TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA DI PT. SRIBOGA RATU RAYA SEMARANG

S K R I P S I

Untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Strata 1
Program Studi Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata

Disusun Oleh :

Nama : Novita Fatiasih
NIM : 03.97.4445
NIRM : 97.6.101.01000.50055

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2001

TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA WANITA
DI PT. SRIBOGA RATURAYA SEMARANG

Oleh

NOVITA FATIASIH
NIM : 03974445

Telah disetujui oleh :

mengetahui

DEKAN FAKULTAS HUKUM	DOSEN PEMBIMBING
GUNARTO, SH. SE.Akt.MHUM	GUNARTO, SH. SE.Akt.MHUM

TINJAUAN HUKUM PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA DI PT. SRIBOGA RATU RASA SEMARANG

Disusun Oleh :

NOVITA FATIASIH

Nim : 03.97.4445

Nirm : 97.6.101.01000.50055

Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus

Dihadapan Tim Penguji Pada :

Selasa, 28 Agustus 2001

Ketua Tim Penguji

(Amin Purnawan, SH. CN.)

Anggota I

(Gunarto, SH. SE. Akt. MHum.)

Anggota II

(Mustaghfirin, SH. MHum.)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Hati orang-orang beriman menjadi tentram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat (berdzikir) kepada Allah-lah hati menjadi tentram".

(Ar. Ra'ad 28)

Dunia adalah panggung sandiwara
pria dan wanita adalah pemain belaka
mereka naik panggung dan turun panggung
setiap orang dalam hidupnya,
memainkan berbagai peran.

(Shakespeare)

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

Persembahan

1. Bapak dan Ibu tercinta
2. Saudara-saudaraku tercinta
3. Diyani yang telah memberikan dorongan dan semangat
4. Almamater, bangsa dan negara

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmannirrahim

Segala puji bagi Allah seru sekalian alam, kepada-Nya tempat berlindung dan memohon pertolongan. Salawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia menuju jalan kebenaran. Dengan mengucapkan syukur kehadirat Allh SWT, karena atas bimbingan dan taufik-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Tinjauan Hukum Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di PT. Sriboga Raturaya Semarang" guna untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat menyelesaikan pendidikan jenjang program strata I (sarjana) ilmu hukum pada fakultas hukum universitas islam sultan agung (unissula) semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa bentuk dan isi dari skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan-kekurangan yang disebabkan karena kemampuan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Segala bentuk bimbingan yang telah penulis terima dalam penulisan skripsi ini, penulis tujukan kepada :

1. Bapak DR.dr. Rofiq Anwar, Sp.PA selaku rektor Unissula Semarang
2. Bapak Gunarto, SH.SE.Akt.MHUM selaku dekan fakutas hukum Unissulla Semarang dan juga selaku dosen pembimbing yang memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

3. Ibu Sri Kusriyah, SH.MHUM selaku dosen wali yang telah membimbing selama perkuliahan.
4. Kepada para Dosen Fakultas Hukum Unissula Semarang yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan.
5. Yang terhormat Bapak Rusdianto selaku kepala bagian personalia yang telah membantu di dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penelitian ini.
6. Yang terhormat Saudari Rini selaku karyawati PT. Sriboga Raturaya yang telah membantu didalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penelitian ini.
7. Juga kepada orang tua serta teman-teman angkatan 1997 yang telah ikut membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Sebagai akhir kata penulis panjatkan doa supaya Bapak, Ibu, Kakak serta Teman-teman yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini semoga atas segala bantuan dan amal baik anda semua mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Semarang, Agustus 2001

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul

Halaman Pengesahan i

Halaman Motto dan Persembahan iii

Kata Pengantar iv

Daftar Isi v

BAB I : Pendahuluan

A. Latar Belakang 01

B. Pembatasan dan Perumusan Masalah 03

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 04

D. Metode Penelitian 05

E. Sistematika Skripsi 07

BAB II : Tinjauan Pustaka

A. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

1. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan 09

2. Pengertian dan Istilah Hukum Ketenagakerjaan 10

3. Sifat dan Hakekat Hukum Ketenagakerjaan 12

B. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

1. Pengertian Perlindungan Hukum 14

2. Kedudukan Tenaga Kerja Wanita 15

3. Teori Pelaksanaan Hukum Dalam Masyarakat 16

C. Peraturan Perlindungan Tenaga Kerja Wanita

1. Jaminan sosial Tenaga Kerja 18

2. Peraturan Kerja Dan Upah Tenaga Kerja Wanita 21

3. Hal-hal Mengenai Cuti 23

BAB III : Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Gambaran Umum PT. Sriboga Raturaya Semarang 25

B. Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Wanita 28

C. Hambatan dan Penyelesaian 46

BAB IV : Penutup

A. Kesimpulan 49

B. Saran 51

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Diera globalisasi ini mempengaruhi perubahan teknologi yang semakin canggih. Semua dikerjakan serba praktis dan dikerjakan oleh mesin sehingga mempengaruhi jumlah dari tenaga kerja. Padahal orang itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya diperlukan bekerja.

Kebutuhan manusia akan terus bertambah karena mereka mempunyai tanggung jawab sendiri-sendiri terhadap keluarganya. Tingkat ekonomi seseorang berbeda-beda, ada yang mampu atau berada mereka itu yang akan membuka lapangan pekerjaan dengan mendirikan perusahaan. Sedangkan yang tidak mampu mereka menjadi tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

Di dalam UUD 45 pasal 27 (2) berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Semakin canggihnya teknologi tingkat lowongan pekerjaan semakin minim sedangkan setiap orang membutuhkan pekerjaan, oleh karenanya pemerintah lebih memperhatikan mengenai penghidupan bagi mereka.

Saat ini banyak perusahaan asing berdiri di Indonesia oleh karenanya perusahaan itu perlu memperhatikan peraturan perundang-undnagan yang berlaku. Sebenarnya adanya perusahaan asing berdiri di Indonesia membantu pemerintah

dalam menciptakan lapangan pekerjaan penghasilan yang diperoleh untuk memenuhi kebutuhan sebatas kemampuan dapat terpenuhi. Disebutkan pula dalam TAP MPR Nomer IV/MPR/1999 BAB IV mengenai Ekonomi No. 18 yang berisi mengembangkan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kopetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesehatan tenaga kerja dan kebebasan berserikat.

Yang terjadi disekitar kita dengan banyaknya perusahaan asing berdiri di Indonesia mereka mempunyai aturan-aturan sendiri yang dibuat oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dapat terjadi kemungkinan peraturan yang dibuat oleh perusahaan ternyata merugikan banyak tenaga kerja. Para tenaga kerja tidak dapat menuntut kepada perusahaan bila terjadi ketidak cocokan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerjanya, karena mereka sangat membutuhkan pekerjaan untuk kelangsungan hidupnya.

Menyadari pentingnya pekerjaan bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja menjaga kesehatan agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin. Untuk menciptakan hubungan antara pekerja dengan pihak perusahaan seharusnya perlu dilakukan perjanjian kerja dengan menerapkan open system berdasarkan ketentuan pasal 1338 (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya".

Melihat keadaan saat ini apakah perlindungan tenaga kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Khususnya untuk tenaga kerja wanita kerja yang terjadi saat ini apakah mereka mendapat perlindungan khusus dari pihak perusahaan. Sebagaimana yang tercantum dalam TAP MPR No. IV/MPR/1999 BAB IV No. 36 tentang : peranan dan kedudukan perempuan isi mengenai meningkatkan kedudukan dan peran perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebajikan yang diemban oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kelestarian dan keadilan gender.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan kenyataan yang dialami dalam praktek dilapangan dibidang hukum ketenaga kerjaan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita di PT. SRIBOGA RATURAYA Semarang.
2. Apa saja hambatan-hambatan pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita di PT. SRIBOGA RATURAYA Semarang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini hingga tersusunnya penulisan ini dengan judul "Tinjauan Hukum Pelaksanaan

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita di PT. Sriboga Raturaya Semarang" yaitu :

1. Ingin mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita di PT. Sriboga Raturaya Semarang.
2. Ingin mengetahui hambatan-hambatan pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT. Sriboga Raturaya Semarang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini berguna untuk memberi dasar dan landasan guna penelitian lebih lanjut.
2. Penelitian tersebut nantinya akan sangat berguna untuk memberikan jawaban terhadap masalah perlindungan hukum tenaga kerja wanita, khususnya di PT. Sriboga Raturaya Semarang.
3. Sebagai sumbangan pemikiran untuk megembangkan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.

E. Metodologi Penelitian

Dalam metode ini penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai adalah metode yuridis sosiologis yaitu dalam penelitian ini selain meneliti bagaimana peraturan

perlindungan wanita menghendaki juga meneliti bagaimana pelaksanaan perundang-undangan dalam prakteknya.

162
(17)

2. Metode Spesifikasi

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat diskriftif analistis yaitu dengan cara memecahkan masalah pada suatu kenyataan. Maksudnya adalah dalam penelitian ini tidak hanya berhenti pada taraf melukiskan saja tetapi juga dapat ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum.

3. Metode Sampling

Adapun pengambilan sampling dalam penelitian ini dalam menggunakan metode purposive. Sampling yaitu suatu penarikan sampel yang dilakukan dengan cara mengambil subyek yang didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai hubungan erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang dikenhendaki sebelumnya.

4. Metode Pengambilan Data Dengan Cara

1. Data Primer dengan mencari hal-hal yang empiris tentang pelaksaan jam kerja yang berlaku masa kerja upah, mengenai jaminan kesehatan dan pelaksanaan cuti hamil dan cuti haid.

   Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut :

a. Kuisioner : merupakan cara pengambilan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti.

b. Wawancara : mengadakan wawancara dan tanya jawab secara langsung berdasarkan tujuan penelitian kepada pihak yang bersangkutan yang dianggap menguasi permasalahan yang dibahasa dalam penulisan ini. Wawancara yang digunakan adalah wawancara terarah dan directive interview.

c. Pengamatan data atau observase

: yaitu suatu cara pengambilan data dengan pengamatan langsung ke lapangan untuk mendukung data-data yang sudah ada atau hasil penelitian yang sudah dilakukan.

2. Data sekunder, sebagai data untuk mendapatkan teori-teori dan konsep-konsep mengenai perlindungan tenaga kerja yang meliputi jaminan kesehatan, cuti hamil, upah, juga jam kerja.,

Data sekunder didapat melaui :

a. Studi pustaka

Pada tahap ini penulis mengumpulkan data-data dengan jalan mempelajari buku-buku literatur serta peraturan-peraturan yang ada

kaitannya dengan materi pembahasan penulisan ini meliputi Undang-Undang, jurnal maupun mass media.

3. Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dikumpulkan dan diolah menurut sistematika yang baik, dalam bentuk keterangan-keterangan atau ulasan-ulasan dan selanjutnya disusun kembali secara teratur sehingga akan mudah megklasifikasiannya.

Dalam hal penulisan ini metode analisis data yang dipergunakan adalah metode kwalitatif yaitu menganalisis data dengan memakai teori hukum dengan paraturan perundang-undangan atau pendapat para ahli.

