

# JURNAL PENELITIAN

Volume 4, Nomor 1, Mei 2007

## **PROFIL GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI KOTA PEKALONGAN**

*Abdul Khobir*

## **FIQIH PEMBEBASAN:**

**Kajian atas Fiqih Publik Nahdlatul Ulama (NU)**

*Maghfur Ahmad*

## **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK BURUH PEREMPUAN:**

**Implementasi Hak-Hak Buruh Perempuan  
pada Pabrik Tekstil Pismatex di Pekalongan**

*Rita Rahmawati*

## **TASAWUF POSITIF:**

**Menggali Nilai Positif Tasawuf Falsafi bagi  
Masyarakat Modern**

*Amat Zuhri*

Diterbitkan Oleh:  
**PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (P3M)  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)  
PEKALONGAN**

# JURNAL PENELITIAN

---

**Penanggung Jawab**

Fatikhah

**Ketua Penyunting**

Maghfur Ahmad

**Wakil Ketua Penyunting**

Salafudin

**Anggota Penyunting**

Tri Astutik Haryati

M. Sugeng Sholehudin

Maemonah

Ali Trigiyatno

M. Fateh

Triana Sofiani

**Penyunting Pelaksana**

Agus Fakhriana

Musoffa Basyir

**Penyunting Ahli**

Taufiqurrahman

A. Bustani

Ainurrofiq Dawam

Entjeng Soebirin

Rozikin Daman

Imam Suraji

Aminuddin

**Tata Usaha**

M. Hamdi

**Jurnal Penelitian:** Jurnal Penelitian P3M STAIN Pekalongan merupakan jurnal ilmiah khusus memuat ringkasan hasil penelitian. Jurnal ini terbit setiap bulan Mei dan November. Redaksi menerima artikel dengan ketentuan sebagaimana terdapat pada Pedoman Penulisan Naskah Jurnal Penelitian. Artikel yang masuk akan diproses dan disunting sesuai dengan prosedur yang berlaku. Artikel dapat dikirim ke alamat redaksi Jurnal Penelitian: P3M STAIN Pekalongan Jl. Kusuma Bangsa No. 09 Pekalongan Telp. 0285-412575, Faks: 0285-423418, E-mail: p3m\_pkl@yahoo.com

# JURNAL PENELITIAN

---

---

## DAFTAR ISI

- Tri Astutik Haryati*, Kembali Menjadi Manusia: Teologi Pembebasan dalam Diskursus Filsafat Islam, 1-21
- Abdul Khobir*, Profil Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan, 22-45
- Maghfur Ahmad*, Fiqih Pembebasan: Kajian atas Fiqih Publik Nahdlatul Ulama (NU), 46-72
- M. Hasan Bisyri*, Konsep Keadilan Hukum dalam Al-Qur'an, 73-90
- Maemonah*, Ideologi Pendidikan dan Produktivitas Keilmiah: Potret Dosen STAIN Pekalongan, 91-104
- Salafudin*, Relasi Matematika dengan Agama: Studi Tentang Konsep Matematika dalam Al-Qur'an, 105-126
- Zaenal Mustakim*, Studi Korelasional antara Persepsi Pegawai tentang Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai STAIN Pekalongan, 127-142
- Rita Rahmawati*, Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Buruh Perempuan: Implementasi Hak-Hak Buruh Perempuan pada Pabrik Tekstil Pismatex di Pekalongan, 143-165
- Amat Zubri*, Tasawuf Positif: Menggali Nilai Positif Tasawuf Falsafi bagi Masyarakat Modern, 166-190

## KATA PENGANTAR

Pembaca yang insya Allah budiman. Pada edisi kali ini Jurnal Penelitian menghadirkan kembali hasil-hasil riset yang dilakukan oleh para dosen PTAI. Tujuan publikasi hasil riset ini, di satu sisi sebagai pertanggungjawaban akademis para insan akedemis, di sisi lain sebagai salah satu usaha ikut berpartisipasi dalam menyelesaikan problem sosial kemasyarakatan serta merupakan bagian dari deseminasi keilmuan.

Edisi yang ada dihadapan Saudara merupakan hasil kajian kritis yang kembali kami hadirkan ke hadapan pembaca. Pada penerbitaan jurnal kali ini, pembaca dapat menikmati kajian ilmiah berikut, "Kembali Menjadi Manusia: Teologi Pembebasan dalam Diskursus Filsafat Islam," hasil pemikiran Tri Astutik Haryati; "Profil Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan," hasil riset saudara Abdul Khobir; dan "Fiqih Pembebasan: Kajian Atas Fiqih Publik Nahdlatul Ulama (NU)" riset saudara Maghfur Ahmad.

Pembaca juga dapat mengkaji secara kritis hasil studi putaka yang dilakukan oleh saudara M. Hasan Bisryi tentang Konsep Keadilan Hukum dalam Al-Qur'an; tulisan Maemonah mengenai "Ideologi Pendidikan dan Produktivitas Keilmiah: Potret Dosen STAIN Pekalongan"; dan Salafudin yang menurunkan kajian tentang "Relasi Matematika dengan Agama: Studi tentang Konsep Matematika dalam Al-Qur'an".

Pada bagian-bagian akhir dari jurnal ini, pembaca dapat membaca hasil riset saudara Zaenal Mustakim yang bertema "Studi Korelasional Antara Persepsi Pegawai Tentang Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai STAIN Pekalongan."; Rita Rahmawati tentang "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Buruh Perempuan: Implementasi Hak-hak Buruh Perempuan pada Pabrik Tekstil Pismatex di Pekalongan" dan diakhiri tulisan saudara Amat Zuhri, yang berusaha mengungkap "Tasawuf Positif: Menggali Nilai Positif Tasawuf Falsafi bagi Masyarakat Modern."

Akhirnya, semoga bermanfaat dan selamat menyelami lautan keilmuan!

Penyunting

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK BURUH PEREMPUAN: Implementasi Hak-Hak Buruh Perempuan pada Pabrik Tekstil Pismatex di Pekalongan

Rita Rahmawati\*

**Abstract:** This research is aimed to study on law protection and its implementation on female labor rights in textile company *Pismatex* in Pekalongan, and also study on many influencing factor. This research is descriptive qualitative with socio-anthropological approach. To investigate data, it used in-depth interview, observation and documentation. At the same time, to analyze data, it used Coleman mode analysis. The result of this research shows that the labor rights regulated in the Labor Bill and others are not implemented 100% yet, especially, in protecting female's reproduction rights, and in protection female labors' physic and psychic who work in the evening. These are influenced by some factor: the company, labor, labor organization, and the supervisor.

