapat memberikan kesejahteraan bagi semua pekerjanya tanpa terkecuali sehingga dapat memperlancar proses produksi yang berlangsung secara berkesinambungan.

Di sektor publik sering kali sistem yang ada “tidak mendukung” perempuan (dan laki-laki) bekerja untuk dapat pula melakukan kerja reproduksi secara optimal sekaligus. Jam kerja panjang, ketiadaan sarana penitipan anak di tempat kerja, dan kesulitan perempuan bekerja untuk menyusui anaknya, adalah beberapa contoh nyata. Hak cuti melahirkan memang telah diberlakukan secara luas, tetapi masih ada yang merasa rugi memberi cuti melahirkan kepada karyawan perempuan. Diskriminasi terselubung dilakukan guna menghindari pemberian cuti tersebut antara lain dengan preferensi tidak tertulis mengutamakan merekrut karyawan laki-laki atau karyawan perempuan lajang (<http://www.rahima.or.id/SR/12-04/Fokus.htm>).

Situasi di sektor publik sering pula tidak ramah keluarga, baik terhadap karyawan perempuan maupun laki-laki. Memberikan cuti melahirkan bagi karyawan perempuan dianggap pemborosan dan inefisiensi. Berkomitmen tinggi

terhadap anak dan keluarga dipandang tidak kompatibel dengan dunia kerja, padahal seperti yang kita ketahui bahwa generasi bangsa yang berkualitas terbentuk dari sejauh mana para ibu mereka memberikan asi prioritas pada bulan-bulan awal perkembangan si bayi. Pemberian ASI berarti memberikan makanan bernilai gizi tinggi untuk bayi secara tepat memenuhi kebutuhan bayi. Di samping itu dapat memberikan zat perlindungan terhadap penyakit, sehingga bayi jarang sakit. Menyusui sendiri memberikan kontak penglihatan, pendengaran, penciuman, perabaan, kasih sayang antara ibu dengan bayinya serta memberikan ikatan psikologis yang juga dibutuhkan oleh bayi didalam tumbuh kembangnya.

Manfaat menyusui bagi ibu antara lain mempercepat pemulihan kondisi kesehatan ibu, dapat menunda kehamilan, serta dapat pula menurunkan risiko kanker payudara dan ovarium. Menyusui merupakan hak bagi bayi untuk memperoleh perlindungan dan hak ibu di dalam menjaga kesehatannya. Demikian pula merupakan hak bagi tenaga kerja perempuan untuk menyusui. Hal tersebut didukung pula oleh Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 450 / MENKES / SK / IV / 2004 tentang "Pemberian Air Susu Ibu (ASI) secara eksklusif pada bayi di Indonesia sejak bayi lahir sampai dengan bayi berumur 6 (enam) bulan dan selanjutnya mulai diberi makanan pendamping ASI dengan pemberian ASI diteruskan sampai anak berusia 2 tahun atau lebih". Demikian ungkap Menteri Pemberdayaan Perempuan Meutia Hatta Swasono pada Seminar Sehari Sosialisasi Hak Menyusui Bagi Tenaga Kerja Perempuan pada tanggal 8 Februari 2005 yang lalu di Kementerian Pemberdayaan Perempuan. (<http://www.menegpp.go.id/menegpp.php?cat=fix&id=kebijakan>, 11 Februari 2005).

Mengingat kompleksnya permasalahan peran ganda perempuan dalam dunia ketenagakerjaan dan dalam perannya dalam keluarga maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini kedalam suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul :

“ PENERAPAN HAK MENYUSUI DAN CUTI PEKERJA PEREMPUAN PADA PT ASABA JEMBER BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ”.

1.2. Ruang Lingkup Penulisan

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pembahasan penulisan skripsi ini, maka ruang lingkup yang akan dibahas adalah dikhususkan pada pelaksanaan pemberian hak menyusui dan hak cuti pekerja perempuan pada PT ASABA, apakah telah sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagaimana penyelesaian jika terjadi perselisihan atas pemberian hak menyusui dan cuti pekerja perempuan tersebut.

1.3. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis membatasi beberapa permasalahan dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Apakah hak menyusui dan cuti pekerja perempuan telah diterapkan oleh PT ASABA sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah ada penyelesaian jika terjadi sengketa dalam penerapan hak menyusui dan cuti pekerja perempuan tersebut ?
3. Apakah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pemberian hak menyusui dan cuti pekerja perempuan pada PT ASABA ?

1.4. Tujuan Penulisan

Dalam setiap melakukan suatu kegiatan seseorang pasti mempunyai tujuan yang hendak di capai, demikian juga dalam penulisan skripsi ini penulis mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah hak menyusui dan cuti pekerja perempuan telah diterapkan oleh PT ASABA sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Untuk mengetahui apakah ada penyelesaian jika terjadi sengketa dalam penerapan hak menyusui dan cuti pekerja perempuan tersebut ?
3. Untuk mengetahui apakah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pemberian hak menyusui dan cuti pekerja perempuan pada PT ASABA ?

1.5. Metodologi Penulisan

Guna mencapai tujuan dalam penulisan karya ilmiah, maka di perlukan suatu cara atau metode yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dan memudahkan perumusan suatu kesimpulan atau memeriksa suatu kebenaran pernyataan. Adapun tahapan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

1.5.1 Pendekatan Masalah

Untuk mendapatkan pembahasan yang terarah maka penulisan ini menggunakan metoda yuridis normatif, metode yuridis normatif merupakan suatu kajian terhadap permasalahan dengan menelaah paraturan perundang-undangan yang berlaku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas (Soemitro, 1990 : 10)

1.5.2 Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum merupakan saranan dari suatu penelitian yang digunakan untuk memecahkan permasalahan.

A. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim (Marzuki, 2005 : 141). Perundang-undangan yaitu Undang-undang Dasar Tahun 1945, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang berlakunya Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948, peraturan perundang-undangan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

B. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder meliputi hasil penelitian, bahan arsip dan bahan hukum lainnya. Bahan hukum sekunder skripsi ini yaitu bahan yang diperoleh dari

hasil membaca literatur, karya ilmiah dan artikel yang berkaitan dengan judul kripsi ini (Soekanto dan Sri M, 1985:13). Sebagai penunjang bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dalam skripsi ini menggunakan metode wawancara tanya jawab dengan pihak yang berkaitan dengan skripsi ini yaitu dengan Kepala Koordinator PT ASABA Jember.

1.5.3 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum yang di pergunakan untuk memperoleh keterangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan.

Studi kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan bahan yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur, peraturan perundang-undangan, serta arsip-arsip yang berhubungan dengan pokok permasalahan (Soemitro, 1990:970).

Studi lapangan adalah suatu pengumpulan bahan dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada pihak yang berkompeten dalam hubungannya dengan permasalahan untuk membantu pengolahan data sebagai landasan teori yang digunakan dalam hal ini dengan Kepala Koordinator PT ASABA Jember.

1.5.4 Analisis Bahan Hukum

Metode analisis bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu metode untuk memperoleh gambaran singkatan mengenai suatu permasalahan yang tidak didasarkan atas bilangan statistik akan tetapi didasarkan atas analisis yang telah di uji dengan kaidah-kaidah atau norma-norma hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas (Soemitro 1990 : 130).

Hasil analisis yang diperoleh selanjutnya ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu menarik kesimpulan dan pembahasan yang bersifat umum menuju pembahasan yang bersifat khusus (Soemitro, 1990:98).



BAB II

FAKTA, DASAR HUKUM DAN KERANGKA TEORITIK

2.1. Fakta

Aneka Sakti Bakti (ASABA) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian alat-alat tulis perkantoran (ATK). Kantor pusat PT ASABA berada di Jakarta dan mempunyai banyak cabang, salah satu cabangnya berada di Jember yaitu di jalan Letnan Jendral Soepranto nomor 58 Jember yang berdiri sejak tahun 2002. Daerah operasionalnya meliputi wilayah Jember, Lumajang, Bondowoso, Banyuwangi, Situbondo dan Probolinggo.