Analisis yang digunakan adalah analisis deduktif yaitu analisis suatu teori atau konsep hukum yang bersifat umum yang dibandingkan dalam praktek perlindungan tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita di PT. Sriboga Raturaya Semarang.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini pada dasarnya adalah memudahkan pengertian dan ruang lingkup tentang isi dari pada penulisan ini secara garis besar.

Oleh karena itu untuk memperoleh gambaran yang jelas dan terperinci megenai penulisan ini, maka dalam pembahasan penulisan ini penulis mengadakan

pembagian dalam bab-bab yaitu hal-hal yang bersifat umum serta khusus dan akhirnya menuju pada hal yang merupakan inti yang penulis bahas.

BAB I tentang pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi atau perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan sebagai arah bagi penulisan ini.

BAB II berisi tentang tinjauan pustaka yang di dalamnya memuat berbagai teori atau pendapat dari para ahli serta serta peraturan yang berlaku yang berkaitan erat dengan perlindungan hukum tenaga kerja wanita yang meliputi jaminan kesehatan, cuti hamil dan cuti haid, mengenai jam kerja juga upah.

BAB III berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan, dimana dalam bab ini akan diuraikan secara jelas mengenai gambaran umum PT. SRI-BOGA yang memuat tentang sejarah berdiri dan perkembangannya keadaan perusahaan keadaan buruh dan struktur organisasi berikutnya akan diuraikan lebih lanjut tentang analisa hasil penelitian yang terdiri dari analisis pelaksanaan jaminan kesehatan, analisis jam kerja, analisis mengenai upah.

BAB IV sebagai bab penutup berisikan kesimpulan dan saran yang diperlukan untuk menunjang hasil penulisan yang berkaitan dengan perlindungan hukum tenaga kerja khususnya wanita.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. SEJARAH HUKUM KETENAGAKERJAAN

1. Sejarah Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia

Sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia diawali peristiwa perbudakan di zaman orang mempunyai budak untuk kepentingan pemilik budaya. Budak tidak berhak atas dirinya sendiri mereka melakukan atas keinginan kewajiban majikannya.

Setelah Belanda masuk ke Indonesia maka pemerintah Belanda ikut mengatur masalah perbudakan pada tahun 1817. Hal ini hanya menangani larangan masuknya perbudakan di Jawa.

Penghapusan perbudakan di Indonesia pada tanggal 1 Januari 1960. selain peristiwa perbudakan juga ada pekerja rodi yang pembagian pekerjaan sesama anggota, di kerajaan Jawa pekerja rodi digunakan untuk kepentingan sendiri misalkan untuk mendirikan benteng, jalan juga pengangkutan barang. Dalam perkembangan pekerja rode menjadi pekerja paksa untuk kepentingan perorangan tanpa menerima upah, pada tahun 1938 proses penghapusan rodi.

Masa poenalesanctie dihapus pada tanggal 1 Januari 1942 yaitu tentang ancaman pidana atas penolakan untuk melakukan pekerjaan dan melarikan diri serta mengangkat buruh kembali, keperusahaan dengan bantuan polisi. [1)]

2. Pengertian, Istilah Hukum Masalah Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum tertulis yang telah dikodifikasi, sebagaimana pendapat para ahli mengenai hukum ketenaga kerjaan.

Mr Molenar

> Hukum ketenaga kerjaan ialah suatu bagian hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan antara buruh dengan buruh dan buruh dan penguasa.

Mr MG Lavenbanh

> Hukum ketenaga kerjaan ialah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan pekerjaan.

Mr Mok

> Hukum ketenaga kerjaan ialah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan ornag lain dengan

---

[1)] Prof. Imam Soepomo SH, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**. PT. Djambatan Hal 98

keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.

Mr Imam Soepomo SH

Hukum ketenaga kerjaan ialah himpunan peraturan baik tertulis atau tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. [2)]

Pengertian mengenai istilah dalam hukum ketenagakerjaan di dalam UU No. 14 tahun 1969 pasal 1 menyebutkan:

a. Ketenaga kerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
b. Tenaga kerja setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
c. Pengusaha adalah :
    a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
    b. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

[2)] Halilitoha SH, Hari Pramono. **Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh** PT. Rineka. 1991 Hal 110

c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksudkan dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

d. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau yang tidak mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau badan hukum baik milik swasta maupun milik negara.

e. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dn dibayar menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

3. Sifat dan Hakikat Hukum Ketenaga Kerjaan

Hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan secara yuridis bersifat bebas sebab prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, tetapi secara sosiologis tenaga kerja tidak bebas sebagai orang yang tidak punya bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun

memberatkan bagi pekerja itu sendiri terlebih banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. [3)]

Sifat hukum ketenaga kerjaan melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh kekuasaan. Hukum ketenaga kerjaan dapat bersifat privat/perdata dengan alasan hukum ketenaga kerjaan mengatur pula hubungan perorangan dengan pihak yang menjadikan pekerjaan yang disebut dengan perjanjian kerja, yang sedangkan peraturan mengenai perjanjian diatur dalam Buku III KUH Perdata. Disamping bersifat perdata ketenaga kerjaan juga bersifat publik karena :

1. Dalam hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah tenaga kerja misalkan dalam penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Adanya saknsi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan tenaga kerja.

Sumber hukum ketenaga kerjaan dapat diperoleh dari :

- Undang-undang
- Peraturan pemerintah
- Kebiasaan

[3)] Jaenal Ashikin SH, H. Agusfiar Wahab SH, Zaini Asyhadie SH. **Dasar Hukum Perburuhan**. Manajemen PT. Raja Grafindo Persada. Jl. Mataram Jakarta, 1993. Hal 99

- Yuris prodensi
- Perjanajian

B. PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI INDONESIA

1. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan dari perusahaan menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan pemerintah dan masyarakat, maka perlu pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dan menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapi dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan ini tetap terjamin. Pemikiran program perlindungan pekerja dalam praktek kerja sehari-hari guna memprtahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis.

Menurut Imam Soepomo membagi perlindungan tenaga kerja menjadi 3 (tiga) macam :

a. Perlu dengan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan berkaitan dalam usaha memberikan penghasilan yang cukup untuk kebutuhan sehari-hari disebut dengan jaminan sosial.

b. Perlindungan sosial yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakat yang bertujuan meningkatkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga disebut kesehatan kerja.

c. Perlindungan tekhnis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga pekerja dari alat kerja yang diolah atau dikerjakan yang disebut dengan keselamatan kerja.

2. Kedudukan Tenaga Kerja Wanita

Seperti halnya dengan pria, wanita dasarnya dibolehkan menjalankan pekerjaan, tetapi ada pembatasan khusus. Pertimbangan untuk membatasi pekerjaan bagi wanita, bahwa wanita itu lemah badannya untuk menjaga kesehatan dan kesusilaanya.

Ada kalanya badan wanita itu lemah, bahwa wanita itu lemah badannya untuk kodrat alam misalnya saat hamil, melahirkan anak dan beberapa wanita tidak sama pada waktu haid. Soal kesusilaan lebih erat hubungannya dengan perasaan halus, dengan kelemahan badan yang mengurangkan kemampuan membela diri dari bahaya serangga physik dan a-susila. Mengenai kedudukan tenaga kerja wanita secara menyeluruh untuk menmdapat pendidikan. Wanita harus mendapat kesempatan penuh untuk bekerja dan harus menerima upah tanpa mendistriminasikan berdasarkan jenis kelamin serta harus dilindungan

dengan undang-undang terhadap pekerjaan yang berbahaya bagi badannya, dan terhadap eksploitasi ekonomiah, termasuk perlindungan pada waktu mengandung.

Mengingat maklumat, (deklaration) philadelphia ditegaskan bahwa tiap orang tanpa memandnag kebangsaan, kepercayaan (agama) atau kelamin, berhak mengejar baik kesejahteraan materiil maupun perkembangan spiritual.

Berkenaan dengan kebebasan dan kepribadian serta kepastian ekonomis dan kesempatan yang sama.

Organisasi perburuhan Internasional mengenai pekerjaan wanita ini menetapkan beberapa hal sebagai berikut :

a. Adanya kesempatan yang sama di bidang pendidikan dan latihan serta kesempatan kerja.
b. Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
c. Syarat-syarat kerja yang sama.
d. Perlindungan untuk kehamilan.
e. Kesehatan kerja, kesempatan kerja dan kesejahteraan bagi tenaga kerja wanita.

3. Teori Pelaksaan Hukum Dalam Masyarakat

Perkembangan industri telah mempunyai timbulnya sifat-sifat yang berbeda dalam hubungan antara majikan dan pemabantunya, penguasa atas usaha perindustrian tidak dapat disamakan begitu saja, dengan konsep lama

tentang penguasaan atas barang dan sejumlah perubahan-perubahan sosial industrialisasi yang buruk seperti pemerasan terhadap tenaga kerja, kondisi kesehatan di dalam pabrik dan sebagainya menghendaki campur tangan negara ke dalam bidnag yang belum dijamah.

Campur tangan hukum yang semakin luas dalam kehidupan masyarakat mempunyai perkaitan dengan masalah sosial. Setiap anggota masyarakatsb pemegang peran yang ditentukan oleh tingkah laku dan pola peran diharapkan dari pada norma hukum maupun kekuatan di luar hukum.

Hukum ketenaga kerjaan secara ideal harus dapat dilindungai kepentingan dari masing-masing pihak karena dalam hal ini tenaga kerja sebagai pihak yang lemah kadang kala mengalami dilema hidup yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja. Para tenaga kerja tanpa melalui pertimbangan yang matang menerima syarat kerja dari perusahaan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Hal ini kemungkinan dalam diri para tenaga kerja ada kecenderungan dipengaruhi oleh faktor :

a. Takut dipecat oleh perusahaan.
b. Tidak tahu harus melapor kepada siapa.
c. Buruh menyadari sebagai pihak yang lemah.
d. Minimnya pengetahuan.

Dikatakan pula bahwa hukum adalah gejala sosial budaya yang berfungsi untuk menerapkan kaidah dan perilaku tertentu terhadap individu d;

masyarakat. Tidak bisa kita pungkiri bahwa hingga saat ini permasalahan tenaga kerja dan pengusaha menjadi sorotan tajam berbagai kalangan masyarakat. Tidak sedikit gejolak yang muncul sebagai reaksi tidak adanya keseimbangan antara kepentingan tenaga kerja dan kepentingan pengusaha. Kedudukan pengusaha yang secara ekonomi lebih kuat dari pada kedudukan tenaga kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi bekerjanya hukum di dalam masyarajat. Disini lain hukum ketenaga kerjaan yang mempunyai fungsi melindungi kepentingan atau hak-hak buruh menjadi bergeser dari harapan semula. Hal ini dipengruhi oleh keadaan tenaga kerja sendiri sebagai pihak yang lemah yang senantiasa diharapkan pada kecenderungan eksploitasi dari pada tenaga kerja serta didukung pula oleh faktor semakin maraknya tenaga-tenaga mencari kerja yang mengkibatkan persaingan kerja diantara para pengusaha dan tenaga kerja.

C. PERATURAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam hidup menusia menghadapi ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidak pasrtian murini yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidak pastian murni sering kali disebut dengan resiko yang terbagi dalam dua kelompok utama yang kelompok resiko fundamental dan resiko khusus. Resiko fundamental bersifat kolektif dan dirasakan seluruh masyarakat seperti resiko politis, ekonomis sosial, sedangkan resiko khusus sifatnya lebih

individual karena dirasakan oleh perorangan seperti resiko terhadap harta benda, diri pribadi dan kegagalan usaha.

