

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan di PT
Pharos Tbk Semarang Ditinjau Dari Undang-Undang RI Nomor
13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Anggun Famela Sari, Endah Pujiastuti, A.Heru Nuswanto
Fakultas Hukum Universitas Semarang
anggunfamela08@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kerja adalah salah satu faktor yang penting di dalam suatu pembangunan. Pembangunan yang terus berkembang memberikan kesempatan pekerja perempuan untuk bekerja. Sebagai pekerja, perempuan memiliki hak-hak khusus untuk dipenuhi dan dilindungi haknya sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan salah satunya di PT. Phapros Tbk Semarang. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian di PT. Phapros Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan pekerja perempuan dan faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan perlindungan tersebut serta upaya untuk mengatasinya. Metode pendekatan yang digunakan yuridis sosiologis, dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, sampel ditentukan dengan teknis purposive sampling, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, kepustakaan, dan observasi yang kemudian dianalisis secara kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita di PT. Phapros Tbk belum semuanya teratasi dengan baik. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi dengan melalui mediasi agar dapat terjalin lebih baik antara pihak PT. Phapros Tbk dengan buruh/pekerja.

Kata Kunci : Tenagakerja wanita, Hak-hak, PT. Phapros Tbk.

ABSTRACT

Labor is wrong one an important factor in in something development. Continuous development developing give away chance power work women for work out. As workers, women have rights special for fulfilled and protected their rights as is has been arranged in Constitution Number 13 of 2003 concerning employment wrong the other at PT. Phapros Tbk Semarang. This push author for do it research at PT. Phapros Tbk. Research this aiming for knowing how implementation protection workman ship woman and factors that In hibit in implementation protection that is and effort for overcome it. Method approach used juridical sociological, with spesification research descriptive analytical, sample determined with technical purposive sampling data used is the primary data and secondary data collected through interview, library, and observation later analyzed in a manner qualitative. Based on results research and discussion could concluded that implementation protection labor woman at PT. Phapros Tbk not yet all of them resolved with well Efforts are being made for resolve with through mediation so you can Intertwined more well between PT. Phapros Tbk with workers / workers.

Keywords : Labor women, Right's , PT. Phapros Tbk.

A. PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara yang telah meratifikasi *Conventional on the Elimination of all Discrimination Against Women* (CEDAW) atau Konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, pada tahun 1984. Konferensi perempuan sedunia telah beberapa kali digelar. Diantaranya telah mendeklarasikan kesepakatan internasional, yakni

deklarasi Kairo yang ditetapkan dalam Konferensi Dunia tentang Kependudukan dan Pembangunan Tahun 1994. Selanjutnya Deklarasi Beijing yang ditetapkan dalam Konferensi Perempuan Sedunia Tahun 1995. Inti pokok kedua deklarasi tersebut ialah mengupayakan pentingnya keadilan dan kesetaraan gender, serta pemberdayaan perempuan dengan menggunakan strategi pengaruh keutamaan gender.¹

Pemerintah secara umum telah melaksanakan komitmen untuk menerapkan dan mengikutiaturan-aturan pokok dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan memberi perhatian serius pada kondisi tenaga kerja perempuan. Perhatian terutama ditujukan pada isu-isu upah minimum, hubungan kerja, dan serikat pekerja. Walau demikian, masih ada beberapa isu khusus yang masih belum mendapat perhatian secara penuh seperti cuti melahirkan dengan tunjangan, dan cuti dalam masa haid yang masih belum ditegakkan secara benar. Dalam praktek, masih banyak terjadi kasus dimana perusahaan tidak mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Misalnya, perusahaan memecat buruh perempuan karena mereka hamil, ada juga perusahaan yang secara tidak langsung menolak eksistensi buruh perempuan karena mereka menikah. Kasus lain berkaitan dengan jaminan kerja dan penyelesaian hubungan industrial yang tidak dilaksanakan dengan baik, dimana buruh perempuan rentan terhadap PHK. Kelalaian untuk mematuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang diatur pemerintah dapat merupakan kendala bagi perempuan untuk berpartisipasi secara setara dan aktif di pasar kerja. Keadaan ini menunjukkan pengawasan yang dilakukan pemerintah perlu diperkuat.