Produk-produk yang didistribusikan oleh PT ASABA Jember yaitu merk STEADTLER, MAX, PRESIDENT, UCHIDA, LION, FOX, ZEBRA. Produk-produk tersebut berupa pensil, bolpoint, penghapus pensil, lem, penggaris dan alat kebutuhan kantor lainnya, yang didistribusikan kepada toko-toko mini market maupun super market, stationeri, dan perkantoran diseluruh wilayah tersebut di atas.

Sebagai sebuah perusahaan, PT ASABA Jember mengemban tugas antara lain sebagai unit ekonomi dan pengembangan (*economic and development agent*). Sebagai unit ekonomi merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengoptimalkan produksi dengan disertai peningkatan mutu dan kualitas produk yang diikuti dengan perluasan pemasaran produk sekaligus bertujuan untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin, yang pada akhirnya akan memberikan ketahanan perusahaan sekaligus kemampuan untuk tumbuh dan berkembang menjadi kuat dan besar. Sebagai unit pengembangan tentunya kehadiran perusahaan harus dapat memberikan dampak positif bagi pengembangan wilayah sekitarnya, sehingga masyarakat sekitar turut merasakan dampak positif kehadiran PT ASABA Jember.

PT ASABA Jember memiliki banyak pekerja perempuan baik itu yang berada dilapangan maupun yang berada dikantor. Pekerja perempuan yang berada dilapangan terbagi lagi menjadi sales, tim serbu pasar, dan sales promotion girl.

(SPG). Pekerja Perempuan yang berada di kantor misalnya sebagai office girl, clerical service, tenaga administrasi, juga tenaga gudang.

Masing-masing pekerja tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka serta memiliki hak-hak tersendiri. Sebagai perusahaan yang mempunyai pekerja perempuan maka sudah selayaknya bagi PT ASABA Jember memberikan hak-hak pekerja perempuan sesuai yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan. PT ASABA Jember dalam rangka pelaksanaan peraturan tersebut telah memberikan hak pekerja sesuai dengan posisinya masing-masing sesuai dengan yang tertuang dalam undang-undang, seperti contohnya para pekerja perempuan telah diberikan hak untuk mengambil cuti pada saat hari pertama dan kedua menstruasi, juga pemberian hak cuti melahirkan. Khusus untuk hak cuti melahirkan ini selain memberikan waktu cuti PT ASABA Jember juga memberikan santunan untuk meringankan beban biaya persalinan. Selain hak-hak tersebut diatas PT ASABA Jember juga memberikan hak-hak lainnya sesuai dengan yang tertuang dalam undang-undang baik itu kepada semua karyawannya. Dengan adanya perhatian terhadap hak-hak pekerja tersebut diharapkan kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan sehingga produktifitas kerja mereka lebih optimal yang berarti juga kesuksesan perusahaan dapat tercapai.

2.2. Dasar Hukum

Dasar hukum yang dijadikan landasan yuridis dalam penulisan skripsi ini yaitu berkaitan dengan ruang lingkup hukum ketenagakerjaan antara lain :

1) Undang-Undang Dasar 1945 hasil Amandemen IV

Pasal 27 ayat (2)

Setiap warganegara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2) Konvensi Internasional (ILO) Nomor 183 tahun 2000 tentang Revisi Terhadap konvensi Tentang Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952

Pasal 3

1. Tiap-tiap anggota setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili buruh dan pengusaha harus mengambil tindakan-tindakan yang perlu untuk menjamin bahwa perempuan mengandung atau sedang menyusui tidak diwajibkan melakukan pekerjaan yang oleh pejabat yang berwenang dinilai

membahayakan kesehatan si ibu atau anaknya, atau telah dibuktikan bahwa hal itu membahayakan kesehatan si ibu atau anaknya.

Pasal 4

1. Berdasarkan bukti keterangan medis atau bukti lain yang layak sebagaimana ditentukan oleh hukum dan kebiasaan nasional yang menyatakan perkiraan tanggal kelahiran, perempuan yang kepadanya Konvensi ini berlaku harus diberi cuti maternitas selama tidak kurang dari 14 minggu.
2. Lamanya waktu cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus ditentukan oleh tiap-tiap anggota dalam suatu pernyataan yang disertakan pada saat meratifikasi Konvensi ini.
3. Tiap-tiap anggota selanjutnya dapat menyampaikan kepada Direktur-Jenderal Kantor Perburuhan Internasional suatu pernyataan tentang perpanjangan masa cuti melahirkan.
4. Demi perlindungan kesehatan si ibu dan kesehatan anaknya, cuti maternitas harus meliputi masa cuti wajib selama 6 (enam) minggu sesudah melahirkan, kecuali jika pengaturan lain disepakati di tingkat nasional oleh pemerintah dan organisasi yang mewakili buruh dan pengusaha.
5. Masa cuti sebelum melahirkan harus diperpanjang meliputi tanggal perkiraan kelahiran hingga hari kelahiran yang sebenarnya, tanpa mengurangi masa cuti wajib sesudah melahirkan.

Pasal 5

Berdasarkan bukti keterangan medis, cuti harus diberikan sebelum atau sesudah masa cuti melahirkan jika terjadi rasa sakit, komplikasi atau resiko komplikasi yang timbul karena kehamilan atau melahirkan. Sifat dan lama maksimum cuti seperti ini dapat ditetapkan sesuai dengan hukum dan kebiasaan nasional.

Pasal 8

1. Pengusaha dilarang memutus hubungan kerja perempuan selama kehamilannya atau selama cuti sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 atau 5, atau selama waktu tertentu sesudah dia kembali bekerja yang ditentukan oleh peraturan atau hukum nasional, kecuali dengan alasan yang tidak berhubungan dengan kehamilan atau kelahiran anak dan konsekwensinya atau pengasuhan anaknya. Keharusan untuk membuktikan bahwa alasan-alasan pemutusan hubungan kerja itu tidak terkait kehamilan atau kelahiran anak dan konsekwensinya atau pengasuhan anak adalah pengusaha.
2. Perempuan berhak untuk kembali ke posisi kerja yang sama atau posisi sejajar lainnya yang dibayar dengan upah yang sama dengan yang diterima sebelum cuti melahirkan.

Pasal 9

1. Tiap-tiap anggota harus mengambil tindakan-tindakan yang perlu untuk menjamin bahwa maternitas tidak menjadi sumber diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk menyimpang dari Pasal 2 ayat (1) menyangkut kesempatan kerja.

2. Tindakan-tindakan seperti dimaksud pada ayat (1) harus meliputi larangan mewajibkan tes kehamilan atau bukti-bukti tes sejenis sewaktu perempuan melamar pekerjaan, kecuali jika ditetapkan oleh hukum atau peraturan nasional untuk pekerjaan-pekerjaan yang:
 - (a) dilarang atau dibatasi bagi perempuan mengandung atau sedang menyusui berdasarkan hukum atau peraturan nasional, atau
 - (b) jika ada bahaya yang jelas dan nyata terhadap kesehatan si ibu dan anaknya.

Pasal 10

1. Perempuan harus diberi hak istirahat harian atau pengurangan jam kerja harian untuk menyusui anaknya.
2. Berapa lama istirahat menyusui atau pengurangan jam kerja harian ini akan diberikan, banyaknya dalam sehari, lamanya tiap-tiap istirahat dan cara-cara pengurangan jam kerja harian ini diatur berdasarkan hukum dan kebiasaan nasional. Istirahat dan pengurangan jam kerja harian ini harus dihitung sebagai jam kerja dan dibayar.

Pasal 11

Tiap-tiap anggota dalam kerjasama dengan wakil organisasi buruh dan organisasi pengusaha harus mempertimbangkan secara berkala tentang layak tidaknya memperpanjang lamanya istirahat sebagaimana dimaksud pada Pasal 4 atau meningkatkan jumlah atau banyaknya tunjangan tunai sebagaimana dimaksud pada Pasal 6.

Pasal 21

Versi bahasa Inggris dan bahasa Perancis dari Konvensi ini berlaku sama kuatnya.

3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi :
 - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi

pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan keputusan Menteri.

Pasal 81

- (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 pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82

- (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.