Untuk menghadapi resiko ini diperlukan alat yang setidaknya dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko, alat ini disebut dengan jaminan sosial. Jaminan sosial disebut juga dengan Social Security pertama kalinya dipakai secara resmi oleh Amerika Serikat pada tahun 1935. di dalam UU No. 6 tahun 1974 tentang ketentuan pokok kesejahteraan sosial pada pasal 2 ayat 4 menggariskan bahwa "jaminan sosial sebagai perwujudan dari sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial".

Jaminan sosial secara sempit dipertegas lagi oleh Peraturan menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi RI No. Per-03/MEN/1980 dalam pasal 2 ayat 1 menentukan bahwa "program jaminan sosial adalah program yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua/pensiun, kecelakaan/cacat dan meninggal bagi tenaga kerja dan/atau keluarganya". [4)]

Jaminan sosial secara luas meliputi :

a. Pencegahan dan pengembangan yaitu di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan bantuan hukum yang dapat dikelompokkan dalam pelayanan sosial (Social Security).

[4)] Prof. Imam Soepomo SH, **Pengantar Hukum Perburuhan**. PT. Djambatan. 1987

b. Pemulihan dan penyembuhan serta bantuan untuk bencana alam, lanjut usia yatim piatu penderita cacat dan berbagai ketentuan yang dapat dikelompokkan dalam pengertian bantuan sosial (Social Assistence).

c. Pembinaan dalam bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain yang dapat dikategorikan dalam sarana sosial (Social infra Structuri).

Sebagaimana diatur dalam pasal 18 UU No 3 tahun 1992 tentang Jamsostek menyebutkan :

Ayat 1 : Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.

Ayat 2: Selain kewajiban sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara.

Ayat 3 : Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana yang dimaksud pada ayat 2 terbuti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

Ayat 4 : Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 2 terbukti tidak benar sehingga

mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja maka pengusaha wajib memenuhi kekurangan jaminan tersebut.

Ayat 5: Apabila pengusaha dalam menyampaikan data sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 terbukti tidak benar sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan, maka pengusaha wajib mengembalikan kelebihan tersebut kepada badan penyelenggara.

Ayat 6: Bentuk daftar tenaga kerja, daftar upah, daftar kecelakaan kerja yang dimuat dalam buku, dan tata cara penyampaian dan ayat 2 ditetapkan oleh mentri.

2. Peraturan Kerja dan Upah Tenaga Kerja Wanita

Tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang cukup untuk membiayai kebutuhan hidup bersama dengan keluarganya yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama orang itu melakukan pekerjaan ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Demikian pula untuk tenaga kerja wanita, mereka berhak untuk mendapat upah sesuai dengan jumlah yang ditentukan antara para pihak tanpa membedakan jumlah antara tenaga kerja wanita dan tenaga kerja pria.

Penentuan upah telah ditetapkan oleh pemerintah dengan peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP 20/MEN/2000 tentang penetapan upah minimum regional.

Di dalam PP No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Pasal 1 : Dalam Peraturan Pemerintah yang dimaksud dengan:

a. Upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada buruh untuk suatu pekerjaannya atau jasa yang telah atau akan dilakukan dengan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Pasal 3: Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Jadi menurut ketentuan peraturan diatas, dalam suatu perusahaan tidak boleh melakukan diskriminasi antara laki-laki maupun wanita. Maka tiap perusahaan harus memberikan perlindungan yang sama antara buruh laki-laki dengan buruh wanita.

Perlindungan terhadap wanita bekerja terdapat ketentuan mengenai larangan bekerja pada malam hari dimulai pada pukul 18.00 sampai 06.00 kecuali

pekeejaan yang menurut sifatnya, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh seorang wanita. [5)]

Wanita juga dilarang melakukan pekerjaan dalam tambang, lobang di dalam atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan-bahan dari dalam tanah kecuali pekerjaannya kadang-kadang harus turun dibagian tambah bawah tanah dan tidak melakukan pekerjaan dengan tangan alasan larangan ini pekerjaan di bawah tanah adalah pekerjaan yang berat yang membahayakan bagi keselamatan dan kesusilaan.

Larangan yang ketiga pekerja wanita dilarang menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan dan kesehatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tampat diantara keadaan berbahaya bagi kesusilaannya.

Pernyataan berlakunya Undang-Undang Tenaga Kerja tahun 1948 No. 12 :

Pasal 7 (1) " orang wanita tidak bisa menjalankan pekerjaan pada malam hari kecuali kalau pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh seorang wanita".

(2) "dapat dikecualikan dari larangan termaksud pada ayat 1 hal-hal dimana pekerjaan wanita pada malam hari itu tidak dapat dihindarkan berhubungan dengan kepentingan kesejahteraan umum".

[5)] Aridwan Halim SH, Ny. Sri Subiyandini Gultom SH. **Sari Hukum Perburuhan Aktual**. PT. Pradya Paramita. Jakarta. 1986

(3) "dalam PP akan ditetapkan hal-hal yang dikecualikan termasuk pada ayat (2) beserta syarat-syarat untuk menjaga kesehatan dan kesusilaan buruh wanita.

Pasal 9 (1) "orang wanita tidak bisa menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesusilaan".

Pasal 10 (1) "buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu , kalau pekerjaan dijalankan pada malam hari berbahaya bagi keselamatan buruh, waktu kerja tidak boleh lebih dari 6 jam sehari dan 35 jam dalam seminggu.

3. Hal-hal Mengenai Cuti

Selain cuti hari besar pada umumnya tenaga wanita berhak untuk mendapatkan cuti dari perusahaan dimana mereka bekerja. Cuti yang menjadi hak tenaga kerja wanita yaitu cuti hamil, cuti melahirkan dan cuti saat hari pertama haid.

Cuti hamil yaitu merupakan hak wanita yang sedang hamil untuk mendapatkan libur disaat sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan.

Hal ini sesuai dengan Per Menaker No. per 02/ Men/84 tentang Pertanggungan Sakit, Hamil dan Bersalin Bagi Tenaga Kerja dan Keluarganya

Pasal 2 : Tenaga kerja dan keluarganya diberi perlindungan beupa pemeliharaan kesehatan yang meliputi:

a. Pengobatan
b. Perawatan Rumah Sakit
c. Pemeriksaan Laboratorium dan Radiologi sebagai penunjang Diagnostik
d. Pemeriksaan Hamil dan perawatan bersalin
e. Pelayanan khusus

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PT. SRIBOGA RATURAYA

PT. SRIBOGA RATURAYA merupakan pabrik tepung terigu pertama yang berdiri di Semarang yang bertempat di Jl. Deli No. 10 Tanjung Mas Semarang. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1994 dan diresmikan pada tanggal 19 Juli 1999 dengan mempekerjakan karyawan sebanyak 162 orang.

Tujuan pendirian pabrik tepung terigu untuk ikut berpartisipasi dalam industri tepung terigu guna memenuhi kebutuhan pangan yang bergizi dan higienis. Walaupun dapat diketahui sebagian besar penduduk Jawa Tengah makanan pokoknya adalah beras. Tetapi tepung ini dapat digunakan untuk membuat bahan dasar mie dan roti, keunggulan yang diperoleh dari tepung ini karena telah ditambah dengan vitamin yang telah didaftarkan di Departemen Kesehatan. Struktur organisasi dari PT. SRIBOGA RATURAYA dapat dilihat pada lampiran dua.

Perkembangan produksi perusahaan ini dikerjakan oleh tenaga ahli Indonesia walaupun dalam prakteknya masih ada pekerja yang kedudukannya sebagai manager bagian produksi karena hampir semua alat produksi diimpor dari Italia. Pemasaran yang utama yaitu untuk perusahaan besar khususnya pembuatan

biskuit dan mie instan, dengan tidak melupakan pemasaran masyarakat umum dengan penjualan di pasar tradisional.

Untuk pemasaran sementara ini hanya untuk wilayah Jawa Tengah dengan tidak menutup kemungkinan pemasaran untuk wilayah luar Jawa dan program dalam menghadapi pasar bebas pada tahun 2003 ikut berperan serta dalam pasar bebas dengan mengekspor produk-produk yang dihasilkan.

Karena penduduk Indonesia pada umumnya berprofesi sebagai petani khususnya padi walaupun ada yang menanam sagu. Indonesia merupakan wilayah yang beriklim tropis, sehingga tidak cocok ditanami tanaman sagu. Sehingga sampai saat ini bahan dasar produksi tepung terigu impor dari Austraia, Amerika dan Kanada.

Produk sampingan dari PT. SRIBOGA RATURAYA ada dua jenis yaitu :

- Polard merupakan produk kasar atau merupakan kulit luar dari gandum
- Bran merupakan bagian yang halus atau kulit ari dari biji gandum.

Produk sampingan ini digunakan untuk makanan ternak yang dipasarkan untuk dalam negri dan sebagian di ekspor.

Pabrik tepung terigu di bangun di atas lahan seluas 25.860 m^2 dengan mempunyai fasilitas dermaga sendiri dengan panjang 180 m dengan kedalaman laut 10 m. untuk setiap bulan PT. SRIBOGA RATURAYA sebesar 28.860 ton dengan pengepakan @ 25 kg.

Modal yang diperoleh dengan penanaman modal asing yaitu dari Malaisya dan Australia. Status PT. SRIBOGA RATURAYA adalah swasta yang dipimpin oleh President Direktur.

Sampai saat ini perusahaan tepung terigu telah memproduksi enam jenis produk yaitu :

- Tali emas.
- Beruang biru.
- Pita merah.
- Naga emas.
- Naga biru.
- Naga merah.

Khusus untuk pemasaran kepada masyarakat umum terdapat di salah satu kios khusus untuk agen produk SRIBOGA RATURAYA yang terdapat di pasar Karang Ayu Semarang. penjualan perkilo memang lebih tinggi dari jenis tepung merek lain. harga perkilogram tepung RIBOGA RATURAYA dijual dengan harga Rp. 3.500,- sedangkan untuk tepung merek lain dijual dengan harga Rp. 3.250,00. [6]

---

[6] Hasil Wawancara Penulis Dengan Penjual Tepung Terigu di Pasar Karang Ayu Semarang, tgl 16 Maret 2001.

B. PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA

Perusahaan SRIBOGA RATURAYA sampai saat memiliki tenaga kerja wanita berjumlah 17 orang, terbagi dalam tugas sebagai manager, sekretaris dan marketig atau karyawan.

Untuk tenaga kerja wanita tidak dikenakan pergantian sif, khusus untuk bagian marketing ada penunjukan khusus dari pihak perusahaan yang mendapat tugas dari bagian promosi dengan pengeluaran produk baru yang didemokan kepada masyarakat umum.

Mereka yang mandapat tugas demo masak mendapat pelatihan khusus dengan pembiayaan dari pihak perusahaan. Ketentuan mengenai peraturan perusahaan diberlakukan untuk semua karyawan baik itu pria maupun wanita. Mengenai waktu jam kerja peraturan dari perusahaan menetapkan tentang jam kerja resmi.