**Kata Kunci:** Buruh Perempuan, Hak-hak Buruh, Perlindungan Hukum.

## Pendahuluan

Meski bukan fenomena baru, namun masalah perempuan bekerja nampaknya masih terus menjadi perdebatan sampai sekarang. Bagaimanapun, masyarakat masih memandang keluarga yang ideal adalah suami bekerja di luar rumah dan isteri di rumah dengan mengerjakan berbagai pekerjaan rumah. Anggapan negatif (*stereotip*) yang kuat di masyarakat masih menganggap idealnya suami berperan sebagai yang mencari nafkah,

---

\*. Peneliti adalah Dosen Jurusan Syari'ah STAIN Pekalongan

dan pemimpin yang penuh kasih; sedangkan istri menjalankan fungsi pengasuhan anak. Hanya, seiring dengan perkembangan zaman, tentu saja peran-peran tersebut tidak semestinya dibakukan, terlebih kondisi ekonomi yang membuat kita tidak bisa menutup mata bahwa kadang-kadang istri pun dituntut untuk harus mampu juga berperan sebagai pencari nafkah.

Masuknya perempuan ke dalam dunia kerja sebagai pekerja/buruh, di satu pihak menarik mereka dari sektor domestik ke sektor publik sehingga melepaskan *stereotip* jender tentang tempat perempuan di sektor domestik. Tetapi di lain pihak menimbulkan masalah baru yang berkaitan dengan jender yaitu para pekerja/buruh perempuan masih dianggap sebagai makhluk domestik yang bekerja di sektor publik. Sehingga, timbul berbagai ketidakadilan.

Masalah ketidakadilan yang pada umumnya dihadapi oleh perempuan di sektor publik adalah kecenderungan perempuan terpinggirkan pada jenis-jenis pekerjaan yang berupah rendah (hanya sebagai penghasilan tambahan), kondisi kerja buruk dan tidak memiliki keamanan kerja. Hal ini berlaku khususnya bagi perempuan berpendidikan menengah ke bawah. Untuk kasus kota, sebagai pekerja/buruh pabrik, sementara untuk kasus pedesaan sebagai pekerja/buruh tani. Hal yang perlu digarisbawahi di sini adalah bahwa kecenderungan perempuan terpinggirkan pada pekerjaan marginal tersebut tidak semata-mata disebabkan faktor pendidikan. Dari kalangan pengusaha sendiri, terdapat preferensi untuk mempekerjakan perempuan pada sektor tertentu dan jenis pekerjaan tertentu karena upah perempuan lebih rendah daripada laki-laki.

Diskriminasi upah yang terjadi secara eksplisit maupun implisit, seringkali memanipulasi ideologi jender sebagai pembenaran. Ideologi jender adalah segala aturan, nilai, *stereotip*, yang mengatur hubungan antara perempuan dan laki-laki terlebih dahulu melalui pembentukan identitas feminim dan maskulin (Ratna Saptari, 1997: 59). Karena tugas utama perempuan adalah di sektor domestik, maka pada saat ia masuk ke sektor publik "sah-sah" saja untuk memberikan upah lebih rendah karena pekerjaan di sektor publik hanya sebagai "sampingan" untuk "membantu" suami.

Dari gambaran persoalan di atas, dapat dikatakan bahwa masalah kesetaraan bukan satu hal yang berdiri sendiri. Ia mensyaratkan sejumlah kondisi sosial ekonomi sebagai tanah tempat dirinya tumbuh dan ber-

kembang. Peningkaran terhadap kesetaraan adalah refleksi dari tertanam kuatnya kesadaran patriarki dan *seksisme* di tengah rakyat. Perubahan situasi sosial ekonomi akan membuka peluang besar bagi pergeseran kesadaran rakyat menuju pemahaman yang lebih egaliter tentang hubungan laki-laki dan perempuan.

Ini bisa menjelaskan mengapa banyaknya aturan yang dibuat tidak memberi jaminan secara memadai terhadap perlindungan hak-hak pekerja/buruh, khususnya perempuan. Bahkan Undang-undang Ketenagakerjaanpun “enggan” berpihak padanya. Padahal Indonesia telah meratifikasi beberapa Piagam dan Konvensi Internasional yang terkait dengan persamaan hak perempuan dan laki-laki (misal CEDAW) namun pelaksanaan konvensi ini menghadapi kendala kultural maupun struktural. Kendala kultural menyangkut sikap masyarakat yang masih enggan mengakui persamaan antara laki-laki dan perempuan yang sering dikuatkan oleh ajaran agama, adat dan budaya yang masih dianut.

Betapapun sebuah peraturan perundang-undangan sebagai konsep teoretis yang merupakan salah satu perangkat penegakan hukum dalam kerangka memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak masyarakat, idealitanya dapat diimplementasikan dalam tataran praktis, sehingga tidak terjadi adanya peningkaran hak yang semestinya diberikan; dan kewajiban sebagai tuntutan yang seharusnya dijalankan. Karena pada dasarnya hukum mengatur adanya hak dan kewajiban bagi para pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh perempuan sebagai pekerja dan pengusaha sebagai majikan.

Kenyataannya, masih banyak terjadi penyelewengan-penyelewengan terhadap Undang-undang yang mengatur dan memberi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan baik hak sosial, ekonomi maupun kesehatan reproduksinya.

Berdasarkan hal-hal tersebut, dalam penelitian ini berusaha untuk mengetahui, mendeskripsikan dan mengkaji lebih lanjut tentang; bagaimana ketentuan aturan hukum sebagai sarana perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan dapat diimplementasikan sehingga tidak menimbulkan diskriminasi jender dalam lapangan pekerjaan, serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi hak-hak tersebut khususnya yang terjadi pada pabrik tekstil Pismatex Pekalongan.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan pendekatan sosiologis-antropologis. Digunakannya metode kualitatif dengan maksud agar dapat diketahui dan ditemukan makna yang lebih mendalam dan rinci mengenai akar permasalahan dari fenomena yang tampak. Pendekatan sosiologis-antropologis dimaksudkan sebagai upaya kritis untuk mendekati permasalahan dengan mengkajinya dari sisi perilaku majikan (pengusaha) dalam menunaikan hak-hak pekerja/buruh perempuan, maupun harapan serta realita yang dihadapi oleh pekerja/buruh perempuan dalam menjalankan pekerjaan serta jaminan atas perlindungan terhadap hak-haknya.