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

4) Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Pasal 49

- (1) Wanita berhak untuk dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- (2) Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita;
- (3) Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum;

5) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang berlakunya Undang-undang Kerja Nomor 12 Tahun 1948

Pasal 13

- (1) Cuti haid: Buruh perempuan tidak boleh bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- (2) Cuti hamil/bersalin/keguguran: Buruh perempuan harus diberi istirahat satu setengah bulan sebelum saatnya menurut perhitungan akan melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan.
- (3) Bagi buruh perempuan yang menyusukan anaknya, harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

6) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 3

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 4

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 5

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 18

Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja

Pasal 29

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 56

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 86

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Pasal 102

(1) Putusan Pengadilan harus memuat :

1. kepala putusan berbunyi: "Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa";
2. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
3. ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/ tergugat yang jelas;

4. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
 5. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
 6. amar putusan tentang sengketa;
 7. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.
- (2) Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 110

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja :

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Pasal 114

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.3. Kerangka Teoritik

2.3.1. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan bunyi dari Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Payaman Simanjuntak dalam buku "Pengantar ekonomi Sumber daya Manusia" menyebutkan bahwa yang dimaksud tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Manulang, 1990 : 3).

Sedangkan menurut Soepomo(1988 :260) memberikan pengertian tenaga kerja yaitu semua orang yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah ataupun yang belum bekerja.

2.3.2. Pengertian Pekerja

Pekerja dalam bidang ketenagakerjaan memiliki beberapa persamaan pengertian dengan buruh dan karyawan. Perbedaan yang timbul hanya masalah penempatan penggunaan istilah tersebut, seperti misal buruh digunakan untuk pekerja pada bagian produksi atau pekerjaan yang bersifat kasar, sedangkan karyawan biasanya digunakan untuk pekerja yang berada dikantor, atau untuk memperhalus istilah buruh, karena istilah tersebut dianggap terlalu kasar.

Berdasarkan bunyi Pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebut pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Soepomo(1990 :26) pekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam atau diluar hubungan kerja, sedangkan karyawan adalah setiap orang yang melakukan karya (pekerjaan).

Menurut Maimun (2003 : 13) pekerja atau buruh dewasa (biasa disebut pekerja/buruh) adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsure yaitu :

1. orang yang bekerja dibawah perintah orang lain (majikan)
2. menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

Jadi apabila seseorang memenuhi syarat seperti diatas maka apapun itu penyebutannya apakah karyawan, buruh, atau pekerja tetap mengandung pengertian yang sama.

2.3.3. Pengertian Hak-hak Pekerja

Pengertian hak pekerja atau buruh disini adalah hak-hak yang termasuk didalam hak normatife pekerja atau buruh. Dalam buku saku seri perburuhan yang diterbitkan oleh ICDHRE Jombang Pengertian hak normatif pekerja atau buruh adalah suatu kehendak atau kepentingan buruh yang dilindungi oleh aturan-aturan tata tertib (hukum atau peraturan perundangan) yang berlaku([http:// www.ngo.or.id/icdhre/buku_saku_buruh.htm](http://www.ngo.or.id/icdhre/buku_saku_buruh.htm).27 Januari 2005)

Secara umum, hak normatif buruh jika dikaitkan dengan hubungan kerja maka yang harus ada adalah hak seperti ; Hak atas pekerjaan, upah, istirahat,

jaminan keselamatan, kesehatan kerja. Hak-hak ini merupakan hak pokok yang prinsipil. Secara garis besar hak normatif dapat dipilah menjadi :

1. Hak bersifat ekonomis ; misalnya upah,tunjangan hari tua, fasilitas perumahan dll
2. Hak bersifat politis; misalnya hak membentuk serikat buruh, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dll
3. Hak bersifat medis; misalnya hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan mempekerjakan anak, dll
4. Hak bersifat sosial; misalnya hak cuti kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dll
(http://www.ngo.or.id/icdhre/buku_saku_buruh.htm.27 Januari 2005)

Menurut Manulang (1990 : 3) berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja menyebutkan bahwa hak tenaga kerja adalah:

1. pekerja atau buruh berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan,
2. pekerja atau buruh berhak memilih dan atau pindah kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya,
3. pekerja atau buruh berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja
4. setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama,
5. para pekerja berhak mendirikan atau menjadi anggota serikat kerja

Khusus bagi pekerja atau buruh perempuan ada beberapa hak yang harus diperhatikan oleh para pengusaha dalam hal ini berdasarkan ketentuan ICDHRE Jombang (<http://www.ngo.or.id/icdhre/bukusakuburuh.htm> 27 Januari 2005). Hal ini berkaitan dengan jenis kegiatan yang diberikan kepada pekerja perempuan diantaranya:

A. Kerja pada Malam Hari

Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan malam, kecuali pekerjaan itu menurut sifat, tempat, dan keadaan seharusnya dijalankan oleh seorang perempuan (UU No.1/1951 dan Stbl.647/1925). Maksud dari kerja malam adalah waktu dari jam 22.00 sampai jam 05.00 (Stbl.647/1925 dan Stbl. 45/1941). Perusahaan yang akan mempekerjakan perempuan pada malam hari sesuai dengan Pasal 3 Stbl. 647/1925 harus mengajukan permohonan tertulis dengan bermaterai kepada KANDEPNAKER setempat, dengan dilampiri :

1. Jenis usaha dan sifat perusahaan yang bersangkutan.
2. Alasan perusahaan untuk mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari.
3. Surat Pernyataan kesanggupan pengusaha untuk memenuhi persyaratan sebagai mana dimaksudkan Pasal 3 Stbl. 647 (Pasal 1 PERMENAKER No. 4/1989).

Perusahaan yang mempekerjakan perempuan pada malam hari sebagaimana dimaksudkan pada Pasal 1 adalah perusahaan yang memenuhi syarat-syarat :

1. Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus atau,
2. Untuk memenuhi target produksi atau,
3. Untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh buruh perempuan (Pasal 2 PERMENAKER No. 4/1989).

Perusahaan yang mempekerjakan buruh perempuan pada malam hari harus menjaga keselamatan, kesehatan dan kesusilaan dengan memenuhi syarat-syarat :

1. Buruh perempuan tidak dalam keadaan hamil
2. Buruh perempuan berumur sekurang-kurangnya 18 tahun atau sudah menikah
3. Menyediakan angkutan antar jemput
4. Mendapat persetujuan dari suami/orang tua/wali
5. Memperlihatkan kebiasaan setempat (Pasal 3 PERMENAKER No. 4/1989).

B. Tempat Bekerja

Buruh perempuan dilarang untuk bekerja ditempat berbahaya seperti di tambang bawah tanah (Konvensi ILO No.45 UU No.1/1951).

C. Upah Pekerja Perempuan

Upah pekerjaan yang dinilai sama, berlaku upah yang sama dengan buruh laki-laki dan buruh perempuan (UU No.80/1957 Konvensi ILO No. 100 PP No. 8/1981).

D. Jaminan Sosial

Jika dalam Kesepakatan Kerja Bersama maupun Peraturan Perusahaan terdapat pengaturan mengenai usia pensiun, maka agar batas usia pensiun antara buruh laki-laki dan perempuan harus disamakan, kecuali bila suaminya telah memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan untuk dirinya maupun keluarganya baik dari perusahaan yang sama maupun perusahaan yang berbeda (Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-04/MEN/1988 tentang Pelaksanaan Larangan Diskriminasi Buruh perempuan).

E. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Buruh Perempuan

Perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi buruh perempuan karena menikah, hamil atau melahirkan (PERMENAKER No. 3/Men/1989 (<http://www.ngo.or.id/icdhre/bukusakuburuh.htm> 27 Januari 2005).

2.3.4. Pengertian Cuti Pekerja

Cuti buruh adalah hak yang didapatkan oleh buruh baik itu secara berkala ataupun tidak, sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang untuk dapat tidak bekerja dikarenakan sebab-sebab tertentu (Soepomo, 1990 :23). Perlindungan terhadap buruh perempuan yang berkaitan dengan hak-hak reproduksi sudah diatur dalam peraturan cuti sebagai berikut :

1. Cuti Haid

Pekerja atau buruh perempuan tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Untuk itu buruh perempuan harus memberitahukan sendiri keadaannya kepada majikan.