Adanya suatu perlindungan kerja terhadap pekerja/buruh pada dasarnya tidak hanya bermanfaat bagi pekerja/buruh saja akan tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh diharapkan dapat menghilangkan perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat, menjamin hak-hak tenaga kerja pada umumnya dan tenaga kerja perempuan pada khususnya, menghindarkan dari kerusakan, kecelakaan dan timbulnya bahaya. Imbas dari itu semua dapat meningkatkan produktivitas kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi peningkatan produktivitas usaha bagi suatu perusahaan.² Salah satu perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan adalah PT. Phapros Tbk Semarang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin menulis Skripsi mengenai perlindungan pekerja perempuan di PT. Phapros Tbk Semarang, maka penulis tertarik untuk memilih judul "**Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan di PT Phapros Tbk Semarang Ditinjau dari Undang - Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**".

B. Perumusan Masalah

¹Agus Wariyanto."Mereduksi Ketidakadilan Gender".SuaraMerdeka : 8 Maret 2005,halaman IV.

²Woerjati, *Perlindungan Jaminan Kecelakaan Diri Diluar Jam Kerja dan Hubungan Kerja*, Masalah-Masalah Hukum Volume XXXII No.1 (Semarang : Januari-Maret 2003) halaman 54.

Perumusan masalah merupakan upaya untuk menyatakan secara tersurat pertanyaan apa saja yang ingin dicari jawabannya. Berdasarkan pemilihan judul dan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT Phapros Tbk Semarang ditinjau dari Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT Phapros Tbk Semarang dan bagaimanakah upaya mengatasinya?

C. Tujuan dan manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Suatu kegiatan penelitian sudah tentu mempunyai suatu tujuan yang jelas dan pasti, sebagai sasaran yang akan dicapai untuk pemecahan masalah. Maka berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan pada Sub bagian, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di PT Phapros Tbk Semarang ditinjau dari Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui hambatan – hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT Phapros Tbk Semarang dan upaya mengatasi hambatan tersebut.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang telah didapat selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Semarang.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu khususnya hukum ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di PT Phapros Tbk Semarang dan sebagai bahan referensi penulisan hukum ketenagakerjaan.
- c. Sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

- a. Untuk mengembangkan pola pikir dan mengetahui kemampuan penulis untuk menerapkan ilmu yang diperoleh.

- b. Diharapkan tatanan praktis dari penulis ini dapat menjadi masukan bagi kalangan pembaca baik praktisi maupun akademis yang diharapkan dapat membantu terkait perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan.

D. Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan Umum tentang Tenagakerja

1.1. Pengertian Tenagakerja

Tenaga kerja (*manpower*) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Sebelum tahun 2000, Indonesia menggunakan patokan seluruh penduduk berusia 10 tahun keatas (lihat hasil sensus penduduk 1971, 1980, dan 1990). Akan tetapi, sejak sensus penduduk 2000 dan sesuai dengan ketentuan internasional, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih.³

Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka (1) menjelaskan tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pasal 1 angka (2) menjelaskan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

1.2. Pengertian Buruh/pekerja

Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan, dalam bentuk lain, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.⁴

Pengertian pekerja/buruh menurut Eeng Ahman dan EpiIndriani pekerja/buruh adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.⁵ Pengertian pekerja/buruh menurut Payaman Simanjuntak dapat dikemukakan dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia".⁶ Didalam buku itu dikatakan bahwa pekerja/buruh adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian pekerja dan bukan pekerja menurut beliau hanya dibedakan oleh batas umur.

2. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja

³ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung :Pustaka setia, cet.1, 2013), halaman 48.

⁴ SugiArto, *Pengertian Buruh,(online)*, (<http://www.artikata.com/arti-322757-buruh.html>), diakses 15 Desember 2018.

⁵ Eeng Ahman, *Ekonomi Dan Akutansi: Membina Kompetensi Ekonomi*. Grafindo Media Pratama, Jakarta. 2007. Hlm.3

⁶ Payaman Simanjuntak, "*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*" Jakarta: Penerbit FE UI. halaman 21.

2.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

2.2 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/ atau tertulis (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun kelaziman, sehingga hanya berdasar saling percaya. Jenis perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidaktertentu (PKWTT).

3. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja

3.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Philipus M. Hadjon membedakan pengertian perlindungan hukum bagi rakyat menjadi 2 macam, yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.⁷ Dengan demikian penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum yang represif.

3.2 Perlindungan Pekerja/Buruh perempuan

Menurut Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertainya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁸ Dapat diartikan bahwa perlindungan kerja merupakan jaminan wajib bagi setiap pekerja yang bekerja untuk menjamin keselamatandan kesejahteraanya baik pria ataupun wanita, namun perlindungan pekerja wanita

⁷Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. (Surabaya : PT Bina Ilmu.1987), halaman 97.

⁸Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Ahli Daya (Outsourcing) Prespektif Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, (Malang : UIN Maliki Malang, 2012), halaman 36

memiliki suatu ke khususan. Aturan hukum yang khusus bagi pekerja perempuan dibedakan dengan pekerja laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, jam perlindungan, dan lain-lain.

3.3 Perlindungan Perempuan Yang Bersifat Khusus

Perempuan mempunyai sifat kodrat yang berbeda dengan laki-laki karena itu perempuan diberi hak-hak khusus yang berfungsi untuk melindungi dirinya dalam kesehatan dan keselamatan. Hak-hak khusus perempuan tersebut dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur sebagai berikut :

- a. Cuti Haid
- b. Cuti Melahirkan/Bersalin/Keguguran

Bagi buruh perempuan yang masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya, jika hal ini dilakukan selama waktu kerja. Hak tersebut diatur dalam Pasal 83 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003.

3.4 Isu-Isu Pokok Pekerja Perempuan Atau Konsep Perlindungan Buruh Perempuan

Secara umum isu-isu pokok buruh atau pekerja perempuan adalah sebagai berikut :⁹

- a) Persamaan imbalan kerja.
- b) Diskriminasi penerimaan kerja.
- c) Pekerja dengan tanggung jawab keluarga.
- d) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).
- e) Perlindungan kehamilan.
- f) Bekerja pada malam hari.
- g) Pemutusan hubungan kerja (PHK).
- h) Persamaan hak dalam pengembangan sumber daya manusia.
- i) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).
- j) Tenaga kerja di sector tertentu seperti perkebunan dan kesehatan (perawat).

3.5 Sanksi Terhadap Pelanggaran Perlindungan Pekerja Perempuan

Di dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang perlindungan ketenagakerjaan terhadap wanita yang telah diatur mengenai sanksi-sanksi terhadap pelanggaran di bidang perlindungan pekerja/buruh perempuan.

E. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu sarana yang dapat dipergunakan manusia untuk memperkuat, membina serta mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian dilakukan dalam rangka suatu

kegiatan ilmiah dimana seseorang berusaha untuk mencari kebenaran, metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian.

Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum ialah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang mempunyai tujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala hukum tertentu.¹⁰

Menurut Peter Mahmud Marzuki pengertian penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, maupun doktrin - doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹¹

Metode penelitian ini adalah suatu kegiatan yang dilakukan sebagai upaya untuk memahami dan memecahkan masalah menggunakan langkah-langkah yang sistematis serta logis. Permasalahannya yang utama dalam penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di PT. Phapros Tbk Semarang, selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan dengan dasar peraturan yang ada agar mencapai suatu pembahasan yang konkret. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis / Tipe Penelitian

Jenis / Tipe penelitian ini adalah penelitian hukum yang menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Penelitian hukum sosiologis yang nama lainnya adalah penelitian hukum empiris yang disebut juga sebagai penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat.¹² Melalui pendekatan yuridis sosiologis penulis dapat mengetahui sistem hukum yang melandasi pekerja perempuan dalam perlindungannya di lingkungan kerja, yang kemudian akan membantu penulis menganalisa implementasi peraturan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di PT. Phapros Tbk Semarang.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu menggambarkan secara detail hasil analisis tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di PT. Phapros Tbk Semarang ditinjau dari Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan gambaran, rincian dan sistemasi yang jelas, data yang diperoleh akan dianalisis untuk pemecahan terhadap permasalahan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sesuai dengan semua keterkaitan terhadap permasalahan yang akan dikaji.¹³

¹⁰Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta:Universitas Indonesia, 2007), halaman 43.