Sumber datayang digunakan: data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan, yaitu dari pekerja/buruh, khususnya pekerja/buruh perempuan, pekerja/buruh laki-laki juga, dan majikan (pengusaha) PT. Pismatex. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah wawancara mendalam (*indepth interview*). Wawancara dilakukan terhadap informan kunci yang dipilih secara *purposive sampling* (Maleong, 2000:163) Untuk mempelajari data berupa informasi yang diperoleh dilakukan dengan upaya pemahaman (*interpretative understanding* atau *verstehen*). Bersumber dari informan kunci yang dipandang kompeten dalam masalah yang diteliti, kemudian berkembang mengikuti prinsip *snowball sampling* yang berakhir hingga terdapat indikasi tidak munculnya variasi atau informasi baru yang relevan dengan permasalahan penelitian. Untuk menemukan informasi yang demikian digunakan teknik triangulasi, teknik ini sekaligus juga digunakan untuk menjamin kredibilitas data, baik data yang diperoleh dari pekerja/buruh maupun dari majikan (pengusaha)

Sumber data sekunder berupa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dan HAM, dokumen, arsip, buku-buku, dan referensi yang relevan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengidentifikasi dan menelaahnya.

Teknik analisis datanya merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan dilakukan terus menerus, bolak balik selama dan setelah proses pengumpulan data berlangsung. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah sebagaimana yang ditawarkan oleh Coleman dalam Ritzer (1992: 37), yang meliputi empat macam: (1). Analisa hubungan suasana (*contextual*

*analysis*); (2). Pemisahan atas dasar kesamaan; (3). Analisis pasangan (*pair analysis*); (4). *Partitioning into cliques* ini digunakan untuk menarik kesimpulan dari jawaban-jawaban informan yang bersifat individual Berdasarkan informasi-informasi itulah kita dapat menarik kesimpulan tentang gambaran realitas yang dicari dalam penelitian ini.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### A. Deskripsi tentang Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja/buruh Perempuan

Sebenarnya, Undang-undang tenaga kerja nomor 13 tahun 2003 selanjutnya disingkat UUKK dan beberapa peraturan pelaksanaannya sudah mengatur hak-hak/perlindungan kepada pekerja/buruh perempuan walaupun harus diakui regulasi tersebut belum sempurna bahkan jauh sebelum itu pada tahun 1984 pemerintah juga telah meratifikasi konvensi Perserikatan Bangsa-bangsa, yaitu *Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) atau yang secara resmi di Indonesia disebut sebagai konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan melalui Undang-undang nomor 7 tahun 19984.

Lalu dalam konvensi PBB tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang telah diratifikasi dalam Undang-undang nomor 7 tahun 1984 tersebut di atas, secara khusus memberikan perlindungan bagi hak-hak pekerja perempuan. Salah satu implementasinya adalah untuk jenis pekerjaan yang sama, pengusaha tidak boleh membedakan kompensasi yang diberikan kepada setiap pekerja, baik pekerja laki-laki maupun perempuan.

Filosofi di balik peraturan perundang-undangan tersebut tidak lain karena menguatnya kesadaran bahwa sesungguhnya manusia, laki-laki dan perempuan, sama derajat dan martabatnya. Karena itu setiap bentuk diskriminasi dan ketidakadilan dalam relasi antara pekerja dan pengusaha/majikan maupun antara laki-laki dan perempuan harus dicegah/dihapus (Aditus & Libertus, 2006: 3).

Adapun hak-hak dasar pekerja yang tertuang dalam UUKK tersebut, antara lain menyangkut:

### 1. Hak untuk Mendapatkan Upah

Pasal-pasal yang mengatur tentang kebijakan pengupahan dalam UUKK cukup banyak mulai dari pasal 88 s/d 98. Ketentuan-ketentuan soal pengupahan tersebut kemudian diatur secara terinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEPMEN No.49/MEN/4/2004.

Pasal 88 UUKK menyatakan pemerintah mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yaitu menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan antara lain dengan menetapkan upah minimum.

Pasal 92 UUKK memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, masa kerja pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha juga secara berkala melakukan peninjauan upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas. Ketentuan struktur dan skala upah lebih terinci dijabarkan melalui keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.49/MEN/IV/2004

Pasal 94 UUKK juga memberi kesempatan kepada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok paling sedikit 75% dari total upah pokok ditambah tunjangan tetap.

### 2. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi karyawan/buruh juga sudah diatur dalam UUKK. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yaitu jumlah jam kerja normal untuk selama 1 minggu sebanyak 40 jam.

Apabila pekerja melakukan pekerjaan sesudah jam kerja normal, maka jam kerja selebihnya dihitung sebagai jam kerja lembur. Dalam hal ini pengusaha wajib memberikan upah lembur dan penghitungannya harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu lembur dan upah kerja lembur.

### 3. Hak untuk Mendapatkan THR

Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerjanya. Pengaturan mengenai

THR Keagamaan bagi pekerja di perusahaan ini, secara rinci terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per. 104/MEN/1994.

Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja setelah 3 bulan secara terus menerus atau lebih dan diberikan satu kali selama setahun. Besarnya nilai uang THR adalah satu bulan upah bagi pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 tahun.

#### **4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)**

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan hak dasar pekerja/buruh, dan setiap perusahaan wajib mengikuti program jamsostek. Kebijakan pemberlakuan jamsostek ini diatur dalam UU No.3 tahun 1992.

#### **5. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).**

Dalam UUKK telah diatur tentang PHK yaitu mulai pasal 150-172 termasuk di dalamnya mengenai hal ihwal pesangon yang berkaitan dengan adanya PHK. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) ada 4 komponen sebagai kompensasinya, yaitu; Uang Pesangon; Uang Penghargaan Masa Kerja; Uang Ganti Kerugian-Hak; Uang Pisah.

#### **6. Hak Cuti**

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam UUKK pasal 79 yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Cuti tahunan kira-kira 12 hari

Hak-hak dasar pekerja tersebut berlaku untuk pekarja/pekerja/buruh secara umum baik laki-laki maupun perempuan. Adapun hak-hak khusus bagi pekerja perempuan meliputi:

##### **1. Larangan PHK.**

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan: Pekerja perempuan menikah; Pekerja perempuan sedang hamil; Pekerja perempuan melahirkan.

## 2. Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep.224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00-07.00. Perlindungan ini menyangkut keamanan fisik, psikis pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha, yang meliputi;

- a) Menyediakan angkutan antar jemput.
- b) Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja agar tidak terganggu/aman dari perbuatan a susila di tempat kerja.
- c) Fasilitas tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi, WC, dan penerangan yang layak.
- d) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi.

## 3. Cuti Haid

Dalam pasal 81 ayat 1 UUKK menyatakan bahwa: pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

## 4. Cuti Hamil/Cuti Keguguran

Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada perempuan adalah sesuatu yang wajib karena keterkaitan kodrat sebagai perempuan. Ketentuan UUKK pada pasal 82 ayat 1, menyatakan bahwa: pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Ayat 2 menyatakan pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.