2. Cuti Hamil/Bersalin/Keguguran

Pekerja atau buruh perempuan harus diberi satu setengah bulan sebelum saatnya menurut perhitungan akan melahirkan atau satu setengah bulan setelah melahirkan anak atau gugur kandungan.

Waktu istirahat sebelum saat menurut perhitungan akan melahirkan anak dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan jika menurut keterangan dokter dinyatakan bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya.

Bagi pekerja atau buruh perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

3. Cuti Tahunan

Setia pekerja berhak atas cuti tahunan tiap kali dia telah mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada saat majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi. Lamanya waktu cuti tahunan dihitung untuk tiap-tiap 23 hari kerja berturut-turut berhak mendapatkan cuti tahunan 1 hari kerja dengan mendapatkan upah.

Saat istirahat tahunan ditetapkan oleh majikan dengan memperlihatkan kepentingan buruh. Untuk kepentingan perusahaan, cuti tahunan dapat diundur paling lama 6 bulan dihitung sejak jatuhnya hak cuti. Hak cuti ini jika dalam waktu 6 bulan dihitung sejak lahirnya hak cuti buruh tidak mempergunakan haknya bukan karena alasan kepentingan perusahaan yang diberikan majikan, maka cutinya hilang. Cuti tahunan harus diambil terus-menerus akan tetapi atas persetujuan majikan dan buruh, cuti tahunan dapat dibagi dalam beberapa bagian. Dalam hal demikian harus ada suatu bagian sedikit-dikitnya 6 hari kerja terus menerus.

Maksud dari jam kerja dalam masa cuti tahunan adalah hari-hari buruh tidak menjalankan pekerjaan karena :

1. Istirahat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, cuti haid, cuti melahirkan/keguguran kandungan dan perpanjangan cuti melahirkan atas keterangan dokter.
2. Mendapat kecelakaan berhubung dengan hubungan kerja pada perusahaan itu.

3. Sakit yang diberitahukan secara resmi (syah)
4. Hal-hal yang selayaknya menjadi tanggungan majikan.
5. Pemogokan yang syah
6. Alasan-alasan lain yang syah (<http://www.ngo.or.id/icdhre/> buku saku buruh. Htm 27 Januari 2005).

2.3.5. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 1 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian perselisihan tersebut diatas, maka dikenal 4 (empat) objek perselisihan yaitu :

1. Perselisihan Hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2).
2. Perselisihan Kepentingan yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3).
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yaitu perselisihan serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 1 angka 5).



BAB III PEMBAHASAN

3.1 Penerapan Hak-hak pekerja perempuan pada PT ASABA Jember

Pada hakekatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja/buruh. Pekerja/buruh sebagaimana manusia pada umumnya, disamping sebagai pekerja pada perusahaan tetapi didalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah ia mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. Membawa keluarga rekreasi, berinteraksi dengan keluarga, sahabat dan lain-lain yang pada gilirannya membawa pekerja/buruh menjadi lebih baik kesehatannya baik secara fisik, mental maupun sosial dan ini amat berpengaruh terhadap produktivitas dan terjalinnya hubungan harmonis dengan sesama pekerja dan manajemen (Sabeni, Endik :http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/vol4_vi_2004/waktu_istirahat.php). Hal ini sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi "Setiap warganegara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Maksud dari penghidupan yang layak disini bisa diartikan sebagai kesejahteraan dari pekerja/buruh itu sendiri. Bertitik tolak dari tujuan tersebut, maka pada prinsipnya pemberian waktu istirahat dan cuti tidak dapat dikompensasikan dalam bentuk uang.

Melihat sangat pentingnya waktu istirahat dan cuti ini diberikan kepada pekerja, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan hak tersebut karena dalam hal ini menyangkut juga mengenai kesejahteraan pekerja yang berdampak pula terhadap produktifitas kerja dari pekerja tersebut. PT ASABA juga sudah memberikan hak-hak tersebut, dalam mendapatkan hak-hak ini para pekerja harus memenuhi beberapa persyaratan yang harus dijalankan. Adapun syarat untuk dapat mengajukan cuti pada PT ASABA Jember yaitu :

1. Mengisi formulir pengajuan cuti dari perusahaan;

2. Pengajuan permohonan cuti paling lambat dua minggu sebelum cuti dilaksanakan;
3. cuti dapat dilaksanakan apabila disetujui Atasan Langsung dan Branch Manager.

Waktu istirahat dan cuti yang diberikan oleh PT ASABA menurut keterangan dari Bapak Atta Setiawan selaku Kepala Koordinator PT ASABA wilayah Jember diantaranya yaitu :

1. Istirahat Antara Jam Kerja

Setelah pekerja atau buruh bekerja secara terus menerus selama 4 (empat) jam maka perusahaan memberikan waktu Istirahat Antara Jam Kerja sekurang-kurangnya setengah jam, waktu istirahat ini bukan merupakan jam kerja. Diberikan waktu istirahat ini karena tubuh manusia tidak dapat dipaksakan bekerja secara terus menerus selama 4 (empat) jam.

Tidak adanya waktu istirahat ini disamping tidak produktif juga akan membahayakan pekerja/buruh itu sendiri, karena ada faktor kelelahan, kejenuhan yang dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja (Pasal 79 ayat (2) a UU No.13 tahun 2003), karena itu pemberian istirahat antara jam kerja sangat penting, tidak hanya bagi pekerja tetapi juga bagi perusahaan sendiri.

2. Istirahat Mingguan

Diberikan kepada pekerja selama 2 (dua) hari bagi yang bekerja 5 (lima) hari dalam seminggu dan 1 (satu) hari bagi yang bekerja 6 (enam) hari dalam seminggu. Istirahat mingguan tidak harus diberikan pada hari Sabtu dan Minggu, tetapi dapat diberikan pada hari-hari sesuai kebutuhan perusahaan (Pasal 79 ayat (2) huruf b UU No. 13 Tahun 2003) yang diatur dalam PP atau PKB.

3. Cuti Tahunan

Diberikan kepada pekerja/buruh selama 16 (enam belas) hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Pengertian terus menerus dalam ketentuan ini ialah pekerja/buruh tidak pernah terputus hubungannya. Dari pengertian tersebut di atas pekerja/buruh

yang di PHK tetapi belum bekerja terus menerus selama 12 (dua belas) bulan belum dapat hak cuti tahunan (Pasal 79 ayat (2) huruf c) UU Nomor 13 Tahun 2003.

Ketentuan ini berbeda dengan ketentuan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh. Yang menetapkan bahwa apabila pekerja diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha tanpa alasan yang mendesak atau pekerja/buruh memutuskan hubungan kerja karena alasan mendesak dan telah bekerja paling sedikit 6 (enam) bulan terhitung sejak saat pekerja berhak atas cuti tahunannya yang terakhir, berhak atas kompensasi cuti tahunan secara proporsional yaitu 23 (dua puluh tiga) hari kerja dihitung 1 (satu) hari cuti tahunan. Karena Peraturan Pemerintah ini merupakan peraturan pelaksanaan dari UU No. 1 Tahun 1951 yang telah dicabut oleh UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka ketentuan tersebut saat ini tidak dapat diberlakukan kembali.

Sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal yang terjadi PHK, Cuti Tahunan tahun sebelumnya yang belum diambil atau belum gugur dapat dikompensasikan dalam bentuk uang. Apabila mengacu pada ketentuan Pasal 157 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai komponen upah untuk pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan pengganti hak yang seharusnya diterima, apabila dianalogkan, maka upah sehari untuk pembayaran kompensasi cuti tahunan dalam hal terjadi PHK adalah sebesar $\frac{1}{30}$ dari upah sebulan. Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal tersebut yang menyatakan "Dalam hal penghasilan dibayarkan atas dasar perhitungan harian maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari".

