

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA
DALAM BIDANG KESEHATAN KERJA DI
PT. RICHTEX GARMINDO SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I (S1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata**



Disusun oleh :

**Nama : Avelia Dewi Shofiewardhani
NIM : 03.201.57605**

**Dosen Pembimbing :
H. Gunarto, SH, S.E Akt, M.Hum**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
S E M A R A N G
2004**

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA

DALAM BIDANG KE SEHATAN KERJA

DI PT. RICHTEX G ARVINDO

SEMARANG

Yang diajukan oleh

Nama AVILIA DEWI SILOHAWARDHANI

NIM 03201 57605

telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing

H. GUNARIGUNO, S.H., M.H., M.Hum

Tanggal 16 Agustus 2004

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WANITA
DALAM BIDANG KESEHATAN KERJA
DI PT. RICHTEX GARMINDO
SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : AVELIA DEWI SHOFIA WARDIHANI

Nim : 03.2015760.8

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal 17 September 2004

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

Tim Penguji

Ketua

H. AIMIN PURNAWAN, SH, CN, M.H

UNISSULA

جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

Anggota

MARYANTO, SH

Anggota

H. GUNARTO, SH, SE, AKL, M.Hum

Mengetahui:

Dekan,



H. GUNARTO, SH, SE, AKL, M.Hum

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

".....Allah meninggikan orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat"

(QS. 58:11)

"tanda-tanda orang yang bijaksana adalah mereka yang menghadapi segala perkara dengan sabar dan tabah".

(Ismail bin Alim)

"Kesuksesan bukan milik orang tertentu tetapi milik siapa saja yang benar-benar menyadari, menginginkan dan memperjuangkannya dengan sepenuh hati".

(My Self)

"Ada maat" yang tertinggal dibumi, ada pinta yang tersisa direleng bayang, ketika salah harus terhapus dalam jiwa, sesal akan sirna selamanya.

(My Self)

Sebuah karya ini aku persembahkan untuk:

♥ Allah SWT. atas Lindungan dan Kebahagiaan ini.

♥ Bapak Noorhadi Nirman dan ibu Choiriyah Noor yang senantiasa memberi do'a dan semangat.

♥ Adikku Azwar Yuliant Firana tercinta.

♥ Mus Fari Helmy Rasyad yang telah memberikan kasih dan perhatian.

- ♥ Buat keluarga Mas Farizku tersayang di Jatilawang.
- ♥ Special Thank's Tock anak –anak Economic Faculty Angk. 98: Linda, Asri, Arum, Alia, Ari, Haris dan Iwan.
- ♥ Thank's buat anak-anak kost Genuk Indah : Auk, Jihan, Ari, Ila, Dwi Putri, Dwi Pekalongan, Susi, Ika dan Anik.
- ♥ Rekan-rekan fakultas Hukum: Mas Supri, Mas Juni, Mas Budi, Mas Agos, Aak Bajuri, Mba Endang, Mas Jamal, Mas Taufik, Mas Dani, Pak Udi, Pak Joko, Pak Andar dan Mas Roedy.



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaik um/Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi tentang "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Dalam Bidang Kesehatan Kerja Di PT. RICHTEX GARMINDO Semarang" dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana I (SI) pada Fakultas Hukum Jurusan Ilmu Hukum di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas segala bantuan dan berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. H.M. Rofiq Anwar, S.H., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak H.Gunarto, S.H., S.Pd., Akr. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan Dosen Pembimbing skripsi
3. Pimpinan dan segenap staff PT. RICHTEX GARMINDO Semarang yang telah memberikan kesempatan dan kelancaran kepada penulis selama melakukan penelitian.
4. Segenap Bapak/Ibu Dosen Pengajar dan tenaga administrasi Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Bapak dan ibuku tercinta yang telah banyak memberikan bantuan moral maupun materiil yang tak terhingga.
6. Mas Fariz tersayang yang tiada lelah memberikan waktu dan semangat dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini.
7. Kristina yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang belum disebutkan dan telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari akan kekurangan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikumu Wa'Wb.



Semarang,

Agustus 2004

Penulis

AVELIA DEWI S HOEAWARDHANI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGISAHAN	ii
HALAMAN PENGUJIAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Masalah	3
C. Perumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
E. Metodologi Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Wanita	11
1. Pengertian Tenaga Kerja, Pekerja dan Buruh	11
2. Jenis-Jenis Tenaga Kerja	14
B. Perlindungan Hukum Pekerja Wanita	16
1. Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita	16
2. Tujuan Perlindungan Hukum	20
3. Perlindungan Kesehatan Kerja	23

4. Tujuan Kesehatan Kerja	35
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Dalam Bidang Kesehatan Kerja di PT. RICHTEX GARMINDO	34
B. Hambatan-Hambatan Yang Ditemui Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Dibidang Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Wanita Pada PT. RICHTEX GARMINDO dan Cara Mengatasinya	62
BAB IV PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya Pembangunan Nasional merupakan usaha peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia, dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan Nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Hal tersebut berkaitan pula dengan masalah pembangunan Kualitas Tenaga Kerja Indonesia.

Perkembangan industri, perdagangan dan investasi dewasa ini dilakukan dalam rangka daya saing global dan menuntut aksesibilitas yang sama terhadap kesempatan kerja dan berusaha bagi setiap rakyat di seluruh daerah. Melalui kemajuan komputer, terutama berbasis keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia. Industri industri yang ada berupaya untuk memperluas usahanya. Perkembangan industri tersebut secara tidak langsung akan menyerap tenaga kerja.

GBHN Tahun 1999-2004 menyatakan bahwa tenaga kerja sebagai salah satu pelaku pembangunan berperan meningkatkan Produktivitas Nasional dan kesejahteraan masyarakat, oleh karena itu tenaga kerja perlu di berdayakan agar memiliki nilai lebih dalam arti lebih maju, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan Nasional dan mampu bersaing dalam era global.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seluruhnya dan pembangunan manusia Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa "Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dalam melakukan suatu pekerjaan tenaga kerja perlu mendapat perlindungan. Adapun perlindungan tersebut meliputi perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah dan jaminan sosial yang menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera, lahir dan batin, selaras, serasi dan seimbang.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja juga diberikan kepada tenaga kerja wanita. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 7 dan 8 Undang-Undang Nomor 1 tahun 1951, Pasal 7 Undang-Undang Nomor 1 tahun 1951 menyebutkan:

- (1). Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jika dan itu menurut sifat, tempat dan keadaan sebenarnya dijalankan oleh orang wanita.

- (2). Dapat dikecualikan dari larangan termasuk dalam ayat (1) hal-hal dimana pekerjaan wanita pada malam hari itu tidak dapat dihindarkan berhubung dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.
- (3). Dalam PP akan ditetapkan hal-hal yang dikecualikan termasuk dalam ayat (2) beserta syarat-syarat untuk menjaga kesehatan dan kesesuaian buruh wanita itu.

Dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 disebutkan bahwa :

- (1). Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang lubang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan-bahan lain dari dalam tanah.
- (2). Larangan tersebut dalam ayat (1) tidak berlaku terhadap kepada orang wanita, yang berhubungan dengan pekerjaannya kadang-kadang harus turun di bagian-bagian tambang dibawah tanah dan tidak menjalankan pekerjaan.

Dengan demikian setiap pekerjaan wanita berhak mendapatkan perlindungan hukum. Salah satu aspek perlindungan hukum bagi wanita ini adalah perlindungan dibidang kesehatan kerja bagi para wanita.

Adapun bidang kesehatan kerja yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja wanita meliputi aspek jam kerja, jam istirahat dan tempat kerja maupun perumahan pekerja. Bagi pekerja wanita, perlindungan hukum sangat dibutuhkan mengingat desakan kebutuhan ekonomi yang membuat mereka terpaksa bekerja. Para pekerja wanita kebanyakan kurang memperhatikan dan mengetahui hak-haknya.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen atau pakaian siap jadi, PT. RICHTEX GARMINDO banyak mempekerjakan pekerja wanita. Pada umumnya pekerja wanita tersebut bekerja di PT. RICHTEX GARMINDO selama 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam dalam seminggu. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul *"Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Dalam Bidang Kesehatan Kerja di PT. RICHTEX GARMINDO"*.

B. Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas pembahasan, maka penulis membatasi masalah pada bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita di PT. RICHTEX GARMINDO yang meliputi waktu kerja, istirahat khusus wanita dan tempat kerja bagi pekerja wanita.

C. Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO dan bagaimana cara mengatasinya?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO.
2. Untuk mengetahui dan memahami hambatan-hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO dan cara mengatasinya.

Kegunaan penelitian :

1. Kegunaan Teoritis

Untuk memperdalam ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap hukum ketenagakerjaan pada Fakultas Hukum Unissula Semarang secara khusus dan seluruh akademis pada umumnya.
2. Kegunaan Praktis.
 - a. Bagi Pemerintah Kota Semarang

Memberikan saran dan masukan kepada pemerintah kota Semarang dalam hal pembuatan kebijakan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja wanita di kota Semarang.
 - b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi dan masukan mengenai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja wanita dan pelaksanaannya beserta hambatannya. Sehingga dapat digunakan untuk pembuatan peraturan perusahaan.

yang baru dan perbaikan upaya-upaya perlindungan bagi pekerja wanita.

c. Bagi pekerja

Memberi masukan kepada pekerja, khususnya pekerja wanita agar mengetahui tentang perlindungan hukum yang menyangkut hak dan kewajiban dalam bidang kesehatan kerja dan perusahaan tempat ia bekerja.

F. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian hukum ini metodologi merupakan unsur mendasar yang harus ada guna melakukan suatu observasi, untuk mendapatkan suatu penelitian dengan hasil yang maksimal perlu adanya suatu metode yang tepat agar tercapai tujuan penelitian.

Adapun metode yang akan digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang penulis gunakan dalam menyusun skripsi ini adalah suatu metode pendekatan secara yuridis sosiologis, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan bertitik tolak dari peraturan-peraturan tertulis yang telah ada yang berupa : Undang-Undang, Undang Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Perundang-undangan lainnya serta teori hukum dan pendapat para sarjana terkemuka yang telah terbukti kebenarannya. Kemudian dilihat keadaan prakteknya dan

dicari faktor penghambat dan faktor penunjang berlakunya peraturan tersebut di dalam masyarakat.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif-analisis, sebab penelitian ini tidak hanya menghasilkan deskriptifnya saja, tetapi juga segi analisisnya. Penelitian ini nantinya juga menghasilkan data yang bersifat deskriptif analitis, artinya data-data yang dinyatakan baik secara lisan maupun tulisan, juga perilaku yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh, dan menggunakan keadaan obyek di permasalahan serta menganalisa dan memberi kesimpulan terhadap permasalahan yang menjadi obyek penelitian, yakni mengenai perlindungan hukum bagi pekerja wanita dalam bidang kesehatan kerja di PT. RICHTEX GARMINDO.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian untuk penulisan skripsi ini adalah pada PT. RICHTEX GARMINDO yang terletak di Jalan Lambak Aji 1 Semarang. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian adalah masih adanya hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO dan cara mengatasinya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder, yang dimaksud data primer adalah data sekunder adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dalam penelitian ini diperoleh langsung dari para karyawan PT. RICHTEX GARMINDO

b. Data Sekunder

Adalah informasi yang telah dikumpulkan pihak lain dan diperoleh secara tidak langsung, data ini diperoleh dari catatan administrasi PT. RICHTEX GARMINDO peraturan-peraturan, buku jilid dan sumber lain untuk menunjang penelitian ini. Data-data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan cara untuk memperoleh data yang bersifat sekunder. Hal ini dilakukan guna mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat dan ipm tulisan tulisan dari para ahli atau para pihak yang berwewenang dan juga untuk memperoleh informasi dalam bentuk ketentuan formal maupun data resmi dan naskah yang ada, yang berhubungan erat dengan masalah kesehatan kerja bagi pekerja wanita.

Semua ini dapat diperoleh dari buku-buku kepustakaan serta sumber lain. Di samping itu juga dilakukan penelaahan terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam sistem hukum yang berlaku dalam masyarakat.

Dengan cara ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman yang nantinya akan dipergunakan untuk membandingkan dengan gambaran empiris dari penelitian yang akan dilaksanakan.

2. Studi lapangan

Studi lapangan ini merupakan cara memperoleh data yang bersifat primer. Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dilakukan wawancara bebas terpapir dengan responden berhubungan dengan kesehatan kerja bagi pekerja wanita di PT. RICHTEX CARMINDO.

5. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang akan dipergunakan untuk menarik kesimpulan dari hasil penelitian dipergunakan metode Analisa Kualitatif. Analisa Kualitatif ini dilakukan setelah data terkumpul dan lengkap, dipilih dan disusun secara sistematis dan dianalisis dengan menggunakan landasan teori yang ada pada bab II untuk mencapai kejelasan masalah yang dibahas, sehingga akhirnya menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini perlu kiranya penulis urutkan sistematika skripsi yang dapat digunakan sebagai kerangka berfikir dalam pemahaman penelitian ini. Adapun sistematika penulisan ini nanti adalah sebagai berikut:

Bab satu, Pendahuluan, dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metodologi penelitian, dan terakhir adalah sistematika penelitian.

Bab dua, Tinjauan Pustaka yang berisikan tentang tenaga kerja dan tenaga kerja wanita meliputi pengertian tenaga kerja, pekerja, buruh, jenis-jenis tenaga kerja, perlindungan hukum, dan perlindungan hukum pekerja wanita meliputi pengertian perlindungan hukum, tujuan perlindungan hukum, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja.

Bab tiga, Hasil Penelitian dan Pembahasan yang berisikan pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO dan cara mengatasinya.

Bab empat, Penutup, merupakan bab terakhir yang berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Wanita

1. Pengertian Tenaga Kerja, Pekerja dan Buruh

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dari pengertian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki maupun perempuan yang memiliki potensi untuk melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun tidak. Pengertian Tenaga Kerja disini tidak hanya ditekankan bagi orang yang sudah bekerja, melainkan juga mencakup orang yang belum bekerja.

Tenaga kerja (*Man Power*) merupakan penduduk dalam usia kerja yaitu antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Penduduk dalam usia tersebut dapat digolongkan menjadi 2 yaitu angkatan kerja (*Labour Force*) dan bukan angkatan kerja¹⁾. Yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja.

¹⁾ Irwan dan Supriatno, *Ekonomika Pembangunan* (Yogyakarta: BPJF, 1999) hal. 83

namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku³⁷.

Menurut Inan Soepomo pengertian pekerja adalah sangat luas yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh-bebas³⁸. Pengertian dari Inan Soepomo ini merupakan pengertian dalam arti luas.

Menurut Irawan dan Suparnoko, pekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh. Mereka menyebut pekerja dengan istilah penduduk yang bekerja³⁹.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian pekerja menurut Inan Soepomo, Irawan dan Suparnoko adalah sama dengan pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu menurut yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja.

Sementara hubungan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan; Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasar pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan pekerja adalah tenaga kerja yang telah bekerja dalam hubungan

³⁷ Ibid, hal 83

³⁸ Inan Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan (Jakarta: Djambatan, 1985) hal 26

³⁹ Irawan dan Suparnoko, ibid, et

kerja danana ia berada dalam perintah seorang majikan sebagai bentuk tanggungjawab dan kewajibannya dengan imbalan ia berhak menerima upah atas pelaksanaan perintah tersebut.

Menurut peraturan perburuhan di perusahaan perindustrian, buruh ialah orang Indonesia atau Timur Asing yang bekerja di perusahaan dan bukan dipandang sebagai majikan. Sementara pada Pasal 1 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, disebutkan bahwa buruh ialah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dan menerima upah. Penulis cenderung menggunakan istilah pekerja, mengingat pengertian buruh mengandung konotasi negatif dalam masyarakat.

Pasal 1 huruf 2 Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib lapor Ketenagakerjaan di perusahaan menyebutkan bahwa buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian pekerja dan buruh adalah sama sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut diatas, yaitu orang yang bekerja dalam hubungan kerja.

Dalam tulisan ini digunakan istilah pekerja yang berarti sama dengan buruh, yaitu orang yang bekerja dalam hubungan kerja dengan menerima upah.

2. Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Dilihat dari jenis kelaminnya, tenaga kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan. Apabila dilihat dari faktor usia, maka tenaga kerja dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu :

a. Tenaga Kerja anak-anak

Tenaga kerja anak adalah mereka yang berusia di bawah 14 (empat belas) tahun sedang dan atau akan melakukan pekerjaan.

b. Tenaga Kerja Orang Muda

Adalah mereka yang berusia 14 (empat belas) tahun atau lebih akan tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun sedang dan atau akan melakukan pekerjaan.

c. Tenaga Kerja Dewasa

Tenaga kerja dewasa adalah mereka yang berusia 18 (delapan belas) atau lebih atau belum mencapai usia tersebut akan tetapi telah melakukan suatu pekerjaan⁵⁾

Jika dilihat dari kemampuan atau skill yang dimilikinya, maka tenaga kerja dapat pula dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Tenaga Kerja Terampil (*Skilled labour*)

Yaitu tenaga kerja yang memiliki bekal ketrampilan yang diperoleh baik dari lembaga formal seperti sekolah-sekolah maupun lembaga informal seperti tempat-tempat kursus.

⁵⁾ Umar Supriyanto, *Undang-Undang Perserahan, Bidang Kesehatan Kerja* Jakarta : Pradnya Paramita, 1996:1

b. Tenaga Kerja Tidak Terampil (*Unskilled Labour*)

Yaitu tenaga kerja yang tidak dibekali atau tidak memiliki ketrampilan khusus yang menunjang pekerjaan¹⁴.

Dengan demikian terdapat beberapa macam tenaga kerja didalam masyarakat yang masing-masing tenaga kerja tersebut mempunyai klasifikasi yang berbeda-beda tergantung dari kategorinya.

Berdasarkan tingkat umurnya, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 juncto Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951, pekerja dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu pekerja anak, pekerja orang muda dan pekerja dewasa. Sedangkan pengertian anak, orang muda dan orang dewasa dapat dilihat dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang menyebutkan:

a. Anak

ialah orang laki-laki maupun perempuan yang belum 14 (empat belas) tahun ke bawah.

b. Orang Muda

ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur diatas 14 (empat belas) tahun, akan tetapi di bawah 18 (delapan belas) tahun.

c. Dewasa

ialah orang laki-laki maupun perempuan yang berumur 18 (delapan belas) tahun ke atas.