Selain adanya cuti hamil, juga diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya selama melakukan pekerjaan. Sebagaimana ketentuan yang diatur dalam pasal 83, yang mengatakan: Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

## B. Implementasi Hak-hak Pekerja/buruh Perempuan Pabrik Tekstil Pismatex di Pekalongan

Implementasi hak-hak pekerja/buruh perempuan yang menjadi sorotan dalam penelitian ini meliputi hak pekerja/buruh pada umumnya di mana perempuan juga termasuk di dalamnya, juga hak khusus bagi perempuan atas kondisi kodratnya yang diatur secara khusus. Hak-hak yang dimaksud adalah sebagaimana yang telah dideskripsikan tersebut di atas, yang meliputi:

### 1. Hak untuk Mendapatkan Upah

*Upah* merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi para pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sistem pengupahan selama ini menjadi titik sentral konflik antara pekerja/buruh dan pengusaha, mengingat bagi pekerja, upah adalah hak sebagai imbalan atas jasa dan hasil kerja yang mereka kontribusikan sehingga tercapai suatu hasil akhir berupa benda atau jasa. Upah juga merupakan komponen pokok penghasilan guna menjamin kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya, serta merupakan salah satu sarana peningkatan kualitas hidup mereka. Sementara itu bagi pengusaha upah adalah komponen biaya produksi barang dan jasa yang sedapat mungkin dapat ditekan.

Menurut HRD di PT. Pismatex, bahwa Pismatex saat sekarang ini dalam memberikan gaji atau upah kepada para pekerja/buruhnya berdasarkan pada Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) daerah Pekalongan yang telah ditentukan oleh pemerintah yakni sebesar Rp. 555.000,00. Adapun sistem penggajian Pekerja ini dengan memperhitungkan: Gaji Dasar Pokok + Gaji Dasar Penunjang + Premi. Untuk tunjangan keluarga perusahaan ini tidak memperhitungkannya. Adapun yang dimaksud gaji dasar pokok adalah imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan, nilai upah pokok ini diterimakan dalam satuan waktu tertentu; sedangkan gaji dasar penunjang dikaitkan dengan masa kerja yang telah dilalui pekerja selama bekerja; untuk premi ada dua macam yakni premi

presensi adalah tunjangan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran atau presensi dan premi produktifitas tertentu tunjangan yang diberikan karena produktifitas kerja yang dicapai/dapat melampaui target produksi yang ditetapkan oleh pabrik. Adanya premi sebagai imbalan atas presensi dan produktifitas kerja yang melebihi target produksi merupakan salah satu siasat perusahaan untuk meningkatkan produksi. Bagi pekerja/buruh premi merupakan nilai tambah yang diterima untuk peningkatan kesejahteraan keluarga. Sehingga total upah yang diterima pekerja atau pekerja/buruh di Pabrik ini, saat sekarang tidak ada yang kurang dari upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah daerah. Ketentuan pengupahan ini berlaku untuk semua pekerja/buruh baik laki-laki maupun perempuan. Upah bagi pekerja/buruh di pabrik ini diberikan sebulan sekali tiap awal bulan.

Adanya kesamaan dalam pengupahan terhadap pekerja/buruh laki-laki dan perempuan pada bagian/bidang kerja yang sama di pabrik. Ini berarti bahwa PT. Pismatex telah menerapkan ketentuan mengenai sistem pemberian upah yang setara untuk pekerjaan yang sama, sesuai dengan ketentuan dalam Deklarasi CEDAW yang telah diratifikasi menjadi UU No.7/1984 sebagaimana tersebut di atas, Konvensi ILO No.100 tentang kesetaraan upah yang diratifikasi menjadi UU No.80/1957 yang antara lain berbunyi: Istilah 'pengupahan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya' merujuk kepada nilai pengupahan yang diadakan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, UU No.39/1999 tentang HAM pasal 38 yang menyatakan bahwa setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama, dan pasal 2 DUHAM menyatakan bahwa hak atas pemerataan kesempatan, ini berarti bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk bersaing di segala jenis pekerjaan yang sebelumnya tidak terbuka bagi perempuan.

Deklarasi CEDAW yang telah diratifikasi tersebut menentukan bahwa dalam pelaksanaannya ketentuan dalam konvensi ini wajib disesuaikan dengan tata kehidupan masyarakat yang meliputi nilai-nilai budaya, adat istiadat serta norma-norma keagamaan yang masih berlaku dan dijunjung secara luas oleh masyarakat Indonesia. Diakui secara luas bahwa masyarakat Indonesia pada umumnya dan masyarakat Pekalongan pada khusus-

nya masih menganut secara ketat norma-norma agama maupun adat istiadat khususnya masyarakat Jawa di mana laki-laki dan perempuan haknya dua banding satu, nilai-nilai budaya patriarkhi yang sangat kuat mendominasi masyarakat Pekalongan yang nota bene kota Santri banyak tokoh ulama dan kyai yang masih bias gender, sebagaimana temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rita dkk (2005: 91) bahwa terdapat tiga masalah yang menjadi halangan terciptanya hubungan gender yang lebih adil, yaitu bidang yang berkaitan dengan: a. teologi (pandangan agama) dalam hal ini masih banyak penafsiran yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan gender terhadap ayat atau hadits, sebaliknya malah bias pada laki-laki. b. Kebudayaan (persepsi masyarakat), yakni terdapat apa yang disebut budaya patriarkhi yaitu budaya yang "memapankan peran laki-laki untuk melakukan apa saja dan menentukan apa saja, disadari atau tidak" sebaliknya kaum perempuan berada pada posisi subordinat; dan c. politik. Pelanggaran ini secara langsung maupun tidak banyak melibatkan peran ulama kyai yang segala ucapan dan tindakannya banyak dicontoh dan ditiru masyarakat.

Betapapun norma-norma agama, nilai-nilai budaya, dan adat istiadat yang berlaku di masyarakat Pekalongan masih bias gender, namun hal itu tidak memberi pengaruh bagi penentu kebijakan di PT. Pismatex dalam menegakkan kesetaraan dan keadilan gender dengan menerapkan sistem pengupahan tidak diskriminatif terhadap jenis kelamin laki-laki maupun perempuan, hal ini sejalan dengan konsep gender dalam Islam yang menjunjung tinggi kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, yaitu *pertama*, Al Qur'an mengakui martabat pria dan wanita dalam kesejajaran tanpa membedakan jenis kelamin; *kedua* pria dan wanita mempunyai hak dan kewajiban yang sejajar dalam segala bidang, (lihat juga beberapa ayat Al Qur'an seperti; at-Taubah (9): 71-71; Ali Imran (3): 195; al Baqarah (2): 187; Muhammad (47): 19; an-Nisa' (4): 124; an-Nahl (16): 97; al-Mukmin (40): 40; Nuh (71): 28; dan an-Nur (24): 12, 26, jika kita meletakkan ayat-ayat tersebut secara bersama-sama dan melihatnya secara tepat sesuai dengan dimensi waktu jelaslah bahwa Allah tidak membedakan jenis kelamin.