¹¹Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005), halaman 35.

¹²Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), halaman 14.

¹³Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Penelitian hukum*, (Jakarta, Ghalia, 1998), halaman 35.

3. Metode Penentuan Sampel

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan mengambil kelompok subjek tertentu dari populasi yang akan diteliti. Hal ini dilakukan karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, biaya yang ada pada peneliti. Sampel yang diambil yaitu pekerja perempuan di PT. Phapros Tbk Semarang pada bagian produksi.

4. Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam skripsi ini adalah data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Data Primer ini diambil dari wawancara kepada sub bidang sumber daya manusia (SDM) PT. Phapros Tbk Semarang mengenai perlindungan pekerja perempuan.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, terdiri dari:

a) Bahan hukum primer terdiri dari:

1) Undang - Undang Dasar Tahun 1945.

2) Undang - Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b) Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan- penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer seperti literatur-leteratur ilmu hukum, makalah-makalah, dan tulisan hukum lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

c) Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang bersumber dari kamus-kamus, Kamus Besar Bahasa Indonesia, artikel, jurnal, media massa, paper, serta bersumber dari bahan-bahan yang didapat melalui internet.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kualitatif yaitu analisis yang sifatnya nonstatistik dan nonmatematis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi.¹⁴ Hasil analisa bahan hukum tersebut akan diinterpretasikan menggunakan metode interpretasisistematis dan gramatikal.¹⁵ Data yang telah terkumpul akan dikelompokkan dan dianalisis sesuai dengan asas-asas hukum serta teori-teori ilmu hukum kemudian diambil kesimpulan

¹⁴Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : Rajawali Press, 2001), halaman 251-252.

¹⁵JimlyAsshiddiqie, *Teori & Aliran Penafsiran Hukum Tata Negara, Ind. Hill Co.*, (Jakarta : Rajawali,1997), halaman 17-18.

berdasarkan data yang telah diobservasi ditujukan untuk menentukan struktur hukum yang pasti terhadap perlindungan tenaga kerja wanita dalam penelitian ini agar sesuai dengan apa yang semestinya.

F. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Di PT Phapros Tbk Semarang Ditinjau Dari Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil penelitian Penulis di PT. Phapros Tbk, diperoleh data bahwa jumlah Pekerja di PT. Phapros Tbk adalah sekitar 500 orang pekerja perempuan baik di bagian administrasi maupun di pekerjaan produksi yang dibagi per shift.¹⁶

Para Pekerja di PT. Phapros Tbk bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at. Pembagian waktu hari Senin sampai dengan hari Jum'at para pekerja / buruh perempuan bekerja sesuai dengan Shift masing-masing yang sudah terjadwal, hari Sabtu dan Minggu libur.

Tabel. 1. Shift Kerja PT. Phapros Tbk Semarang.

Shift Kerja	Jam
Pagi	07.00 WIB – 14.00 WIB
Siang	14.00 WIB – 20.00 WIB
Malam	20.00 WIB – 07.00 WIB

Sumber dari : Data primer setelah diolah.

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa PT. Phapros Tbk mempekerjakan karyawan perempuan berdasarkan shift dan bekerja selama 7 jam, 6 jam kerja

, 1 jam istirahat, selama 5 hari pekerja bekerja sebanyak 35 jam. Namun PT. Phapros Tbk masih mempekerjakan pekerja / buruh perempuan yang masih berusia kurang dari 18 tahun. Hal ini dapat dilihat dari tanggal lahir para pekerja wanita yang bekerja pada malam hari di PT. Phapros Tbk tersebut tidak memandang rata – rata umur yang di atas 20 tahun.

PT. Phapros Tbk tidak mempekerjakan pekerja / buruh perempuan yang sedang hamil pada malam hari, karena pekerja wanita yang bekerja pada malam hari di PT. Phapros Tbk mendapatkan dispensasi dari perusahaan.

