

Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan : Studi Pemenuhan Hak-Hak Kerja Perempuan Pada Industri Garmen Di Kabupaten Semarang

OLEH : DEVI RIZKA PRATAMI
Email : devirizkapratami@gmail.com
Pembimbing : Dra. Puji Astuti, M,Si

**Departemen Politik dan Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro
Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang, Semarang, Kode Pos 1269
Telp/ Fax. (024) 7465405**

Abstrak

Perkembangan penduduk dari tahun ketahun khususnya di Kabupaten Semarang semakin meningkat, dengan peningkatan penduduk yang signifikan itu mengakibatkan banyaknya kesenjangan ekonomi, sosial, dan budaya. Dengan peningkatan pertumbuhan penduduk di Kabupaten Semarang, pemerintah harus memiliki cukup banyak lapangan kerja, khususnya untuk perempuan yang memilih bekerja menjadi buruh pabrik di Garment. Karena keterbatasan pendidikan dan skill mereka terutama faktor ekonomi mereka harus mau bekerja di sector industri tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti mengangkat 2 rumusan masalah yaitu apakah hak-hak buruh perempuan di industri Garmen sudah terpenuhi sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan Perempuan, dan apa usaha yang dilakukan buruh perempuan untuk mendapatkan hak-haknya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan mengetahui pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di sektor industri Garment Kabupaten Semarang sudah sesuai dengan ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dan menjelaskan upaya yang dilakukan buruh perempuan jika tidak mendapatkan hak-haknya di industri mereka bekerja.

Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Informan dalam penelitian ini adalah HRD PT. Garment di Kabupaten Semarang, pekerja buruh perempuan maupun laki-laki, dan Pegawai Disnakertrans Kabupaten Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak-hak buruh perempuan di PT. Garment sudah terpenuhi dan dijalankan sesuai undang-undang, upaya yang

dilakukan pekerja buruh perempuan untuk mendapatkan haknya mereka langsung melaporkan ke serikat pekerja kemudian membuat laporan ke Disnaker.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hak-hak normatif yang di berikan perusahaan untuk para pekerja buruh sudah terpenuhi, dengan terpenuhinya kebijakan protectiv, corrective dan non diskriminatif pada perusahaan garment di Kabupaten Semarang.

Kata Kunci : Buruh Perempuan, Perusahaan Garment, Hak-Hak Pekerja Perempuan

Women's Labor Protection Policy Analysis: Study of Fulfillment of Women's Work Rights in the Garment Industry in Semarang Regency

Abstract

Population development from year to year, especially in Semarang Regency, is increasing, with a significant increase in population resulting in many economic, social and cultural inequalities. With the increase in population growth in Semarang Regency, the government must have enough employment, especially for women who choose to work as factory workers in Garment. Because of the limitations of their education and skills, especially economic factors, they must be willing to work in the industrial sector. In this study, the researcher raised two formulations of the problem, namely whether the rights of women workers in the garment industry have been fulfilled in accordance with the laws and regulations concerning the employment of women, and what efforts are made by women workers to obtain their rights. The purpose of this study was to explain and know the implementation of the rights of women workers in the Garment industry sector of Semarang Regency in accordance with the provisions of the Labor Law and explain the efforts made by women workers if they do not get their rights in the industry they work.

The study was conducted with descriptive qualitative methods. Data collection techniques are carried out with interviews, documentation and literature studies. The informant in this study is HRD PT. Garment in Semarang Regency, female and male labor workers, and Semarang District Disnakertans employees.

The results of the study show that the rights of women workers at PT. Garment has been fulfilled and carried out according to law, the efforts made by female workers to get their rights immediately report to the union and then report to the Manpower Office.

This study concludes that the normative rights provided by the company to workers have been fulfilled, with the fulfillment of protective, corrective and non-discriminatory policies in garment companies in Semarang Regency.

Keywords: Women's Workers, Garment Companies, Women's Workers' Rights

1. Pendahuluan

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur.²⁵ Setiap manusia harus bekerja karena dengan bekerja, maka manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Sebagaimana diamanatkan Pasal 27 ayat (2) kebutuhan hak asasi manusia yang menyatakan : *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*²⁶ Semangat bangsa Indonesia, untuk melaksanakan pembangunan sejak proklamasi adalah nafas Pancasila, bahu membahu mempertahankan dan mengisi kemerdekaan tanpa mengenal dan mentolelir adanya unsur sara.²⁷

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Berdasarkan data dari BPS Kabupaten Semarang tahun 2016 diperoleh hasil jumlah tenaga kerja perempuan yang bekerja di industri pada tahun 2015 yaitu terdapat 69,721 orang, pada tahun 2014 sebanyak 57,951 orang, sedangkan

pada tahun 2013 sebanyak 32,412 orang (Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang, 2016:185). Pada satu sisi, kontribusi tenaga kerja perempuan pada sektor industri yang cukup signifikan ini patut menjadi catatan besarnya peran perempuan di Kabupaten Semarang dalam peningkatan PDRB (pertumbuhan ekonomi).