## 2. Perlindungan Jam Kerja

Menurut ketentuan UUKK sebagaimana deskripsi tersebut di atas bahwa jumlah jam kerja normal untuk selama 1 minggu sebanyak 40 jam. Apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan sesudah jam kerja normal, maka jam kerja selebihnya dihitung sebagai lembur.

Adapun yang terjadi di PT. Pismatex, menurut HRD (hasil wawancara pada hari Sabtu, tanggal 3 Nopember, jam 11.00 WIB di ruang kerjanya) bahwa total jam kerja pekerja/buruh di pabrik ini adalah 46 jam dalam 1 minggu termasuk di dalamnya jam untuk istirahat (makan, melaksanakan ibadah shalat) selama satu jam setiap harinya. Pembagian waktu atau jam kerja diatur sesuai dengan bagian masing-masing. Untuk pekerja/buruh pada bagian Pencelupan, Persiapan dan Tenun dibagi menjadi 4 (Empat) kelompok, yaitu A, B, C dan D. dalam satu hari dibagi menjadi 3 shift dengan jam kerja 8 jam sehari. Pada bagian pencelupan dibagi menjadi 2 shift. Sehingga total waktu kerjanya adalah 46 jam kerja dalam seminggu. Untuk hari libur dilakukan secara bergilir sesuai dengan giliran shift yang berganti tiap dua hari sekali, sehingga semua pekerja/buruh merasakan bekerja pada semua shift yang ada.

Ketentuan mengenai pengaturan pemberlakuan jam kerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak HRD tersebut, dilaksanakan sesuai dengan yang semestinya oleh pekerja/buruh di pabrik ini. Oleh karenanya, selain dengan mengikuti sistem penggajian/pengupahan sebagaimana tersebut, pekerja/buruh masih memungkinkan untuk mendapat uang tambahan yakni upah lembur. Di samping itu juga ada uang kompensasi transport, uang makan-minum bagi pekerja/buruh yang mendapat giliran kerja pada malam sampai pagi hari, karena pihak pabrik tidak menyediakannya sesuai ketentuan UUKK pasal 76.

Kompensasi transport antar jemput dan makan minum bagi pekerja/buruh khususnya perempuan, diberikan karena; pihak pabrik sementara ini belum memiliki armada untuk antar jemput karyawan; tempat tinggal/rumah karyawan tidak terlalu jauh dari pabrik, karena pabrik banyak merekrut pekerja/buruh dari sekitar lokasi pabrik. Sedangkan untuk penyediaan makan-minum dan transport antar jemput yang diganti dengan uang, hal ini dilakukan dengan pertimbangan kepraktisan, sekaligus disepakati oleh pekerja/buruh (wawancara dengan Bapak HRD).

Ketentuan tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, selain berkewajiban untuk menyediakan sarana transportasi untuk antar jemput dan makan-minum, pengusaha juga berkewajiban untuk mengadakan petugas keamanan di tempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja perempuan aman dari perbuatan asusila di tempat kerja, serta fasilitas tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi, WC, dan penerangan yang layak, dalam hal ini tersedia cukup memadai dan layak untuk digunakan, meski kadang pekerja/buruh perempuan harus ngantri karena waktu istirahat mereka yang bekerja dalam satu bidang bersamaan.

PT. Pismatex dalam memberlakukan jam kerja dengan total 46 jam dalam seminggunya ini berarti melebihi jam kerja normal yang ditentukan dalam UUKK yakni 40 jam. Namun demikian dalam UUKK pasal 79 (2) a. menyatakan bahwa istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, juga berdasarkan pasal 78 (1) a yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja normal, harus memenuhi syarat: ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan. Oleh karena itu betapapun pabrik ini memberlakukan jam kerja dalam seminggunya melebihi jam kerja normal akan tetapi dengan memperhatikan pasal 78 dan 79 tersebut dapat disimpulkan bahwa realitanya jam kerja efektif tiap harinya adalah selama 7 jam karena ada istirahat selama 1 jam. Sehingga total jam kerja dalam seminggu adalah 40 jam sesuai dengan jam normal yang telah ditentukan dalam UUKK juga didukung adanya persetujuan dengan pihak pekerja/buruhnya sebagaimana yang tertuang dalam PKB termasuk juga dalam hal pemberian kompensasi transport dan makan minum bagi pekerja di malam hari. Hal demikian tidaklah menjadi persoalan sepanjang sejak awal sudah ada kesepakatan dalam perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pihak pabrik dalam hal ini PT. Pismatex dan pekerja/buruhnya dalam hal ini melalui serikat pekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menurut istilah Parsons & Shils (1962: 227) merupakan *commitment* antara kedua belah pihak untuk mengatasi perbedaan-perbedaan pendapat dan kepentingan di antara mereka, sehingga memungkinkan mereka menemukan keselarasan satu sama lain, di mana keduanya

berusaha untuk menepati apa yang menjadi commitment mereka selama masih mau untuk mempertahankannya.

### 3. Hak untuk Mendapatkan THR

PT. Pismatex telah menunaikan kewajiban ini dengan memberikan THR berupa uang sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu sejumlah 1 kali upah/gaji sebulan, ditambah 50% dari upah/gaji sebulan sebagai bonus tahunan yang dibagikan sebelum melakukan cuti bersama (tahunan) yaitu H-7. Selain membagikan THR juga pakaian seragam dan sepatu untuk bekerja, serta pembagian bingkisan lebaran antara lain berisi pakaian (sarung), makanan (kurma) dll.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PT. Pismatex dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerjanya telah melaksanakan ketentuan mengenai THR, bahkan nilainya lebih dari ketentuan yang dibuat oleh pemerintah.

### 4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

PT. Pismatex dalam memperhatikan kesejahteraan pekerja antara lain melalui keikutsertaannya dalam asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang diberlakukan bagi seluruh pekerja/buruhnya. Jaminan sosial tenaga kerja ini meliputi 4 program yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja; Jaminan Kematian; Jaminan Hari Tua; Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Yang dimaksudkan untuk meningkatkan derajat kesehatan tenaga kerja dan keluarganya. Fasilitas pengobatan dan perawatan kesehatan dilaksanakan melalui rumah sakit, klinik yang ditunjuk, dan Dokter Praktik Perusahaan. Untuk dokter praktik perusahaan di Pismatex pelaksanaannya 3 hari dalam seminggu, 3 hari lainnya oleh petugas kesehatan (manteri), dengan jam kerja 09.00-12.00 WIB dan bertempat di kompleks pabrik.