¹⁴ Irwanto, Suparnoto, *Ekonomika Pembangunan*, (Yogyakarta: UII, 1999), hal. 88

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1951 sebenarnya tidak memberikan pengertian mengenai pekerja wanita, demikian pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ditemukan pekerja wanita. Namun demikian pengertian pekerja wanita dapat dianalogikan sebagai Tenaga Kerja wanita yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja di bawah perintah majikan, dan untuk pekerjaan yang telah dilakukannya itu ia berhak menerima upah sebagai imbalannya.

B. Perlindungan Hukum Pekerja Wanita

1. Pengertian Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita

Secara umum dapat dijelaskan bahwa pengertian perlindungan hukum adalah tindakan melindungi ataupun memberikan pertolongan dalam hukum.⁴

Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita merupakan salah satu bagian yang sangat penting bagi pelaksanaan hak pekerja dalam perusahaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja wanita diberikan untuk memberikan jaminan kepastian hukum bagi pekerja wanita dalam suatu perusahaan.

Sebenarnya seorang wanita diperbolehkan menjalankan pekerjaan. Namun demikian pekerjaan yang dilakukan oleh wanita haruslah sesuai dengan hakikat dan martabat wanita itu sendiri. Oleh karena itu perlu ada

⁴ W.J.S. Purwodarminto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka)*

pembatasan-pembatasan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 disebutkan bahwa pertimbangan pembatasan kerja pada wanita itu lebih secara fisik untuk menjaga kesehatan dan kesesuaiannya.⁸¹

Mengingat perubahan-perubahan sosial dan politik pada tahun akhir-akhir ini serta kenyataan bahwa buruh wanita menderita karena penemuan dan perlakuan tidak sama pada zaman yang lalu, perlu diadakan penyelidikan baru mengenai buruh wanita secara menyeluruh. Untuk kepentingan disamping hak politik dan hak sipil yang penuh, serta kesempatan penuh untuk mengikuti pendidikan, wanita harus mendapatkan kesempatan untuk bekerja dan harus memperoleh gaji yang tidak berbeda dengan kelainan serta harus dihindarkan dari undang-undang terhadap pekerjaan yang berbahaya bagi badannya dan terhindar eksploitasi ekonomis, termasuk pertimbangan pada waktu mengadung.⁸²

Peraturan hukum bagi pekerja wanita sudah dimasukkan dalam peraturan perundang-undangan sejak tahun 1925 ditundai dengan keluarnya stb 1925 nomor 567. Pasal 3 stb 1925 nomor 567 menyebutkan:

Sepanjang wanita antara pukul sepuluh malam dan pukul lima pagi tidak boleh menjalankan pekerjaan seperti yang termaksud pada ayat pertama. Pasal 2 di atas ini, sepanjang untuk hal itu tidak ada izin dari

⁸¹ In an Soepomo, *Op.cit.*, hal 55.

⁸² *Ibid.*, hal 55-56.

atau berdasarkan surat keputusan pemerintah untuk perusahaan tertentu pada khususnya, sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan khusus dari perusahaan.

Peraturan 1925 tersebut diatas memberikan ketentuan bahwa antara pukul sepuluh malam dan pukul lima pagi bagi pekerja wanita tidak boleh bekerja dan tidak boleh menjalankan pekerjaan

- a. Di pabrik, yaitu ruangan tertutup, dimana untuk suatu perusahaan dipergunakan suatu alat tenaga mesin atau lebih.
- b. Di tempat kerja yaitu ruangan tertutup dimana untuk suatu perusahaan biasanya dilakukan pekerjaan tangan bersama-sama oleh 10 orang atau lebih.
- c. Pada pembumahan, pemeliharaan, penibetulan atau pembongkaran suatu bangunan di bawah tanah, bangunan galan, bangunan air, gedung dan jalan.
- d. Di perusahaan kereta api dan trem.
- e. Pada pemuatan, pembongkaran dan pemindahan barang baik di pelabuhan, dermaga dan galangan maupun di stasiun tempat penghentian dan tempat pembongkaran, ditempat penyimpanan dan gudang, kecuali jika membawa dengan tangan.

Larangan bekerja bagi wanita tersebut dikecualikan jika perusahaan telah mendapatkan izin dari pemerintah. Hal tersebut dapat dilihat dari bunyi anak kalimat Peraturan 1925 di atas yang menyebutkan: Sepanjang untuk hal itu tidak ada izin dari atau

berdasarkan surat keputusan pemerintah untuk perusahaan tertentu pada umumnya atau untuk pabrik, tempat kerja atau perusahaan tertentu pada khususnya, sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan khusus dari perusahaan.

Setelah Indonesia merdeka, pengaturan mengenai pekerja wanita diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Juncto Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951. Perlindungan hukum bagi pekerja wanita diatur dalam Bab III Pasal 7 sampai dengan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 juncto Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951.

Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja menyebutkan bahwa :

- (1) Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali jika itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita.

Menurut Pasal 1 ayat (1) huruf g Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja disebutkan bahwa malam hari ialah waktu antara jam 18.00 sampai 06.00. selanjutnya dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja menyebutkan bahwa :

- (1) Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lubang didalam tanah atau tempat lain untuk mengontrol logam dan baja dari dalam tanah.

Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja menyebutkan :

- (1) Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesuciannya.

Mengenai kesehatan wanita pada waktu haid dan atau melahirkan, Undang-undang memberikan jaminan perlindungan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 12 tahun 1948 yang menyebutkan bahwa

- (1) Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid,
- (2) Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau pengur kandungan
- (3) Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selamanya-lamanya tiga bulan, jikalau dalam suatu keterangan dokter dinyatakan bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya.

- (4) Dengan tidak mengurangi yang telah ditetapkan pada Pasal 10 ayat (1) dan (2), buruh wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepenuhnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Dalam pengaturan pekerjaan wanita dalam melakukan pekerjaan hal tersebut diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan

- (1) Pekerja buruh perempuan yang belum kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya, apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib
- Memberikan makanan dan minuman bergizi dan
 - Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

2. Tujuan Perlindungan Hukum

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dari ketentuan tersebut diatas dapat dipahami bahwa pada dasarnya pemerintah secara umum berupaya memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja melalui pembangunan ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja wanita bertujuan untuk menghapuskan perbedaan perlakuan yang berbeda oleh seorang pengusaha.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

Setiap pekerja buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja wanita selain untuk melindungi kepentingan pekerja wanita itu sendiri juga untuk memberikan jaminan kepastian hukum, kemungkinan kerugian yang di deritanya akibat sikap dan perlakuan dari perusahaan yang tidak berakad baik. Tujuan perlindungan terhadap pekerja wanita tersebut pada hakikatnya dimaksudkan untuk melindungi kodrat, harkat dan martabat serta keselamatan dan kerja wanita.

3. Perlindungan Kesehatan Kerja

Pembangunan nasional telah menempatkan manusia tidak saja sebagai obyek pembangunan nasional tetapi juga sebagai subyek pembangunan yang berhak menikmati hasil pembangunan. Sebagai sumber daya manusia, peranan tenaga kerja dalam pembangunan sangat besar. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan ikut berperan dalam mewujudkan tercapainya kesejahteraan umum.

Jumlah tenaga kerja yang besar ikut menentukan berhasil tidaknya pembangunan nasional sehingga demi berhasilnya pembangunan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja

keras dengan produktivitas yang tinggi adalah tingkat kesehatan yang tinggi.

Sebelum diuraikan tentang perlindungan kesehatan kerja terlebih dahulu akan diuraikan tentang pengertian kesehatan sebagai suatu kondisi yang wajar, atau setidaknya¹⁴.

Dari pengertian tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang wajar dalam hubungannya dengan kerja. Kesehatan kerja erat hubungannya dengan keselamatan kerja, yaitu suatu kondisi yang aman atau tidak kurang suatu apapun dalam hubungannya dengan kerja.

Dengan demikian perlindungan terhadap kesehatan kerja juga erat-eratnya adalah perlindungan yang diberikan kepada pekerja dalam rangka memelihara terjaminnya kesehatan kerja selama proses menjalankan pekerjaan.

Iman Soepomo memberikan pengertian kesehatan kerja sebagai berikut:

Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dan kejadian keadaan perburuhan yang merugikan dapat merugikan kesehatan dan kesesuaian dalam seseorang itu melakukan/karena ia telah melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja¹⁵.

¹⁴ WJS Purwodarminto, *Op.cit.* hal 145

¹⁵ Iman Soepomo *Op.cit.* hal 2

Pengertian kesehatan kerja yang diberikan oleh Iman Soepomo tersebut ditetapkan pada 2 hal yaitu aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga kesehatan kerja.

Lebih lanjut dikatakan oleh Iman Soepomo bahwa tujuan norma-norma kesehatan kerja tersebut adalah untuk memungkinkan buruh itu mengenyam dan memperkembangkan perikuhidupannya sebagai manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga sebagai orang muda dan anak yang masih harus mengembangkan jasmani dan rohaninya.¹²¹

Kesehatan kerja dalam suatu perusahaan akan dapat berjalan dengan baik apabila para tenaga kerja ikut berperan aktif. Sebab segala undang-undang, peraturan, pengawasan dan fasilitas yang disediakan tidak akan berarti apabila para tenaga kerja sendiri tidak ikut berperan aktif. Salah satu peran aktif dari tenaga kerja adalah menertuikan dan menaati syarat-syarat kesehatan yang telah ditentukan. Syarat-syarat tersebut dapat dilaksanakan dengan baik apabila tenaga kerja mengetahui dan menerapkan ketentuan-ketentuan yang ada. Segala ketentuan harus diinformasikan kepada tenaga kerja, atau dapat pula ditambah dengan pembinaan secara berkala kepada tenaga kerja.