Pada era globalisasi, semua kebutuhan manusia yang harus dipenuhi semakin tinggi. Semua orang mencoba dan berlomba-lomba untuk mencari pekerjaan yang layak guna memperoleh pendapatan untuk mengimbangi dan memenuhi kebutuhan hidup. Dari sudut pandang perkembangan ketenagakerjaan, menghadapi masalah yang bukan berdiri sendiri, melainkan banyak faktor yang mempengaruhi, seperti faktor pendidikan, ekonomi, dan kesehatan oleh karena itu untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan harus dihadapi dengan sangat efektif. Masalah muncul dalam ketenagakerjaan yang terkait dengan tenaga kerja perempuan adalah sulitnya menentukan jenis pekerjaan yang diinginkan, karena ada beberapa faktor yang menghambat mereka misalnya faktor pendidikan dan faktor kemampuan diri yang mereka punya kurang.

²⁵ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

²⁶ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

²⁷Loekman Soetrisno, *Liberalisasi Ekonomi*, Jogjakarta: PT.Tiara Wacana, 1995, hlm. 5

Kabupaten Semarang memiliki potensi persediaan tenaga kerja yang cukup banyak. Sebagaimana terungkap dari data LKPJ, bahwa dari semua total penduduk Kab. Semarang sebesar 949.815 jiwa, pendudukan yang sudah bekerja sebesar 507.781 orang. Artinya, terdapat 442.034 orang atau 46,5% pendudukan belum bekerja atau tidak bekerja. Tentu hal ini mengimplikasikan pula masih besarnya tingkat pengangguran di Kabupaten Semarang sebagai salah satu persoalan yang serius dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi, dan tentu saja tingkat kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan data dari BPS Kabupaten Semarang banyak pekerja yang bekerja di sektor industri 23,03% dari jumlah penduduk yang bekerja di seluruh Kabupaten Semarang yaitu 53,46%. Jumlah pekerja industri perempuan yaitu 72,630 orang sedangkan laki-laki hanya 44,288 orang. Dengan hal ini bisa diartikan bahwa banyak dari industri-industri di Kabupaten Semarang mempekerjakan pekerja perempuan dibandingkan pekerja laki-laki.

Selain itu, secara kodrati pekerja perempuan memiliki kondisi fisiologi yang berbeda dengan laki-laki, yaitu pekerja perempuan yang rawan terhadap gangguan kesehatan, pelecehan dan tindak kekerasan. Perlindungan untuk Tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Pekerja perempuan mempunyai fungsi reproduksi, sehingga hak-hak yang berkaitan dengan fungsi reproduksi tersebut harus dipenuhi. Sebagaimana di tuangkan dalam Undang undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Perempuan. Perlindungan ini sebagai wujud

pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia khususnya buruh perempuan yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat dan perlu ada pengecualian terhadap perempuan apabila mereka tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya.²⁸

Di dalam perusahaan pekerja buruh perempuan harus dipenuhi hak-hak normatifnya oleh perusahaann, untuk meningkatkan kesejahteraan perempuan dalam kerjanya selain itu mereka akan lebih aman dan nyaman didalam perusahaann tersebut. Dengan meningkatkan hak normatif perempuan perusahaan akan mengurangi angka resiko yang terjadi apabila hak normatif untuk perempuan terpenuhi dengan baik. Beberapa hak normatif yang harus perusahaan berikan tertuang pada Undang-Undang ketenagakerjaan No.12 Tahun 2003, yakni meliputi perlindungan upah pekerja, perlindungan jam kerja pada pekerja, perlindungan pemberian THR ada pekerja, pemberian BPJS Ketenagakerjaan, perlindungan fungsi reproduksi, perlindungan pemutusan hubungan kerja (PHK), perlindungan k3 untuk pekerja.

Berdasarkan hal tersebut mendorong penulis untuk membuat penelitian berjudul “Analisis Kebijakan Perlindungan Buruh Perempuan : Studi Penuhan Hak-Hak Kerja Buruh Perempuan Pada Industri Garment Di Kabupaten Semarang”.