### 5. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Masalah yang paling rawan terjadi pada perusahaan adalah PHK, baik disebabkan oleh kondisi perusahaan ataupun kondisi pekerja/buruh, karena pada akhirnya nasib kaum pekerja/buruhlah yang menjadi taruhan. Adapun yang terjadi di PT. Pismatex terjadinya PHK disebabkan karena indisipliner yakni melakukan pelanggaran perjanjian kerja bersama, pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (pencurian, penggelapan barang

milik perusahaan), dan karena alasan pengunduran diri. Kasus-kasus yang terjadi dapat diselesaikan melalui lembaga kerja sama bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan, yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

Apabila keputusan pahit berupa PHK menjadi pilihan terbaik yang diambil oleh lembaga kerja sama bipartit, maka konsekuensi logis yang harus ditunaikan oleh PT. Pismatex adalah membayar kompensasi sebagai kewajibannya atas adanya PHK. sesuai dengan ketentuan normatif yang berlaku.

Berkaitan dengan PHK dan kompensasinya, dalam UUKK juga mengatur hak-hak khusus bagi pekerja perempuan yang menyatakan tentang adanya larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan: menikah, sedang hamil, melahirkan/gugur kandungan atau menyusui bayinya. Larangan ini merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan sesuai kodrat, harkat, dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya konvensi ILO No.100 dan No. 111 tahun 1951 tentang diskriminasi.

PT. Pismatex tidak pernah melakukan PHK kepada pekerja/buruh perempuan dengan alasan kondisi seperti yang dimaksud di atas. Justru sebaliknya terjadinya PHK terhadap pekerja/buruh perempuan atas inisiatif mereka sendiri atau dengan pengunduran diri.

## **6. Hak Cuti**

PT. Pismatex dalam memberlakukan cuti tahunan ini dilaksanakan secara bersama (dari direktur, manager sampai pekerja/buruh), sehingga untuk sementara waktu pabrik tutup/tidak beroperasi. Cuti ini dilaksanakan pada hari raya iedul fitri, tepatnya seminggu sebelum hari raya dan seminggu sesudahnya, hal ini rutin dilaksanakan setiap tahun. Jadi dalam hal ini PT. Pismatex tidak memandang apakah pekerja/buruh sudah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus atau pun kurang dari 12 bulan, mereka diperlakukan sama. Seperti yang terjadi pada hari raya iedul fitri 1428 H, di mana iedul fitri sesuai dengan kalender jatuh pada tanggal 13 Oktober 2007. Untuk merayakan hari raya tersebut PT. Pismatex melaksanakan cuti bersama sejak tanggal 6 – Oktober-2007 dan bekerja kembali pada tanggal 22 – Oktober – 2007.

Khusus bagi pekerja/buruh perempuan, di samping berhak atas cuti dan istirahat sebagaimana pekerja/buruh pada umumnya, juga mendapat perlindungan terhadap hak-hak reproduksinya. Yaitu berhak atas cuti haid dan cuti hamil/melahirkan/keguguran serta diberi kesempatan untum menyusui anaknya selama bekarja.

a. Hak cuti haid

Ketentuan mengenai cuti haid ini juga diberlakukan bagi pekerja/buruh perempuan di PT. Pismatex, cuti ini menjadi tanggungan perusahaan artinya walaupun tidak masuk kerja tetapi tetap dihitung masuk kerja. Meskipun sebenarnya dengan kemajuan teknologi kesehatan dan peralatan medis serta semakin tingginya kesadaran perempuan akan kesehatan sangat memungkinkan untuk tetap bekerja, sehingga kondisi haid bukan merupakan penghalang bagi perempuan untuk beraktifitas. Dalam praktiknya ketentuan mengenai hak cuti haid di kalangan pekerja/buruh tidak semua memanfaatkannya/mengambilnya. Hal ini tergantung dari kondisi kesehatan masing-masing dari 22 pekerja, hanya 1 orang yang senantiasa mengambil cuti, sebagian kecil kadang-kadang, dan sebagian besar tidak memanfaatkan hak cuti haid.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berupa hak cuti haid di PT. Pismatex ini diserahkan sepenuhnya kepada pekerja/buruh perempuan, mau diambil ataupun tidak itu adalah hak yang bersangkutan. Hanya saja dengan adanya premi presensi dan premi produktifitas sebagai tunjangan tidak tetap yang termasuk dalam perhitungan upah, mau tidak mau hal ini membuat pekerja/buruh perempuan berusaha mengejar premi untuk menambah nilai upah yang akan diterima dengan tetap berusaha bekerja sebagaimana mestinya dan mengesampingkan kodratnya sebagai perempuan yang mengalami haid. Masalah premi presensi dan produktifitas jika dikaitkan dengan hak cuti haid bagi pekerja/buruh perempuan sangat menarik untuk dicermati. Satu sisi cuti haid adalah hak bagi perempuan karena kodratnya yang menanggung beban fungsi reproduksi, jika cuti diambil menjadi tanggungan perusahaan untuk tetap membayar upah penuh. Konsekuensinya, bahwa ketidakhadiran pekerja/buruh perempuan berarti mengurangi nilai presensi dan mengurangi produktifitas kerja, padahal untuk 2 hal ini ada premi yang dihitung harian dan dibayarkan tiap bulannya.

Jika dihitung lebih lanjut maka beban perusahaan lebih besar jika pekerja/buruh perempuan mengambil cuti haid dibandingkan dengan memberikan premi, namun perlu diingat bahwa premi ini tidak hanya berlaku bagi pekerja/buruh perempuan tetapi juga bagi laki-laki. Jadi adanya premi ini bagi perusahaan merupakan salah satu upaya memotivasi pekerja agar produktifitas kerja tetap terjaga, sekaligus menjadi daya pikat bagi pekerja/buruh untuk menambah penghasilan.

b. Hak cuti hamil, melahirkan atau keguguran

PT. Pismatex tidaklah *zakelik* dalam menerapkan pasal 82 (1) tersebut, melainkan dengan menyerahkan sepenuhnya mekanisme pengambilan hak cuti hamil atau melahirkan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Ada mengambil 1 minggu sebelum melahirkan dan selebihnya setelah melahirkan, dengan alasan agar waktu bersama bayi bisa lebih lama. Ada juga yang mengambil cuti 1 bulan sebelumnya, dan yang 2 bulan diambil sesudahnya dengan alasan supaya persiapannya cukup. Meskipun tidak bekerja selama 3 bulan karena cuti melahirkan, kami tetap mendapatkan upah penuh seperti layaknya bekerja.

c. Diberi kesempatan untuk menyusui anaknya selama waktu kerja.

Dalam masalah ini PT. Pismatex tidak mengatur lebih lanjut, juga tidak menyediakan fasilitas/tempat khusus untuk menyusui bayi. Hal ini bukan berarti perusahaan melarang, meskipun demikian pada kenyataannya pekerja/buruh perempuan pada umumnya tidak melakukannya dengan alasan akan menghambat pekerjaan karena akan menambah keropotan. Dan walaupun ada tempat untuk menyusui juga belum tentu pekerja/buruh perempuan memanfaatkannya karena akan menghambat pekerjaan yang berakibat pada turunnya produktifitas.