4. Tujuan Kesehatan Kerja

Mengenal masalah keselamatan dan kesehatan kerja tidak lepas dari tujuannya. Adapun tujuan dari K3 tersebut adalah:

¹²¹ Ibid, hal 12.

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang selinggi-tingginya baik fisi,, mental maupun sosial di semua lapangan pekerjaan.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan-gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi-kondisi kerja dan faktor-faktor lain yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan.
3. Dengan melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja supaya tenaga kerja memahami semua ketentuan-ketentuan untuk menghindari dari kecelakaan kerja.

Untuk mencapai tujuan tersebut pengusaha harus memperhatikan beberapa hal yang sudah menjadi kewajiban. Kewajiban kewajiban pengusaha tersebut adalah:

1. Melaksanakan ketentuan waktu kerja.

Waktu kerja menurut Pasal 1 angka ke 27 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah waktu untuk melakukan kerja yang dapat dilaksanakan pada siang hari dan atau malam hari, dengan ketentuan:

1. Siang hari adalah waktu antara pukul 0600 – 18000
2. 1 (satu) hari adalah 24 (dua puluh empat) jam;
3. seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.

Lebih lanjut lanjut ditentukan dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Mengenai Waktu Kerja yaitu:

- (1) setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja

(2) Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam, 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam, 1 (satu) minggu untuk 0 (nol) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- b. 8 (delapan) jam, 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam, 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan mengenai waktu kerja bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan menteri.

Ketentuan ketentuan waktu tersebut dapat disimpangi mengingat jenis produksi yang dijalankan oleh perusahaan yang bersangkutan, misalnya pada industri garmen dimana industri ini diperlukan melebihi apa yang sudah ditentukan oleh undang-undang dan apabila tidak menyimpangi peraturan tersebut dikhawatirkan akan mengganggu proses produksi.

Sehingga dengan terpaksa perusahaan memberlakukan waktu kerja yang lain dari ketentuan, tetapi harus tetap mengacu pada undang-undang tersebut.

Penyimpangan ini sering disebut dengan kerja lembur. Dalam hal ini pengusaha memberlakukan kerja lembur, pihak tenaga kerja wajib membayar upah waktu kerja lembur kepada tenaga kerja.

Hal ini diatur dalam Pasal 78 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan:

(1) *Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat;*

- a. *ada persetujuan pekerja/ buruh yang bersangkutan; dan*
- b. *waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.*

Waktu kerja yang paling lama yaitu jam tersebut tidak boleh digunakan secara terus menerus, melainkan diberi waktu untuk beristirahat yang sering disebut dengan waktu mengaso atau waktu istirahat. Waktu istirahat ini lebih lanjut diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi :

"Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja";

Dari Pasal tersebut sudah jelas bahwa tenaga kerja tidak boleh bekerja selama 7 (tujuh) jam secara terus-menerus. Dengan memberikan istirahat pada tenaga kerja setelah beberapa jam melakukan kerja diharapkan dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja, sehingga keselamatan kerja dapat diwujudkan.

b. Melaksanakan Waktu Istirahat

1. Istirahat mingguan

Dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa setiap minggu harus diadakan sedikitnya satu hari istirahat mingguan atau dua hari istirahat untuk lima hari kerja. Dengan berlakunya Undang-undang ini maka berarti Pasal 1602 V KUH Perdata tentang istirahat mingguan dan hari-hari yang dipersamakan dengan hari minggu tidak berlaku lagi, karena pemerintah Indonesia tidak menetapkan hari tertentu dengan kata lain bisa hari minggu, senin, dan seterusnya.

Istirahat mingguan diberikan dengan maksud agar para tenaga kerja dapat memanfaatkan hari libur dengan sebaik-baiknya, istirahat untuk menghilangkan lelah dan letih. Setelah beberapa hari kerja secara terus-menerus, untuk berkumpul dengan keluarga atau keperluan lain. Dengan demikian diharapkan sekehendaknya tenaga kerja dari waktu istirahat

tersebut mereka siap melaksanakan tugas dengan pikiran yang jernih dan badan yang sehat.

2. Istirahat haid dan melahirkan

Istirahat ini barang tentu diperuntukkan khusus bagi tenaga kerja wanita. Ketentuan mengenai hal ini diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana dalam ayat (1) dikatakan bahwa pekerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Ketentuan ini memang sudah sewajarnya diberikan mengingat seorang perempuan saat haid khususnya hari pertama dan kedua biasanya mengalami kondisi fisik yang lemah kadang-kadang ada beberapa yang disertai dengan rasa sakit. Apabila tetap dipaksakan untuk tetap bekerja akan meningkatkan resiko kecelakaan kerja karena tenaga kerja wanita tersebut tidak dapat berkonsentrasi dengan pekerjaan.

Selain itu untuk waktu istirahat bagi tenaga kerja wanita yang akan melahirkan diatur dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerja wanita harus diberi istirahat selama satu bulan sebelum saatnya (menurut perhitungan dokter atau bidan) melahirkan dan 2 (dua) bulan setelah melahirkan.

Ketentuan-ketentuan lain yang berkaitan dengan hal ini diatur dalam Pasal 82 ayat (2) yang menentukan bahwa pekerja wanita

yang mengalami gugur kandungan diberi waktu istirahat selama satu setengah bulan, untuk mengembalikan kondisi kesehatannya.

c. Mengatur Tempat Kerja yang Memenuhi Syarat Kesehatan dan Kebersihan

Mengenai ketentuan tempat kerja diatur dalam Pasal 1602 w KUH Perdata yang berbunyi:

"Majikan diwajibkan untuk mengatur serta memelihara ruangan, piranti atau perkakas dalam mana/ dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, begitu pula untuk mengenai hal melakukannya pekerja serta memberi petunjuk, hingga si buruh dilindungi terhadap bahaya bagi jiwanya, kehormatan dan harta bendanya sehingga jauh dapat diuntut sepantasnya berhubungan dengan sifat pekerjaan". Dari ketentuan di atas dapat dengan jelas dilihat bahwa pihak perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengatur tempat kerja serta memberi petunjuk kepada tenaga kerja mengenai cara menempatkan alat-alat kerja dan memakai alat-alat kerja sehingga tidak menimbulkan kecelakaan kerja.

Untuk pengaturan tempat kerja tersebut harus dimulai sejak dibangunnya sampai akhirnya pada saat beroperasinya perusahaan tersebut pada tingkat perencanaan harus diperhitungkan dengan baik dan cermat mengenai lokasi perusahaan, gudang, kamar mandi, wc,

yang mengalami pusing-kandungan diberi waktu istirahat selama satu setengah bulan, untuk mengembalikan kondisi kesehatannya.

c. Mengatur Tempat Kerja yang Memenuhi Syarat Kesehatan dan Kebersihan

Mengenai ketentuan tempat kerja diatur dalam Pasal 1602 w KUH Perdata yang berbunyi:

"Majikan diwajibkan untuk mengatur serta memelihara ruangan, piranti atau perkakas dalam mana/ dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa, begitu pula untuk mengenai hal melakukannya pekerja serta memberi petunjuk, hingga si buruh diperlindungi terhadap bahaya bagi jiwaanya, kehormatan dan harta bendanya sebegitu jauh dapat diuntai sepantasnya berhubungan dengan sifat pekerjaan". Dari ketentuan di atas dapat dengan jelas dilihat bahwa pihak perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengatur tempat kerja serta memberi petunjuk kepada tenaga kerja mengenai cara menempatkan alat-alat kerja dan memakai alat-alat kerja sehingga tidak menimbulkan kecelakaan kerja.

Untuk pengaturan tempat kerja tersebut harus dimulai sejak dibangunnya sampai akhirnya pada saat beroperasinya perusahaan tersebut pada tingkat perencanaan harus diperhitungkan dengan baik dan cermat mengenai lokasi perusahaan, gudang, kamar mandi, wc,

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Dalam Bidang Kesehatan Kerja di PT. RICHTEX GARMINDO

PT. RICHTEX GARMINDO adalah anak cabang dari perusahaan yang berada di Jakarta yang beralamatkan di Jalan Jembatan 3 Blok B Nomor 12 Jakarta. PT. RICHTEX GARMINDO merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi jaket khusus untuk di ekspor ke luar negeri yaitu Korea, Taiwan, Amerika dan lain-lain. Setelah kesulitan dalam mendapatkan pasokan bahan-bahan jaket maka beralih pada produksi kaos yang tetap berorientasi pada ekspor.