4. Istirahat Panjang

Istirahat panjang sebetulnya sejak lama sudah diatur dalam Pasal 14 ayat (2) UU No.1 Tahun 1951, tetapi ketentuan tersebut belum dapat dilaksanakan karena tidak semua perusahaan mampu melaksanakannya. UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kembali ketentuan tersebut sebagaimana

ditentukan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d, ayat (3), ayat (4) dan ayat (5). Pertimbangan situasi dan kondisi yang belum memungkinkan untuk seluruh perusahaan dan sektor usaha melaksanakan ketentuan tersebut, maka undang-undang mengamatkan hanya perusahaan-perusahaan tertentu saja yang dikenakan kewajiban untuk melaksanakan istirahat panjang.

Dalam Kep.Menakertrans RI No. Kep.51/Men/IV/2004 tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu sebagai peraturan pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan perusahaan yang dikenai kewajiban tersebut sebagaimana ditentukan dalam Pasal 2. "Perusahaan yang wajib melaksanakan istirahat panjang yang selama ini telah melaksanakan istirahat panjang sebelum ditetapkannya keputusan menteri ini" dari ketentuan tersebut sangat jelas, bahwa perusahaan yang belum pernah melaksanakan istirahat panjang sebelum dikeluarkannya Kep.Men. ini tidak dikenakan kewajiban tersebut. Ketentuan tersebut kelihatannya sangat jelas, tetapi dalam prakteknya masih banyak menimbulkan penafsiran yang berbeda antara manajemen dan serikat pekerja.

Hal ini disebabkan oleh adanya perusahaan yang telah melaksanakan cuti panjang. Hal ini berkaitan dengan berbagai nama, misalnya cuti istimewa, cuti tambahan dan lain-lain, apakah dapat dikualifikasikan sebagai perusahaan yang telah melaksanakan cuti panjang. Hal ini berkaitan dengan adanya ketentuan Pasal 7 ayat (2) Kep. Menakertrans RI tersebut yang menyatakan : "Dalam hal perusahaan telah memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh tetapi lebih rendah dari ketentuan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan keputusan menteri ini, maka perusahaan yang wajib menyesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan".

Kata-kata "lebih rendah" dari ketentuan tersebut sangatlah tidak jelas dan sangat interpretatif. Apakah kata "lebih rendah" hanya dikaitkan dengan syarat-syarat formal lahirnya hak atas istirahat panjang yang sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yaitu : Pekerja/buruh telah bekerja 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama. Atau kata "lebih rendah" dikaitkan dengan reward atau hak pekerja/buruh atas istirahat sekurang-kurangnya

2 (dua) bulan, dilaksanakan pada bulan ke 7 (tujuh) dan ke-8 (delapan), pekerja/buruh tidak berhak atas cuti tahunan pada 2 (dua) tahun saat mengalami istirahat panjang dan hak kompensasi setengah bulan gaji pada pelaksanaan istirahat panjang tahun ke-8 (delapan) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d, UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 7 Kepmenakertrans, RI No.51 Tahun 2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.

Bagaimana dengan perusahaan yang telah memberikan cuti tambahan misalnya cuti istimewa, pekerja yang telah bekerja 5 (lima) tahun terus menerus diberikan cuti tambahan 5 (lima) hari atau bagi pekerja yang telah bekerja 10 (sepuluh) tahun terus menerus diberikan cuti istimewa 10 (sepuluh) hari dapat pula dikualifikasikan sebagai perusahaan yang telah melaksanakan istirahat panjang sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 Kepmenakertrans, RI No. Kep 51/Men/IV/2004 tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu, sehingga diwajibkan melaksanakan istirahat panjang.

Apabila dicermati ketentuan istirahat panjang seperti ditentukan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d, UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 2 Kep. Menakertrans, RI No. 51 Tahun 2004 tentang Istirahat Panjang pada Perusahaan Tertentu secara formal, pekerja/buruh baru mendapatkan haknya istirahat panjang setelah bekerja secara terus menerus 6 (enam) tahun pada perusahaan yang sama. Berdasarkan persyaratan formal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang telah melaksanakan cuti apapun namanya diluar cuti tahunan tetapi tidak memenuhi syarat formal tersebut di atas tidak dapat dikualifikasikan sebagai perusahaan yang telah melaksanakan istirahat panjang sebagai dimaksud dalam Pasal 1 Ke. Menakertrans, RI No. 51 Tahun 2004 dan oleh karena itu tidak diwajibkan melaksanakan istirahat panjang, tetapi perusahaan yang bersangkutan tetap dapat melaksanakan cuti tersebut sebagaimana diatur dalam PP atau PKB. Perlu diketahui bahwa apabila pekerja telah mendapatkan hak istirahat panjang, maka tidak berlaku lagi alias cuti tahunan pada tahun ke-7 (tujuh) dan ke-8 (delapan) (Sabeni, Endik,

http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/vol4_vi_2004/waktu_istirahat.php)

Dalam hal ini pada PT ASABA sendiri telah memberikan hak cuti panjang di luar cuti tahunan ini. Adapun pelaksanaannya mengikuti peraturan yang berlaku sebagaimana yang telah ditetapkan dalam undang-undang yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ataupun dalam Peraturan Perusahaan (PP), akan tetapi untuk PT ASABA Jember belum bisa melaksanakan hak istirahat panjang ini karena perusahaan ini berdiri di Jember baru 4 (empat) tahun.

5. Cuti yang berkaitan dengan Fungsi Reproduksi

Cuti ini berkaitan dengan fungsi reproduksi pekerja/buruh perempuan yang berada dalam lingkup PT ASABA Jember antara lain :

a. Cuti Haid

Diberikan kepada pekerja/buruh perempuan pada hari pertama dan kedua dalam masa haidnya apabila yang bersangkutan merasa sakit. Merasakan sakit sifatnya sangat subjektif sekali dan tidak diwajibkan untuk melampirkan keterangan sakit dokter dan hanya cukup memberitahukan. Ketentuan ini dapat disalahgunakan oleh pekerja/buruh karena ketentuan Pasal 81 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Pasal 13 ayat (1) UU No.1 Tahun 1951. Apabila pekerja/buruh perempuan yang tidak merasakan sakit pada waktu haid wajib bekerja seperti biasa.

Untuk mengurangi atau mencegah penyalahgunaan ketentuan tersebut oleh pekerja/buruh perempuan, misalnya mengatakan dan memberitahukan sakit karena haid pada hari jum'at atau senin dan dilakukan oleh mereka secara bersama-sama dalam jumlah yang cukup besar. Apabila hal ini terjadi sudah tentu akan sangat merugikan perusahaan. Untuk mencegah hal ini dilakukan pendekatan kepada mereka agar tetap bekerja apabila tidak sakit ketika haid dengan memberikan semacam reward dalam bentuk bonus pada pada akhir tahun.

b. Cuti Hamil, Melahirkan dan Gugur Kandung.

Dasar pemberian hak cuti kehamilan, melahirkan, atau gugur kandungan yang diatur dalam peraturan yang ada di Indonesia saat ini mengacu pada Pasal dalam Konvensi ILO No.183 Tahun 2000 yakni yang terdapat dalam Pasal 3, 4, 5, 8, 9, dan 10 Konvensi tersebut. Cuti hamil, melahirkan, serta gugur kandungan ini perlu diberikan untuk menjaga keselamatan pekerja perempuan yang sedang mengalami kehamilan juga bayi yang dikandungnya sehingga setelah melahirkan pekerja tersebut dapat kembali bekerja dengan keadaan yang sehat, hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 49 ayat (2),(3) UU No.39 Tahun 1999 yang memberikan perlindungan hak asasi kepada pekerja perempuan ini.

Cuti melahirkan diberikan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan hal ini sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 13 ayat (2) UU No. 1 Tahun 1951. Perlu diperhatikan ketentuan mengenai gugur kandungan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 83 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan tersebut kepada pekerja/buruh perempuan yang memperoleh 1,5 bulan atau sesuai dengan keterangan dokter atau bidan. Perusahaan tidak memberikan cuti selama 1,5 bulan tetapi diberikan cuti gugur kandung berdasarkan keterangan dokter atau bidan.