Jam kerja normal dibedakan atas 5 (lima) hari kerja dalam seminggu (Senin-Jum'at) 9 (sembilan) jam sehari termasuk istirahat dan 6 (enam) hari kerja dalam seminggu dengan ketentuan Senin-jumat 8 (delapan) jam sehari dan Sabtu 6 (enam) jam termasuk 1 (satu) jam istirahat.

Ketentuan lima hari kerja berlaku bagi kantor pusat dan manajemen/laryawan administrasi di pabrik. Sednagkan ketentuan 6 (enam) hari kerja berlaku bagi manajemen dan karyawan produksi di pabrik.[7)]

Ketentuan mengenai peraturan jam lembur ada ketentuan khusus yang berhak melakukan kerja lembur dan menerima upah lembur sesuai dengan pasal 6

peraturan perusahaan mengenai jam lembur yaitu untuk karyawan administrasi adalah karyawan biasa dengan golongan staff dan yunior staff untuk karyawan produksi adalah golongan jabatan supervisor tersendiri yaitu :

1. Pengajuan lembur harus diajukan kepada bagian personalia, sebelum lembur tersebut dilaksanakan dan disertai persetujuan atasan yang bersnagkutan, kecuali dalam hal mendadak pengajuan dapat dilaksanakan kemudian.
2. Upah lembur dapat dibayarkan apabila formulir pelaksanaan lembur telah ditandatangani oleh atasan yang bersangkutan dan bagian personalia.
3. Pelaksaan pembayaran dilakukan 1 (satu) kali dalam sebulan yaitu bersama dengan pembayaran upah bulanan.
4. Proses pembayaran oleh bagian keuangan setiap bulan batas tangga; yang diperhitungkan untuk upah lembur bulanan tersebut adalah tanggal 20 (dua puluh).
5. Lembur yang dilakukan atau daya-datanya diberikan setelah tanggal 20 akan diperhitungkan pada bulan berikutnya.

Penghitungan upah lembur diatur pasal 4 peraturan perusahaan PT. Sriboga Raturaya yaitu :

a. Pada hari kerja biasa.
   1. Satu jam pertama (setelah 8 jam kerja resmi)

$$\frac{150}{100} \text{ x upah sejam.}$$

[7] Hasil wawancara dengan Rusdianto bagian Kabag Personalia, tgl 21 Maret 2001.

2. Jam kedua dan seterusnya

$$\frac{200}{100} \text{ x upah sejam.}$$

b. Pada hari istirahat minggu, hari raya resmi atau hari istirahat yang ditetapkan perusahaan.

1. Untuk setiap jam pada 7 (tujuh) jam pertama) :

$$\frac{200}{100} \text{ x upah sejam.}$$

2. Untuk jam kedelapan :

$$\frac{300}{100} \text{ x upah sejam.}$$

3. Untuk jam kesembilan dan seterusnya

$$\frac{400}{100} \text{ x upah sejam.}$$

c. Perhitungan upah sejam

1. Pekerja bulanan : $\frac{1}{173}$ x upah sebulan

2. Pekerja harian : $\frac{3}{20}$ x upah bulanan

3. Pekerja borongan : $\frac{1}{7}$ x upah rata-rata

d. Komponen upah lembur

Karena sifatnya yang tidak tetap maka upah kerja lembur tidak dimasukkan dalam perhitungan komponen pengajian atau tunjangan yang berhubungan dengan gaji pokok.

Komponen upah lembur terdiri dari :

1. Gaji pokok.
2. Tunjangan tetap bila ada.

e. Uang makan

Bagi karyawan yang masih melakukan kerja lembur pada waktu jam makan maka kepada yang bersangkutan diberi uang makan sebesar Rp. 2.500,- (Dua ribu lima ratus rupiah)

Pelaksanaan peraturan lembur telah sesuai dengan pasal 2 peraturan perusahaan PT. Sriboga Raturaya yaitu :

- Karyawan yang diperlakukan selebihnya dari 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu tetapi tidak melebihi 54 (lima puluh empat) jam seminggu.
- Kerja yang dilakukan pada hari libur sesuai dengan ketetapan pemerintah.
- Kerja yang dilakukan pada hari-hari istirahat migguan/istirahat dinasnya yang telah ditetapkan perusahaan bagi karyawan.
- Jam kerja lembur kurang dri ½ (setengah) jam tidak diperhitungkan sebagai kerja lembur.

Mengenai kerja lembur di PT. Sriboga Raturaya dilakukan apabila untuk memenuhi permintaan pasar akan produknya yang dirasakan terlalu banyak. Selain itu kerja lembur dilakukan guna mengejar target produksi bulanan dan tahunan.

Waktu kerja lembur di PT. Sriboga Raturaya tidak ditentukan oleh perusahaan, jadi kerja lembur dapat dilakukan setiap saat. Untuk karyawan atau karyawati yang melakukan kerja lembur perusahaan menyediakan fasilitas transportasi dan uang makan.

Menurut hasil survei karyawan PT. Sriboga Raturaya senang melakukan kerja lembur untuk menambah pendapatan.

Jadi untuk pembagian kerja lembur ini setiap karyawan mendapat giliran masing-masing sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga kerja lembur ini dibagi rata pada karyawan.

Jumlah batas waktu dari jam lembur untuk perjam sama dengan permenaker No. 72/MEN/1984 tentang penghitungan lembur. Sedangkan untuk upah PT. SRIBOGA RATURAYA ketentuannya melebihi batas minimum dari keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep 20/MEN/2000. tentang penetapan upah minimum regional.

Dari 17 tenaga kerja wanita 100 % pernah melakukan atau melaksanakan jam lembur.

Kelangsungan perusahaan hanya dapat dijamin dengan produktifitas kerja karyawan yang tinggi. Produktifitas karyawan yang tinggi memungkinkan

pengusaha untuk mengembangkan usaha dn memberikan upah yang tinggi bagi karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas pemerintah telah mengembangkan upah minimum paling sedikit cukup menutupi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya.

Dengan demikian kebijaksanaan penentuan upah minimum adalah :

a. Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak rendah dari suatu tingkat tertentu.
b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
c. Mengembangka dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.[8)]

Suatu perusahaan diwajibkan memberikan fasilitas kepada pekerjanya. Jenis dari fasilitas itu sendiri tiap-tiap perusahaan berbeda.

Fasilitas yaitu segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pekerja baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Fasilitas ini digolongkan dalam tiga besar yaitu :

1. Fasilitas alat kerja.
2. Fasilitas alat perlengkapan kerja.
3. Fasilitas sosial.

[8)] Payaman J Simanjuntak. **Pengantar Ekonomi SDM**, Lembaga Penerbit Fak Ekonomi UI Jakarta 1985 Hal 144

Fasilitas alat kerja ada dua jenis alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajiban. Alat kerja oprasional semua barang atau benda yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk di dalamnya semua alat kerja kantor.

Fasilitas perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, tetapi tidak secara langsung untuk produksi melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah gedung, ruang kerja dan ruang lain yang memadai dan efisien.

Fasilitas sosial yang dimaksud yaitu yang digunakan untuk pekerja dan berfungsi sosial misalkan saran transportasi, penyediaan tempat ibadah, keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja. mengenai keamanan kerja g dimaksud adalah adanya perasaan aman dan tentram pada pekerjaan yang menyangkut pada segi kejiwaan.

Kepastian kedudukan dalam pekerjaa, perasaan tenang dalam pekerjaan timbul karena adanya kepastian tentang kedudukan seseorang. [9)]

Karena perusahaan SRIBOGA RATURAYA adalah perusahaan bergerak di bidang Pembuatan tepung, tigkat polusi yang terjadi sangat tinggi. Dalam usahanya menjaga kesehatan terhadap karyawannya untuk setiap tiga hari sekali diberikan tambahan susu dan makanan kecil dalam setiap paginya.

[9)] Drs. As Moenir. **Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian**, Gunung Agung Jakarta Hal 1897

Untuk tenaga kerja wanita pihak perusahaan memberikan fasilitas transportasi karena letak kantor perusahaan berada dilokasi pelabuhan. Sehingga untuk keamanannya dapat terlindungi.

Perusahaan menyediakan makan siang yang telah dikoordinir sehingga tidak perlu lagi mencari makan saat istirahat.

Mayoritas tenaga kerja PT. SRIBOGA RATURAYA memeluk agama Islam dilokasi kawasan perusahaan memberikan fasilitas sosial dengan mendirikan tempat ibadah (Masjid) sedangkan di dalam kantor terdapat mushola.

Jika ada tenaga kerja wanita yang melakukan jam lembur maka akan diantar pulang, sehingga tidak perlu kuatir untuk pulang kerja

Pemberian fasilitas yang diberikan dalam setiap tahun berupa rekreasi untuk seluruh karyawan beserta keluarganya, hal ini bertujuan untuk menciptakan kerukunan dan kekeluargaan.

Hal mengenai fasilitas kantor tengu saja baik karena untuk karyawan produksi dibrikan alat pelindung dalam bekerja berupa masker untuk menghindari debu.

Ketentuan mengenai imbalan yang diberikan dari pihak perusahaan dalam setiap bulannya kepada karyawan, diberikan saat :

a. Dibayar setiap bulan pada tanggal 25 atau apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur maka pembayaran dilakukn pada hari sebelumnya.
b. Didasarkan pada skala penggajian yang berlaku bagi setiap golongan atau kelas jabatan.

c. Pada waktu masa percobaan gaji pokok yang diberikan untuk manajemen 80 % haknya pada jabatan tersebut. Sedangkan untuk karyawan biasa 75 %.
d. Gaji pokok diberikan bersih.
e. Seluruh peninjauan gaji dilakukan terhadap gaji pokok.
f. Skala penggajian hanya boleh diketahui direktur SDM/direktur oprasional (untuk seluruh skala) dna manajer personalia pabrik (untuk golongan jabatan supervisor ke bawah).

Tunjangan yang diberikan dalam setiap tahunnya yang diberikan pihak perusahaan :

a. Diberikan kepada karyawan yang telah melalui masa percobaan.
b. Besarnya tunjangan khusus tahunan adalah :
   - Satu bulan gaji pokok bersih untuk yang telah bekerja 1 (satu) tahunlebih.
   - Diberikan secara prarata untuk yang telah melewati masa percobaan, tetapi belum satu tahun.
c. Gaji pokok adalah gaji pokok pada saat pembayaran TKT dibayarkan yaitu pada bulan Ramadhon, paling lambat 2 (dua) minggu sebelum Idul Fitri.
d. Atas permintaan karyawan dapat dibayar di luar ketentuan di atas (sesudah Idul Fitri) dengan besarnya tetap dan tidak memperoleh bunga.
e. Tunjangan khusus tahunan di bayarkan bersih.

Yang dimaksud dengan jaminan sosial yaitu jaminan yang menjadi hak tenaga kerja yang berbentuk tunjanganberupa uang.

Ruang lingkup jaminan sosial meliputi :

a. Jaminan kecelakaan kerja.

b. Jaminan hati tua.

c. Jaminan kematian.

d. Jaminan kesehatan. [10)]

Untuk perusahaan SRIBOGA RATURAYA perlindungan terhadap jaminan sosial ini diatur di dalam peraturan perusahaan :

a. iberikan dalam bentuk alokasi dana setiap tahunnya.

b. Alokasi dana setiap karyawan adalah sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok bersih dengan maksimum yang berbeda untuk setiap golongan jabatan.

c. Sisa alokasi dana setiap tahun akan dikembalikan kepada karyawan setiap 3 (tiga) tahun dengan jumlah akumulatif 2 (dua) tahun berjalan.