Beberapa faktor yang melatarbelakangi pendirian PT. RICHTEX GARMINDO disamping menerima dan menampung pesanan dari perusahaan yang berada di Jakarta. Adapun faktor-faktor lain yang ikut melatarbelakangi pendirian PT. RICHTEX GARMINDO menurut bapak Priyo Sembodo adalah sebagai berikut.¹¹

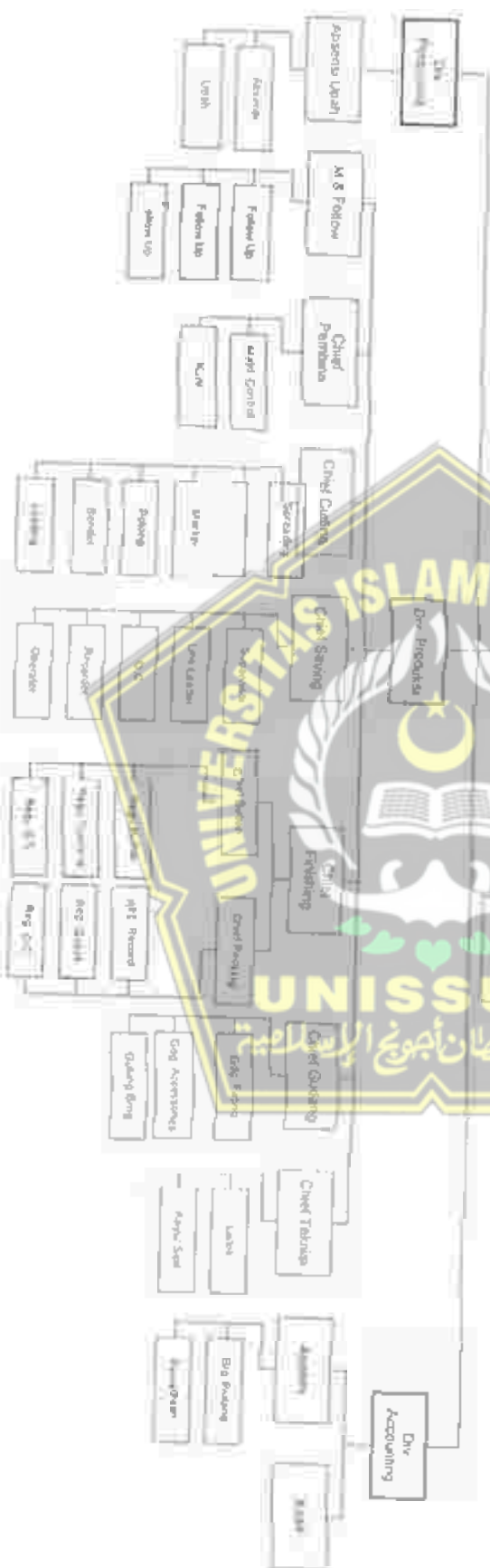
1. Mengangkat perekonomian masyarakat Kota Semarang dan sekitarnya,
2. Menampung tenaga kerja yang ada di Kota Semarang dan sekitarnya, sehingga membantu pemerintah dalam mengurangi pengangguran,
3. Memudahkan pengawasan, oleh karena pemilik perusahaan berdomisili di Kota Semarang.

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Priyo Sembodo, Kepala Personalia, pada tanggal 20 Mei 2004.

Dari faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan bahwa secara umum PT. RICHTEX GARMINDO berupaya membantu masyarakat sekitar untuk meningkatkan taraf hidupnya dengan bekerja di PT. RICHTEX GARMINDO. Sebagian besar pekerja PT. RICHTEX GARMINDO berasal dari daerah Kota Semarang, misalnya Demak, Boja, Ungaran, Kendal, Kaliwungu dan sekitarnya.

Untuk mendukung tata kerja perusahaan yang baik diperlukan penanganan organisasi perusahaan yang disusun secara managerial, oleh karena itu perlu adanya struktur organisasi yang rapi. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan terperinci mengenai struktur organisasi yang ada di PT. RICHTEX GARMINDO dapat dilihat pada skema berikut ini:



[illegible]

Dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja, PT. RICHTEX GARMINDO memberikan beberapa fasilitas kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut.

a. Perlengkapan Kerja seperti :

1. Masker muka

Digunakan untuk melindungi pemalasan dari debu atau potongan benang, kain perca.

2. Penutup dada

Digunakan untuk melindungi bagian dada dari kotoran ataupun dari percikan minyak.

3. Penutup kepala

Digunakan untuk melindungi rambut agar tidak mengganggu aktivitas kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan.

4. Sepatu

Digunakan untuk melindungi kaki dari sesuatu yang berbahaya.

b. Ruang Poliklinik

Digunakan semua pekerja. Poliklinik ini terdiri dari tiga kamar periksa, satu ruang tunggu, satu kamar obat, satu kamar dokter.

c. Kamar mandi dan kamar kecil

Terletak di dalam ruangan dan di dalam ruangan kerja, jumlah kamar mandi yang tersedia di PT. RICHTEX GARMINDO ada 10.

d. Ruang istirahat

Disediakan bagi karyawan yang ingin melepas lelah pada saat jam istirahat.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICITEX GARMINDO

a. Pengaturan Perlindungan Hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa pengaturan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICITEX GARMINDO terdapat dalam perjanjian kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Isi perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. RICITEX GARMINDO mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICITEX GARMINDO dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu :

1) Dasar Hukum Pengaturan Perlindungan Hukum di Bidang Kesehatan Kerja Bagi pekerja Wanita.

Dasar Hukum Pengaturan Perlindungan Hukum di Bidang Kesehatan Kerja Bagi pekerja Wanita pada PT. RICITEX GARMINDO dapat dibedakan menjadi :

a) Dasar hukum Umum

Dasar hukum yang berlaku umum yang berkaitan dengan pengaturan perlindungan hukum di bidang kesepakatan kerja bagi pekerja wanita adalah :

- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- Pasal 86 ayat (1) menyebutkan bahwa tiap Tenaga Kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama.

Apabila dilihat bunyi ketentuan pasal diatas tersebut, maka dapat dipahami bahwa sebenarnya pemerintah telah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja wanita. Hal tersebut dapat dilihat dari kata-kata "serta kesusilaan" yang memiliki makna bahwa kesusilaan disini secara khusus ditujukan kepada pekerja wanita agar terjaga kehormatannya dan harga dirinya sebagai seorang wanita, meskipun ia harus bekerja di perusahaan.

Dari hasil penelitian pada PT. RICE PTEX GARMINDO dapat diketahui bahwa ketentuan pasal 86 ayat (1) tersebut telah dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan. Fasilitas-fasilitas kerja berupa pakaian kerja, poliklinik, MCK dan

fasilitas pendukung lainnya telah disediakan oleh perusahaan dalam rangka pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kesehatan kerja dan kesusilaan.

b) Dasar Hukum Khusus

- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja.

Pasal 7 sampai dengan pasal 9 memberikan perlindungan bagi seorang wanita dalam menjalankan pekerjaan pada malam hari, menjalankan pekerjaan ditambang, dan lubang tanah, menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatannya. Apabila dikaitkan dengan ketentuan pasal 7 sampai dengan pasal 9 Undang-Undang Nomor 12 tahun 1948, dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa PT. RICHTEX GARMINDO tidak mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari.

- Kesepakatan Kerja Bersama

Dari hasil penelitian pada PT. RICHTEX GARMINDO dapat diketahui bahwa setiap pekerja wanita yang bekerja

akan dibuatkan perjanjian kerja antara Serikat Pekerja dengan PT. RICHTEX GARMINDO. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dibuat dan ditandatangani bersama antara PT. RICHTEX GARMINDO dengan pekerja wanita. Kesepakatan Kerja Bersama ini merupakan landasan

hukum yang kuat bagi pekerja wanita dalam mendapatkan perlindungan hukum. Pekerja wanita tidak mendapatkan salinan kesepakatan kerja bersama ini.

Dalam peraturan menyebutkan bahwa seorang wanita antara pukul sepuluh malam dan pukul lima pagi tidak boleh menjalankan pekerjaan seperti yang termaksud bahwa sepanjang untuk hal itu tidak ada izin dari atau berdasarkan surat keputusan pemerintah untuk perusahaan tertentu pada umumnya atau untuk pabrik, tempat kerja perusahaan tertentu pada khususnya, sesuatunya berhubungan dengan kepentingan khusus dari perusahaan. Menurut penulis ketentuan tersebut memberikan peringatan kepada pengusaha untuk tidak mempekerjakan wanita di waktu-waktu yang dilarang tersebut. Wanita pada umumnya harus sudah berada ditengah-tengah keluarga pada waktu sore dan malam hari sehingga pada waktu sore dan malam hari pengusaha tidak diperkenankan untuk menyuruh seorang atau beberapa orang wanita untuk bekerja.

Larangan mempekerjakan pekerja wanita ini diterapkan untuk pekerjaan di pabrik yaitu ruangan tertutup atau dipandang tertutup; dimana untuk suatu perusahaan biasanya dilakukan pekerjaan tangan-tangan bersama-

sama oleh sepuluh orang atau lebih, pada pembuatan, pemeliharaan, pembeulan atau pembongkaran suatu bangunan di bawah tanah, bangunan galian, bangunan air, gedung dan jalan, diperusahaan kereta api dan trem, pada pemuatan, pembongkaran dan peniadatan barang baik di pelabuhan, dermaga, galangan maupun di stasiun tempat penghentian dan tempat pembongkaran, ditempat penyimpanan dan gudang, kecuali jika membawa dengan tangan.

Dalam aplikasinya larangan tersebut tidak diberlakukan secara mutlak. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja wanita pada tempat-tempat tersebut di waktu sore dan malam hari sepanjang ada ijin dari Pemerintah. Dalam kenyataannya sekarang ini banyak pekerja wanita yang bekerja secara shift, baik shift pagi, shift siang maupun shift malam. Hal tersebut memberikan indikasi bahwa larangan untuk mempekerjakan pekerja wanita pada sore dan malam hari sudah tidak efektif lagi, sehingga diperlukan pengaturan lebih lanjut yang secara tegas mengatur perlindungan bagi pekerja wanita. Dari hasil penelitian pada PT. RICHTEX GARMINDO dapat diketahui bahwa perusahaan tidak menerapkan shift kerja pada pekerja wanita. Perusahaan hanya

memperkerjakan pekerja wanita pada waktu pagi sampai sore hari saja, yakni jam 08.00 sampai dengan 17.00 Wib²⁾.