²⁸Agusmindah, Hukum ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Kajian Dan Teori, h. 69.

2. Landasan Teori

2.1. Konsep Gender

Pemahaman masyarakat tentang gender seringkali tidak tepat, untuk bisa memahami konsep gender, harus dibedakan dulu kata gender dengan kata *seks* (jenis kelamin), gender sering disamakan dengan jenis kelamin padahal keduanya merupakan konsep berbeda meskipun tidak bisa dipisahkan. Secara etimologis frase “gender” berasal dari bahasa Inggris yang artinya jenis kelamin,²⁹ artinya asal usul kata keduanya memiliki arti yang sama, namun secara terminologis gender berbeda halnya dengan jenis kelamin (*sex*). Jenis kelamin adalah aspek biologis yang merupakan pemberian dari Tuhan yang sifatnya kodrati³⁰, aspek biologis tersebut menjadi dua kelompok, kelompok pertama misalnya orang-orang yang memiliki aspek biologis seperti penis, jakun, dan menghasilkan sperma, kemudian kelompok ini disebut sebagai kelompok manusia yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan kelompok yang lainnya adalah kelompok yang memiliki payudara yang menghasilkan kelenjar susu, memiliki rahim, vagina, memproduksi sel telur, dan melahirkan sehingga disebut sebagai perempuan. Aspek biologis tersebut bersifat permanen dan tidak dapat dipertukarkan, ilmu pengetahuan modern mungkin telah mampu merubah alat biologis seseorang, namun secara kodrati ketentuan tersebut tidak bisa dirubah atau sering disebut sebagai ketentuan Tuhan. Sedangkan apa yang disebut

gender adalah seperangkat peran yang seperti halnya kostum atau topeng di teater yang menyampaikan kepada orang lain bahwa kita adalah feminim atau maskulin³¹ peran tersebut merupakan sifat yang melekat ada laki-laki ataupun perempuan yang konstruksinya secara sosial maupun kultural. Pengikut teori *nature* bersepakat bahwa sifat-sifat psikologis yang dimiliki laki-laki dan perempuan dipengaruhi oleh aspek biologis yang dimiliki. Sedangkan pengikut teori *nurture* melihat bahwa perbedaan psikologis yang timbul merupakan hasil dari proses pembelajaran dari lingkungan. Sifat-sifat yang melekat dalam diri perempuan dan laki-laki tersebut dapat dipertukarkan sesuai konstruksi pemahaman dan konstruksi sosial pada masyarakat tertentu. Dan suku tertentu, perempuan kelas bawah dipedesaan bahkan lebih kuat dibanding kaum laki-laki. Gender dapat digunakan sebagai alat untuk membedakan laki-laki dan perempuan dalam memainkan nilai dan perannya di masyarakat. Bisa juga dilihat bahwa gender adalah harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan.³² Harapan-harapan budaya tersebut tampil berbeda antara laki-laki dengan perempuan dengan pelbagai hal yang mendasari seperti faktor agama, budaya, rezim yang berkuasa bahkan kondisi ekonomi suatu negara.

2.2. Ketidakadilan Gender

Ketidakadilan gender merupakan system dan struktur dimana laki-

²⁹Echlos, Jhon M. DKK, Kamus Inggris Indonesia 2000, Gramedia: Jakarta. Hlm 265.

³⁰Mosso, Julia Cleves, Gender & Pembangunan, 2007, Pustaka Pelajar. Yogyakarta. Hlm 2

³¹Fakih, Mansour, Analisis Gender & Transformasi Sosial, 2001 Pustaka . Yogyakarta

³²Lips, Hillary M, Sex and Gender: An Introduction, 1993, My Field Publishing Company: London. Hlm 4

lakidan perempuan menjadi korban dari struktur tersebut, keridakadilan tersebut termanifestasikan dalam berbagai bentuk yakni : Marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan stereotipe atau melalui pelebelan negatif, kekerasan (*Violence*), beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (*burden*), serta sosialisasi ideology nilai peran gender.³³

3. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di Kabupaten Semarang. Jenis data dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data berupa wawancara terhadap HRD PT. Vision Land Semarang, HRD PT. Sam Sam Jaya Garment, Pekerja Buruh perempuan dan laki-laki yang bekerja di kedua perusahaan tersebut, dan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang diwakili oleh Kasie bidang PPHI Disnakertrans Kabupaten Semarang. Dan penelusuran dokumen sebagai data sekunder. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah getting in, getting along, logging the data.