Adanya perlindungan khusus terhadap hak-hak reproduksi perempuan, hal ini sesuai dengan kodrat perempuan. Secara kodrati perempuan mengemban tugas reproduksi umat manusia yang umumnya meliputi mengandung, melahirkan dan menyusui anak. Dalam Al Qur'an fungsi kemanusiaan yang sangat berat ini diapresiasi demikian mendalam dalam surat Al-Ahqaf (46: 15). Al Qur'an menegaskan kepada segenap manusia tentang beban amat berat, beban reproduksi yang dipikul oleh kaum perempuan.

Dengan itu lalu muncullah konsepsi dan kategori hak-hak kaum perempuan/ibu sebagai pengemban fungsi reproduksi: pertama, hak jaminan keselamatan dan kesehatan. Hak ini mutlak mengingat risiko sangat besar yang bisa terjadi pada kaum perempuan/ibu dalam menjalankan fungsi-fungsi reproduksinya, mulai dari menstruasi (haid), berhubungan seks, mengandung, melahirkan dan menyusui (Masdar, 1997: 71). Kedua hak jaminan kesejahteraan bukan saja selama proses-proses vital reproduksi (mengandung, melahirkan menyusui) berlangsung, melainkan juga diluar masa-masa itu dalam statusnya sebagai istri dan sebagai ibu dari anak-anak. Dan ketiga, hak ikut mengambil keputusan yang menyangkut kepentingan perempuan (istri) khususnya yang berkaitan dengan proses reproduksi. Karena begitu beratnya risiko proses produksi yang harus ditanggung oleh perempuan/istri/ibu, maka sudah selayaknya ada perlakuan khusus bagi perempuan termasuk dalam wilayah ketenagakerjaan.

Masalah (reproduksi) yang dihadapi oleh perempuan, perempuan sendirilah yang mengetahuinya, oleh karena itu kebijakan pabrik pismatex untuk menyerahkan sepenuhnya kepada pekerja/buruh perempuan untuk mengambil cuti haid atau tidak, mekanisme waktu pengambilan cuti hamil/melahirkan mulai kapan diambil merupakan kebijakan yang tepat.

Mengenai larangan diskriminasi terhadap perempuan, PT. Pismatex sangat jeli terhadap permasalahan ini. Penerapan anti diskriminasi pada pabrik ini nampak pada penerapan sistem penggupahan/penggajian yang mengabaikan tunjangan keluarga, dengan menggunakan standar yang sama antara laki-laki dan perempuan tanpa membedakan jenis kelamin. Begitu juga dalam pemberian premi/insentif dan premi produktifitas kerja yang nilainya sama bagi pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan berkesempatan untuk memperolehnya. Begitu juga dalam hal penggantian/kompensasi uang transport dan uang makan ketika pekerja/buruh bekerja pada malam hari, PT. Pismatex tidak membedakan laki-laki ataupun perempuan.

Bila ditelusuri lebih dalam bahwa deklarasi CEDAW yang telah diratifikasi tersebut menentukan bahwa dalam pelaksanaannya ketentuan mengenai konvensi ini wajib disesuaikan dengan tata kehidupan masyarakat yang meliputi nilai-nilai budaya, adat istiadat serta norma-norma keagamaan yang masih berlaku dan diikuti secara luas oleh masyarakat Indonesia. Ini berarti bahwa ketentuan tersebut dalam implementasi dipengaruhi oleh tata kehidupan masyarakat. Dalam hal ini pihak

perusahaan menilai bahwa 2 macam *job* tersebut sangat berat untuk dilakukan oleh perempuan (kondisi fisik) kurang mendukung, dengan alasan bahwa pekerjaan banyak dilakukan dengan berdiri; pekerjaan dilakukan dengan kekuatan tenaga.

Dengan memperhatikan pertimbangan-pertimbangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa anggapan adanya diskriminasi terhadap perempuan dalam perusahaan tersebut tidak sepenuhnya benar. Mengingat implementasi ketentuan tersebut disesuaikan dengan tata kehidupan masyarakat yang meliputi nilai-nilai budaya, adat istiadat, serta norma-norma keagamaan yang masih berlaku. Bunyi penjelasan tersebut mengindikasikan ketidakkonsistensian dalam melaksanakan konvensi ini. Akibatnya di tingkat peraturan pelaksanaan, yang terjadi justru penguatan asumsi-asumsi gender dan nilai-nilai stereotip yang menghasilkan hukum yang *seksis*. Hukum yang *seksis* adalah hukum yang tidak memihak kaum perempuan (tidak berkeadilan gender), karena dipengaruhi oleh konstruksi sosial yang bias gender. Jadi, apa yang diberlakukan pada perusahaan PT. Pismatex dipengaruhi oleh budaya patriarki yang teramat kental diyakini secara luas oleh masyarakat Pekalongan. Meskipun dalam ajaran Islam mengakui dengan menyetarakan juga membedakan antara laki-laki dan perempuan, mengakui adanya perbedaan fisik-biologis antara laki-laki dan perempuan yang mempengaruhi psikis dan tanggung jawab masing-masing.

### C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Hak-hak Pekerja/buruh Perempuan pada Pabrik Tekstil Pismatex di Pekalongan.

Berdasarkan data yang berhasil diperoleh dan telah dipaparkan dalam temuan penelitian di atas, implementasi hak-hak pekerja/buruh perempuan di pabrik tekstil pismatex dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya: pihak perusahaan (managemen, sarana prasarana dan kesehatan perusahaan), pekerja perempuan (kondisi fisik, ekonomi keluarga, loyalitas) terhadap perusahaan, Organisasi Buruh, dan pengawasan.

#### a. Pihak perusahaan

Salah satu upaya yang diterapkan tim manajemen PT. Pismatex khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah dengan menge-

depankan azas musyawarah dan kekeluargaan. Sehingga segala permasalahan yang dihadapi dapat diselesaikan tanpa harus melibatkan pihak-pihak di luar perusahaan.