Pengalokasian dana batas maksimum dn minimum dana yang dialokasikan setiap tahun oleh perusahaan adalah sebesar gaji pokok karyawan dengan maksimum dan minimum sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan untuk setiap golongan jabatan. Batasan maksimum dan minimum tersebut akan selalu disesuaikan berdasarkan pergerakan pasar dan kondisi serta kemampuan perusahaan.

Yang mendapat jaminan kesehatan yaitu :

1. Semua karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, mereka tidak melalui mas percobaan atau yang ditentukan khusus dalam perjanjian kerjanya.

[10)] Sendjun H. Manulang SH. **Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Penerbit Rineka Cita Jakarta 1987 Hal 131

2. Keluarga

   Karyawan adalah seorang istri dan maksimum 2 (dua) orang anak yang berusia di bawah 18 tahun atau maksimum 25 tahun dengan ketentuan anak tersebut masih sekolah/belum bekerja (dibuktikan dengan surat dari sekolah). Serta secara resmi tercatat dibagian personalia.

Pada dasarnya yang mempunyai status layang ketentuan yang sama mengenai keluarga juga berlaku bagi karyawab apabila :

1. Karyawati tersebut berstatus janda dan menjadi tanggungan yang bersangkutan (dibuktikan dengan Surat Keputusan Pengadilan Agama/Instansi yang berwenang).
2. Karyawati tersebut bertindak sebagai kepala keluarga karena suaminya cacat total (yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter yang merawat).

Ketentuan pembayaran karyawan yang tidak menjalankan tugas karena sakit dengan maksimum 12 (dua belas) bulan sesuai dengan pasal 4 Peraturan Perusahaan mengenai jaminan kesehatan, yaitu :

1. Bukan karena kecelakaan kerja

Empat bulan pertama	100 %
Tiga bulan berikutnya	75 %
Tiga bulan berikutnya	50 %
Dua bulan berikutnya	25 %

2. Disebabkan karena kecelakaan kerja

Tiga bulan berikutnya	75 %
Bulan kedelapa dan seterusnya	50 %

Sesuai dengan peraturan pihak perusahaan akan memberhentikan dengan hormat karyawan yang sakit lebih dari 12 (dua belas) bulan.

Maksimum dana yang dialokasikan untuk setiap karyawan dalam setiap tahunnya sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok dengan minimum Rp. 300.000,-.

Golongan jabatan	Maksimum dana/tahun (Rp)
1. Manager	Rp. 1.250.000,-
2. Asisten manager	Rp. 1.000.000,-
3. senior staff/pervisor	Rp. 750.000,-
4. Staff/foreman	Rp. 500.000,-

Penggunaan Dana Jaminan Kesehatan

- Alokasi dana kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dimaksudkan untuk pembiayaan rawat inap dan rawat jalan.
- Rawat inap digunakan fasilitas ansuransi yang telah ditunjukkan dan ditetapkan leh perusahaan.
- Untuk rawat jalan dapat dilakukan dengan pengelolaan oleh perusahaan atau diberikan kepada pihak ketiga yaitu ansuransi.

Besarnya premi dari pihak perusahaan kepada asuransi dapat dilihat pada lampiran dua.

Jaminan Kecelakaan Kerja

Perusahaan SRIBOGA RATURAYA dalam perannya melindungi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja ikut di dalam jamsostek, yang dari pihak perusahaan memberikan bantuan 0,24 % yang dalam kepesertaan tenaga kerja untuk jaminan kecelakaan mengisi formulir pendaftaran (dapat dilihat pada lampiran 3). Untuk mendapatkan jaminan kecelakaan harus ada surat pengantar dari dokter (lampiran 4).

Jaminan Kematian

Perlindungan jaminan kematian untuk tenaga kerja di perusahaan SRIBOGA RATURAYA ditanggung pihak perusahaan sebesar 0,3 %, di dalam keikutsertaan dalam jamsostek mengisi formulir pada lampiran 5 yang diatur di dalam Peraturan Mentri tenaga Kerja RI No. Per-05/Men/1993 tentang petunjuk teknis pendaftaran kepesertaan, pembayaran iauran, santunan dan pelayanan jaminan sosial tenaga kerja dalam pasal 14 berbunyi :

Ayat 1 Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja pengusaha atau keluarga tenaga kerja mengajukan permintaan pembayaran jaminan kematian kepada badan penyelenggara dengan mengisi formulir.

Ayat 2 Berdasarkan pengajuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 maka badan penyelenggara membayar jaminan kematian kepada yang berhak.

Jaminan Hari Tua

Untuk jaminan hari tua pihak perusahaan membayar kepada tenaga kerja sebesar 3,7 % sedangkan karyawan 2 %.

Usia maksimum untuk tenaga kerja sebatas 55 tahun.[11)]

Di dalam UU No 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial diatur di dalam pasal 18 menyatakan bahwa

Setiap tenaga kerja dan kelurganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi :

- Jaminan kesehatan
- Jaminan kecelakaan kerja
- Jaminan hari tua dan
- Jaminan kematian

Ayat 2 Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana di atur ayat 1 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Dari jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan perusahaan dari hasil wawancara penulis dengan sebagian tenaga kerja merasa sudah merasa puas dengan fasilitas yang diberikan.

[11)] Hasil wawancara dengan Rini Karyawan PT. Sriboga Raturaya, tgl 5 April 2001.

Cuti

Setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan cuti baik itu tahunan, cuti hamil, cuti haid dan ijin yang diajukan secara mendadak karena sesuatu hal perusahaan SRIBOGA RATURAYA juga menetapka mengenai cuti dan ijin.

a. Cuti tahunan

Yaitu merupakan hak tenaga kerja untuk beristirahat dengan tetap mendapatkan imbalan yang jumlahnya adalah 12 (dua belas) hari kerja dalam setahun masa berlaku hak cuti tahunan setiap tahunna adalah mulai tanggal 1 Januari dan berakhir tanggal 31 Desember pada tahun tersebut.

Setelah jangka waktu di atas hak cuti tahunan dinyatakan hangus kecuali apabila karena tugasnya atasan yang bersangkutan menyetujui untuk menundd pelaksanaan hak cuti karyawan, dengan ketentuan penundaan selambat-lambatnya sampai bulan Juni pada tahun berikutnya.

Hak cuti tahunan ini tidak dapat diganti dengan uang, dan hak cuti karyawan baru dapat digunakan apabila karyawantsb telah bekerja di perusahaan selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut.

Bagi karyawan yang bergabung perusahaan pada waktu periode cuti tahunan telah berjalan maka hak cuti tahunan untuk tahun tersebut dihitung secara prorata penggunaan hak cuti tahunan di luar ketentuan di atas harus mendapat persetujuan manager bagian sumber daya manusia.

Tata cara pelaksanaan cuti tahunan yaitu :

- Diminta kepada karyawan untuk membuat rencana pengambilan hak cuti tahunan untuk tahun tersebut (Januari).
- Rencana pengambilan cuti tersebut harus disetujui kepala bagian yang bersangkutan, baru kemudian diserahkan kepada kepala bagian personalia.
- Setiap karyawan g melaksanakan cuti tahunan diminta untuk mengjukan permohonan paling lambat 1 (satu) minggu sebelumnya dengan mengisi formulir permohonan cuti yang tersedia dibagian personalia.

  Hal ini berlaku untuk cuti yang telah direncanakan ataupun cuti di uar rencana.
- Pengambilan cuti yang sifatnya mendadak harus seijin atasan dan harus diberitahukan pada hari yang bersamaan dengan hari pelaksanaan.

Di dalam PP No. 21 tahun 1954 tentang penetapan waku istirahat buruh.

Pasal 2 ayat 1: Tenaga kerja berhak atas istirahat tahunan tiap-tiap kali setiap kali dia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada perusahaan.

ayat 2 : Lamanya waktu istirahat tahunan dihitung untuk tiap-tiap 23 hari kerja dalam masa kerja termasuk pada ayat 1, 1 hari istirahat kerja sampai paling banyak 12 hari kerja.

Pasal 3 : Untuk menghitung lamanya waktu istirahat tahunan dianggap pula sebagai hari bekerja, hari-hari tenaga kerja tidak menjalankan pekerjaan karena

a. Istirahat berdasarkan peraturan

b. Mendapat kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan itu
c. Sakit yang diberitahukan secara sah
d. Hal-hal yang selayaknya menjadi tanggungan perusahaan
e. Pemogokan yang sah

Dari cuti tahuanan antara peraturan perusahaan dengan PP No. 21 tahun 1954 terdapat kesamaan, dapat dikatakan pula dari pihak perusahaan memberikan hak cuti lebih banyak karena untuk tenaga kerja yang waktu kerja 5 (lima) hari kerja mendapat cuti tahunan 12 (dua belas) hari sedangkan di dalam PP No. 21 tahun1954 mendapat cuti tahunan 12 (duabelas) hari.

b. Ijin meniggalkan pekerjaan

Perusahaan SRIBOGA RATURAYA memberikan hak ijin meninggalkan pekerjaan untuk karyawan yaitu pada hari-hari atau jam-jam tertentu yang karena hal-hal khusus karyawan mendapat meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapatkan imbalan. Hal yang disepakati sebagai waktu di mana karyawan dapat meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapat imbalan, hal ini diatur dalam peraturan perusahaan pasal 3 petunjuk pelaksanaan peraturan cuti yaitu :

- Perkawinan diri/anak karyawan 2 hari
- Istri, suami, anmak yang syah, orang Mertua karyawan meninggal dunia 3 hari
- Istri karyawan yang syah melahirkan 1 hari

- Saudara kandung suami/istri karyawan meninggal 1 hari
- Menunaikan ibadah haji

  (diatur sesuai ketentuan pemerintah N0. 8 tahun 1981 dan pelaksanaan sesuai surat edaran Menteri tenaga Kerja No. SE 01/Men/1982 Februari 1982).

Seluruh hari-hari tersebut harus diambil/dilaksanakan pada waktu kejadian.

Tata cara pelaksanaan ijin meninggalkan pekerjaan :

- Setia karyawan harus mengajukan permohonan secara tertulis pada atasan langsung yang kemudian akan disampaikan kebgaina personalia.
- Dalam hal karyawan tidak dapat memberitahukan sebelumnya maka, karyawan wajib memberitahukan secara lisan pada hari yang bersamaan dan dipertegas kembali secara tertulis selambat-lambatnya pada waktu karyawan masuk kerja.

c. Cuti Hamil

Sebagaimana peraturan yang berlaku di dalam perusahaan untuk tenaga kerja wanita yang hamil berhak mendapatkan cuti sesuai ketentuan yang berlaku diharuskan melaksanakan cuti hamilnya 1 ½ (satu setengah) bulan atau selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum melahirkan yang diperlukan oleh dokter dan masuk kembali 1 ½ (satu setengah) bulan atau selambat-lambatnya

2 (dua) bulan setelah melahirkan. Di dalam Per Mewnaker No per 02/Men/84 tidak mengatur secara rinci mengenai waktu pelaksanaan cuti hamil.