4. Temuan dan Hasil Penelitian

4.1. Hak Buruh Perempuan Di Industri Garment Sesuai Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

1. Perlindungan Upah

Peraturan Pemerintah yang mengatur perlindungan upah secara umum

³³Fakih, Mansour, Analisis Gender & Transformasi Sosial, 2001, Pustaka. Yogyakarta, 12

berpangkal kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh memberikan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Jadi berdasarkan hasil penelitian wawancara dengan kedua perusahaan perusahaan yakni PT. Vision Land Semarang dan PT. Sam Sam Jaya Garment sudah memenuhi perlindungan upah untuk para pekerja buruh yakni sesuai UMR Kabupaten Semarang Rp. 1.900.000. perusahaan ini jika memberikan upah lembur untuk para pekerja dihitung per 1 (satu) jamnya adalah Rp. 10.000, 2 (dua) jam berikutnya dibayar Rp. 20.000, selanjutnya untuk upah lembur dihari libur para pekerja buruh mendapatkan upah Rp. 20.000 dihitung dari awal mereka kerja. Berarti dengan adanya perlindungan upah diberikan yang secara adil maka sudah tidak ada marginalisasi untuk mengeksploitasi para pekerja buruh perempuan dengan dibayar atau diupah oleh perusahaan dengan jumlah upah minim serta tidak sesuai UMR.³⁴

2. Perlindungan Jam Kerja

PT. Vision Land Semarang pekerja sudah bekerja 40 jam per minggunya dengan durasi jam perharinya 8 (delapan) jam kerja 1 (satu) jam untuk istirahat. PT. Sam Sam Jaya Garment pekerja bekerja 40 jam perminggu dengan durasi perharinya 7 (tujuh) jam kerja dengan 1 (satu) jam untuk istirahat. Mengartikan bahwa pekerja buruh yang bekerja di kedua perusahaan ini sudah mendapatkan hak perlindungan jam kerja dari masing-

³⁴Wawancara dengan HRD Kedua perusahaan Garment

masing perusahaan sesuai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

3. Perlindungan untuk mendapatkan THR

PT. Vision Land Semarang perusahaan memberikan THR kepada pekerja buruh setara atau senilai 1 (satu) bulan gaji walaupun pekerja tersebut baru bekerja beberapa bulan belum ada 1 (satu) tahun bekerja.. Sedangkan PT. Sam Sam Jaya Garment untuk pekerja yang bekerja belum ada 1(satu) tahun atau masih menjalani kerja beberapa bulan berarti THR mereka dapatkan yakni berapa bulan ia bekerja di kali dengan 12 (duabelas) bulan lalu di bagi upah 1 (satu) bulan upah atau gaji.³⁵

4. Perlindungan BPJS Ketenagakerjaan

PT. Garment tersebut. Kedua perusahaan ini PT. Vision Land Semarang dan PT. Sam Sam Jaya Garment sudah memenuhi perlindungan dan mendaftarkan semua pekerja buruh yang bekerja di pabriknya dengan BPJS ketenagakerjaan yang dijamin oleh perusahaan sebesar 4% dan dipotong dari gaji pekerja buruh setiap bulannya 1%. Perlindungan tersebut meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan kesehatan.

5. Perlindungan Fungsi Reproduksi

Karena fungsi ini merupakan fungsi biologis kodrati yang di miliki perempuan, maka tenaga kerja perempuan ini harus memerlukan perlindungan khusus sebagai mana yang telah dituangkan dalam Undang-undang yaitu perlindungan pada masa haid, sebelum dan sesudah melahirkan, dan perlindungan sesudah gugur kandungan. PT. Sam Sam Jaya Garmen dan PT. Vision Land Semarang

diperoleh hasil bahwa pemberian cuti haid sudah terlaksana sesuai dengan undang-undang perlindungan buruh perempuan tetapi dikarenakan kurangnya rasa peduli pekerja buruh perempuan terhadap dirinya sendiri menjadikan pekerja buruh perempuan untuk tidak memperdulikan kesehatannya atau tidak mau melapor kepada pimpinan.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Terhadap kedua perusahaan tersebut tidak atau belum pernah memPHK pekerja perempuan karena hamil, melahirkan ataupun menikah, karena jika pekerja sedang melahirkan dan menikah berarti dihitung cuti. Kedua perusahaan tersebut memutuskan untuk melakukan PHK apabila pekerja sudah tua akibatnya kinerja menurun atau bisa disebut dengan pensiun dan pengurangan pekerja karena perusahaan bangkrut, yakni disebut PHK dengan baik-baik akan mendapatkan THR sebesar lamanya ia bekerja. . Jika pekerja yang masih pada masa kerjanya tersangkut masalah hukum atau kriminal akan di PHK secara tidak hormat oleh perusahaan dan tidak diberikan uang THR. Dari hasil penelitian ini bahwa perlindungan PHK yang diberikan untuk pekerja dari perusahaan sudah terpenuhi sesuai undang-undang hak pekerja buruh.