PT. Pismatex sebagai perusahaan yang sehat telah berusaha untuk mengimplementasikan ketentuan yang ada dalam UUKK, namun demikian belum semua ketentuan yang ada dapat dilaksanakan.

b. Pekerja/buruh perempuan

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana paparan tersebut di atas, pekerja/buruh perempuan juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi implementasi UUKK di PT. Pismatex. Hal ini terlihat dari:

1. Ketentuan adanya hak cuti haid (H.1 dan H.2) yang diberikan oleh perusahaan sebagaimana amanat UUKK, ternyata sebagian besar pekerja/buruh perempuan tidak memanfaatkannya. Hal ini terkait dengan: kondisi kesehatan pekerja/buruh perempuan dan adanya premi/insentif. atas kehadiran dan produktifitas kerja yang ditawarkan oleh tim manajemen.
2. Ketentuan adanya kesempatan untuk menyusui anaknya selama waktu kerja. Dalam hal ini, disamping pihak perusahaan tidak mengatur lebih lanjut dan tidak menyediakan tempat khusus, bagi pekerja/buruh perempuanpun ternyata tidak mau memanfaatkan ketentuan tersebut. karena kekhawatiran mengganggu pekerjaan yang berakibat pada turunnya produktifitas kerja yang akan berpengaruh pada penerimaan upah.
3. Pemberian kompensasi atas transportasi antar jemput dan pemberian makanan dan minuman bergizi tersebut sebenarnya tidak sejalan dengan keseriusan pemerintah dalam memberikan perlindungan keamanan fisik dan psikis pekerja perempuan sebagaimana diatur dalam UUKK dan PERMEN. Namun pekerja/buruh mau saja menerimanya (masih untung ada kompensasi).

c. Organisasi pekerja/buruh

Dalam suatu perusahaan termasuk PT. Pismatex, dikenal pranata hukum yang semi otonomi yang menjamin berlangsungnya kepentingan individu/pihak-pihak yang saling berinteraksi. Pihak-pihak tersebut misalnya pengusaha, organisasi pekerja/buruh yakni SPN (Serikat Pekerja

Nasional) dengan aturan main sendiri yang dapat menyebabkan peraturan yang ditetapkan pembuat undang-undang tidak otomatis efektif. Seperti, adanya ketentuan mengenai hak-hak pekerja/buruh yang belum dapat diimplementasikan.

Indikasi di atas menunjukkan bahwa regulasi yang semi otonomi dapat memberi peluang bagi perusahaan untuk melakukan penyimpangan atau tidak mematuhi regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan yang sudah ditetapkan pemerintah, dengan berbagai alasan yang secara formal dibuat melalui sarana PKB yang merupakan nota kesepakatan kerja antara pihak perusahaan dan pekerja/buruh yang diwakili oleh serikat pekerja dalam hal ini adalah SPN.

#### d. Pengawasan Ketenagakerjaan

Disnakertrans Pekalongan sebagai pengawas ketenagakerjaan mempunyai wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil yang bertugas untuk melakukan pemeriksaan terhadap pelanggaran-tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dalam rangka penegakan UUKK. Pernyataan di atas kertas dalam pasal-pasal UUKK cukup menjanjikan bagi perlindungan hak-hak pekerja/buruh, namun karena terbatasnya tenaga dan lemahnya mekanisme penyidikan terhadap pengusaha yang melanggar merupakan salah satu faktor kurang memadai sistem pengawasan yang dilakukan.

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa data yang telah dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan secara rinci diatur dalam UUKK, Peraturan Pemerintah dan KEPMEN serta PERMEN. Perlindungan tersebut meliputi: hak atas upah, perlindungan jam kerja, hak untuk mendapatkan THR, perlindungan jamsostek, kompensasi PHK, dan hak cuti. Khusus untuk pekerja/buruh perempuan ada hak cuti haid, cuti hamil-melahirkan-keguguran, dan kesempatan untuk menyusui anak sewaktu bekerja. Serta adanya ketentuan mengenai larangan PHK terhadap perempuan menikah, hamil dan melahirkan.

2. Implementasi Hak-hak pekerja/buruh perempuan di PT. Pismatex belum semuanya sesuai dengan regulasi yang ada. Terutama yang berkaitan dengan hak reproduksi perempuan. Perusahaan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari tanpa fasilitas antar jemput, juga tanpa pemberian makanan melainkan diganti dengan uang.
3. Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi implementasi hak-hak pekerja/buruh perempuan: kesehatan perusahaan, kondisi buruh perempuan, organisasi buruh (SPN), dan pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans.

### Implikasi

Beberapa implikasi yang dapat dikemukakan sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Pismatex telah dapat melaksanakan ketentuan normatif tentang hak-hak pekerja/buruh pada umumnya sesuai dengan regulasi yang ada, bahkan nilainya lebih baik dari pada yang ditetapkan oleh pemerintah khususnya yang berkaitan dengan upah dan THR. Kesimpulan ini merupakan informasi yang sangat berharga bagi peningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan organisasi buruh di perusahaan lain.
2. Bagi PT. Pismatex, adanya hak-hak reproduksi dan perlindungan terhadap perempuan yang belum sejalan dengan regulasi yang ada, perlu mendapat perhatian dan pemikiran lebih lanjut terutama dalam hal pekerja/buruh perempuan bekerja pada malam hari.
3. Bagi Organisasi Pekerja/buruh, hendaknya bisa mengoptimalkan peranannya sebagai wadah untuk memperjuangkan aspirasi dan nasib buruh.
4. Terbatasnya tenaga dan lemahnya mekanisme penyidikan merupakan salah satu faktor kurang memadahi sistem pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans. Oleh karena itu, perlu partisipasi aktif dan proaktif dari berbagai kalangan khususnya unsur pekerja/buruh dan organisasi pekerja/buruh, maupun LSM yang ada.

### Daftar Pustaka

- Al Qur'an dan Terjemahnya, Departemen Agama RI.
- Aditus & Libertus, *Pedoman Hukum Pekerja, Hak-hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Jakarta, 2006.
- Lexy J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000
- Masdar F. Mas'udi, *Islam dan Hak-hak Reproduksi Perempuan*, Mizan, Bandung, 1997
- Ratna Saptari, *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial, Sebuah Pengantar Studi Perempuan*, Pustaka Utama Grafitti, Jakarta, 1997.
- Rita Rahmawati, dkk. *Agama dan Kesehatan Reproduksi (Upaya Pemberdayaan Hak-hak Reproduksi Perempuan Jama'ah Majelis Taklim di Kota Pekalongan)*, P3M STAIN Pekalongan, 2005
- Ritzer, George, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992
- Talcott Parsons & Edward A. Shils, *Toward A General Theory of Action*, Harper and Row Publisher, New York, 1962
- Undang-undang No. 7 tahun 1984 tentang Ratifikasi terhadap Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Konvensi PBB) *Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*
- Undang-undang No.39/1999 tentang HAM
- Undang-undang No.3 tahun 1992 tentang Jamsostek
- Undang-undang No. 13 tahun 2003 beserta Peraturan Pelaksananya yakni PP. No. 15 tahun 2007 tentang Ketenagakerjaan, Citra Umbara, Surabaya, 2007
- Kepmen. No. 48/Men/IV/2004 tentang PKB;
- Kepmen. No. 49/Men/IV/2004 tentang Pengupahan;
- Kepmen. No.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur;
- PERMEN. No. 03/Men/1989 tentang PHK yang dilarang;
- PERMEN. No. 104/Men/1994 tentang THR.