Tenaga kerja wanita di perusahaan SRIBOGA RATURAYA 82,3 % belum menikah jadi yang pernah melaksanakan hak cuti hamil hanya sedikit. [12)]

d. Cuti Haid

Di dalam Per Menaker No per 02/Men/84 tidak mengatur tentang cuti haid di dalam peraturan perusahaan juga tidak mengatur mengenai cuti haid, tetapi didalam pelaksanaannya jika ada karyawati yang ingin melakukan cuti haid perusahaan membolehkannya / mengijinkannya.

C. HAMBATAN-HAMBATAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA DI PT. SRIBOGA RATURAYA

Dalam praktek dan pelaksanaan antara peraturan perusahaan dan UU No. 14 TAHUN 1969 sering terjadi ketidaksamaan antara pelaksanaandan peraturan yang berlaku.

Hambatan yang sering terjadi di dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja selama ini adalah hal-hal yang umum seperti mislanya :

1. Di dalam lingkungan kerja persaingan kerja pasti selalu ada baik dalam perebutan posisi kerja begitu pula untuk tenaga kerja wanita, tetapi jika

---

[12)] Hasil wawancara dengan Shinta Karyawati Perusahaan SRIBOGA RATURAYA, tgl 5 April 2001.

persaingan itu dilakuka secara sehat dengan menunjukkan prestasi yang baik bukanlah menjadi persoalan.

2. Untuk hal mengenai cuti haid di dalam peraturan UU NO. 14 tahun1969 dan peraturan perusahaan tidak menyinggung tentang cuti haid. Tetapi dari hasil wawancara dengan manager SDM jika ada tenaga kerja wanita yang ingin cuti haid akan mendapat ijin. Tetapi dalam praktek tenaga kerja wanita tidak ada yang melakukan dengan atasan dan untuk sekarang cuti haid dengan alasan merasa tidak enak dengan atasan dan untuk sekarang banyak obat yang tanpa efek samping dapat megurangi rasa sakit saat haid pada hari pertama dan hari kedua.
3. Di dalamUU No. 14 tahun 1969 tidak mengatur mengenai menyusui anak.Begitu juga dalam peraturan perusahaan tidak menyinggung mengenai hal tersebut, tetapi untuk tenaga kerja wanita ingin ijin meninggalkan pekerjaan esaat untuk memberikan asi kepada anaknya akan mendapat ijin dan untuk transportasi pulang akan diantara atau disediakan pihak perusahaan.
4. Untuk pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan/terdapat akan mendapat sangsi yang dibedakan atas besar kecilnya tindak pelanggaran yang dilakukan dan dapat dilaksanakan secara lisan ataupun tertulis dengan ketentuan sebagai berikut :
   - Peringatan secara lisan.
   - Peringatan pertama masa berlakunya selama-lamanya 6 (enam) bulan.
   - Peringatan kedua masa berlakunya selama-lamanya 9 (sembilan) bulan.

- Peringatan ketiga masa berlakunya selama-lamanya 12 (dua belas) bulan.

Surat peringatan akan dicabut apabila yang bersnagkutan telah melakukan perbaikan walaupun masa berlakunya belum habis.

Peringatan ini dapat ditingkatkan kepada peringatan selanjutnya walaupun masa berlakunya belum habis apabila yang bersangkutan melakukan tindak pelanggaran atau kesalahan lagi.

5. Jika ada karyawan/karyawati megalami keluhan dalam bekerja dapat diselesaikan dengan cara :
   - Untuk setiap keluhan atau pelanggaran yang terjadi diselesaikan dulu oleh kepala bagiannya dan pimpinan lainnya dalam bagian tersebut.
   - Keluhan yang tidak dapat diselesaikan pada tingkat bagian dapat diajukan kebagian personalia atau SDM.
   - Apabila dalam tingkat ini tetap tidak didapat kesepakatan maka penyelesaian dapat melibatkan SPSI (bila ada) kemudian pada tingkat Depnaker.

Mengenai peristiwa yang besar dalam praktek penerapan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita belum pernah ada sampai saat ini. Dan tidak pernah smpai kemeja hijau. Jadi mengenai hambatan-hambatannnya hanya peristiwa umum atau kecil.

BAB IV
KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

A. Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di PT. Sriboga Praturaya Semarang, meliputi :

a. Jam kerja normal

- Lima hari kerja dalam seminggu (Senin-Jum'at), 9 (sembilan) jam sehari termasuk istirahat, peraturan ini untuk karyawan kantor pusat dan management / karyawan administrasi pabrik.
- 6 (enam) hari kerja dalam seminggu (Senin – Jum'at). 8 (delapan) jam sehari ditambah hari Sabtu, 6 (Enam) jam termasuk jam istirahat. Peraturan ini berlaku untuk karyawan managemen dan karyawan produksi.

b. Jam lembur

Jam lembur di PT SRIBOGA RATURAYA dibagi menjadi du jenis :

a. Lembur pada hari kerja biasa :
   - Hari Senin – Jum'at untuk karyawan, kantor pusat dan managemen / karyawan administrasi pabrik.
   - Hari Senin – Sabtu untuk menagemen dan karyawan pabrik

b. Lembur pada hari libur
   - Hari istirahat minggu
   - Hari raya resmi
   - Hari istirahat yang ditetapkan perusahaan

c. Upah sejam

Upah sejam pekerja lembur berbeda-beda tergantung dari jenis pekerjaan seperti :

- Pekerja bulanan
- Pekerja harian
- Pekerja borongan

d. Komponen upah
   - Gaji pokok
   - Tunjangan tetap bila ada

e. Uang makan

   Uang makan untuk karyawan kerja lembur adalah Rp. 2500,- / hari. Jika ditinjau dari Permenaker No. 72/MEN/1984 Tentang Perhitungan Lembur menurut penulis tidak terdapat perbedaan waktu antara pemerintah dan swasta, jumlah batas waktu dari jam lembur untuk perjam sama. Sedangkan untuk upah karyawan PT SRIBOGA RATURAYA ketentuannya melebihi batas minimum dari keputusan menteri tenaga kerja RI No. Kep 20 / MEN / 2000 tentang penetapan upah minimum Regional.

f. Fasilitas PT SRIBOGA RATURAYA

   Fasilitas yang diberikan pihak perusahan kepada karyawan digolongkan dalam tiga besar yaitu :
   - Fasilitas alat kerja terdiri dari :
     - Alat kerja managemen .
     - Alat kerja operasional
   - Fasilitas alat perlengkapan kerja
   - Fasilitas sosial

g. Jaminan sosial pihak perusahaan memberikan :
   - Jaminan kecelakaan kerja
   - Jaminan hari tua
   - Jaminan kematian
   - Jaminan kesehatan

h. Cuti terdiri dalam 4 (empat) bagian yaitu :
   - Cuti tahunan
   - Ijin meninggalkan pekerjaan
   - Cuti hamil
   - Cuti haid

B. Hambatan-hambatan perlindungan tenaga kerja wanita di PT. Sriboga Raturaya meliputi :

a. Persaingan kerja dalam suatu pekerjaan itu selalu ada baik itu untuk tenaga kerja wanita maupun untuk tenaga kerja pra, tetapi yang terpenting persaingan itu bernilai positif untuk perusahaan
Untuk tenaga kerja wanita yang akan mengajukan cuti hamil tidak mendapat persoalan tetapi unutuk cuti haid untuk tenaga kerja wanita tidak ada yang melaksanakannya walaupun hal itu merupakan suatu hak

b. Jika di dalam suatu perusahaan terjadi pelanggaran akan mendapat sangsi sebagai berikut :
   - Peringatan secara lesan
   - Peringatan pertama berlaku selama 6 (enam) bulan
   - Peringatan kedua berlaku selama 9 (sembilan) bulan
   - Peringatan ketiga berlaku selama 12 (dua belas) bulan

c. Jika karyawati mengalami keluhan dalam bekerja dapat diselesaikan dengan cara :
   - Setiap keluhan yang terjadi diselesaikan oleh kepala bagian dan pimpinan lainnya dalam bagian tersebut
   - Keluhan yang tidak dapat di selesaikan untuk tingkat pertama dapat diajukan kebagian personalia

2. SARAN-SARAN

Meskipun tenaga wanita di PT SRIBOGA RATURAYA hanya 17 orang namun demikian diharapkan terhadap perlindungan atau hak-hak sebagai pekerja sebaiknya tetap diperhatikan dan ditingkatkan.

Perlindungan tenaga kerja wanita di PT SRIBOGA RATURAYA sebagai telah sesuai dengan ketentaun pemerintah khususnya UU No 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Ridwan Halim, Ny Sri Subiandini Gultom, Sari Hukum Perburuhan Aktual, Penerbit PT. Pradya Paramita, Jakarta, 1986

Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995

Halili Toha, Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Penerbit PT. Rineka Cipta, 1991

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh), Penerbit PT. Pradya Paramita, Jakarta,1974

_____, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit PT. Djambatan, Jakarta, 1983

_____, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit PT. Djambatan, Jakarta, 1987

_____, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja , Penerbit PT. Djambatan, Jakarta, 1989

Malayu S.P. Hasibuan, Managemen SDM, Penerbit CV. Haji Masagung, Bandung, 1990

Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1987

Subekti R, Tjitrosudibyo, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Penerbit Pradya Paramita, Jakarta, 1992

Zaenal Asikin, H. Agusfiar Wahab, Zaeni Asyhadie, Dasar-dasar Hukum Perburuhan Managemen, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993

PT. Sriboga Raturaya, Peraturan Perusahaan PT. Sriboga Raturaya Devisi SDM, Penerbit PT. Sriboga Raturaya, 1997

Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Peraturan Mentri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. kep 20/Men/2000 Tentang Penetapan Upah Minimum Regional

Peraturan Per Menaker No. per 02/Men/1984 Tentang Pertanggungan Sakit Hamil Dan Bersalin Bagi Tenaga Kerja Dan Keluarga

SURAT REFERENSI

037/Ref/SRR-PGA/VI/2001

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: NOVITA FATIASIH
FAK.	: HUKUM UNISSULA
NIM	: 03.97.4445
NIRM	: 97.6.101.01000.50055

Adalah benar – benar Telah melakukan Riset di PT.SRIBOGA RATURAYA mengenai tinjauan hukum pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita.

Demikian surat ini kami buat untuk dijadikan Referensi bagi yang berkepentingan dan untuk dapat digunakan dengan semestinya.