2) Tujuan Perlindungan hukum di Bidang Kesehatan Kerja bagi Pekerja Wanita.

Secara kodrati wanita memiliki fisik yang lemah daripada pria. Oleh karena itu dalam segala hal wanita memerlukan perhatian yang lebih dibandingkan pria. Demikian pula dengan kedudukan wanita sebagai pekerja, ia memerlukan perlindungan hukum yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja pria. Mengenai perlindungan hukum bagi pekerja wanita pada dasarnya ditujukan untuk melindungi kepentingan pekerja wanita itu sendiri di samping untuk memberikan jaminan kepastian hukum. Kemungkinan kerugian yang dideritanya akibat sikap dan perlakuan dari perusahaan yang tidak berakhlak baik.

Jika dicermati lebih mendalam, seorang pekerja wanita sangat rentan terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha/ perusahaan karena disebabkan posisi pekerja wanita sangat lemah baik secara fisik maupun secara psikis (mental). Dengan adanya perlindungan hukum bagi pekerja

²⁾ Hasil wawancara dengan Bapak Priyo Sombodo, Kepala Personalia, pada tanggal 20 Mei 2004.

wanita di maksudkan untuk melindungi kodrat, harkat dan martabat serta keselamatan dan kesehatan kerja wanita.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja wanita akan memberikan rasa aman dan tenang dalam bekerja sehingga secara ekonomi mampu meningkatkan produktivitas kerjanya yang diimbangi dengan peningkatan penghasilan.

3) Bentuk Pengaturan

Mengenai bentuk pengaturan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Waktu Kerja

Misalnya waktu kerja bagi pekerja PT. RICHTEX GARMINDO khususnya pekerja wanita diatur dalam peraturan kerja perusahaan/ tata tertib. Berdasarkan peraturan kerja perusahaan/ atau tata tertib tersebut, ditentukan waktu kerja bagi pekerja wanita di PT. RICHTEX GARMINDO sebagai berikut:

- Karyawan/ pekerja masuk jam 08.00 sampai dengan jam 12.00 Wib. istirahat jam 12.00 sampai dengan jam 13.00 Wib. Kerja lagi jam 13.00 Wib sampai dengan 17.00 Wib.
- Untuk staf masuk jam 08.00 sampai dengan jam 12.30 Wib, istirahat jam 12.30 sampai dengan 13.30 Wib. Kerja

lagi jam 1330 sampai dengan 1700 Wib. Pekerja wanita tidak boleh datang terlambat.

Apabila dianalisa dan membandingkan dengan ketentuan Undang-undang waktu kerja secara keseluruhan adalah 8 (delapan) jam sehari sama dengan ketentuan pasal 10 ayat (1) UU kerja yang menetapkan waktu kerja 7 (tujuh) jam sehari atau 40 jam (empat puluh) jam seminggu, oleh karena PT. RICHTEX GARMINDO menerapkan 5 (lima) hari kerja. Waktu kerja tersebut dibagi menjadi 2 (dua), yaitu waktu kerja I (pagi) yang dimulai dari pukul 0800 sampai 12.00 Wib diselingi istirahat 1 (satu) jam, dan waktu kerja II (siang) yang dimulai dari pukul 1300 sampai dengan 1700 Wib. PT. RICHTEX GARMINDO tidak menetapkan waktu kerja malam hari, sehingga larangan bekerja pada malam hari bagi pekerja wanita telah dipatuhi oleh PT. RICHTEX GARMINDO.

b) Istirahat Khusus

Secara normatif pasal 76 ayat (2) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003, menetapkan bahwa seorang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatannya, demikian pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi keselamatannya. Pelarangan tersebut dimaksudkan untuk

memberikan perlindungan bagi seorang wanita. Perlindungan kesehatan kerja bagi wanita ini meliputi : kesehatan kerja pada waktu haid (menstruasi), kesehatan kerja pada waktu hamil, kesehatan kerja pada waktu melahirkan dan menyusui dan kesehatan kerja pada waktu sakit.

Mengenai kesehatan wanita pada waktu haid dan atau melahirkan, peraturan kerja perusahaan menetapkan bahwa pekerja wanita tidak digambarkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid. Bagi pekerja wanita yang hamil, diperkenankan untuk cuti hamil selama satu semester hingga sebelum saatnya menurut perhitungan akan melahirkan anak. Untuk cuti hamil, hak-hak yang diberikan antara lain adalah cuti dan pemberian uang kesehatan bagi pekerja wanita.

Pemberian perlindungan terhadap kesehatan kerja bagi pekerja wanita ini bertujuan untuk melindungi wanita yang secara alami mempunyai siklus kesehatan yang lebih berat dari laki-laki. Wanita mengalami datang bulan, melahirkan menyusui, sementara laki-laki tidak mengalami hal tersebut diatas. Kondisi tersebut menjadikan seorang wanita sangat rentan terhadap kesehatannya, sehingga diperlukan perlindungan yang lebih besar dari pada seorang laki-laki. Pekerja wanita menganggap PT. RICHTEX GARMINDO telah memberikan perlindungan di bidang kesehatan kerja.

c) Tempat kerja

PT. RICHEX GARMINDO menetapkan bahwa pekerja wanita yang bekerja di bagian produksi di tempatkan pada ruang produksi yang telah dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan kerja, kotak P3K, alat pemadam kebakaran. Berdasarkan peraturan kerja perusahaan ditetapkan bahwa :

- Setiap pekerja wanita diwajibkan menempati ruangan kerja yang telah ditentukan oleh masing-masing kepala regukerja.
- Setiap pekerja wanita tidak diperkenankan meninggalkan ruang kerja selama kegiatan produksi berlangsung kecuali karena hal-hal tertentu yang mengharuskan ia meninggalkan ruangan setelah mendapat ijin dari kepala regu.
- Setiap pekerja wanita tidak diperkenankan untuk bertukar tempat satu sama lainnya.
- Setiap wanita wajib menjaga kebersihan lingkungan kerjanya masing-masing.

Tempat kerja khususnya bagi seorang wanita dasarnya harus memenuhi standar minimal bagi kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1964 tentang Syarat

Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan, cukup sirkulasi udara, terdapat P3K, MCK memenuhi syarat kebersihan dan kesehatan dan tempat kerja cukup besar bagi kesehatan dan keselamatan kerja yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja pekerja wanita dan memperbesar produktivitas kerja. PT. RICHTEX GARMINDO menyadari bahwa dengan memberikan atau menyediakan tempat kerja yang memadai, maka memberikan rasa tenang bagi pekerja wanita dalam menjalankan kewajibannya.

Dari uraian tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja wanita pada dasarnya bersumber pada peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama. Perjanjian kerja bersama pada dasarnya merupakan tindak lanjut dari ketentuan tentang perlindungan hukum bagi pekerja wanita khususnya yang menyangkut masalah kesehatan kerja. Setiap perusahaan akan melakukan perjanjian kerja dengan calon pekerjanya. Demikian pula yang dilakukan oleh PT. RICHTEX GARMINDO. Pekerja wanita di PT. RICHTEX GARMINDO menganggap penting adanya kesepakatan kerja, maka sebelum mulai bekerja, ia perlu membuat kesepakatan terlebih dahulu

dengan pihak perusahaan tentang kewajiban dan haknya sebagai pekerja yang tertuang dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. RICHTEX GARMINDO dengan pekerja wanita secara garis besar memuat hal-hal jam kerja, waktu istirahat, tempat kerja, upah kerja, hak-hak kewajiban pekerja, jaminan sosial dan lain-lain.

Salah satu unsur yang penting dalam pembuatan perjanjian kerja adalah adanya perlindungan hukum terhadap kesehatan kerja bagi pekerja wanita dengan batasan-batasan yang jelas. Hal tersebut sangat penting mengingat masalah kesehatan kerja bagi pekerja wanita secara rutin untuk diperhatikan. Pekerja wanita secara kodrat memiliki masalah kesehatan dalam setiap bulannya. Oleh karena itu pekerjaan masalah tersebut harus menjadi pertimbangan bagi perusahaan.

Secara garis besar klausula yang tercantum dalam perjanjian kerja antara PT. RICHTEX GARMINDO dengan pekerja wanita adalah sebagai berikut :

- Pekerja wanita diberi kesempatan untuk libur satu hari karena haid (datang bulan)
- Pekerja wanita berhak mendapatkan cuti melahirkan selama 3 bulan yang dihitung mulai bulan pertama sebelum melahirkan ditambah dua bulan setelah melahirkan

- Bagi pekerja wanita yang baru melahirkan dan sudah habis masa cutinya, maka ia dapat bekerja kembali dengan tetap memperhatikan kesehatannya.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa masalah pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja wanita khususnya di bidang kesehatan kerja secara umum telah diberikan oleh Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948. Dalam praktek, pengaturan perlindungan hukum bidang kesehatan kerja di PT. RICHTEX GARWINDO dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948.