Bapak Gofur selaku ketua bagian sumber daya manusia mengatakan bahwa di PT. Phapros Tbk para pekerja / buruh wanita yang bekerja pada malam hari diberikan upah yang layak, yang dapat dikatakan beberapa di antara pekerja wanita tersebut memperoleh upah / gaji yang mencapai UMK Kota Semarang sesuai ketentuan UMK Kota Semarang dan berdasarkan golongan pada jabatan. Hal ini sesuai pula dengan keterangan dari Bapak Gofur di PT. Phapros Tbk yang Penulis sajikan di dalam tabel sebagai berikut :

Tabel. 2. Golongan dan upah/gaji

¹⁶ Gofur kabag Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Phapros Tbk, Wawancara (Semarang, 15 mei 2019).

No	Golongan	Upah/Gaji
1	Golongan 1	1,5 jt – 2jt
2	Golongan 2	2 jt – 3 jt
3	Golongan 3	3 jt – 4 jt
4	Golongan 4	4 jt – 5 jt
5	Golongan 5	5 jt – 6jt

Sumber dari : Data primer setelah di olah.

Setiap pekerja / buruh yang telah atau melakukan pekerjaan berhak untuk mendapatkan upah / gaji pada PT. Phapros Tbk sistem gaji tergantung pada golongan ataupun jabatan. Sebagaimana yang tertuang di dalam Pasal 88 ayat (1) yang menyatakan bahwa Setiap pekerja / buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa setiap pekerja / buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.¹⁷

Hak-hak pekerja perempuan pada malam hari di PT. Phapros Tbk telah diupayakan sebaik mungkin agar keseluruhannya dapat terpenuhi. Hak-hak tersebut antara lain adalah memberikan makanan dan minuman, adanya penjaga malam hingga dini hari yang berjaga dan berkeliling di sekitar lokasi perusahaan agar tercipta keamanan, dan cukupnya penerangan serta adanya pemisahan antara kamar mandi pekerja laki-laki dan perempuan. Namun, pada saat ini memang masih ada hak-hak pekerja perempuan pada malam hari yang belum terpenuhi, yakni penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja.

Selain itu, PT. Phapros Tbk juga tidak mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang hamil. Hak-Hak pekerja / buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di PT. Phapros Tbk sebagaimana yang tertuang di dalam ketentuan Pasal 76 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Menjadi Hambatan dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan di PT Phapros Tbk Semarang dan Upaya Mengatasinya.

Di setiap pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan pekerjaan untuk pemenuhan perlindungan ataupun hak – haknya terutama di PT. Phapros Tbk Semarang masih banyak kendala yang masih merugikan pekerja / buruh yang belum semestinya sesuai dengan pelaksanaan perundang-undangan. Hambatan tersebut baik dari Internal maupun eksternal perusahaan.

1) Hambatan internal dalam perusahaan yaitu seperti:

- a) Banyaknya jumlah pekerja

PT. Phapros Tbk Semarang memiliki jumlah pekerja / buruh yang sangat banyak , khususnya untuk pekerja / buruh perempuan terdapat kurang lebih 500 Orang sehingga dalam pelaksanaan perlindungannya kurang penanganan secara menyeluruh.

- b) Pekerja / buruh dibawah 18 Tahun

Masih ada pekerja yang dibawah setandar umur tidak sesuai Perundang-Undangan.

- c) Adanya sistem shift untuk perempuan.

Pada sistem shift kerja tidak dibedakan antara laki – laki dengan perempuan

- d) Tidak adanya antar jemput karyawan

Tidak tersediannya sarana dan prasarana antar jemput untuk pekerja baik di shift pagimaupun malam

- 2) Adapun hambatan exsternal dalam perusahaan yaitu seperti

- a) Kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha untuk mentaati peraturan perundang- undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya perempuan.

- b) Kurangnya interaksi antara pengusaha dengan pegawai pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan

Hambatan – hambatan tersebut dapat terselesaikan apabila adanya interaksi yang lebih dari perusahaan dengan pekerja ataupun sebaliknya dan perusahaan harus lebih mengkaji atas dasar yang sudah ada , baik mengurangi pekerja/buruh yang kurang dari 18 dan lebih selektif dalam perekrutan pekerja, memaksimalkan fasilitas antarjemput karena fasilitas tersebut sangat membantu pekerja walaupun sudah diganti dengan biaya angkutan / uang transport untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan perlindungannya sesuai dengan Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Akan tetapi apabila nantinya pihak pekerja perempuan berkeinginan untuk melakukan penuntutan kepada pihak perusahaan atas hak nya yang belum dapat dipenuhi tersebut, maka pihak pekerja / buruh perempuan dapat melakukan upaya-upaya hukum seperti upaya *bipartit*, upaya *tripartit*, dan upaya melalui jalur pengadilan hubungan industrial.¹⁸