7. Perlindungan K3

PT. Vision Land Semarang dan PT. Sam Sam Jaya Garment sudah menerapkan perlindungan K3 dalam perusahaannya yakni Keselamatan Kerja Karyawan yang meliputi perlindungan pekerja saat bekerja didalam bidang produksi, di bagian mesin maupun diluar perusahaan. Bekerja di dalam perusahaan tidak hanya perempuan saja, maka dalam kedua perusahaan ini ada toilet putra dan putri disamping itu

³⁵*ibid*

juga antara toilet keduanya dipisahkan agar perempuan merasa aman tidak ada pelecehan seksual serta lebih nyaman.

4.2. Usaha Pekerja Buruh Perempuan Untuk Mendapatkan Hak-Haknya

Pekerja perempuan yang bekerja di sector industri tidak dipenuhi hak-haknya, mereka akan melapor ke ketua serikat pekerja untuk mendampingi membantu menyelesaikan perselisihannya dan dilakukan secara kekeluargaan dengan pihak perusahaan yaitu disebut dengan bipatrit.³⁶ Sementara antara pihak serikat pekerja dengan perusahaan merundingkan perselisihan yang terjadi pada pekerja jika mendapatkan persetujuan antara mereka atau 2 (dua) belah pihak berarti telah terjadi PB (perjanjian bersama). Tetapi jika masalah tidak ada titik terang atau tidak selesai maka akan dirundingkan antara serikat pekerja dan pengusaha salah satu pihak bisa melapor ke pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibidang PPHI (penyelesaian peselisihan hubungan industrial) dengan mencatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang harus dilampiri surat risalah bipatrit.³⁷

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri bertugas mengawasi dan menyelesaikan masalah pengusaha yang mempunyai perusahaan dan pekerja yang pekerja di perusahaannya.

Ada pun beberapa sanksi pelanggaran hak pekerja perempuan disektor industri, yaitu³⁸ :

1. Sanksi Administratif berupa Teguran

Peringatan tertulis, Pembatasan kegiatan usaha, Pembukuan kegiatan usaha, Pembatalan persetujuan, Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, Pencabutan izin usaha (Pasal 190 UUKK).

2. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Sanksi lain yang dapat dijatuhkan adalah batalnya perjanjian kerja atau berubahnya perjanjian kerja dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PWKTT).

5. Penutup

5.1. Simpulan

kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan, yang pertama adalah Protective dimana kebijakan perlindungan ini diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi seluruh tenaga kerja perempuan,³⁹ yang meliputi istirahat atau cuti haid, cuti sebelum dan sesudah melahirkan atau gugur kandungan. Di PT. Vision Land Semarang dan PT. Sam Sam Jaya Garment kedua perusahaan ini sudah menerapkan dan melakukan kebijakan tersebut sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 13 Tahun 2013.

Kedua kebijakan Corrective adalah kebijakan diarahkan pada peningkatan

³⁶Wawancara dengan pekerja buruh PT.

Garment

³⁷Wawancara dengan pegawai Disnakertrans Kab. Semarang

³⁸UU No. 13 Th 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁹Sulistyowati Irianto, hak-hak pekerja buruh perempuan, 2006 : 449

kedudukan tenaga kerja perempuan⁴⁰ yakni larangan PHK bagi buruh perempuan yang sedang hamil atau melahirkan dan dilibatkan dalam penyusunan peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja. Dalam prakteknya kedua perusahaan tersebut tidak pernah memPHK perempuan karena sedang hamil maupun akan melahirkan, didalam perusahaan tetap memberikan upah gajinya dengan utuh sesuai dengan UMK.

Ketidak kebijakan Non Diskriminatif yakni perlakuan perlindungan yang diarahkan pada tidak adanya perilaku yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan di tempat kerja.⁴¹ Di dalam masing-masing perusahaan tersebut tidak ada diskriminasi anantara pekerja buruh perempuan dan laki-laki walaupun melakukan pekerjaan yang sama dilakukan.