Perjanjian kerja yang dibuat antara PT. RICHTEX GARWINDO dengan pekerja wanita merupakan landasan yang kuat bagi pekerja wanita untuk memperjuangkan hak-haknya sebagaimana tercantum di dalam perjanjian kerja tersebut. Berdasarkan ketentuan pasal 1338 KUH Perdata, maka perjanjian kerja tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak dan mengikat keduanya. Dengan demikian perjanjian kerja tersebut dapat digunakan sebagai bukti bagi pekerja wanita apabila dalam pelaksanaan perjanjian kerja itu, perusahaan mengabaikan hak-hak pekerja wanita, sehingga pekerja wanita dapat menuntut pelaksanaan hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

b. Pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita

l) Waktu kerja

Dalam setiap perusahaan akan ditemukan ketentuan jam kerja atau hari kerja yang tertuang dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang berfungsi untuk mengatur dan melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak, yaitu antara perusahaan dan serikat pekerja, demikian pula halnya pada PT. RICHTEX GARMINDO. Salah satu ketentuan yang dibuat adalah mengenai jam kerja bagi pekerja setiap harinya tertuang dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Adapun waktu kerja yang ada di PT. RICHTEX GARMINDO adalah sebagai berikut:

1. Hari kerja biasa di perusahaan adalah hari senin sampai dengan jum'at, bahwa apabila perusahaan menghendaki atau memerlukan kerja lembur, maka pekerja diwajibkan untuk kerja lembur.
2. Jam kerja di perusahaan ditetapkan sebagai berikut :

a. Jam kerja : 08.00 sampai dengan 12.00 Wtb
13.00 sampai dengan 17.00 Wtb

b. Jam istirahat : 12.00 sampai dengan 13.00 Wtb

3. Khusus untuk staf jam kerjanya ditetapkan sebagai berikut :

a. Jam kerja : 08.00 sampai dengan 12.00 Wtb

13.30 sampai dengan 17.00 Wtb

b. Jani istirahat : 12.30 sampai dengan 13.30 Wtb

Berdasarkan jam kerja tersebut diatas dapat diketahui bahwa pekerja wanita PT. RICHTEX GARMINDO bekerja selama 8 (delapan) jam sehari dengan waktu istirahat 1 (satu) jam. Hal ini menunjukkan bahwa penetapan waktu kerja pada PT. RICHTEX GARMINDO sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Kerja menyatakan :

(1) Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Jikalau pekerjaan dijalankan pada malam hari berakibatnya bagi kesehatan atau keselamatan buruh, waktu kerja tidak boleh lebih dari 6 jam sehari dan 35 jam seminggu.

Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan :

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi

a. 7 (tujuh) jam, 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam, 1

(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu)

minggu; atau

b. 8 (delapan) jam, 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam, 1

(satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu)

minggu.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat dijelaskan bahwa PT. RICITEX GARMINDO menganut waktu kerja lima hari kerja, sehingga dalam satu hari mempekerjakan pekerjaanya 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu. Berdasarkan hasil penelitian, disebutkan bahwa perusahaan benar-benar menerapkan waktu kerja 8 (delapan) jam sehari ditambah waktu istirahat 1 (satu) jam, yaitu jam 12.00 sampai dengan jam 13.00 Wib.

Dalam kegiatan produksinya, PT. RICITEX GARMINDO seringkali terpaksa harus mengudakan kerja lembur untuk mengejar target, mengingat pesanan yang diterima harus dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan kondisi tersebut, pekerja wanita pada PT. RICITEX GARMINDO harus siap untuk kerja lembur. Kerja lembur tersebut biasanya dilaksanakan setelah waktu kerja reguler, yaitu setelah jam 16.30 Wib ataupun pada hari libur.

Mengenai kerja lembur tersebut, peraturan perundang-undangan sebenarnya telah memberikan larangan atau larangan bagi pekerja wanita untuk kerja pada waktu malam hari. Sebagaimana telah disebutkan dalam peraturan tentang pembatasan pekerja anak dan pekerja wanita pada malam hari, yang menegaskan bahwa pekerja wanita tidak boleh bekerja pada malam hari.

- a. Di pabrik yaitu harus bekerja pada ruangan tertutup, dipandang sebagai tertutup, dimana untuk suatu perusahaan dipergunakan suatu alat tenaga mesin atau lebih.
- b. Di tempat kerja yaitu ruangan, dimana untuk suatu perusahaan biasanya dilakukan pekerjaan tangan bersama-sama oleh 10 (sepuluh) orang atau lebih.
- c. Pada pembuatan, pemeliharaan, pembetulan, pembongkaran suatu bangunan dibawah tanah, bangunan galien, bangunan gedung, bangunan air dan jalan.
- d. Di perusahaan kereta api dan trem.
- e. Pada pembuatan, pembongkaran dan pemindahan barang baik di pelabuhan, dermaga dan galangan maupun di stasiun, tempat penghentian dan tempat pembongkaran di tempat penyimpanan dan gudang, kecuali jika dengan tangan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, pada hakekatnya pekerja wanita di PT. RICHTEX GAR. MINIX tidak boleh melakukan pekerjaan lembur pada malam hari setelah waktu kerja resmi. Namun demikian Undang-undang memberikan kelonggaran atau pengecualian bagi perusahaan yang ingin mempekerjakan pekerja wanitanya pada malam hari dengan syarat harus mendapatkan upah lembur, maka, transportasi dan keamanan si

pekerja wanita dan izin dari pemerintah yang dalam hal ini adalah Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2) Istirahat khusus dan Pemeriksaan Kesehatan

PT. RICHTEX GARMINDO sebagai perusahaan garmen yang lebih banyak mempekerjakan pekerja wanita, sangat memperhatikan masalah kesehatan kerja bagi pekerjanya. Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang wajar dalam hubungannya dengan kerja. Kesehatan kerja sangat berkaitan dengan keselamatan kerja, yaitu suatu kondisi yang aman, utuh, tidak kurang suatu apapun dalam hubungannya dengan kerja. Karena ada kalanya wanita itu lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kodrat alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan anak atau gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita (tidak semua) pada waktu haid.

Bentuk perlindungan dan pengaturan waktu istirahat khusus dan pemeriksaan kesehatan bagi pekerja wanita terdapat dalam peraturan kerja perusahaan. Realisasi pemberian waktu istirahat khusus dan pemeriksaan kesehatan bagi pekerja wanita dilakukan dengan memberi waktu libur 2 (dua) hari untuk wanita haid; memberikan libur 3 (tiga) bulan untuk wanita yang melahirkan; menyediakan klinik kesehatan, kotak P3K, tempat kerja yang nyaman dan tidak mengganggu aktivitas kerja dan

kesehatan pekerja. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan pada PT. RICHTEX GARMINDO dilakukan oleh petugas pelayanan kesehatan dan bertujuan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental para pekerjanya. Tujuan penyelenggaraan pelayanan kesehatan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PIR 03/MUN/1982 Tentang Pelayanan Kesehatan Kerja. Menurut pasal 1, tujuan pelayanan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Memberikan bantuan kepada tenaga kerja dalam penyesuaian diri baik fisik maupun mental, terutama dalam penyesuaian pekerjaan dengan tenaga kerja.
2. Melindungi tenaga kerja terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan/ lingkungan kerja.
3. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik tenaga kerja.
4. Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

Perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO dapat dilihat dalam keikutsertaan perusahaan dalam program Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). PT. RICHTEX GARMINDO mengikutsertakan para pekerja wanitanya dalam

- b. Pembinaan dan pengawasan atas penyesuaian pekerjaan terhadap tenaga kerja.
- c. Pembinaan dan pengawasan lingkungan kerja.
- d. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan sanitasi air.
- e. Pembinaan dan pengawasan perlengkapan untuk kesehatan tenaga kerja.
- f. Pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum dan penyakit akibat kerja.
- g. Pertolongan pertama pada kecelakaan.
- h. Pendidikan kesehatan untuk tenaga kerja dan latihan untuk petugas pertolongan pertama pada kecelakaan.
- i. Memberikan nasihat mengenai perencanaan dan pembuatan tempat kerja, pemilihan alat pelindung diri yang diperlukan dan gizi serta penyelenggaraan makanan di tempat kerja.
- j. Membantu usaha rehabilitasi akibat kecelakaan/ penyakit akibat kerja.
- k. Pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya.
- l. Memberikan laporan berkala tentang pelayanan kesehatan kerja kepada pengurus.

Dijelaskan oleh Kepala Personalia PT. RICUTEX GARIMENDO, bahwa perusahaan memberikan cuti melahirkan, izin haid yang semuanya bertujuan untuk memberikan

perlindungan bagi pekerja wanita. Pemberian cuti bagi pekerja wanita oleh PT. RICHTEX GARMINDO menunjukkan adanya penghargaan yang tinggi terhadap kodrat kewanitaan. Perusahaan menyadari bahwa secara kodrat pekerja wanita memiliki kondisi tertentu tertentu pada masa tertentu pula yang menyebabkan pekerja wanita sangat lemah dan rentan terhadap penyakit. Oleh karena itu, PT. RICHTEX GARMINDO memberikan kesempatan bagi pekerja wanita untuk istirahat sementara hingga kondisi fisiknya pulih dan dapat menjalankan pekerjaannya lagi.

Mengenai kesehatan wanita pada waktu haid dan atau melahirkan tersebut, undang-undang memberikan jaminan perlindungan. Hal tersebut diatur dalam Pasal 81 ayat (1), Pasal 82 ayat (1) dan (2) serta Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan :

- Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan

(1) Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

- Pasal 82 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan :

(1) Pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

(2) Pekerja/ buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan :

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

3) Tempat Kerja

Selain memberikan perhatian kepada kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja wanita, yaitu :

1. Adanya mess perusahaan yang disediakan oleh perusahaan untuk tempat tinggal pekerja wanita maupun pekerja laki-laki yang berdomisili jauh dari perusahaan.