Dalam rangka upaya penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara-cara yang ditempuh dan ditentukan oleh pihak-pihak yang bersengketa dalam perselisihan hubungan industrial itu sendiri. Secara garis besar ada tiga cara yang dapat ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu :¹⁹

1) Bipartit

¹⁸ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), halaman 75.

¹⁹ *Ibid*, Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPHI)

Definisi perundingan bipartit dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah perundingan antara pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, tanpa adanya campur tangan dari

2) Tripartit

Perundingan tripartit adalah merupakan suatu penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan ditengahi oleh Mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. upaya tripartit antara lain seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. mediasi hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3) Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 5 UU PPHI, jalur pengadilan hubungan industrial adalah jalur yang ditempuh oleh pekerja / pengusaha melalui mekanisme gugatan yang didaftarkan di pengadilan hubungan industrial yang mewilayahi tempat kerja pekerja / buruh. Pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

G. Penutup

a) Simpulan

Dengan adanya penelitian ini maka penulis dapat menyimpulkan permasalahan sebagai berikut:

Pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di PT. Phapros Tbk Semarang menerapkan dengan pelaksanaan yang ada dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PT. Phapros Tbk melaksanakan pembagian sistem kerja pada buruh / pekerja dengan bekerja dari hari Senin sampai dengan hari Jum'at. Pembagian waktu hari Senin sampai dengan hari Jum'at para pekerja / buruh perempuan bekerja sesuai dengan shift masing-masing yang sudah terjadwal, hari Sabtu dan Minggu libur dengan menerapkan sistem kerja shift baik untuk pekerja pria ataupun Perempuan.

Untuk pembayaran upah/gaji PT. Phapros Tbk melakukan pengupahan sesuai golongan/posisi dalam PT. Phapros Tbk dibagi sampai dengan 5 golongan dengan upah yang

sudah ditentukan selain itu pemberian makan dan hak-hak lainnya mengenai cuti sudah sesuai dengan semestinya.

Dengan adanya Peraturan Perundang-Undangan ini, maka pemberi kerja harus memperhatikan hak-hak dan kewajibannya sebagai pemberi kerja agar hak-hak dan kewajiban buruh / pekerja dapat dipenuhi pula dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku tanpa adanya pembedaan jenis kelamin, ras, agama, suku, bahkan pekerja yang memiliki cacat fisik. Namun masih adanya hambatan baik dari Internal maupun eksternal perusahaan.

1) Hambatan internal dalam perusahaan yaitu seperti:

a) Banyaknya jumlah pekerja

PT. Phapros Tbk Semarang memiliki jumlah pekerja / buruh yang sangat banyak, khususnya untuk pekerja / buruh perempuan terdapat kurang lebih 500 Orang sehingga dalam pelaksanaan perlindungannya kurang penanganan secara menyeluruh.

b) Pekerja / buruh dibawah 18 Tahun

Masih ada pekerja yang dibawah setandar umur tidak sesuai Perundang-Undangan.

c) Adanya sistem shift untuk perempuan.

Pada sistem shift kerja tidak dibedakan antara laki – laki dengan perempuan

d) Tidak adanya antar jemput karyawan

Tidak tersediannya sarana dan prasarana antar jemput untuk pekerja baik di shift pagimaupun malam

2) Adapun hambatan eksternal dalam perusahaan yaitu seperti

a) Kurangnya kesadaran dari pihak pengusaha untuk mentaati Peraturan Perundang- Undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya perempuan.

b) Kurangnya interaksi antara pengusaha dengan pegawai pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