Berdasarkan pengalaman medis, perempuan yang mengalami gugur kandung sudah sehat kembali dalam waktu relatif kurang dari 1,5 bulan. Ketentuan ini tidak berlaku bagi pekerja/buruh yang mengalami gugur kandung tidak dalam hubungan perkawinan. Sebagaimana banyak dipernyatakan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanyalah mengatur akibat dari adanya hubungan hukum dan karena itu wanita yang mengklaim gugur kandung di luar pernikahan tidak berhak atas cuti gugur kandung, tetapi dimungkinkan diberikan istirahat dengan alasan sakit.

3.2 Upaya Penyelesaian Jika Terjadi Sengketa dalam Penerapan Hak Pekerja Perempuan Tersebut

Berdasarkan hasil wawancara penyusun dengan pihak direksi, dalam hal ini dengan Kepala Koordinator PT ASABA Jember yaitu Bapak Atta Setiawan,

memang selama ini belum diketemukan adanya perselisihan mengenai pelaksanaan pemberian hak ini dengan para pekerja. Kalaupun dikemudian hari terjadi perselisihan mengenai pelaksanaan pemberian hak pekerja perempuan ini akan diselesaikan menurut ketentuan hukum yang berlaku.

Menurut beliau dasar hukum yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hak yaitu mengacu pada UU Nomor 2 tahun 2004. adapun mekanisme penyelesaian perselisihan ini mengacu pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang disampaikan dalam seminar sehari Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di hotel Shangrila, Surabaya pada tanggal 25 Maret 2004.

Adapun upaya yang dapat ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini yang berkaitan dengan masalah pemberian hak pekerja ini yaitu :

1. Penyelesaian melalui mekanisme bipartit

Penyelesaian melalui perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Berbeda dengan lembaga kerjasama bipartit sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaga kerjasama adalah sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan yang anggotanya terdiri atas pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat pada institusi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit adalah wajib, oleh karena apabila salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, tanpa melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 3 UU No.2 Tahun 2004 . Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, mengembalikan berkasnya untuk dilengkapi.

Perundingan bipartit diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dan setiap perundingan harus dibuat risalah perundingan, sekurang-kurangnya memuat :

- a) Nama lengkap dan alamat para pihak,
- b) Tanggal dan tempat perundingan,
- c) Pokok masalah atau alasan perselisihan,
- d) Pendapat para pihak,
- e) Kesimpulan atau hasil perundingan, dan
- f) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Penyelesaian melalui perundingan sebagaimana dimaksud diatas, apabila mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dimana sifatnya adalah mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Untuk keperluan pelaksanaannya, para pihak wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama dan pengadilan hubungan industrial memberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

Melalui akta pendaftaran perjanjian bersama tersebut pihak yang merugikan dapat mengajukan penetapan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

2. Penyelesaian melalui mediasi

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator netral.

Mediator di sini adalah pengganti institusi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan

berkewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi, bahwa mediator mengutamakan penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat, dan apabila dalam perundingan tersebut telah mencapai kata sepakat, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak dicapai kata sepakat, maka proses penyelesaian selanjutnya adalah mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis sebagai pendapat atau saran yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya penyelesaian perselisihan mereka. Anjuran tersebut, dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi putusan harus sudah disampaikan kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberitahukan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran. Namun apabila para pihak menyetujui anjuran, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sehingga waktu penyelesaian pada mediator adalah dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak diterimanya pelimpahan perkara perselisihan.

Pada dasarnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adalah wajib, dalam hal ketika instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak yang berselisih tidak memilih lembaga konsiliasi atau arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi para pihak.

3. Penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase

Pasal 18 dan Pasal 29 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mekanisme konsiliasi hanya untuk perselisihan

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan bukan untuk perselisihan hak. Jadi dalam hal ini penyusun tidak akan membahas mekanisme penyelesaian melalui jalur ini.

4. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 5 UU No.2 tahun 2004 yaitu apabila penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin seorang panitera muda. Sub. Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian surat panggilan sidang, penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan serta mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial dan membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 adalah memeriksa dan memutuskan :

1. Tingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. Tingkat pertama dan terakhir mengenai [perselisihan kepentingan
3. Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan.

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja atau buruh bekerja. Pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila gugatan

penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban, pabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan akan dikabulkan Pengadilan apabila disetujui tergugat.

Majelis hakim dalam mengambil keputusan harus mempertimbangkan hukum yang berlaku, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan, yang dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum, dimana menurut Pasal 102 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 putusan Pengadilan harus memuat :

1. Kepala putusan berbunyi “ Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”.
2. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman, atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih.
3. Ringkasan pemohon atau penggugat dan jawaban termohon atau tergugat yang jelas.
4. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa
5. Aturan hukum yang menjadi dasar putusan
6. Amar putusan tentang sengketa
7. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari terhitung sejak siding pertama. Putusan dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari setelah putusan dibuat Panitera Pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dan selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah putusan ditandatangani. Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan serta dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa apabila perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan

hubungan kerja maka pengadilan wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan.

5. Penyelesaian Perselisihan melalui Mahkamah Agung

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung :

1. Bagi para pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim
2. Bagi para pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan (Pasal 110 UU No. 2 Tahun 2004)

Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui Sub. Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri setempat, dan dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah disampaikan oleh Sub. Kepaniteraan Pengadilan kepada Ketua Mahkamah Agung. Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan kasasi. Ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan melalui Mahkamah Agung yaitu terdapat dalam Pasal 114 UU No.2 Tahun 2004.

3.3 Berbagai Kendala dalam Pelaksanaan Pemberian Hak-hak Pekerja Perempuan dan bagaimana Cara Mengatasinya

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Koordinasi PT ASABA Jember yaitu Bapak Atta Setiawan, bahwa ada beberapa hal yang sering menjadi kendala dalam pelaksanaan pemberian hak-hak pekerja perempuan ini terutama berkaitan dengan hak pemberian cuti bagi pekerja perempuan tersebut.

Kendala yang dihadapi selama pemberian hak cuti bagi pekerja selama ini memang belum bisa dikatakan sebagai kendala yang berarti. Kendala yang muncul dalam pemberian hak pekerja perempuan ini antara lain :

1. Ketidaksesuaian antara isi Pasal yang tertera dalam Undang-undang dengan pelaksanaan dilapangan.

Ketidaksesuaian di sini maksudnya adalah apa yang tertuang dalam Undang-undang belum bisa dilaksanakan seperti adanya. Ada beberapa hal yang membutuhkan penyesuaian pelaksanaan Pasal dalam undang-undang dengan kenyataan dilapangan, seperti misalnya pemberian cuti tahunan kepada pekerja. Cuti tahunan yang diberikan kepada pekerja bisa diambil kapan saja selama pekerja tersebut belum mengambil jatah cuti tahunannya. Namun apabila pekerjaan belum selesai padahal pekerja tersebut belum menyelesaikan pekerjaannya perusahaan belum bisa memberikan hak tersebut, baru setelah pekerjaan terselesaikan pekerja tersebut dapat mengambil hak cutinya. Memang terlihat sepele akan tetapi apabila tidak diselesaikan segera di khawatirkan akan membuat pekerjaan menjadi menumpuk. Hal lain seperti missal pengambilan hak cuti melahirkan, walaupun perusahaan tidak membatasi kapan pengambilan cutinya, tetapi justru hal tersebut tidak sesuai dengan undang-undang seperti contohnya hak cuti melahirkan adalah 3 bulan dan diberikan 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah. Pada kenyataannya banyak pekerja yang mengambil cuti 1 bulan sebelum dan 2 bulan sesudah melahirkan. Hal tersebut tidak menjadi masalah tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

2. Keharusan adanya pekerja pengganti apabila salah satu pekerja mengambil cuti.

Permasalahan yang dihadapi adalah adanya ketimpangan pekerjaan, maksudnya disini adalah satu pekerja melakukan pekerjaan 2 (dua) orang. Menurut bapak Atta Setiawan karena perusahaan mengharuskan adanya pekerja pengganti apabila akan mengambil cuti, maka mau tidak mau pekerja yang akan mengambil cuti harus mendapatkan pekerja pengganti yang akan menangani pekerjaannya. Pekerja pengganti bisa berasal dari sesama pekerja di perusahaan tersebut bisa juga mengambil orang luar untuk menggantikannya sampai masa cuti habis. Permasalahannya adalah apabila

mengambil pekerja baru maka pekerja tersebut belum menguasai medan kerja pekerja yang cuti. Apabila mengambil rekan kerja, otomatis pekerja tersebut mempunyai tanggung jawab pekerjaan ganda yang dikawatirkan akan mengganggu pekerjaannya.