2. Bagi pekerja pria dan pekerja wanita yang bertempat tinggal di Kota Semarang disediakan mobil jemputan.

Kesehatan pekerja wanita sangat diperhatikan, karena dalam perusahaan tersebut tercipta hubungan kekeluargaan, saling memiliki dan saling membantu serta adanya kekompakan, sehingga menciptakan suasana yang damai dan tenang dalam melakukan pekerjaannya.

Dilihat dari aspek hukum, perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja wanita oleh PT. RICHTEX (GARMINEX) tidak menempatkan pekerja wanita pada ruang yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan bagi mereka. Misalnya pada bagian produksi (menjahit), kabel-kabel listrik pada mesin jahit diletakkan pada tempat yang terlindung dan tertutup, untuk menghindari kecelakaan kerja (keselrum) bagi pekerja wanita. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Tentang Kerja yang menyebutkan bahwa :

"Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatannya demikian

pula pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaannya berbahaya bagi kesuciannya".

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX

GARMINDO telah mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan yaitu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.03/MEN/1982 Tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

B. Hambatan-Hambatan Yang Ditemui Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum di Bidang Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Wanita Pada PT. RICHTEX GARMINDO dan Cara Mengatasinya.

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita di PT. RICHTEX GARMINDO ada beberapa hambatan yang dihadapi. Mengenai hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. RICHTEX GARMINDO dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Hambatan dari Pekerja Wanita

Sebagian besar pekerja wanita yang bekerja pada PT. RICHTEX GARMINDO kurang memahami ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja khususnya yang berkaitan dengan masalah perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja. Mereka hanya menandatangani saja perjanjian kerja, bagi mereka yang penting dapat bekerja dan menerima upah, karena desakan oleh kebutuhan ekonomi inilah, maka pekerja wanita umumnya tidak memperhatikan masalah waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerja. Pekerja wanita hanya menerima begitu saja aturan-aturan atau tata tertib perusahaan,

akibatnya manakala mereka mengalami kesulitan atau persoalan, mereka tidak tahu harus berbuat apa. Dilihat dari sisi ekonomi, banyak pekerja wanita yang memiliki penghasilan yang hanya cukup untuk kebutuhan dasar hidup mereka. Ini dilihat dari para pekerja yang mempunyai pengetahuan tentang ketenagakerjaan yang kurang. Hal inilah sebenarnya yang dapat menghambat pekerja wanita dalam memperoleh haknya atau perlindungan hukum dalam perusahaan. Pada dasarnya kurangnya pemahaman pekerja wanita terhadap peraturan kerja disebabkan mereka tidak mendapatkan salinan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) serta belum disosialisasikannya peraturan kerja oleh serikat pekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan jika masih banyak pekerja wanita yang kurang memiliki kesadaran hukum dan tidak memahami dengan benar peraturan kerja surat perjanjian kerja yang disepakatinya. Adapun solusi untuk mengatasi hambatan tersebut diatas, maka pihak serikat pekerja yang ada di PT. RICITEX GARMINDO berupaya melakukan sosialisasi terhadap beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja.

b. Hambatan dari PT. RICITEX GARMINDO

Meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas-fasilitas penunjang kesehatan bagi pekerja khususnya bagi pekerja wanita, namun dalam prakteknya perusahaan kurang memperhatikan keluhan-keluhan

pekerja wanita. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran pengusaha dalam merespon keluhan pekerja wanita masih kurang.

Terhadap masalah ini, pihak manajemen perusahaan mulai merespon keluhan-keluhan yang dilontarkan oleh pekerja wanita melalui acara dialog atau meeting yang diselenggarakan setiap dua minggu sekali. Setiap keluhan yang ada dibicarakan dan dibahas, selanjutnya jika dianggap layak untuk direalisasikan maka perusahaan segera menindak lanjuti keluhan tersebut dalam rangka meningkatkan pengawasan dan perhatiannya terhadap pekerja wanita, sehingga pekerja wanita dapat melaksanakan kewajibannya tanpa merasa terganggu oleh masalah kesehatan mereka.

c. Hambatan dari Serikat Pekerja

Serikat pekerja yang ada di PT. RICHTEX GARMINDO masih belum melakukan tugas-tugasnya secara sungguh-sungguh dalam mensosialisasikan hak-hak dan kepentingan pekerja dan pekerja wanita. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pengurus serikat pekerja mulai menata diri dan melakukan pendekatan kepada pihak pekerja wanita untuk memperoleh masukan dan keluhan serta melakukan pendekatan kepada pihak perusahaan guna menyampaikan keluhan dan masukan dari para pekerja wanita.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita di PT. RICHTEX GARMINDO pada dasarnya meliputi perlindungan hukum terhadap waktu kerja, istirahat dan tempat kerja. Perlindungan hukum ini diberikan untuk memberikan jaminan kepastian bagi pekerja wanita, sehingga mereka dalam bekerja tetap merasa nyaman dan tenang. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan perlindungan hukum dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita di PT. RICHTEX GARMINDO dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan perlindungan hukum dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita di PT. RICHTEX GARMINDO mencakup :
 - a. Pengaturan perlindungan hukum dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO.
 Perlindungan hukum dibidang hukum kesehatan kerja bagi pekerja wanita berdasarkan Dasar Hukum Umum yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Dasar Hukum Khusus yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja.
 - b. Pelaksanaan perlindungan Hukum dibidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO yang meliputi :

1) Waktu Kerja

Waktu kerja yang ditetapkan di PT. RICHTEX GARMINDO ada 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan.

2) Istirahat Khusus

Istirahat khusus didapatkan oleh pekerja wanita karena untuk memberikan perlindungan kerja bagi pekerja wanita yang meliputi: kesehatan kerja pada waktu haid (menstruasi), kesehatan kerja pada waktu hamil, kesehatan kerja pada waktu melahirkan dan menyusui serta kesehatan kerja pada waktu sakit.

3) Tempat Kerja

PT. RICHTEX GARMINDO menyediakan tempat kerja yang cukup memadai dan sesuai dengan standar kerja perusahaan serta menyediakan tempat tinggal bagi karyawan (mess) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta menyediakan klinik, alat pemadam kebakaran, P3K, tempat kerja yang nyaman dan tidak mengganggu aktivitas kerja dan kesehatan pekerja menurut ketentuan standar kesehatan dan keselamatan kerja yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

Berdasarkan tanggapan dari responden, Perlindungan Hukum yang diberikan oleh PT. RICHTEX GARMINDO mengenai waktu kerja, istirahat dan tempat kerja cukup baik.

2. Hambatan-hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja bagi pekerja wanita pada PT. RICHTEX GARMINDO adalah sebagai berikut :

a. Hambatan dari pekerja wanita

Hambatan dari pekerja wanita ini berupa kurangnya pemahaman mereka tentang ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja khususnya yang berkaitan dengan masalah perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja. Untuk mengatasi hambatan tersebut di atas, maka pihak serikat pekerja yang ada di PT. RICHTEX GARMINDO berupaya melakukan sosialisasi mengenai kesepakatan kerja bersama kepada pekerja wanita, sehingga mereka memahami hak dan kewajibannya khususnya yang berkaitan dengan masalah perlindungan hukum di bidang kesehatan kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.03/MEN/1982 Tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

b. Hambatan dari PT. RICHTEX GARMINDO

PT. RICHTEX GARMINDO kurang memperhatikan keluhan-keluhan pekerja wanita. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pihak perusahaan berupaya meningkatkan pengawasan dan perhatiannya terhadap keluhan-keluhan yang muncul dari pekerja wanita mengenai masalah kesehatan kerja sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.03/MEN/1982 Tentang Pelayanan Kesehatan Kerja.

4. Hambatan dari serikat pekerja

Serikat pekerja masih belum melakukan tugas-tugasnya secara optimal dalam memperjuangkan hak-hak dan kepentingan pekerja dan pekerja wanita. Untuk mengatasi hal tersebut pengurus serikat pekerja harus menata diri melakukan pendekatan kepada pihak pekerja wanita yaitu dengan menerima keluhan-keluhan serta masukan-masukan dari para pekerja wanita.

B. Saran

1. Perusahaan perlu memberikan perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja dan melaksanakan kewajibannya seperti memberikan salinan perjanjian kerja kepada masing-masing pekerja wanita dan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) kepada serikat pekerja.
2. Perusahaan perlu lebih meningkatkan pengawasan dan perhatiannya kepada pekerja wanita dalam rangka melindungi kepentingan dan hak-hak pekerja wanita sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. PT. RICHTEX GARMINDO dan serikat pekerja yang ada perlu mengadakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan masalah peningkatan sumber daya manusia di bidang hukum ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ar. Artoyo, 1991, *Pengadaan dan Pembinaan Tenaga Kerja*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Darwin, prints, 1996, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Antara Majikan dan Buruh*, Rineka Cipta, Jakarta.
- H. Soeharsono Sagir, 1989, *Membangun Manusia Karya*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Inam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuan*, Djambatan, Jakarta.
- _____, 1986, *Hukum Perburuan*, Djambatan, Jakarta.
- Richard Burton Simalupang, 1996, *Aspek Hukum dalam Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ronny Hanitjo Soemito, 1990, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soebekti, 1985, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung.
- Soerjono Soekanto, 1987, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Undang-undang Nomor 12 tahun 1948 tentang kerja.
- Undang-undang Nomor 1 tahun 1951 tentang bertakunya Undang-undang Nomor 12 tahun 1948 tentang kerja.
- Undang-undang Nomor 14 tahun 1969, tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/Tahun 1982 tentang Pelayanan Kesehatan.