Beberapa hak lain yang harus di penuhi kedua perusahaan ini untuk mensejahterakan pekerja buruh perempuan agar tidak terkena sanksi atau teguran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yakni jam kerja dan istirahat yang sesuai dengan Undang-undang, pemberian upah harus sesuai UMR dan pemberian upah lembur, pemberian Tunjangan Hari Raya atau disebut (THR), diberikan perlindungan BPJS Ketenagakerjaan, perlindungan fungsi reproduksi, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja biasa disebut K3.

Di dalam prakteknya perusahaan garmen di Kabupaten Ungaran telah menjalankan semua perlindungan hak-hak untuk pekerja buruh perempuan.

5.2. Saran

Bagi Perusahaan agar lebih meningkatkan elektabilitas kerja perusahaan, agar lebih baik dalam memberikan hak untuk para tenaga kerja dalam perlindungan kerja di tempat kerja.

Bagi Pekerja Buruh agar bisa lebih endengarkan dan menjalankan dengan tertib perjanjian yang telah diberlakukan perusahaan kepada pekerja yang telah diatur didalam kontrak kerja bersama agar tidak melanggar dan tidak ada salah faham antar pekerja dan perusahaan.

Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Lebih meningkatkan pengawasan dan melakukan sosialisasi karena pengawasan merupakan unsur penting dalam perlindungan bagi pekerja atau buruh, lalu memberikan sanksi atau penegakan hukum secara menyeluruh terhadap perusahaan yang tidak menjalankan hak untuk pekerjaanya. Dan harus sering melakukan sidak ke perusahaan-perusahaan agar lebih mengetahui peran perusahaan terhadap pekerjaanya.

⁴⁰Ibid, 2006 : 449

⁴¹Ibid,hal 449

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Loekman Soetrisno, 1995, *Liberalisasi Ekonomi*, PT.Tiara Wacana, Jogjakarta
- Saptari Ratna, *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial*, PT. Pustaka Utama Grafiti, Jakarta
- Agusmindah, 2000, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Kajian Dan Teori*, Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Echlos, Jhon M. DKK, 2000, *Kamus Inggris Indonesia*, Gramedia, Jakarta.
- Mosso, Julia Cleves 2007, *Gender & Pembangunan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Fakih, Mansour 2001, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, Pustaka, Yogyakarta
- Budiman Arief 1981, *Pembagian Kerja Secara Seksual*, Gramedia, Jakarta.
- Lips, Hillary M 1993, *Sex and Gender: An Introduction*, My Field Publishing Company:, London.
- Hj. Mufidah Ch, Dr., M. Ag., 2010, *Bingkai Sosial Gender (Islam, strukturisasi, & konstruksi sosial)*, UIN- MALIKI PRESS (Anggota IKAPI), Malang
- Dzuhayatin Yuarsi, 2002, *Wanita Dalam Pekerjaannya*, Pustaka, Yogyakarta
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Bandung: Alfabeta
- Libertus Jebani, 2012, *Hak-hak pekerja perempuan*, Forum Komnas Wanita, Jakarta
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Sulistyowati irianto, 2006, *Hak-Hak Pekerja Buruh Perempuan*, Pustaka, Yogyakarta

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

Lalu Husni. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Libertus Jehani. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Forum Sahabat.

Sulistiyowati Irianto. 2006. *Perempuan dan Hukum : Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.

Zainal Asikin. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1995

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

Internet

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/> Diakses Pada Hari Selasa 14 Agustus 2018, Pukul 17.00

file:///C:/Users/ASUS/Downloads/UU_NO_13_2003.PDF Diakses Pada Hari Minggu 5 Agustus 2018, Pukul 10.00

<http://e-journal.uajy.ac.id/11623/1/HK10641%20jurnal.pdf> Diakses Pada Hari Senin 23 Juli 2018, Pukul 15.00

<https://media.neliti.com/media/publications/183594-ID-perlindungan-hukum-terhadap-hak-tenaga-k.pdf> diakses pada hari senin 23 juli 2018, Pukul, 13.45

Jurnal

Achie Luhulima, Sudiarti. 2007. *Tentang Hak Perempuan : Undang-Undang No.7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*. Jakarta : Jurnal Perempuan.

Sulistyaningsih 2009. *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Di CV Trias Adhicitra Sukoharjo*, Skripsi mahasiswa S-1