3. Kurang adanya sarana yang mendukung guna melaksanakan hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-undang.

Berdasarkan keterangan dari bapak Atta Setiawan ada himbauan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa perusahaan harus menyediakan tempat penitipan bayi atau pondok asi bagi yang memperkerjakan pekerja atau buruh yang mempunyai balita. Untuk masalah ini PT ASABA belum bisa menyediakannya. Hal ini dikarenakan terbatasnya sarana yang mendukung seperti contohnya menyediakan pondok asi, perusahaan belum dapat menyediakannya karena memang untuk PT ASABA jember hanya mempunyai karyawan atau pekerja yang tidak lebih dari 100 (seratus) pekerja.

Berkaitan dengan adanya beberapa kendala yang sering terjadi dalam pemberian hak-hak pekerja perempuan tersebut, maka hal ini dapat di selesaikan sebagai berikut :

1. Adapun langkah-langkah yang diambil PT ASABA Jember dalam mengatasi masalah di atas yaitu mengupayakan agar pelaksanaan pemberian hak kepada pekerja sesuai dengan yang telah ada dalam undang-undang. Kalaupun tidak sesuai pelaksanaannya tapi diusahakan materinya tidak menyimpang, hal ini contohnya dalam undang-undang diberikan ketentuan bahwa masa cuti melahirkan adalah 3 (tiga) bulan, walaupun tidak diambil 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, tetapi perusahaan memberikan kelonggaran pengambilan hak cuti ini yakni bisa diambil kapan saja asalkan batas waktunya tidak melebihi 3 (tiga) bulan. Untuk pengambilan hak cuti tahunan perusahaan juga memberikan kelonggaran asalkan tanggung jawab atas pekerjaan pekerja tersebut bisa diselesaikan tepat waktu sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Dalam mengatasi permasalahan pekerja pengganti ini PT ASABA Jember menerapkan cara yaitu pekerja pengganti haruslah berkompeten dibidangnya. Jikalau itu mengambil orang luar perusahaan harus mempunyai keahlian yang sama seperti pekerja yang mengambil cuti atau apabila pekerja penggantinya masih satu perusahaan maka pekerja pengganti tersebut tidak terbebani dengan tanggung jawab barunya dalam mengerjakan tugas dari pekerja yang mengambil cuti. Hal tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan juga untuk menghindari terhambatnya laju perusahaan.
3. Kebijakan yang diambil PT ASABA Jember dalam mengatasi masalah kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan pemberian hak pekerja perempuan ini khususnya yang memiliki balita yaitu merujuk pada himbauan MENAKERTRANS yaitu penyediaan pojok asi. Untuk mengatasi hal tersebut PT ASABA Jember tidak melarang pekerja perempuan untuk menyusui bayi mereka selama tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Penerapan hak cuti pekerja perempuan di PT ASABA Jember

Berdasarkan uraian fakta, dasar hukum dan landasan teori serta pembahasan ada beberapa hal yang patut menjadi perhatian :

Pertama penerapan hak-hak pekerja terutama pekerja perempuan telah dilaksanakan oleh PT ASABA Jember sesuai dengan yang tertuang dalam undang-undang. Khusus penerapan hak cuti perempuan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, PT ASABA Jember telah melaksanakan sesuai yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak tersebut contohnya hak cuti pada hari pertama dan kedua sewaktu haid. Ketentuan mengenai pemberian hak cuti haid tertuang dalam Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- (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 pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Penerapan hak cuti haid ini di PT ASABA para pekerja perempuan cukup memberitahukan bahwa yang bersangkutan merasakan sakit sewaktu mengalami haid. Banyak juga pekerja perempuan ini tidak mengambil hak cuti haid ini dikarenakan tidak semua perempuan mengalami sakit pada saat haid.

Hak yang lain yaitu hak cuti hamil, dan menyusui yang pelaksanaannya berdasarkan pada Pasal 82 dan Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

Pasal 82

- (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.

Pasal 83

Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Dasar pemberian hak tersebut mengacu pada konvensi organisasi buruh internasional (ILO) yaitu ketentuan

Pasal 4

1. Berdasarkan bukti keterangan medis atau bukti lain yang layak sebagaimana ditentukan oleh hukum dan kebiasaan nasional yang menyatakan perkiraan tanggal kelahiran, perempuan yang kepadanya Konvensi ini berlaku harus diberi cuti maternitas selama tidak kurang dari 14 minggu.
2. Lamanya waktu cuti sebagaimana dimaksud pada ayat 1 harus ditentukan oleh tiap-tiap Anggota dalam suatu pernyataan yang disertakan pada saat meratifikasi Konvensi ini.
3. Tiap-tiap Anggota selanjutnya dapat menyampaikan kepada Direktur-Jenderal Kantor Perburuhan Internasional suatu pernyataan tentang perpanjangan masa cuti melahirkan.
4. Demi perlindungan kesehatan si ibu dan kesehatan anaknya, cuti maternitas harus meliputi masa cuti wajib selama 6 (enam) minggu sesudah melahirkan, kecuali jika pengaturan lain disepakati di tingkat nasional oleh pemerintah dan organisasi yang mewakili buruh dan pengusaha.

5. Masa cuti sebelum melahirkan harus diperpanjang meliputi tanggal perkiraan kelahiran hingga hari kelahiran yang sebenarnya, tanpa mengurangi masa cuti wajib sesudah melahirkan.

Pasal 5

Berdasarkan bukti keterangan medis, cuti harus diberikan sebelum atau sesudah masa cuti melahirkan jika terjadi rasa sakit, komplikasi atau resiko komplikasi yang timbul karena kehamilan atau melahirkan. Sifat dan lama maksimum cuti seperti ini dapat ditetapkan sesuai dengan hukum dan kebiasaan nasional.

Kedua perlindungan terhadap pekerja perempuan tidak hanya sebatas pemberian waktu cuti tetapi juga melindungi pekerja perempuan sewaktu pekerja tersebut sedang hamil ataupun sedang menyusui anaknya sesuai yang tertuang dalam Pasal 3 Konvensi Internasional (ILO) Nomor 183 Tahun 2000. "Tiap-tiap Anggota setelah berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili buruh dan pengusaha harus mengambil tindakan-tindakan yang perlu untuk menjamin bahwa perempuan mengandung atau sedang menyusui tidak diwajibkan melakukan pekerjaan yang oleh pejabat yang berwenang dinilai membahayakan kesehatan si ibu atau anaknya, atau telah dibuktikan bahwa hal itu membahayakan kesehatan si ibu atau anaknya". Perlindungan tidak juga sebatas itu tetapi juga melindungi pekerja perempuan setelah pekerja tersebut kembali bekerja setelah melahirkan. Pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi dengan cara pemutusan hubungan kerja bagi pekerjanya yang sedang cuti hamil dengan alasan apapun, juga apabila pekerja perempuan tersebut sedang melamar pekerjaan pengusaha dilarang melakukan tes kehamilan untuk mengetahui apakah calon pekerja tersebut sedang hamil atau tidak. Hal tersebut di atas tertuang dalam ketentuan Pasal 8, dan Pasal 9, Konvensi Internasional (ILO) Nomor 183 Tahun 2000.