Hambatan – hambatan tersebut dapat terselesaikan apabila adanya interaksi yang lebih dari perusahaan dengan pekerja ataupun sebaliknya dan perusahaan harus lebih mengkaji atas dasar yang sudah ada, baik mengurangi pekerja/buruh yang kurang dari 18 dan lebih selektif dalam perekrutan pekerja, memaksimalkan fasilitas antarjemput karena fasilitas tersebut sangat membantu pekerja walaupun sudah diganti dengan biaya angkutan / uang transport untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan perlindungannya sesuai dengan Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Akan tetapi apabila nantinya pihak pekerja perempuan berkeinginan untuk melakukan penuntutan kepada pihak perusahaan atas hak nya yang belum dapat dipenuhi tersebut, maka

pihak pekerja / buruh perempuan dapat melakukan upaya-upaya hukum seperti upaya *bipartit*,

upaya *tripartit*, dan upaya melalui jalur pengadilan hubungan industrial.

Dalam rangka upaya penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara-cara yang ditempuh dan ditentukan oleh pihak-pihak yang bersengketa dalam perselisihan hubungan industrial itu sendiri.

Secara garis besar ada tiga cara yang dapat ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu :

1) Bipartit

Definisi perundingan bipartit dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah perundingan antara pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, tanpa adanya campur tangan dari

2) Tripartit

Perundingan tripartit adalah merupakan suatu penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan ditengahi oleh Mediator yang berasal dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. upaya tripartit antara lain seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. mediasi hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

3) Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 5 UU PPHI, jalur pengadilan hubungan industrial adalah jalur yang ditempuh oleh pekerja / pengusaha melalui mekanisme gugatan yang didaftarkan di pengadilan hubungan industrial yang mewilayahi tempat kerja pekerja / buruh. Pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

c) Saran

Dengan adanya penelitian ini maka penulis dapat memberikan saran atau masukan untuk

menyelesaikan permasalahan sebagai berikut:

1. PT. Phapros Tbk, seharusnya tidak lagi mempekerjakan pekerja perempuan pada shift malam dikarenakan kondisi fisik perempuan cenderung lebih lemah dan lebih rawan kecelakaan kerja

2. Seharusnya PT. Phapros Tbk, lebih memperhatikan untuk kesehatan pekerja perempuan terkhusus pada pekerja shift malam agar mendapatkan suplemen ataupun susu untuk kekebalan tubuh.
3. Untuk permasalahan angkutan bagi pekerja seharusnya tetap ada walaupun sudah ada uang transport karena angkutan dari perusahaan kemungkinan lebih aman dan tepat waktu.

H. Daftar Pustaka

a) Buku

- Ahman, Eeng. *Ekonomi Dan Akutansi: Membina Kompetensi Ekonomi*. Grafindo Media Pratama, Jakarta. 2007.
- Asshiddiqie, Jimly. *Teori & Aliran Penafsiran Hukum Tata Negara, Ind. Hill Co.*, Jakarta : Rajawali, 1997.
- Bambang, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka setia, cet.1, 2013.
- Hadjon, Philipus M.. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya : PT Bina Ilmu. 1987.
- Irianto, Sulistyowati. *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan*, Sukoharjo : Cv triasdhicitra, 2006.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Pujiyo, Ugo. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Simanjuntak, Payaman. *"Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia"* Jakarta: Penerbit FE UI. Subkhi, Yusuf. *Perlindungan Tenaga Kerja Ahli Daya (Outsourcing) Perspektif Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, Malang : UIN Maliki Malang, 2012.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2007.
- _____. *Hukum Normatif*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- _____. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Rajawali Press, 2001.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodelogi Penelitian Hukum*, Jakarta, Ghalia, 1998.
- Wariyanto, Agus. "Mereduksi Ketidakadilan Gender". *Suara Merdeka* : 8 Maret 2005.
- Woerjati, *Perlindungan Jaminan Kecelakaan Diri Diluar Jam Kerja dan Hubungan Kerja*, Masalah-Masalah Hukum Volume XXXII No.1 Semarang : Januari-Maret 2003.
- ### **b) Perundang-undangan**
- Sekretariat Negara RI, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Jakarta, 2015.
- ### **c) Web**
- Sugi Arto, *Pengertian Buruh*, (online), (<http://www.artikata.com/arti-322757-buruh.html>), diakses 15 Desember 2018.
- ### **d) Wawancara**
- Gofur kabag Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Phapros Tbk, Wawancara (Semarang, 15 Mei 2019).