Semarang, Juni 2001
PT. SRIBOGA RATURAYA

RIZKI HILMAN
PGA.Manager

PT. SRIBOGA RATURAYA
Daniprisma Plaza 3 rd Floor, Jl. Sultan Hasanudin No. 47-48 Jakarta 12160, Indonesia . Tel. : 62-021-7250240, 7250769, Fax. : 62-021-7206008.
Factory : Jl. Deli No. 10, Pelabuhan Tanjung Emas, Semarang 50174 Telp. : 62-024-558373, 558374, 554978, Fax. : 62-024-553800

Lalu 3

LAPORAN KECELAKAAN

LAPORAN KECELAKAAN TAHAP I Wajib dilaporkan dalam 2 x 24 jam setelah terjadinya kecelakaan	BENTUK K.K. 2 Formulir Jamsostek 3	Diisi oleh Petugas Kandep Tenaga Kerja : Nomor KLUI : No. Kecelakaan : Diterima Tanggal :
1. Nama Perusahaan Alamat dan No. Telepon Jenis Usaha Nomor Pendaftaran (Bentuk KK.1) Nomor Akte Pengawasan		
2. Nama Tenaga Kerja Alamat dan No. Telepon Tanggal lahir/Umur Jenis pekerjaan/jabatan Unit/Bagian Perusahaan		(Laki-laki/perempuan) *)
3. Upah Tenaga Kerja sehari/sebulan/borongan a. Upah berupa uang (pokok dan tunjangan) b. Penerimaan lain-lainh	Rp. Rp. _____ Rp.	
4. a. Tempat Kecelakaan b. Tanggal Kecelakaan		Jam :
5. a. Uraian kejadian kecelakaan : 1) Bagaimana terjadinya kecelakaan? Jika perlu dapat ditambah kertas/lembaran lain. 2) Sebutan bagian mesin, instalasi, bahan atau lingkungan yang menyebabkan cidera atau meninggal dunia: b. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja : 1) Sebutkan jenis penyakit yang timbul karena hubungan kerja : - jabatan/pekerjaan yang bersangkutan - berapa lama bekerja 2) Sebutkan bahan, proses, lingkungan atau cara bekerja yang menyebabkan penyakit yang timbul karena hubungan kerja. Jika perlu ditambah kertas/lembaran lain.		
6. a. Akibat yang diderita korban : Meninggal dunia/Sakit/Luka-luka *) b. Jelaskan bagian tubuh yang sakit/luka :		
7. Nama dan Alamat Dokter/Tenaga Medik yang memberikan pertolongan pertama (dalam hal penyakit yang timbul karena hubungan kerja, nama dokter yang pertama kali mendiagnosis):		
8. Keadaan penderita setelah pemeriksaan Pertama: a. Berobat jalan : Sambil bekerja/tidak bekerja *) b. Dirawat di : Rumah Sakit/Puskesmas/Poliklinik *) Alamat :		
9. Kecelakaan dicatat dalam buku kecelakaan pada No. Urut :		
10. Perkiraan kerugian : a. Waktu ..... Hari/Orang. b. Material Rp.		
11. Keterangan lain-lain yang perlu :		

*) Coret yang tidak perlu

UNTUK DIPERHATIKAN

1. Dalam waktu 2 x 24 jam setelah tenaga kerja meninggal dunia, atau sembuh baik cacat atau tidak (setelah menjalani perawatan), perusahaan wajib memasukkan LAPORAN KECELAKAAN KERJA Bentuk KK3.
2. Laporan Kecelakaan ini dikirim :
   - Warna Putih, Merah dan Merah Jambu ke Kandep Tenaga Kerja setempat.
   - Warna Kuning untuk arsip Perusahaan.
   - Warna Hijau dan Biru untuk Badan Penyelenggara.

Dibuat dengan sesungguhnya di : .....
pada tanggal : .....

Pimpinan Perusahaan,

(_____)

LAPORAN KECELAKAAN

LAPORAN KECELAKAAN TAHAP II Wajib dilaporkan dalam 2 x 24 jam setelah dinyatakan sembuh, cacad, atau meninggal dunia	BENTUK K.K. 3 Formulir Jamsostek 3a	Diisi oleh Petugas Kandep Tenaga Kerja : ..... Nomor KLUI : ..... No. Kecelakaan : ..... Diterima Tanggal : .....

1. Nama Perusahaan :
   Alamat dan No. Telepon :
   Jenis Usaha :
   Nomor Pendaftaran (Bentuk KK.1) :
   Nomor Akte Pengawasan :

2. Nama Tenaga Kerja :
   Alamat dan No. Telepon :
   Tempat danTanggal lahir/Umur : (Laki-laki/perempuan) *)
   Jenis pekerjaan :
   Alamat :

3. Tempat dan Tanggal Kecelakaan :

4. Laporan Kecelakaan Kerja Bentuk KK.2 (Jamsostek 3a) telah dikirimkan ke :
   Kantor Departemen Tenaga Kerja .....Tgl .....

5. Biaya yang telah dibayarkan oleh Perusahaan :
   a. Biaya pengangkutan dari tempat kecelakaan ke Rumah Sakit atau ke Rumah Penderita : Rp.
   b. Biaya Pengobatan dan Perawatan : Rp.
   c. Biaya Pemakaman : Rp.
   d. Biaya Prothese/Orthese : Rp.

6. Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja yang telah dibayar oleh Perusahaan, setiap hari sebesar :
   a. .....
   b. .....
   c. .....

7. Nama dan alamat penerima santunan keluarga (Melampirkan Daftar Keluarga Yang Sah) :

8. Berdasarkan Bentuk KK.4 atau KK.5 tenaga kerja ditetapkan :
   - Keadaan sementara tidak mampu bekerja telah berakhir : Tgl.
   - Keadaan cacat sebagian untuk selama-lamanya : Tgl.
   - Keadaan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental : Tgl.
   - Meninggal dunia : Tgl.

9. Uraian tentang cacad untuk selama-lamanya yang diderita tenaga kerja tersebut dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter atau Bentuk KK. 4 dan KK. 5 :

10. Besarnya jaminan cacat untuk selama-lamanya yang diderita tenaga kerja yang menderita cacat atau keluarganya : Rp. .....

11. Keterangan lain-lain yang perlu :

*) Coret yang tidak perlu

Dibuat dengan sesungguhnya di : .....
pada tanggal : .....

Pimpinan Perusahaan,

(_____)

UNTUK DIPERHATIKAN
Laporan Kecelakaan ini dikirim :
- Warna Putih, Merah dan Merah Jambu ke Kandep Tenaga Kerja setempat.
- Warna Kuning untuk arsip Perusahaan.
- Warna Hijau dan Biru untuk Badan Penyelenggara

BENTUK K.K.4
FORMULIR JAMSOSTEK 3b

SURAT KETERANGAN DOKTER

Dengan ini saya, dokter.....; Jabatan .....
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Nama tenaga kerja penderita : Laki-laki/Perempuan *)
   Alamat dan No. Telepon :
   Tempat dan Tanggal lahir :
   Jenis pekerjaan/Jabatan :
   Jenis pekerjaan/Jabatan :
   Unit/Bagian Perusahaan :

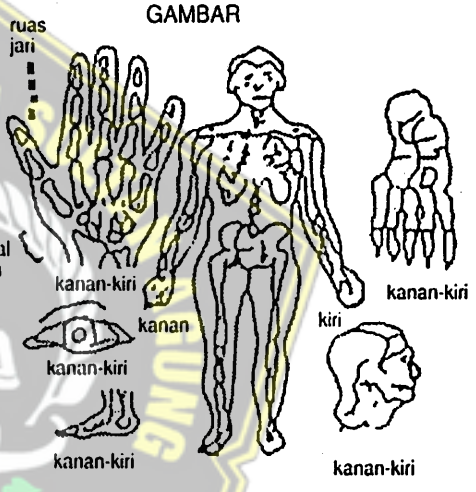
2. Nama perusahaan :
   Alamat dan No. Telepon :
   Jenis Usaha :
   No. Pendaftaran (Bentuk KK.1) :
   Nomor Akte Pengawasan :

3. Kecelakaan pada tanggal :

4. Pemeriksaan pada tanggal :

5. Dari hasil pemeriksaan didapatkan :
   a. Keadaan, tempat dan ukuran, luka-lukanya :
   b. Diagnosis :
   c. Perlu dirawat/berobat jalan sambil bekerja/berobat jalan/ tidak bekerja *) :

GAMBAR



6. Tindakan medis yang dilakukan :

7. Setelah selesai pengobatan :
   a. Sembuh tanpa cacat.
   b. Cacat Anatomis akibat kehilangan anggota badan, jelaskan. (Tunjukkan juga pada gambar).
   c. Apabila terdapat cacat tetapi tidak mengakibatkan kehilangan anggota badan, berapa persen berkurangnya fungsi daripada anggota badan yang cacat tersebut ..... % terbilang (.....)
   d. Memerlukan prothese/orthese.

8. Setelah sembuh ia dapat melakukan pekerjaan: biasa/ringan/tidak dapat bekerja sama sekali *) terhitung tanggal :

9. Lamanya perawatan/pengobatan : dari tanggal ..... s/d tanggal .....

10. Diberikan istirahat : dari tanggal ..... s/d tanggal .....

11. Tanggal meninggal dunia :

Dibuat oleh dokter : Rumah Sakit/Puskesmas/Poliklinik/Praktek Swasta *)
Alamat :

Dibuat dengan sesungguhnya di : .....
pada tanggal : .....

*) Coret yang tidak perlu

Dokter Pemeriksa,

Keterangan tambahan :
- Warna Putih, Merah dan Merah Jambu ke Kandep Tenaga Kerja setempat/terdekat.
- Warna Kuning untuk arsip Perusahaan.
- Warna hijau dan biru untuk Badan Penyelenggara

(_____)

BENTUK K.K.5
FORMULIR JAMSOSTEK 3c

SURAT KETERANGAN DOKTER

Dengan ini saya, dokter.....; Jabatan .....
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Nama tenaga kerja penderita Alamat dan No. Telepon Tempat dan Tanggal lahir Jenis pekerjaan/Jabatan Unit/Bagian Perusahaan	: Laki-laki/Perempuan *) : : : :
2. Nama perusahaan Alamat dan No. Telepon Jenis Usaha No. Pendaftaran (Bentuk KK.1) Nomor Akte Pengawasan	: : : : :
3. Tanggal diagnosis penyakit akibat kerja	:
4. a. Resume **) b. Diagnosis	: :
5. Tindakan medis yang dilakukan	:
6. Setelah selesai pengobatan a. Sembuh tanpa cacad b. Penilaian cacad penyakit akibat kerja **) c. Memerlukan prothese/orthese	: : :
7. Setelah sembuh ia dapat melakukan pekerjaan: biasa/ringan/tidak dapat bekerja sama sekali *) terhitung tanggal	:
8. Lamanya perawatan/pengobatan	: dari tanggal ..... s/d tanggal .....
9. Diberikan istirahat	: dari tanggal ..... s/d tanggal .....
10. Tanggal meninggal dunia	:
11. Keterangan lain-lain yang perlu	:

Dibuat oleh dokter : Rumah Sakit/Puskesmas/Poliklinik/Praktek Swasta *)
Alamat :

Dibuat dengan sesungguhnya di : .....
pada tanggal : .....