Pengusaha juga diwajibkan untuk memberikan waktu istirahat tambahan kepada pekerja perempuan apabila pekerja tersebut sedang menyusui bayinya, ataupun sesuai dengan instruksi Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan yang mengharuskan perusahaan untuk menyediakan tempat penitipan bayi bagi pekerja yang mempunyai bayi, Hal tersebut didukung pula oleh Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 450 / MENKES / SK / IV / 2004 Tentang "Pemberian Air Susu Ibu (ASI) secara Eksklusif pada bayi di Indonesia sejak bayi

lahir sampai dengan bayi berumur 6 (enam) bulan dan selanjutnya mulai diberi makanan pendamping ASI dengan pemberian ASI diteruskan sampai anak berusia 2 tahun atau lebih”(<http://www.menegpp.go.id/menegpp.php-kebijakan>, 11 Februari 2005). PT ASABA Jember sudah melaksanakan hak-hak tersebut diatas sesuai ndengan yang tertuang dalam perundang-undangan yang berlaku. Khusus untuk hak menyusui PT ASABA memberikan waktu istirahat lebih untuk menyusui bayi bagi pekerja perempuan yang baru melahirkan. Perusahaan juga memperbolehkan pekerjanya untuk membawa bayinya ke tempat kerja, hal ini disebabkan karena PT ASABA adalah perusahaan pendistribusian alat-alat kantor sehingga banyak pekerjanya adalah pekerja lapangan jadi anggapan perusahaan pekerja mempunyai waktu untuk menyusui bayi mereka sewaktu bekerja.



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

1. PT ASABA Jember dalam pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerjanya sebagai upaya memberikan kesejahteraan bagi mereka sehingga diharapkan dalam melakukan pekerjaan bisa lebih produktif. Beberapa jenis waktu istirahat dan cuti yang diberikan kepada para pekerja PT ASABA Jember yaitu : istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, istirahat tahunan, istirahat panjang, cuti haid, cuti hamil, melahirkan, dan gugur kandungan. Adapun syarat yang harus dipenuhi dalam mendapatkan hak tersebut yaitu harus menjadi pekerja dalam perusahaan sekurang-kurangnya selama 1 (satu) tahun, untuk mendapatkan istirahat tahunan. Mengisi formulir pengambilan cuti dan harus sudah diberikan kepada pimpinan selambat-lambatnya dua minggu sebelum pelaksanaan cuti.
2. Dalam memberikan hak menyusui dan cuti pekerja perempuan ini tidak jarang terjadi perselisihan dengan para pekerja, namun PT ASABA Jember selama ini belum pernah berselisih dengan para pekerjanya terutama dalam pemberian hak menyusui dan cuti pekerja tersebut, akan tetapi apabila dikemudian hari terjadi perselisihan akan diselesaikan menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Dalam memberikan hak pekerja ini tak jarang PT ASABA Jember menemui berbagai kendala, diantara kendala tersebut yaitu :
 1. Ketidaksesuaian antara isi pasal yang tertera dalam Undang-undang dengan pelaksanaan dilapangan. Kebijakan yang dikeluarkan oleh PT ASABA yaitu mengupayakan agar pelaksanaan sesuai dengan undang-undang tapi tidak secara keseluruhan hal ini disesuaikan dengan keadaan dilapangan.
 2. Keharusan adanya pekerja pengganti apabila salah satu pekerja mengambil cuti. Dalam mengatasi hal tersebut perusahaan memberikan standar

tertentu bagi pekerja pengganti agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas dari pekerja yang mengambil cuti.

3. Kurang adanya sarana yang mendukung guna melaksanakan hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-undang.

4.2. Saran

1. PT ASABA Jember dalam memberikan waktu istirahat kepada para pekerjanya terutama pekerja perempuan haruslah konsisten, dan kalau bisa syarat untuk mendapatkan hak cuti tersebut lebih diperlunak sehingga mudah bagi pekerja perempuan ini untuk mendapatkan hak cutinya tanpa melalui birokrasi yang berbelit-belit.
2. PT ASABA Jember sebaiknya menjaga hubungan harmonis yang telah terjalin selama ini dengan para pekerjanya, dengan cara memberikan kepada pekerja apa yang menjadi hak mereka tanpa menguranginya sehingga perselisihan dapat dihindari.
3. Kendala yang muncul dalam pelaksanaan pemberian hak pekerja ini bagi perusahaan seharusnya menjadikan cambuk untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar supaya lebih baik dalam pelayanan kepada public dan para pekerja di PT ASABA Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Penerbit Universitas Jember**, 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember.
- Husni, Lalu**, 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Utama.
- Manulang, Sandjun H**, 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Maimun S.H., S.Pd**, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Soemitro**, 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta : Ghalia Indah.
- Soepomo, Iman**, 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan
- Soekanto, Soerjono dan Sri. Mahmudji**. 1985. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta : Rajawali
- Soepomo, Iman.S.H**, 1988. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Saptari, Ratna**, 1995. *Perempuan Bekerja dan Perubahan Sosial*. Jakarta : Kalyanamitra
- Peter Mahmud Marzuki**, 2005. *Penelitian Hukum*, Jakarta, Prenada media
- Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Lainnya**
....., **Undang-Undang Dasar 1945 hasil Amandemen IV**
....., **Undang-undang, Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**
....., **Undang-undang, Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**
....., **Undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia**
....., **Undang-undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang berlakunya Undang- undang kerja Nomor 12 Tahun 1948**
....., **Konvensi Internasional (ILO) Nomor 183 tahun 2000 Tentang Revisi Terhadap konvensi Tentang Perlindungan Maternitas (Revisi), 1952**

....., Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 51 Tahun 2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.

Internet

http://www.ngo.or.id/icdhre/buku_saku_buruh.htm. 27 Januari 2005

<http://www.rahima.or.id/SR/12-04/Fokus.htm>

<http://www.menegpp.go.id/menegpp.php?cat=fix&id=kebijakan>, 11 Februari 2005

http://www.nakertrans.go.id/majalah_buletin/info_hukum/vol4_vi_2004/waktu_istirahat.php




PT. ASABA

PERAKILAN SURABAYA

Jl. T.A.I.S Nasution No. 39, Surabaya

Plain Paper Copier * Business Machine * Reprographic * Drafting Equipment * Surveying Instrument * Stationery * Office Furniture

 Fax : 5343456
 Telp. : 5320064-85, 5463310, 12, 5464992
 E-Mail : asabasty@sbjdn.net.id

 Kantor Pusat :
 Jl. Ir. H. Juanda 7
 JAKARTA - 10128
 Telp. : 380-0404 (8 lines), 3863556 (Hunting)
 Telex : 46416, 45231 ASABAIA
 Kabel : ASABALTD JAKARTA
 Fax : 380-6174

SURAT KETERANGAN

SB/03/SK-SPV/IV/2006

Yang bertanda tangan dibawah ini :

 Nama : Attha Setiawan
 Pekerjaan : Koordinator PT ASABA
 Alamat : Jl. Letjend Suprpto No. 58, Jember

Menerangkan bahwa saudara :

 Nama : Handy Rage Aquinus
 Pekerjaan : Mahasiswa
 N.I.M. : 010710101245
 Alamat : Jl. Riau No. 10, Jember

Telah melakukan wawancara dan penelitian yang berkaitan dengan skripsi yang berjudul "Penerapan Hak Menyusui dan Cuti Pekerja Perempuan pada PT ASABA Jember Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 27 Maret 2006

Dibuat Oleh

Koordinator PT ASABA

(Attha Setiawan)

Permohonan Cuti Karyawan

Permohonan diajukan

oleh Karyawan

nama / Divisi

tanggal Mulai Kerja

Jenis Cuti : tahunan / nikah / melahirkan / lain-2



Jumlah cuti Tahun

untuk cuti Tahun ini

adalah Cuti

(Tahun) hari

Salah hak cuti

..... hari

Cuti yang sudah diambil sebelumnya

..... hari

Dari tgl. s/d = hari

Dari tgl. s/d = hari

Dari tgl. s/d = hari

Cuti yang diminta saat ini (Diisi oleh karyawan yba) hari

Dari tgl. hari

Cuti Tahun hari

Untuk cuti, tugas-tugasnya akan digantikan oleh : hari

Paraf : _____

Tanggal _____

Pemohon

Tanggal, _____

Disetujui Oleh

Pemohon

(_____)
Atasan Langsung

(_____)
Branch Manager

Permohonan cuti harus diajukan paling lambat 2 minggu sebelumnya

agar dapat dilaksanakan apabila form Permohonan Cuti tsb telah disetujui / ditanda-