Dokter Pemeriksa,

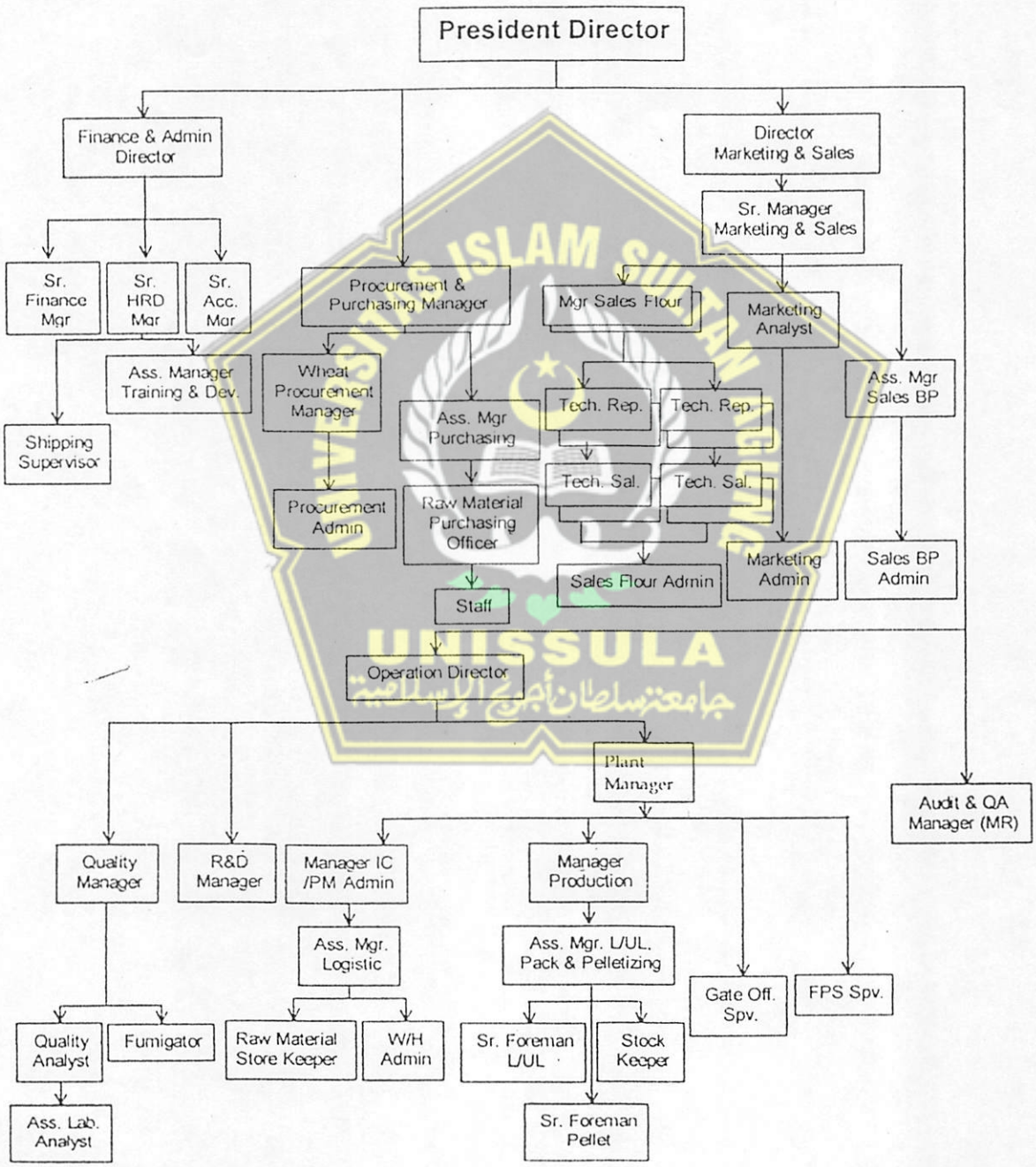
(_____)

*) Coret yang tidak perlu

**) Berpedoman kepada Kepmen No. 333/MEN/1989 dan Kepmen No. 62A/MEN/1992

Keterangan tambahan :
- Warna Putih, Merah dan Merah Jambu ke Kandep Tenaga Kerja setempat.
- Warna Kuning untuk arsip Perusahaan.
- Warna Hijau dan Biru untuk Badan Penyelenggara

Lampiran 3.8.1. Struktur Organisasi PT SRIBOGA RATURAYA



PT A.J. CENTRAL ASIA RAYA

MANFAAT ASURANSI KESEHATAN PREVENSIA
PT SRIBOGA RATURAYA
Jaminan Rawat Inap (Penggantian 100 %)

NO.	BENEFIT	C0050	C0075	C0100	C0150	C0200
1	Biaya Kamar per hari	50,000	75,000	100,000	150,000	200,000
2	Biaya Kamar ICU per hari	100,000	150,000	200,000	300,000	400,000
3	Biaya Kunjungan Dokter per hari	20,000	30,000	40,000	50,000	75,000
4	Biaya Konsultasi Dokter Ahli per hari	60,000	75,000	100,000	150,000	250,000
5	Biaya Obat-obatan, Lab.Test,dll	1,000,000	1,500,000	2,000,000	3,000,000	4,000,000
6	Biaya Dokter Bedah					
	* Pembedahan Khusus (100 %)	4,000,000	6,000,000	8,000,000	10,000,000	15,000,000
	* Pembedahan Besar (50 %)	2,000,000	3,000,000	4,000,000	5,000,000	7,500,000
	* Pembedahan Sedang (22.5 %)	900,000	1,350,000	1,800,000	2,250,000	3,375,000
	* Pembedahan Kecil (10 %)	400,000	600,000	800,000	1,000,000	1,500,000
7	Anastesi (40 % dari Biaya Dokter Bedah yg dibayar)					
8	Kamar Bedah (40 % dari Biaya Dokter Bedah yg dibayar)					
9	Biaya Rawat Jalan Darurat (Kecelakaan)	300,000	400,000	700,000	1,000,000	1,500,000
10	Biaya Rawat Gigi Darurat (Kecelakaan)	150,000	250,000	350,000	450,000	700,000
11	Perawat Pribadi per hari	25,000	40,000	50,000	75,000	100,000
12	Tunjangan Kematian	10,000,000	10,000,000	10,000,000	10,000,000	30,000,000
	Batas Maksimum per Tahun per Orang	Tdk Terbatas	Tdk Terbatas	Tdk Terbatas	Tdk Terbatas	Tdk Terbatas
	Premi per Tahun :					
	* Karyawan / Suami	120,000	156,900	196,500	258,600	345,900
	* Karyawati / Istri	138,900	185,700	235,200	312,600	421,500
	* Anak	88,500	114,700	142,600	185,800	247,000

GAF 003/20

PT. SRIBOGA RATURAYA

Rawat Jalan (Penggantian 80 %)

No.	MANFAAT	A0015	A0020	A0025	A0030	A0040
	A. Tanpa Gigi					
1	Biaya Pemeriksaan Dokter (1 kali / hari)	15,000	20,000	25,000	30,000	40,000
2	Biaya Pemeriksaan Dokter Spesialis (dengan surat Pengantar dari Dokter Umum)	45,000	60,000	75,000	90,000	120,000
3	Biaya Pemeriksaan Dokter + Obat (1 kali / hari)	30,000	40,000	50,000	60,000	80,000
4	Biaya Pembelian Obat-obatan sesuai resep Dokter / tahun	350,000	400,000	500,000	600,000	800,000
5	Biaya Laboratorium atas rujukan Dokter / tahun	250,000	300,000	375,000	450,000	600,000
	B. Dengan Gigi					
6	Pembersihan karang gigi / kunjungan (mak. 2 kali / tahun)	15,000	20,000	25,000	30,000	40,000
7	Cabut / Tambal gigi / kunjungan	15,000	20,000	25,000	30,000	40,000
8	Perawatan akar gigi / kunjungan (mak. 4 kali / gigi)	15,000	20,000	25,000	30,000	40,000
9	Gigi Palsu : a. Gigi Palsu pertama	45,000	60,000	75,000	90,000	120,000
	b. Gigi Palsu kedua, dan seterusnya	15,000	20,000	25,000	30,000	40,000
10	Batas maksimum untuk Gigi Palsu / tahun	250,000	300,000	375,000	450,000	600,000
	Batas maksimum penggantian / tahun (termasuk gigi)	1,100,000	1,600,000	1,900,000	2,300,000	3,000,000
Premium per tahun :						
Tanpa GiGi						
Per Laki-laki Dewasa		128,000	175,000	203,000	250,000	300,000
Per Wanita Dewasa		166,000	228,000	264,000	325,000	390,000
Per Anak		102,000	140,000	162,000	200,000	240,000
Dengan GiGi						
Per Laki-laki Dewasa		153,600	210,000	243,600	300,000	360,000
Per Wanita Dewasa		199,200	273,600	316,800	390,000	468,000
Per Anak		122,400	168,000	194,400	240,000	288,000

GAF 003/2000

PT SPTROGA RATURAYA

Perihal : Ilustrasi perhitungan premi Asuransi Kesehatan

Rawat Inap (Penggantian 100 %)

Golongan I (C0200)

	Jumlah	Premi	Total
Laki-laki	3	345,900	1,037,700
Wanita	2	421,500	843,000
Anak	3	247,000	741,000

2,621,700

Golongan II (C0150)

	Jumlah	Premi	Total
Laki-laki	5	258,600	1,293,000
Wanita	5	312,600	1,563,000
Anak	7	185,800	1,300,600

4,156,600

Golongan III (C0100)

	Jumlah	Premi	Total
Laki-laki	10	196,500	1,965,000
Wanita	7	235,200	1,646,400
Anak	1	142,600	142,600

3,754,000

Golongan IV (C0075)

	Jumlah	Premi	Total
Laki-laki	19	156,900	2,981,100
Wanita	6	185,700	1,114,200
Anak	9	114,700	1,032,300

5,127,600

Golongan V (C0050)

	Jumlah	Premi	Total
Laki-laki	75	120,000	9,000,000
Wanita	57	138,900	7,917,300
Anak	77	88,500	6,814,500

23,731,800

Total Premi Rawat Inap 39,391,700

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG UNISSULA جامعة سلطان أجونج الإسلامية

Rawat Jalan (Penggantian 80 %)

Golongan I (A0040)

	Jumlah	Premi	Total	
Laki-laki	2	300,000	600,000	
Wanita	1	390,000	390,000	
Anak	2	240,000	480,000	1,470,000

Golongan II (A0030)

	Jumlah	Premi	Total	
Laki-laki	1	250,000	250,000	
Wanita	2	325,000	650,000	
Anak	3	200,000	600,000	1,500,000

Golongan III (A0025)

	Jumlah	Premi	Total	
Laki-laki	8	203,000	1,624,000	
Wanita	2	264,000	528,000	
Anak	1	162,000	162,000	2,314,000

Golongan IV (A0020)

	Jumlah	Premi	Total	
Laki-laki	15	175,000	2,625,000	
Wanita	3	228,000	684,000	
Anak	7	140,000	980,000	4,289,000

Golongan V (A0015)

	Jumlah	Premi	Total	
Laki-laki	24	128,000	3,072,000	
Wanita	13	166,000	2,158,000	
Anak	21	102,000	2,142,000	7,372,000

Total Premi Rawat Jalan Tanpa Gigi **16,945,000**

Rawat Gigi (Penggantian 80 %)

Golongan I (D0025)

	Jumlah	Premi	Total
Laki-laki	4	40,600	162,400
Wanita	1	52,800	52,801
Anak	0	32,400	0

215,201

Golongan II (D0020)

	Jumlah	Premi	Total
Laki-laki	11	35,000	385,000
Wanita	2	45,600	91,200
Anak	5	28,000	140,000

616,200

Golongan III (D0015)

	Jumlah	Premi	Total
Laki-laki	2	25,600	51,200
Wanita	2	33,200	66,400
Anak	4	20,400	81,600

199,200

Total Premi Rawat Jalan Dengan Gigi 1,030,601

Total Premi Rawat Inap + Rawat Jalan 57,367,301

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية