

SKRIPSI

AULIA CHANDRA

**UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP BURUH PEREMPUAN DARI
DISKRIMINASI PENGUPAHAN DI INDONESIA**



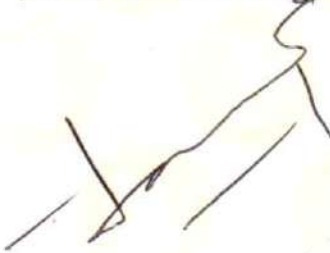
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A
2001**

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
**UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM
TERHADAP BURUH PEREMPUAN DARI
DISKRIMINASI PENGUPAHAN DI INDONESIA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN SEBAGAI PENULISAN AKHIR
PROGRAM SARJANA STRATA SATU (S1)
BIDANG ILMU HUKUM**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.S.
NIP. 131 878 388

Penyusun,



Aulia Chandra
NIM. 039714463

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji

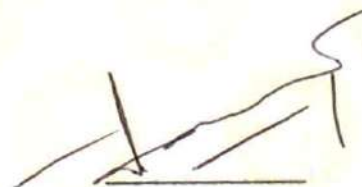
Pada hari Selasa, tanggal 16 Januari 2001

Panitia Penguji Skripsi :

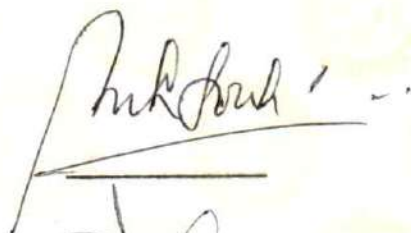
Ketua : Machsoen Ali, S.H., M.S.



Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



2. Dr. M.L. Sonhoka, S.H., M.S.



3. R. Indiarsoro, S.H.



*Deeply Dedicated to :
My Beloved Parents : Ummi and Abi,
As My Birthday and My Graduation Present
Your Patience and Your Loving
Has Been My Inspiration
and Hope.*

*April 17th 2001
With Love,
Your Little Daughter.*

***"Allah SWT meninggikan orang-orang yang beriman dan
diberi ilmu beberapa derajat" (QS Al Mujadilah : 11)***

Bismillahirrahmaanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dan penulis berhasil menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga tepat pada waktunya.

Penulisan ini dilatarbelakangi oleh ketertarikan penulis untuk mengkaji lebih jauh permasalahan diskriminasi yang dialami kaum perempuan Indonesia, sebagai akibat dari melekatnya budaya patriarki pada masyarakat Indonesia. Hal ini juga dialami oleh buruh perempuan yang mengalami diskriminasi dalam pengupahan.

Untuk melindungi buruh perempuan dari diskriminasi pengupahan, pemerintah telah merumuskannya dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Tidak cukup dengan itu, pemerintah Indonesia menindaklanjuti kebijakannya dengan langkah positif, yaitu meratifikasi Konvensi Internasional Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan dalam Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 dan Konvensi ILO Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan Untuk Pekerjaan Yang Nilainya Sama. Namun, ternyata Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan

Hidup Minimum (KHM) berdasarkan Undang-Undang Pengupahan yang diskriminatif terhadap buruh perempuan, dengan tidak memasukkan komponen kebutuhan hidup rutin buruh perempuan sebagai komponen KHM.

Dalam hal penegakan hukum (*law enforcement*), pemerintah menjalankan kebijakannya dengan setengah hati. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pengusaha yang tetap melakukan diskriminasi pengupahan tanpa dikenai sanksi apapun. Kebijakan pemerintah yang tidak konsisten tersebut semakin memperburuk kondisi buruh perempuan di lapangan. Kondisi inilah yang melatarbelakangi ketertarikan penulis untuk memilih judul "Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan dari Diskriminasi Pengupahan di Indonesia".

Alhamdulillah, pada akhirnya penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan bantuan berbagai pihak. Atas terselesainya penulisan skripsi ini, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. *Ibunda dan Ayahanda* tercinta, atas jerih payah, dukungan, doa restu, kesabaran, dan kasih sayang tulus yang tiada putus-putusnya selama mendidik dan membesarkan ananda. Segalanya yang kalian berikan adalah sumber inspirasi dan semangat ananda selama menyelesaikan penulisan skripsi ini, hanya setitik karya ini yang dapat ananda persembahkan.

2. Yang tercinta *Kakanda Laksmi Chandra*, atas "dukungannya" selama IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA adinda menempuh pendidikan hukum, semoga ini semua dapat membuat kakanda tersenyum di surga, *Kakanda Adhitiya Chandra* dan *Adinda Nirmala Chandra*, atas dukungan, doa, dan kasih sayang tulus yang tiada putus-putusnya.
3. Om Muhadjir Aziz, Tante O'om Komariyah, Om Mastur Aziz, Tante Ita, Om Rushertanto Soeroso, dan Mbak Nur Hidayati atas dukungan dan doanya.
4. Tim Penguji, Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S. (Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga), Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., Bapak Dr. Maarten Lendert Souhoka, S.H., M.S., Bapak R. Indiarsoro, S.H., atas catatan-catatan kritis yang disampaikan selama menguji hasil penulisan ini.
5. Ibu Lanny Ramly, S.H., M.S., selaku dosen pembimbing, yang telah membantu penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga, yang telah memperkaya pengetahuan hukum penulis, khususnya kepada Bapak Didik Endroleksono, S.H., M.S., selaku dosen wali, atas waktu luang dan kesabarannya yang diberikan untuk membantu selama penulis menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
7. Teman-teman di Yayasan Lembaga Bantuan Hukum (YLBHI) dan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Surabaya, atas bantuan buku-buku, data-data dan informasi yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini,

Bapak Indro Supianto, Mbak Boenghi Indarti, dan Mas Sudarto, atas "bimbingan skripsinya", Mbak Lilik Subaidah, atas kesabarannya meminjamkan kunci dan buku-buku perpustakaan. Mukti, Radian, Choirul, Eko, dan Nirwan, teman-teman sesama volunteer.

8. Teman-teman buruh, khususnya Erna, atas segala pembelajaran tentang dunia perburuhan yang sesungguhnya, semoga itu semua membuat nasib kalian menjadi lebih baik di masa yang akan datang.
9. Rusmalina Ulfah, Yayuk Ernawati, dan Leni Widyastuti, yang telah menemani penulis selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Lina, Diah, Reni, Nilam, Indri, Nilam, Fajar, Prisma, Hendriana, Ceni, Mahrus (atas kesediaannya menjadi "penguji" skripsi) , Bram, Eko, Isya, Mbak Nurul, Indah, Aris, Johan, Dion, teman-teman Asean Law Students' Association (ALSA), dan Sie Kerohanian Islam (SKI) atas kebersamaan dan keceriaannya di lorong-lorong kampus.
11. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) di lingkungan Cabang Surabaya, *Rusmalina Ulfah*, Wahyu, A'an, Mas Yohan, Mas Amir, Mas Makhin, Agus, Dony, Rike, Mita, yang telah banyak memberikan dukungan dan pengalaman berorganisasi.
12. Teman-teman di Asrama Ekanita : Mbak Nunung, Mbak Yenny, Mbak Dini, Mbak Mei, dan Mbak Utami dan di Griya Salsabilla : Mbak Ika, Mbak Lia, Mbak Arik, Mbak Jundi, Juni, Nia, dan De' Yessy, atas segala kebersamaannya selama penulis menyelesaikan studinya.

Semoga terselamatkan dan dapat membawa
manfaat.

Billahittaufiq Wal Hidayah,

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, 17 Januari 2001

Aulia Chandra

DAFTAR ISI

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya	1
2. Penjelasan Judul	7
3. Alasan Pemilihan Judul	9
4. Tujuan Penulisan	11
5. Metodologi	12
5.1. Pendekatan Masalah	12
5.2. Sumber Data	12
5.3. Pengumpulan Data	13
5.4. Analisis Data	13
6. Pertanggungjawaban Sistematika	14
BAB II PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HAL DISKRIMINASI	
PENGUPAHAN TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI INDONESIA ..	16
1. Konsep Pengupahan Buruh di Indonesia	17
2. Upah Buruh Menurut Pandangan International Labour Organisation (ILO)	24
3. Peraturan Perundang-undangan tentang Larangan Diskriminasi Upah Buruh di Indonesia	24
3.1. Analisis terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah	25
3.2. Analisis terhadap Undang-undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala	

3.3. Analisis terhadap Undang-undang Nomor 80 tahun 1957
tentang Pengesahan Konvensi mengenai Pengupahan yang
Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan
yang Sama Nilainya (*The Convention Concerning Equal
Remuneration for Men and Women Workers for Work of
Equal Value*) 30

**BAB III PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PENGUSAHA YANG
MELANGGAR KETENTUAN PELARANGAN DISKRIMINASI
TERHADAP BURUH PEREMPUAN 33**

1. Pelanggaran terhadap Ketentuan Larangan Diskriminasi terhadap
Buruh Perempuan 34
1.1. Kajian Normatif 34
1.2. Kajian Empirik 37
2. Penyelesaian Hukum Bagi Pengusaha yang Melanggar Ketentuan
Larangan Diskriminasi terhadap Buruh Perempuan 40
2.1. Penyelesaian Hukum Menurut Pasal 15 ayat (1) Peraturan
Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 41
2.2. Penyelesaian Hukum Menurut Pasal 31 Peraturan Pemerintah
Nomor 8 tahun 1981 42
3. Tinjauan Yuridis terhadap Kesepakatan Kerja Bersama P.T.
Indofood Sukses Makmur Cabang Pasuruan 44

BAB IV PENUTUP 50

1. Kesimpulan 50
2. Saran 52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya

Menghadapi era globalisasi, dimana para investor asing dengan bebas dapat menanamkan modalnya di dalam negeri, negara-negara berkembang harus bersiap-siap untuk bersaing dalam menarik investor asing agar mereka mau menanamkan modalnya. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh negara-negara berkembang agar tujuannya untuk menarik investor asing dapat tercapai, antara lain dengan memberikan kepastian hukum dalam setiap kegiatan ekonomi yang dilakukan. Selain itu negara-negara berkembang juga harus mampu bersaing untuk menawarkan ongkos produksi yang murah dalam industri yang biasanya cenderung bersifat padat karya. Karena upah buruh dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang dapat ditekan untuk menghasilkan ongkos produksi yang murah, maka tidaklah mengherankan apabila negara-negara berkembang kaya dengan industri-industri padat karya dengan upah buruh yang sangat murah.

Dalam era ini, buruh perempuan adalah kelompok pertama yang akan menjadi korban. Fakta telah menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja sebagai buruh, baik pada pekerjaan-pekerjaan domestik (dalam rumah tangga), nasional (industri menengah ke atas), maupun internasional (buruh migran) mengalami eksploitasi ganda. Apalagi buruh

perempuan dalam negara berkembang lebih banyak terserap pada industri padat karya. Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan Indonesia (LBH-APIK) melaporkan bahwa dari 227 kasus pelanggaran HAM perempuan di Indonesia pada tahun 1998, ada 33 kasus kekerasan ekonomi dan masalah nafkah.¹ Ada beberapa hal yang ikut memperburuk kondisi perempuan di Indonesia, sebagai salah satu negara berkembang, *pertama* budaya patriarki yang sudah mengakar pada kehidupan sehari-hari masyarakat Indonesia pada umumnya, menempatkan posisi perempuan sebagai kelompok masyarakat yang besar secara kuantitatif, namun tidak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang memadai. Mereka hanya menjadi kelompok besar yang pasif (*silent majority*) dalam kekuasaan dan pengambilan keputusan (*women in power and decision making*) di lingkungannya. Budaya patriarki ini memberikan beban ganda pada perempuan dan mengakibatkan perempuan tidak mempunyai cukup waktu untuk memikirkan nasib mereka. Kondisi ini dimanfaatkan benar-benar oleh para pemilik modal.

Kedua, penilaian buruh perempuan berdasarkan status perkawinan mereka menyebabkan adanya kontradiksi tentang wilayah kerja perempuan. Di satu sisi perempuan dianggap hanya memiliki wilayah kerja di dalam rumah tangga (*private*). Di sisi lain perempuan dituntut untuk turut serta dalam penyelenggaraan proses produksi atau pemasaran produksi di dalam masyarakat (*publik*). Oleh karena itu

¹ Harian Suara Pembaharuan, Perempuan Masih Menjadi Sasaran Kekerasan, 1 Pebruari 1999.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pengusaha lebih tertarik untuk mempekerjakan buruh perempuan yang masih berstatus lajang. Apabila mereka memutuskan untuk berumah tangga, itu sama artinya dengan keputusan untuk kembali ke dalam kehidupan rumah tangga. Kalaupun ada perusahaan yang mempekerjakan buruh perempuan, maka buruh tersebut diperlakukan sebagai buruh yang lajang.

Ketiga, anggapan bahwa buruh perempuan adalah kelompok yang lemah menyebabkan buruh perempuan cenderung untuk mengalami eksploitasi oleh pengusaha yang mempekerjakan mereka. Pengusaha yang bersangkutan hanya ingin memeras tenaga perempuan sebagaimana layaknya buruh laki-laki, dengan diskriminasi yang merugikan buruh perempuan. Beberapa kasus diskriminasi yang dialami perempuan dalam dunia ketenagakerjaan, antara lain diskriminasi dalam pengupahan, diskriminasi dalam lapangan kerja dan pekerjaan.

Dalam kasus diskriminasi upah terhadap buruh perempuan, mereka mendapatkan jumlah upah yang berbeda dengan buruh yang berjenis kelamin laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama. Fenomena ini banyak kita saksikan terutama pada buruh-buruh perkebunan.² Namun, tidak berarti bahwa buruh perempuan yang bekerja dalam bidang manufaktur terbebas dari problematika ini, kondisi yang sama juga menimpa mereka. Diskriminasi upah yang terjadi meliputi diskriminasi terhadap pemberian upah pokok, atau upah minimum dan pendapatan-

² Diskusi dengan buruh perkebunan tembakau PT Tempurejo, Jember, 28 Maret 2000.

pendapatan tambahan apapun yang dibayarkan baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tunai maupun dalam bentuk lain. Oleh karena itu pengusaha lebih tertarik untuk mempekerjakan buruh perempuan daripada buruh laki-laki, karena dengan lebih banyak mempekerjakan buruh perempuan mereka akan lebih menghemat ongkos produksi.

Kondisi ini bertentangan dengan ketentuan Konvensi ILO No 100 tahun 1957 (telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dalam Undang-undang No. 80 tahun 1957) tentang Pemberian Upah yang Sama bagi Para Pekerja Laki-laki dan Perempuan, yang pada intinya mengatur tentang pemberian upah yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama mengacu kepada tingkat upah yang ditetapkan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.³

Adanya diskriminasi terhadap buruh perempuan sebenarnya telah menjadi perhatian baik di tingkat internasional maupun di tingkat nasional. Perhatian internasional yang bertujuan untuk melindungi kesejahteraan buruh perempuan dari segala macam bentuk diskriminasi dituangkan dalam berbagai bentuk, mulai dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*), yang dikeluarkan oleh PBB pada tahun 1948, sampai dengan Dua Belas Bidang Kritis : Sasaran Strategis Landasan Aksi hasil Konferensi Beijing (*Beijing Declaration and Platform for Action*), yang dihasilkan dalam Konferensi Tingkat Dunia

³ Organisasi Perburuhan Internasional, Menguak Konvensi-Konvensi Inti ILO Lewat Dialog Sosial : Pengalaman di Indonesia, Jakarta, 1999, hal 50-51.

tentang Perempuan IV pada tanggal 4-15 September 1995 di Beijing,
IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Cina.⁴ Di Indonesia, pada dasarnya adanya persamaan hak dan kewajiban antara perempuan dan laki-laki sebenarnya telah dituangkan dalam Undang-undang Dasar 1945, yang tidak bersifat diskriminatif terhadap jenis kelamin, GBHN 1993-1998, yang sebagai berikut :
"...pembinaan peranan perempuan sebagai mitra sejajar pria ditujukan untuk meningkatkan peran aktif dalam kegiatan pembangunan, termasuk upaya mewujudkan keluarga sehat, sejahtera, dan bahagia...", dan dengan meratifikasi ketentuan-ketentuan internasional, yang mengatur tentang larangan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ke dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Dalam bidang pengupahan, Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah telah melarang secara tegas tindakan diskriminatif dalam hal pemberian upah buruh untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Walaupun secara *de jure* persamaan hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan sudah dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang ada, namun pada kenyataannya (*de facto equality*) pelaksanaan peraturan perundang-undangan masih jauh dari yang diharapkan. Diratifikasinya Konvensi PBB No. 100 tahun 1951 tentang Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*) dalam Undang-undang No 80 tahun 1957, tidak

⁴ 12 Bidang Kritis : Sasaran Strategi Landasan Aksi hasil Konferensi Beijing, LBH-APIK, Jakarta, 1995.

menurunkan tingkat diskriminasi upah terhadap buruh perempuan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Undang-undang No. 25 tahun 1997 (yang disahkan pada tanggal 3 Oktober 1997 dan ditunda masa berlakunya sampai tanggal 1 Oktober 2000 oleh Undang-undang No. 11 tahun 1998) sebagai contoh. Menurut penilaian Kelompok Perempuan untuk Keadilan Buruh (KPPB) undang-undang ini memiliki beberapa kelemahan yang berkaitan dengan hak-hak buruh perempuan, yaitu (1) tidak memberikan perlindungan terhadap TKW, (2) tidak memberikan perlindungan terhadap hak reproduksi buruh perempuan, seperti pelarangan terhadap buruh perempuan yang hamil dan menyusui, dan (3) pelarangan terhadap buruh perempuan yang bekerja di malam hari atau di tempat kerja tertentu.⁵

Meskipun undang-undang ini mengadopsi Undang-undang No. 12 tahun 1948 dan Undang-undang No. 1 tahun 1951, namun beberapa ketentuan dalam undang-undang tersebut telah mereduksi ketentuan asalnya dengan tidak mencantumkan batasan yang jelas dalam pengaturannya dan larangan bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah diatur. Hal itu semakin memperbesar peluang terjadinya diskriminasi terhadap buruh perempuan. Kondisi ini sangat memprihatinkan mengingat Undang-undang No 25 tahun 1997 akan digunakan sebagai "*umbrella law*" bagi seluruh peraturan di bidang ketenagakerjaan. Semangat Undang-undang

⁵ Erman Rajaguguk dkk, RUU Ketenagakerjaan : Pantas Meresahkan Buruh, Komisi Pembaharuan Hukum Perburuhan, Jakarta, hal 81.

Dasar 1945 yang pada dasarnya bersifat non diskriminatif, seringkali tidak dilanjutkan oleh peraturan perundang-undangan yang berada di bawahnya. Tidaklah mengherankan apabila kasus unjuk rasa yang berkaitan dengan diskriminasi terhadap buruh perempuan terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah perlindungan hukum dalam hal diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan?
- b. Bagaimanakah penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan tentang larangan diskriminasi dalam pengupahan terhadap buruh perempuan?

2. Penjelasan Judul

Untuk menjelaskan judul "Upaya Perlindungan Hukum terhadap Buruh Perempuan dari Diskriminasi Pengupahan di Indonesia", terlebih dahulu akan diuraikan pengertian bahasa tiap-tiap kata dari judul penulisan, yang didasarkan pada ketentuan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia.⁶

Upaya berarti usaha memecahkan persoalan. Perlindungan Hukum menurut Philipus Mandiri Hadjon selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan

⁶ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi II, cet II, Balai Pustaka, Jakarta, 1993.

pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).⁷ Buruh perempuan berarti orang berjenis kelamin perempuan yang bekerja dengan mendapat upah. Dari berarti disebabkan oleh. Diskriminasi berarti perbedaan perlakuan terhadap sesama warga negara berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, jenis kelamin, dan lain sebagainya. Upah menurut Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. Istilah pengupahan dalam penulisan ini meliputi upah pokok atau upah minimum atau gaji biasa dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun yang dibayarkan baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tunai

⁷ R. Indiarso, S.H. dan M.J. Sapteno, S.H., M.Hum., Hukum Perburuhan : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, cet I, Karunia, Surabaya, 1996, hal 11-12.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
ataupun dalam bentuk lain, oleh majikan kepada pekerja sebagai akibat dari dipekerjakannya si pekerja.⁸

Untuk mempertajam pembahasan yang berkaitan dengan adanya diskriminasi terhadap buruh perempuan ini, maka ruang lingkup penulisan ini dibatasi hanya dalam ruang lingkup negara Indonesia.

Arti selengkapnya dari judul penulisan ini adalah upaya hukum pemerintah untuk melindungi buruh perempuan dari perbedaan berdasarkan jenis kelamin dalam pengupahan, dengan memberlakukan peraturan perundang-undangan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Perempuan, sebagai kelompok masyarakat yang jumlahnya cukup besar, selalu menjadi isu yang menarik untuk dibahas. Hal ini disebabkan karena meningkatnya jumlah penduduk perempuan tidak seimbang dengan partisipasi mereka secara kualitatif dan kuantitatif dalam pembangunan.

Kondisi seperti itu juga terjadi di dalam dunia ketenagakerjaan. Sistem kerja padat karya yang ada di Indonesia menuntut buruh perempuan sebagai kelompok mayoritas dalam sektor manufaktur dan jasa tidak mempunyai kesempatan yang cukup untuk ikut dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan nasib mereka. Mereka

⁸ Istilah pengupahan dalam Pasal 1 Konvensi No. 100 tahun 1951 Mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, yang diratifikasi oleh Undang-undang Nomor 8 tahun 1957.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

hanya dijadikan obyek sasaran pengusaha untuk direkrut sebagai operator mesin, tenaga administrasi, penjaga pasar swalayan, dan posisi-posisi lain yang dalam struktur kerja tidak mempunyai posisi tawar (*bargaining position*) yang cukup kuat. Tidak hanya mengalami diskriminasi dalam hal perolehan lapangan kerja dan pekerjaan, buruh perempuan juga mengalami diskriminasi dalam hal pengupahan, untuk jenis pekerjaan yang bernilai sama dan seringkali buruh perempuan yang sudah menikah dianggap sebagai buruh lajang, karena mereka hanya dianggap sebagai pencari nafkah tambahan dalam rumah tangga.

Dalam industri manufaktur buruh perempuan dituntut untuk bekerja keras dengan jenis pekerjaan yang sama. Namun, banyak diantara mereka yang mendapatkan upah yang berbeda. Dianggapnya buruh perempuan sebagai buruh lajang walaupun mereka sudah menikah, merupakan salah satu cara pengusaha agar mereka tidak perlu membayar tunjangan keluarga buruh perempuan tersebut. Buruh perempuan harus membuktikan terlebih dahulu bahwa suami mereka tidak mampu bekerja oleh karena mengalami cacat fisik maupun mental yang dinyatakan dengan surat dokter. Atau buruh perempuan harus dapat membuktikan bahwa suaminya telah berusia lanjut sehingga anak mereka menjadi tanggungan buruh perempuan tersebut.⁹ Hal ini tentu saja tidak adil bagi buruh perempuan karena untuk pekerjaan yang sama mereka

⁹ Kesepakatan Kerja Bersama antara Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Gempol Pasuruan dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Sektor Rokok, Tembakau, Makanan, dan Minuman Unit Kerja Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Gempol Pasuruan Periode 1999-2000.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

harus mendapatkan upah yang berbeda, disebabkan oleh berkembangnya anggapan bahwa perempuan hanyalah sebagai pencari nafkah tambahan dalam keluarga. Kondisi demikian tentu saja tidak boleh terus-menerus dibiarkan begitu saja, karena hal ini bertentangan dengan semangat keadilan yang dituangkan dalam idiologi bangsa kita.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan kajian yuridis terhadap peraturan perundang-undangan yang ada dan menjadikan "Upaya Perlindungan Hukum terhadap Buruh Perempuan dari Diskriminasi Pengupahan di Indonesia" sebagai judul penulisan skripsi ini, sebagai langkah untuk mengkaji secara mendalam salah satu dari sekian banyak kasus konflik ketenagakerjaan di Indonesia.

Selain itu penulisan ini juga bermaksud mengajak masyarakat, khususnya kelompok buruh, untuk memperhatikan secara mendalam peraturan-perundangan di bidang perburuhan dalam hal memberikan perlindungan terhadap hak-hak buruh perempuan agar perempuan tidak lagi menjadi kelompok masyarakat yang termarginalkan.

4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana hukum dan sebagai parameter untuk menguji tingkat pemahaman penulis selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Bagi masyarakat, khususnya buruh, baik buruh laki-laki maupun perempuan, penulisan ini bertujuan untuk membantu buruh dalam menganalisis permasalahan-permasalahan di bidang ketenagakerjaan yang ada di sekitar mereka secara kritis, terutama berkaitan perlindungan dari diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama, karena pada dasarnya setiap warga negara berhak untuk mendapatkan perlindungan tanpa adanya diskriminasi yang didasarkan atas apapun. Dan kepada buruh laki-laki, agar mereka senantiasa peduli dengan masalah yang secara langsung tidak mereka alami dan mereka rasakan.

Bagi almamater, penulisan ini dimaksudkan untuk dapat menjadi bahan kajian akademis yang bermanfaat.

5. Metodologi

5.1. Pendekatan Masalah

Pembahasan permasalahan dalam penulisan ini menggunakan metode pendekatan secara yuridis-normatif (*legal research*) dan yuridis sosiologis (*empiris research*).

Metode yuridis-normatif dilakukan dengan mengadakan penelitian terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Sedangkan metode yuridis-sosiologis dilakukan dengan mengadakan penelitian langsung terhadap masyarakat yang

berhubungan langsung dengan permasalahan ini, khususnya kelompok buruh perempuan.

5.2. Sumber Data

Penulisan skripsi ini menggunakan dua macam data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang berupa fakta-fakta lapangan akan ditelusuri melalui proses interaksi dan diskusi bersama-sama dengan masyarakat di lokasi. Sedangkan data sekunder dilakukan dengan mengadakan survei ke lembaga-lembaga yang berkaitan dengan penulisan ini (Depnaker, YLBHI, LSM pemerhati perempuan, dan lain-lain), mengkaji buku-buku, karya tulis ilmiah, atau media lain yang dapat menunjang dan berhubungan dengan penulisan ini.

5.3. Pengumpulan Data

Untuk menghasilkan data primer yang lengkap, metode yang digunakan adalah metode *snow ball theory*, yaitu dengan menggulirkan dan menyilangkan beberapa fakta yang diperoleh dari narasumber yang berbeda. Sedangkan data sekunder, yang berasal dari buku-buku dan karya tulis ilmiah, dikumpulkan dengan mengadakan pengelompokan berdasarkan keterkaitannya dengan pembahasan permasalahan dalam penulisan ini (studi pustaka).

5.4. Analisis Data

Dalam menganalisis data yang tersedia dalam penelitian ini, digunakan dua tahapan analisis. Tahap pertama analisis data primer

dan analisis data sekunder secara terpisah. Data primer yang diperoleh melalui proses interaksi dengan masyarakat dianalisis bersama-sama dengan masyarakat di lokasi. Hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahan dalam menafsirkan fakta yang ada. Sedangkan data sekunder, yang terkumpul dari buku-buku dan karya tulis ilmiah, dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif-analitis, artinya data tersebut digambarkan sedemikian rupa dan dianalisis dengan mencari keterkaitan antara data yang ada dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Tahap kedua dilakukan dengan menggabungkan data primer dan data sekunder yang telah dianalisis pada tahap pertama. Dalam kajian ini digunakan studi korelasi yang mengaitkan data primer dan data sekunder.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan ini secara keseluruhan dapat dibagi menjadi lima bab. *Bab pertama* tentang pendahuluan yang berisi latar belakang permasalahan dan rumusannya, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi dan diakhiri dengan pertanggungjawaban sistematika.

Bab kedua, sebagai awalan pembahasan, akan mengkaji konsep pengupahan yang digunakan sebagai acuan dalam memberikan upah di Indonesia, baik yang diadopsi dari peraturan ILO, di mana Indonesia

merupakan salah satu negara anggotanya, maupun yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia sendiri. Dan selanjutnya dalam bab ini akan dikaji peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur tentang larangan adanya diskriminasi dalam pengupahan.

Bab ketiga akan menjabarkan dan mengkaji pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang larangan diskriminasi terhadap buruh perempuan. Selanjutnya pada bab ini akan dijabarkan bagaimana pemerintah, melalui aparat penegak hukumnya dapat melakukan penyelesaian hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan larangan diskriminasi terhadap buruh perempuan. Pada bagian akhir bab ini akan dijabarkan tinjauan yuridis terhadap kesepakatan kerja bersama (KKB) yang diberlakukan di P.T. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Pasuruan.

Pada *bab keempat*, sebagai penutup, akan disajikan kesimpulan dari penulisan ini, yang merupakan intisari pembahasan permasalahan dan saran terhadap perlindungan hukum dari diskriminasi terhadap perempuan yang marak dalam dunia tenaga kerja.

**PERLINDUNGAN HUKUM DALAM HAL DISKRIMINASI PENGUPAHAN
TERHADAP BURUH PEREMPUAN DI INDONESIA**

Upah merupakan salah satu komponen penting yang dapat menunjang kegiatan produksi dalam dunia ketenagakerjaan. Bagi buruh, upah merupakan penghasilan yang diterima dari pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, yang akan mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu upah juga dapat menjadi faktor pemacu kinerja buruh. Dengan upah yang memenuhi standar kehidupan buruh sehari-hari, maka tingkat kinerja buruh dalam sebuah perusahaan juga akan meningkat. Bagi pengusaha, upah digunakan sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan besarnya biaya produksi yang harus dikeluarkan yang pada akhirnya akan digunakan untuk menentukan harga sebuah produk. Bagi pemerintah, upah dapat digunakan untuk menentukan tingkat kesejahteraan dan kemakmuran penduduknya. Oleh karena itu keadilan dalam setiap kebijakan pengupahan yang dikeluarkan oleh pemerintah, yang berkewajiban melindungi hak-hak setiap warga negaranya, harus terus diupayakan. Seorang buruh tidak boleh mendapatkan perlakuan diskriminatif yang didasarkan atas perbedaan apapun dalam pengupahan untuk jenis pekerjaan yang sama, termasuk di dalamnya diskriminasi yang didasarkan pada jenis kelamin.

hak-haknya, juga berhak untuk mendapatkan keadilan dalam kebijakan pemberian upah yang dilakukan oleh pemerintah maupun oleh pengusaha tempat ia bekerja. Dalam hal pengupahan, untuk jenis pekerjaan yang sama, buruh perempuan tidak boleh diberi upah yang lebih rendah dari buruh laki-laki hanya karena ia berjenis kelamin perempuan dan dianggap sebagai masyarakat kelas dua (*second class*) dalam dunia tenaga kerja. Pemerintah tampaknya harus berusaha keras untuk menegakkan keadilan dalam hal pengupahan. Dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, pemerintah harus bersikap konsisten dalam membuat suatu perundang-undangan yang bertujuan untuk menghapus diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan, karena seringkali peraturan perundang-undangan yang berada di bawah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang di atasnya. Tidak hanya berkewajiban dalam membuat peraturan perundang-undangan yang sifatnya non diskriminatif, pemerintah juga berkewajiban untuk melakukan penegakan hukum atas setiap pelanggaran terhadap peraturan tersebut.

1. Konsep Pengupahan di Indonesia

Pada dasarnya dalam ideologi negara Indonesia, Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, dan Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), hak perempuan terhadap persamaan dijamin secara tegas.¹⁰

¹⁰ Komite PBB tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan : Sidang XVIII (19 Januari -6 Februari 1998), LBH-APIK, Yogyakarta, 1998, hal 7.

Dalam ketiga ketentuan dasar di atas, warga negara Indonesia tidak pernah dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, semua berhak untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang sama. Namun, semangat tersebut tidak diteruskan oleh peraturan perundang-undangan yang ada di bawahnya. Demikian halnya dengan ketentuan yang mengatur tentang upah minimum buruh.

Dalam ketentuan mengenai upah minimum yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum disebutkan bahwa Upah Minimum Regional (UMR) Tingkat I dan UMR Tingkat II ditetapkan dengan mempertimbangkan :

- a. Kebutuhan hidup Minimum (KHM)
- b. Indeks harga konsumen (IHK)
- c. Kemampuan, perkembangan, dan kelangsungan perusahaan
- d. Upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu dan antar daerah
- e. Kondisi pasar kerja
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita

Unsur-unsur tersebut di atas harus digunakan secara kumulatif sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan UMR. Dengan mempertimbangkan unsur-unsur di atas seharusnya kesejahteraan buruh dapat menjadi lebih baik dari tahun ke tahun. Namun, pada kenyataannya keadaan buruh tidak pernah menjadi lebih baik.

beberapa kelemahan dalam pelaksanaan ketetapan UMR saat ini, yaitu :

- a. Besarnya KHM masih berpedoman pada perhitungan biaya hidup standar buruh laki-laki lajang.
- b. Perhitungan UMR masih didasarkan pada KHM, padahal KHM adalah KFM (sewa rumah, beras, lauk-pauk, minyak tanah, minyak goreng, dan sebagainya) ditambah dengan kebutuhan kesehatan, pendidikan, nilai gizi, dana siaga, dan sebagainya.
- c. Masalah kejelasan hukum ketenagakerjaan hingga saat ini masih belum mampu mengatasi konflik ketenagakerjaan secara adil.
- d. Pemberlakuan UMR yang sama rata untuk seluruh buruh tanpa mempertimbangkan kualitas buruh, jenis keterampilan, dan besarnya tanggung jawab secara pasti akan menurunkan produktivitas kerja.¹¹

Selain itu terdapat beberapa kelemahan lain dari pelaksanaan UMR, yaitu:

- a. Penentuan harga kebutuhan buruh masih menggunakan harga yang berlaku di pasar induk, sedangkan buruh di lapangan membeli kebutuhannya tidak di pasar induk melainkan di pasar umum.
- b. Dalam pelaksanaannya pemerintah kurang memperhatikan kenaikan harga-harga barang di pasaran yang sangat fluktuatif.

¹¹ Prof. Armijn Rangkuti, S.E. dan Drs. Doeri, Kebijaksanaan Pemerintah dalam Hal Pengupahan : Beberapa Ketentuan Sebagai Dasar Menentukan Kebijakan Pengupahan, Komisi Penelitian, Pengupahan, dan Jamsostek DKD Tingkat I Jawa Timur, Makalah yang disampaikan pada Silaturahmi Kader Golkar 10 Mei 1997, hal 5.

pelaksanaan UMR adalah besarnya KHM masih berpedoman pada perhitungan biaya hidup standar buruh laki-laki lajang. Dalam kondisi riil di lapangan besarnya KHM yang ditetapkan pemerintah masih sangat jauh dari standart kesejahteraan buruh. Apabila dengan menggunakan dasar perhitungan kebutuhan buruh laki-laki lajang saja ternyata tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup laki-laki lajang, kondisi yang lebih buruk sudah dapat kita pastikan akan dialami oleh buruh perempuan karena terdapat beberapa kebutuhan rutin buruh perempuan yang tidak ikut diperhitungkan dalam penentuan komponen KHM dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum, seperti misalnya pembalut wanita dan kosmetika. Dalam tabel di bawah ini dapat kita bandingkan komponen KHM sesuai dengan SK Menteri Tenaga Kerja No. KEP-81/M/BW/1995 dan komponen Kebutuhan Hidup Nyata buruh, yang merupakan hasil penelitian para buruh yang tergabung dalam Serikat Buruh Srikandi, Serikat Buruh Garment Mandiri, Serikat Buruh Fajar Mulia Bangkit, Serikat Buruh Mandiri, Srikat Buruh Ades Mandiri, dan Serikat Buruh Kartini, yang menunjukkan bahwa kebutuhan buruh perempuan tidak ikut menjadi komponen KHM

DAFTAR ISIAN
KEBUTUHAN HIDUP NYATA BURUH LAJANG
DALAM SEBULAN

No	Keperluan	Mutu/ jenis	Konsumsi/ bulan	Satuan	Harga	Nilai/ bulan
I	Makanan & minuman					
1	Beras	Sedang	13 kg	1 kg	2.300	29.000

2 Sumber protejiR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA						
	- daging	Sedang	1 kg	1 kg	25.000	25.000
	- ikan segar	Sedang	2 kg	1 kg	8.000	16.000
	- telur ayam	Sedang	1,5 kg	1 kg	7.000	10.500
3	Kacang-kacangan	Sedang	1,5 kg	1 kg	7.000	10.500
4	Gula	Sedang	1,5 kg	1 kg	4.000	6.000
5	Minyak goreng	Sedang	2 kg	1 kg	4.000	6.000
6	Sayuran	Variasi	30 hari	1 kg	1.000	30.000
7	Buah-buahan	Variasi				20.000
8	Teh	Sedang	1 bks	Bks	3.000	3.000
9	Kopi	Sedang	0,5 kg	1 kg	30.000	15.000
10	Bumbu-bumbuan	Sedang	30 hari	Per hr	1.000	30.000
						203.900
II	Perumahan & Fasilitas					
1	Kos/sewa kamar	Sedang	12/12	1 km	60.000	60.000
2	Dipan/tempat tidur	No 3 polos	1/60	1 buah	240.000	4.000
3	Kasur bantal	Sedang	1/36	1 buah	144.000	4.000
4	Seprei & sarung bantal	Sedang	2/12	1buah	54.000	9.000
5	Meja & kursi	Sedang	1/60	1 psg	240.000	4.000
6	Piring makan	Sedang	4/24	1 buah	2.400	400
7	Gelas minum	Sedang	4/24	1 buah	2.400	400
8	Ceret plastik	Sedang	1/24	1 buah	7.200	300
9	Wajan	Sedang	1/36	1 buah	10.800	300
10	Panci aluminium	Sedang	1/36	1 buah	10.800	300
11	Kompor minyak tanah	Sedang	1/36	1 buah	16.200	450
12	Minyak tanah	Sedang	20 lt	1 lt	550	11.000
13	Ember plastik	Sedang	1/12	1 buah	10.200	850
14	Tikar plastik	Sedang	1/12	1 buah	12.000	1.000
15	Listrik		12/12	Per bln	5.000	5.000
16	Lampu penerangan	Sedang	3/12	1 buah	12.000	1.000
17	Air	L=20 lt	150 jrg	1 jirigen	125	18.750
18	Sabun cuci	Rinso	1 kg	1 buah	10.000	10.000
						130.750
III	Sandang					
1	Celana panjang/rok	Sedang	2/12	1 buah	42.000	7.000
2	Kemeja/blus		2/12	1 buah	42.000	7.000
3	Kaos oblong/BH		3/12		10.000	2.500
4	Celana dalam		12/12		3.000	3.000
5	Sarung/kain panjang		1/12		24.000	200
6	Sepatu		1/12	1 ps	60.000	500
7	Sandal jepit		2/12	1 ps	3.600	600
8	Handuk mandi		2/12	1 buah	12.600	2.100
9	Sandal biasa *	Imitasi	2/12	1 ps	30.000	5.000
						22.900
IV	Aneka kebutuhan					
1	Transport	Umum	30	Pp	1.600	48.000
2	Sarana kesehatan					
	- pasta gigi	Pepsodent	12/12	1 buah	2.000	2.000
	- sabun mandi	Lifebuoy	2 buah	1 buah	1.500	3.000
	- sikat gigi	Sedang	12/12	1 buah	1.500	3.000

	- pppk *	Variasi	1 paket	1 paket	10.000	10.000
	- pembalut wanita	Sedang	1 paket	1 paket	5.000	5.000
	- kosmetika *	Variasi	12/12	1 paket	27.000	27.000
	- shampoo *	Sedang	15 sachet	1 sct	500	7.500
3	Pangkas/potong rambut		6/12	1 kali	5.000	2.500
4	Pendidikan/pelatihan/ baca koran/bacaan		Akumulasi /bulan	Akumu lasi/bl	28.000	28.000
5	Rekreasi/hiburan		1 kali	1 kali	10.000	10.000
6	Pengeluaran tak terduga		2/12	1 kali	30.000	5.000
TOTAL PENGELUARAN						149.500
						507.050

Ket : rata-rata harga kebutuhan hidup di sekitar tempat tinggal para buruh yang tergabung dalam Serikat Buruh Srikandi, Serikat Buruh Garment Mandiri, Serikat Buruh Fajar Mulia Bangkit, Serikat Buruh Mandiri, Serikat Buruh Ades Mandiri, dan Serikat Buruh Kartini.

* tidak terdapat dalam SK Menteri Tenaga Kerja No KEP-81/MBW/1995

Dalam tabel di atas dapat kita amati bahwa terdapat perbedaan besarnya kebutuhan hidup minimum buruh sebanyak Rp 32.000,00 apabila komponen KHM mengakomodir kebutuhan rutin buruh perempuan. Kita tidak bisa menafikan perbedaan uang yang "hanya" sebesar Rp 32.000,00 saja. Masih segar dalam ingatan kita aksi buruh yang dilakukan oleh ribuan buruh Sidoarjo, yang menuntut kenaikan UMR sebesar Rp 1.900,00 dari Rp 328.000,00 menjadi Rp 330.700,00¹² dan juga aksi buruh Mojokerto yang memeperjuangkan kenaikan UMR sebesar Rp 13.500,00 dari Rp 317.200,00 menjadi Rp 330.700,00.¹³ Lembaga Bantuan Hukum Surabaya (YLBHI-LBH Surabaya), salah satu Lembaga Swadaya Masyarakat yang bergerak di bidang perburuhan, mencatat bahwa, antara bulan Januari sampai dengan November 2000 di daerah Jawa Timur, dari 179 aksi buruh sejumlah 56 aksi (lebih dari 31%)

¹² Ahmad Taufik, "Daerah-Sidoarjo", Tempo, 4-10 Desember 2000, h 37.

¹³ Sd, "UMR Mojokerto Rp 330.700", Jawa Pos, 7 Desember 2000, h 13.

menuntut upah yang layak bagi kesejahteraan buruh.¹⁴ Hal tersebut dapat dimaklumi karena bagi buruh, yang sebagian besar merupakan masyarakat yang tingkat perekonomiannya lemah, uang sejumlah itu sangat berharga. Selain itu kebutuhan buruh tersebut merupakan hak buruh yang harus dilindungi oleh pemerintah dan menjadi kewajiban bagi pengusaha untuk memenuhinya. Apalagi kebutuhan tersebut berkaitan dengan hak reproduksi yang dilindungi dalam Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women*) yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dalam Undang-undang No 7 tahun 1984.

Tidak terakomodirnya kebutuhan rutin buruh perempuan sebagai komponen kebutuhan hidup minimum tersebut sangat memprihatinkan, mengingat jumlah buruh perempuan di lapangan jauh lebih banyak daripada jumlah buruh laki-laki. Hal ini sangat bertentangan dengan kebijaksanaan pemerintah untuk menetapkan pengupahan dan penggajian dengan didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri, dan keluarga tenaga kerja dalam sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan nilai kemanusiaan yang menimbulkan rasa harga diri.¹⁵

¹⁴ Divisi Perburuhan, "Laporan HAM Perburuhan Surabaya", YLBHI-LBH Surabaya, 2000.

¹⁵ Dasar menimbang sub a SK Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Hal tersebut di atas dapat menunjukkan bahwa walaupun ketentuan peraturan perundang-undangan yang di atas tidak membedakan pengupahan berdasarkan jenis kelamin dan melarang adanya diskriminasi pengupahan, namun semangat non diskriminatif pada ketentuan tersebut tidak diikuti oleh ketentuan yang ada di bawahnya, dan ketentuan perundang-undangan pelaksanaan yang berada di bawahnya tetap *bias gender*.

2. Upah Buruh Menurut International Labour Organisation (ILO)

International Labour Organisation (ILO), organisasi internasional di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang mengurus bidang perburuhan mendefinisikan upah sebagai berikut :

"The common notion of wages is that of payments to a worker by his employer made regularly (usually at daily, weekly, fortnightly or monthly interval), including payment in cash and in kind, amounts earned by piece-workers, supplementary earning under incentive plans, cost of living allowances and regular bonus".¹⁶

International Labour Organisation (ILO) juga telah memasukkan prinsip "pemberian upah yang sama untuk pekerjaan yang sama" ke dalam Mukadimah Konstitusinya pada tahun 1919 dan tahun 1948.

3. Peraturan Perundang-undangan tentang Larangan Diskriminasi Upah di Indonesia

¹⁶ FX. Djumaldji, S.H., *Selayang Pandang Mengenai ILO*, Liberty, Yogyakarta, 1992, hal 1.

menetapkan beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan, baik yang dibuat oleh pemerintah Indonesia sendiri maupun yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dari konvensi-konvensi yang dihasilkan oleh ILO, yang pada dasarnya secara tegas melarang adanya praktek diskriminasi terhadap buruh perempuan dalam hal pengupahan untuk jenis pekerjaan yang sama. Peraturan perundang-undangan itu antara lain :

- Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- Undang-undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*The Convention on The Elimination Of Discrimination Against Women*)
- Undang-undang Nomor 80 tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (*The Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*)

Dalam ketiga peraturan perundang-undangan di atas beberapa pasalnya secara tegas melarang adanya diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan.

tentang Perlindungan Upah

Diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah bertujuan untuk mengatur perlindungan upah secara umum dan bertujuan untuk menuju ke arah pengupahan yang layak bagi buruh agar upah mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya (penjelasan umum). Yang dimaksud dengan upah dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 adalah :

"Suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya."

dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud upah bukan hanya upah pokok yang rutin diberikan kepada buruh, melainkan juga termasuk di dalamnya tunjangan yang diperuntukkan bagi buruh itu sendiri dan tunjangan bagi keluarganya. Upah tersebut harus dinilai dengan uang dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan oleh buruh.

Peraturan Pemerintah ini juga mencantumkan pasal yang secara tegas memberikan perlindungan terhadap buruh perempuan dari diskriminasi pengupahan untuk pekerjaan yang nilainya sama. Hal ini diatur dalam Pasal 3 yang menyatakan bahwa :

IP - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
"Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya".

Dengan demikian apabila ada dua orang buruh berjenis kelamin beda, memiliki status perkawinan yang sama, melakukan satu jenis pekerjaan yang sama dalam jabatan yang sama, terhadap mereka berdua tidak boleh diberikan upah yang berbeda, demikian pula dengan tunjangan baik yang diberikan untuk mereka maupun untuk keluarga mereka.

3.2. Analisis terhadap Undang-undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*The Convention on The Elimination Of Discrimination Against Women*)

Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan merupakan konvensi Perserikatan Bangsa Bangsa yang diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 24 Juli 1984. Konvensi ini melarang adanya diskriminasi terhadap perempuan dalam bentuk apapun, karena perempuan mempunyai kedudukan yang sederajat dengan laki-laki dan perempuan berhak untuk mendapatkan hak ekonomi, sosial, budaya, sipil, dan politik. Walaupun dalam Pasal 2 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) telah menyatakan bahwa : "*Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan yang tercantum dalam deklarasi ini dengan tidak ada pengecualian seperti : pembedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik, atau pandangan lain, asal-usul*

kedudukan lain". Namun, hal itu dirasakan masih belum cukup melindungi perempuan dari adanya diskriminasi dalam berbagai hal, khususnya dalam hal pengupahan. Kondisi inilah yang mendasari di terbitkannya Konvensi ini.

Perlindungan untuk mendapatkan upah yang sama dalam konvensi ini diatur dalam Pasal 11 point ke 3 yang menyatakan bahwa salah satu hak perempuan dalam pekerjaan adalah :

"Hak yang sama untuk menerima upah, termasuk perlakuan yang sama untuk pekerjaan yang bernilai sama."

Sebagai langkah awal Pemerintah Indonesia telah mengambil langkah positif dengan ikut serta meratifikasi Konvensi sebagai salah satu negara yang ikut meratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women*) tersebut ke dalam Undang-undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan.

Langkah positif tersebut seharusnya diikuti dengan membentuk sistem yang mendukung terwujudnya persamaan derajat antara laki-laki dan perempuan. Hal ini sejalan dengan tujuan dibentuknya Konvensi tersebut, karena sebagai salah satu negara yang ikut serta meratifikasi konvensi tersebut, Indonesia berkewajiban untuk menetapkan beberapa kebijakan yang tepat untuk menghapuskan diskriminasi terhadap

atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 2 Konvensi, antara lain :

- a. Mencantumkan asas persamaan antara laki-laki dan perempuan dalam Undang-Undang Dasar Nasional mereka atau peraturan perundang-undangan yang tepat lainnya jika belum termasuk di dalamnya, dan untuk menjamin realisasi praktis dari asas ini, melalui hukum dan cara-cara lain yang tepat;
- b. Membuat peraturan perundang-undangan yang tepat dan peraturan-peraturan lainnya termasuk sanksi-sanksinya di mana perlu, melarang semua diskriminasi terhadap perempuan;
- c. Menegakkan perlindungan hukum terhadap hak-hak perempuan atas dasar yang sama dengan kaum laki-laki dan untuk menjamin melalui pengadilan nasional yang kompeten dan badan-badan pemerintah lainnya, perlindungan kaum perempuan yang efektif terhadap segala diskriminasi;
- d. Tidak melakukan suatu tindakan atau praktek diskriminasi terhadap perempuan, dan untuk menjamin bahwa pejabat-pejabat pemerintah dan lembaga-lembaga negara bertindak sesuai dengan kewajiban tersebut;
- e. Membuat peraturan-peraturan yang tepat, termasuk pembuatan undang-undang, untuk mengubah dan menghapuskan undang-

praktek yang diskriminatif terhadap perempuan;

- f. Mencabut semua ketentuan pidana yang diskriminatif terhadap perempuan.

3.3. Analisis terhadap Undang-undang Nomor 80 tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (*The Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*)

Ketentuan yang melarang adanya diskriminasi pengupahan telah diatur dalam Pasal 23 ayat (2) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) yang berbunyi : "Setiap orang, tanpa diskriminasi berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama" dan Pasal 7 ayat a (1) Kovenan Internasional mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*) yang berbunyi : "Setiap negara peserta kovenan ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan, dan khususnya menjamin bayaran yang memberikan kepada semua tenaga kerja, sekurang-kurangnya upah yang adil dan imbalan yang sama untuk pekerjaan yang senilai tanpa perbedaan berdasar apapun, khususnya kepada perempuan dijamin persyaratan kerja yang tidak lebih rendah dari pada

yang dinikmati oleh laki-laki, dengan bayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama”

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Adanya dua ketentuan di atas masih dirasa kurang oleh Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa untuk Kedudukan Perempuan (*United Commission on The Status of Women*), sehingga akhirnya mereka berhasil mewujudkan adanya konvensi yang secara spesifik mewajibkan negara anggotanya untuk mempromosikan prinsip pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya dan untuk menghapuskan diskriminasi upah berdasarkan jenis kelamin, yang kemudian kita kenal sebagai Konvensi mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (*The Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work Of Equal Value*).¹⁷

Dalam Pasal 1 konvensi ini disebutkan bahwa :

- a. Istilah “pengupahan” mencakupi upah pokok atau upah minimum atau gaji yang biasa dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun yang dibayarkan baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tunai ataupun dalam bentuk lain, oleh majikan kepada pekerja sebagai akibat dari dipkerjakannya si pekerja;
- b. Dan istilah “pengupahan yang sama untuk pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya” mengacu pada

¹⁷ Nathalie Kaufman Hevener, “Perisai Perempuan : Kesepakatan Internasional Untuk Perlindungan Perempuan”, cet I, terjemahan Alex Irwan Ph.D., LBH APIK, Yogyakarta, 1999, h 145.

berdasarkan jenis kelamin.

Menurut Pasal 2 ayat (1) Konvensi diatur bahwa :

"Setiap anggota akan, melalui cara-cara yang sesuai dengan metode-metode yang berlaku untuk menentukan tingkat-tingkat pengupahan, mempromosikan dan, selama masih sejalan dengan metode-metode semacam itu, menjamin penerapan kepada semua prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya."

Dan prinsip tersebut dapat diterapkan dengan cara :

- a. Perundang-undangan dan peraturan nasional;
- b. Sistem pengupahan yang dikembangkan atau diakui secara legal;
- c. Kesepakatan bersama antara majikan dan buruh; atau
- d. Kombinasi dari berbagai cara tersebut.¹⁸

Dalam tataran undang-undang, pemerintah Indonesia telah meratifikasi konvensi tersebut ke dalam Undang-Undang Nomor 80 tahun 1957. Namun hal ini tidak diimplementasikan dengan baik pada tataran perundangan yang ada di bawahnya (sebagaimana yang telah dijelaskan dalam sub bab tentang Konsep Pengupahan di Indonesia di atas).

¹⁸ Pasal 2 ayat (1) Konvensi Mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.

**PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PENGUSAHA YANG MELANGGAR
KETENTUAN PELARANGAN DISKRIMINASI TERHADAP BURUH
PEREMPUAN**

Dalam bab sebelumnya telah disampaikan bahwa terdapat beberapa faktor yang turut mendukung terjadinya diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan di Indonesia, antara lain :

1. Tidak diturunkannya semangat non diskriminatif dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kepada peraturan perundang-undangan yang lebih rendah sehingga menghasilkan produk perundang-undangan yang bertentangan antara yang satu dengan yang lainnya.
2. Dengan dilanggengkannya budaya patriarki, perempuan masih dianggap sebagai kelompok masyarakat kelas dua (*second class*) sehingga menyebabkan akses buruh perempuan dalam kekuasaan dan penentuan kebijakan (*women in power and decision making*) masih sangat kurang, demikian halnya dengan keterlibatan buruh perempuan dalam proses penentuan kebijakan dalam penentuan upah yang berkaitan dengan nasib dan kesejahteraannya.
3. Tidak tegasnya pemerintah dalam melakukan pengawasan dan penegakan hukum (*law enforcement*) terhadap peraturan perundang-

tenang melanggar ketentuan perundang-undangan tanpa sanksi.

ketiga hal tersebut di atas menyebabkan pengusaha tetap dapat melakukan tindakan diskriminasi terhadap buruh-buruh perempuannya dengan aman, sehingga pada akhirnya semakin memperburuk kondisi kesejahteraan buruh perempuan di Indonesia.

Dalam bab ini akan dibahas lebih lanjut tentang faktor pendukung terjadinya diskriminasi pengupahan yang pertama dan ketiga serta menjabarkan dan mengkaji pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang larangan diskriminasi terhadap buruh perempuan.

1. Pelanggaran terhadap Ketentuan Larangan Diskriminasi terhadap Buruh Perempuan

1.1. Kajian Normatif

Dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 telah diatur mengenai larangan bagi pengusaha untuk melakukan pengupahan dengan cara yang diskriminatif terhadap buruh perempuan:

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

Selain itu, untuk melindungi buruh perempuan dari perjanjian yang merugikan buruh, termasuk di dalamnya perjanjian yang bersifat diskriminatif, Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 ini juga mengatur

dalam Pasal 15 ayat (1) bahwa : "Bila diadakan perjanjian antara buruh dan pengusaha mengenai suatu ketentuan yang merugikan buruh dan bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dan atau peraturan perundang-undangan lainnya dan karenanya menjadi batal menurut hukum, maka buruh berhak menerima pembayaran kembali dari bagian upah yang ditahan sebagai perhitungan terhadap upahnya, dan dia tidak diwajibkan mengembalikan apa yang telah diberikan kepadanya untuk memenuhi perjanjian".

Dengan demikian pengusaha tidak boleh membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang memperjanjikan pengupahan yang diskriminatif. KKB yang memperjanjikan pengupahan yang diskriminatif menjadi batal demi hukum dan selanjutnya pengusaha berkewajiban mengembalikan pembayaran dari bagian upah yang tertahan sebagai perhitungan terhadap upah buruh.

Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 3 tersebut akan dikenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 31 Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981, yang menyatakan bahwa :

"Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 3, Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 ayat (1), ayat (2), ayat (4), dan Pasal 8 dipidana dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah)."

Bagian lain dari Peraturan Pemerintah ini menyebutkan bahwa pengupahan yang diskriminatif adalah salah satu perbuatan pidana yang

tergolong dalam jenis pelanggaran, yaitu dalam Pasal 34 yang
IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
menyatakan bahwa :

*"Tindakan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31,
Pasal 32, dan Pasal 33 adalah Pelanggaran."*

Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah secara eksplisist memang telah melarang adanya pengusaha yang melakukan praktek diskriminasi pengupahan yang berdasar atas jenis kelamin. Namun, hal itu tidak diikuti oleh Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum. Dalam hukum dikenal asas "*Lex superiori derogat legi inferiori*" yang bermakna hukum yang lebih tinggi derajatnya membatalkan hukum yang derajatnya lebih rendah.¹⁹ Asas ini berlaku apabila antara dua peraturan perundang-undangan yang mengatur hal yang sama tetapi keduanya bertentangan, sesuai dengan asas hukum tersebut, maka peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dapat dinyatakan tidak berlaku.

Dengan tidak memasukkan kebutuhan rutin buruh perempuan dalam penetapan komponen kebutuhan hidup minimum (KHM), maka Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-81/M/BW/1995 mengatur sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kedudukannya, yaitu Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981, karena Pasal 3 Peraturan

¹⁹ I.P.M. Ranuhandoko, B.A., "Terminologi Hukum Inggris-Indonesia", cet I, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hal 386.

Pemerintah No 8 tahun 1981 secara jelas melarang adanya diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama nilainya sedangkan kebutuhan hidup minimum (KHM) seharusnya dihitung berdasarkan pengeluaran rutin buruh dalam satu bulan.

Permasalahan yang berkaitan dengan bertentangnya Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-81/M/BW/1995 dengan Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 dapat diselesaikan dengan menggunakan asas hukum tersebut. Dalam hal ini, yang berkedudukan sebagai *lex superior* adalah Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, sedangkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum berkedudukan sebagai *lex inferior*. Sehingga ketentuan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-81/M/BW/1995 yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 dapat dinyatakan batal demi hukum.

1.2. Kajian Empirik

Walaupun di Indonesia telah dibuat peraturan perundang-undangan yang secara tegas melarang adanya praktek diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan untuk jenis pekerjaan yang sama nilainya, namun di lapangan masih banyak kita jumpai pengusaha yang melakukan praktek diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan dan terhadap pengusaha tersebut pemerintah tidak melakukan tindakan apapun. Bahkan, seperti yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya,

pemerintah, dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja, membuat suatu produk perundang-undangan yang bersifat diskriminatif dalam menetapkan komponen kebutuhan hidup minimum (KHM) melalui Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum.

Kondisi tersebut di atas terjadi karena ada beberapa hal penting yang dilupakan baik dalam proses penetapan upah maupun sampai pada tahapan pelaksanaan ketentuan mengenai larangan diskriminasi pengupahan, *pertama* lemahnya posisi buruh, dalam proses penentuan kebijakan (*decision making*) yang berkaitan dengan nasib dan kesejahteraannya, dalam hal ini yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan. Dan budaya patriarki yang mengakar dalam sistem kehidupan bermasyarakat sehari-hari menempatkan buruh perempuan dalam posisi yang lebih lemah lagi. Dari 18 unsur (22 orang anggota) yang menjadi anggota Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, buruh hanya mempunyai kekuatan 3 (tiga) orang wakil dan dari 3 orang wakil tersebut,²⁰ kemungkinan masuknya buruh perempuan sebagai wakil sangat lemah. Sebagai contoh dapat kita lihat dari komposisi keanggotaan Komisi Pengupahan Kota Surabaya Periode tahun 2000-2001.²¹ Jumlah anggota komisi yang berasal dari golongan buruh sebanyak 12 orang dari

²⁰ Pasal 3 ayat (1) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 tahun 1969 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Nasional.

²¹ Keputusan Walikota Surabaya Nomor 188.45/297/402.01.04/2000 tentang Pembentukan Komisi Pengupahan Kota Surabaya Periode Tahun 2000-2001.

34 orang (35%) total anggota (berasal dari DPC F-SPSI, DPC SARBUMUSI, DPC SBSI, DPC F-SPTSK, dan DPC SBK) dan jumlah buruh perempuan dalam komisi hanya sebanyak 1 orang (2,8%) dari 34 orang total anggota (berasal dari DPC SPSI).

Kedua, keberadaan dewan tersebut juga bukan sebagai pengambil keputusan final, melainkan hanya bertugas memberikan saran dan pertimbangan saja,²² karena yang mengambil keputusan final adalah Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.²³ Dalam hal ini menteri dapat menetapkan UMR yang berbeda dari usulan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional.²⁴ *Ketiga*, adanya anggapan bahwa perempuan hanyalah merupakan pencari nafkah tambahan menyebabkan buruh perempuan mendapatkan tingkat pengupahan yang lebih rendah daripada buruh laki-laki. Anggapan seperti ini sudah melekat dalam praktek kehidupan masyarakat dan diakomodir, baik secara sadar maupun tidak, oleh para pembentuk undang-undang sehingga menghasilkan produk perundang-undangan yang bias gender.

Keempat, lemahnya *law enforcement* yang dilakukan pemerintah terhadap larangan melakukan diskriminasi pengupahan. Pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut hanya dikenai sanksi yang sangat ringan, yaitu pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-

²² Pasal 8 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

²³ Ibid, Pasal 4 ayat (1).

²⁴ Ibid, Pasal 9.

tingginya Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah). Dan yang kelima adalah
IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

adanya tingkat upah yang tergolong rendah dan tidak memenuhi kebutuhan hidup buruh menyebabkan buruh terpacu untuk melakukan kerja lembur agar mendapatkan upah yang lebih banyak. Hal ini menyebabkan buruh kurang mengkaji lebih lanjut kebijakan pemerintah atau perusahaan yang merugikan mereka.

Kelima hal tersebut merupakan hal-hal penting yang tidak diperhatikan oleh pemerintah sehingga dalam prakteknya masih kita lihat adanya pengusaha yang tetap melakukan praktek diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan tanpa dikenai sanksi apapun oleh pemerintah. Kalau keadaan ini terus berlangsung, maka negara kita tidak akan pernah berhasil mewujudkan keadilan gender dan mensejajarkan posisi laki-laki dan perempuan di dalam praktek bernegara.

2. Penyelesaian Hukum terhadap Pengusaha yang Melanggar Ketentuan Larangan Diskriminasi terhadap Buruh Perempuan Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Pasal 3 Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 telah mengatur secara tegas bahwa pengusaha dilarang mengadakan diskriminasi dalam menetapkan upah antara buruh laki-laki dan perempuan. Namun, sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, pada prakteknya masih banyak pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut dan melakukan

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pengupahan yang berbeda antara buruh yang berjenis kelamin laki-laki dan buruh yang berjenis kelamin perempuan. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 3 tersebut berarti telah melakukan tindak pidana pelanggaran, sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 34.

Terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 tidak hanya memberikan sanksi pidana saja, namun juga memberikan sanksi yang bersifat administratif. Sanksi pidana diberikan bertujuan untuk memberikan nestapa (*punishment*) terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut. Sedangkan sanksi yang bersifat administratif diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki keadaan dan menghentikan pelanggaran. Dalam Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981, sanksi pidana diatur dalam Pasal 31, sedangkan sanksi administrasi diatur dalam Pasal 15 ayat (1). Pada prinsipnya dalam hukum kedua sanksi tersebut dapat diberikan secara alternatif, dengan memilih salah satu jenis sanksi, atau diberikan secara kumulatif, dengan menggabungkan kedua jenis sanksi tersebut.

2.1. Penyelesaian Hukum Menurut Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981

Sanksi administrasi yang diatur menurut ketentuan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 menyatakan bahwa :

"Bila diadakan perjanjian antara buruh dan pengusaha mengenai suatu ketentuan yang merugikan buruh dan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dan atau peraturan perundang-undangan lainnya dan karenanya menjadi batal menurut hukum, maka buruh berhak menerima pembayaran kembali dari bagian

upah yang ditahan sebagai perhitungan terhadap upahnya, dan tidak diwajibkan mengembalikannya kepada buruh untuk memenuhi perjanjian.”

Dengan diberlakukannya ketentuan tersebut, apabila di suatu perusahaan dibuat suatu perjanjian antara buruh dan pengusaha yang isinya mengatur tingkat pengupahan yang berbeda, dengan didasarkan atas jenis kelamin buruh, maka perjanjian tersebut bertentangan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 dan dinyatakan batal demi hukum. Kekurangan upah yang seharusnya menjadi hak buruh dan ditahan oleh pengusaha, sebagai akibat dari pengupahan yang diskriminatif tersebut, dianggap sebagai utang pengusaha kepada buruh dan wajib dibayarkan oleh pengusaha.

Sanksi ini diberikan dengan tujuan untuk memperbaiki keadaan dan menghentikan pelanggaran yang terjadi agar tidak terulang kembali. Dengan diberikannya sanksi ini diharapkan penderitaan para buruh yang mengalami diskriminasi pengupahan dapat dipulihkan dengan mengembalikan apa yang seharusnya menjadi hak mereka.

2.2. Penyelesaian Hukum Menurut Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981

Sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 31 yang menyatakan bahwa :

“Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 3, Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 ayat (1), ayat (2), ayat (4), dan Pasal 8 dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah).”

Sanksi pidana yang diatur dalam pasal tersebut bertujuan untuk memberikan nestapa (*punishment*) terhadap pengusaha yang telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 3.

Sanksi hukum pidana dapat dibagi menjadi dua, yaitu (1) pidana pokok dan (2) pidana tambahan. Pidana pokok terdiri dari (a) hukuman mati, (b) hukuman penjara, (c) hukuman kurungan, dan (d) hukuman denda. Sedangkan pidana tambahan terdiri dari (a) pencabutan beberapa hak tertentu, (b) perampasan barang tertentu, dan (c) pengumuman keputusan hakim.²⁵ Bagi satu jenis kejahatan atau pelanggaran pidana hanya boleh dijatuhkan satu hukuman pokok. Selain hukuman pokok, dapat pula ditambah dengan salah satu dari hukuman tambahan.²⁶ Oleh karena itu Pasal 31 tersebut tidak dirumuskan dalam bentuk kumulatif, melainkan dalam bentuk alternatif, dengan menggunakan kata "atau". Sehingga bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut, ada 2 (dua) jenis pilihan sanksi pidana yang dapat dijatuhkan, yaitu :

1. Pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan, atau
2. Pidana denda setinggi-tingginya Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah)

Kedua jenis sanksi pidana yang dicantumkan dalam Pasal 31 tersebut sangat ringan apabila dijatuhkan pada pengusaha. Kedua jenis sanksi tersebut juga tidak seimbang dengan penderitaan buruh

²⁵ Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

²⁶ R. Soesilo, "Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) : Serta Komentar Komentarnya lengkap Pasal Demi Pasal", Politea, Bogor, 1993, hal 36.

perempuan yang haknya dikurangi sehingga mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak. Hal ini memungkinkan pengusaha hanya memeras tenaga mereka dan tujuan para buruh bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka tidak terpenuhi dengan baik. Ketentuan ini lebih banyak berpihak kepada kepentingan pengusaha daripada kepentingan buruh.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sanksi yang diatur dalam Pasal 31 tersebut sangat tidak efektif untuk digunakan dalam menyelesaikan permasalahan diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan. Akan lebih tepat apabila sanksi yang dijatuhkan kepada pengusaha tidak hanya bertujuan untuk memberikan nestapa (*punishment*), tetapi juga bertujuan untuk mengembalikan/memulihkan keadaan ke dalam kondisi sebelumnya. Dengan demikian akan lebih efektif apabila sanksi yang dijatuhkan terhadap pengusaha yang melakukan diskriminasi pengupahan merupakan sanksi kumulatif antara sanksi pidana dan sanksi administratif, dan hal tersebut dibenarkan dalam hukum.

3. Tinjauan Yuridis terhadap Kesepakatan Kerja Bersama P.T. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Gempol Pasuruan

P.T. Indofood Sukses Makmur cabang Pasuruan adalah salah satu contoh perusahaan yang pengusahanya melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 3 Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 dengan

melakukan diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan. Hal ini dapat dilihat dalam kesepakatan kerja bersama (KKB), yang dibuat antara P.T. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Pasuruan dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) unit kerja P.T. Indofood Sukses Makmur Tbk.. Dalam KKB tersebut terdapat beberapa pasal yang dapat digolongkan sebagai pelanggaran Pasal 3 Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981, antara lain :

1. Pasal 1 angka 5 tentang pengertian pekerja wanita :
 - a. Wanita yang telah kawin dianggap berstatus lajang.
 - b. Bagi pekerja wanita yang suaminya tidak mampu lagi bekerja oleh karena mengalami cacat fisik maupun mental yang dinyatakan dengan surat dokter, atau berusia lanjut maka anak tersebut menjadi beban tanggung jawab Pekerja Wanita.
2. Pasal 34 angka 6 : "Bantuan rawat inap diberikan kepada pekerja wanita apabila yang sakit adalah :
 - a. Pekerja wanita sendiri.
 - b. Anak yang menjadi tanggungan sebagaimana dimaksud pasal 1 ayat 5.b. dan 7.b.
 - c. Anak pekerja wanita, bila suami pekerja wanita tersebut tidak memperoleh fasilitas sejenis dari tempat suaminya bekerja.

Seharusnya pengertian "pekerja" sudah tercantum dalam Pasal 1 angka 4, yaitu :

"setiap pria atau wanita yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu dengan perusahaan dan telah melampaui masa percobaan."

Pengertian tersebut tidak perlu ditambahkan dengan menetapkan status lajang pada buruh perempuan yang sudah menikah. Ditetapkannya status lajang terhadap buruh perempuan yang sudah menikah merupakan salah satu bentuk diskriminasi terhadap buruh perempuan, karena merupakan suatu bentuk perbedaan yang dibuat berdasarkan jenis kelamin yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pangakuan, penikmatan, atau penggunaan hak-hak asasi manusia, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.²⁷

Di P.T. Indofood Sukses Makmur terdapat beberapa tunjangan yang diberikan keluarga buruh, antara lain :

- Jaminan kesehatan yang diatur dalam Pasal 34
- Bantuan kelahiran yang diatur dalam Pasal 35
- Bantuan duka cita yang diatur dalam Pasal 39
- Bantuan suka cita yang diatur dalam Pasal 40

Apabila hanya ketentuan Pasal 1 angka 4 saja buruh laki-laki dan buruh perempuan yang sudah menikah akan menerima semua tunjangan keluarga tersebut. Namun, diberlakukannya ketentuan Pasal 1 angka 5 untuk buruh perempuan jelas akan berpengaruh dengan penghasilan yang

²⁷ Definisi diskriminasi menurut Pasal 1 Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984. Telah dibahas dalam Bab II 3.2, hal 26-29.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

akan diterima oleh buruh tersebut, karena buruh perempuan yang sudah menikah dianggap berstatus lajang dan sebagai konsekuensi logisnya buruh perempuan tidak akan menerima tunjangan keluarga yang berhubungan dengan anak.

Buruh tersebut hanya dapat menerima tunjangan keluarga yang berhubungan dengan anak apabila dapat membuktikan bahwa suaminya tidak mampu lagi bekerja oleh karena mengalami cacat fisik maupun mental yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter atau suaminya telah berusia lanjut. Kondisi tersebutlah yang dapat memberikan status menikah pada buruh perempuan. Dengan kondisi tersebut, maka anak dari perkawinan buruh perempuan dan suaminya diakui menjadi beban atau tanggungan buruh wanita, sesuai dengan Pasal 1 angka 5.b. KKB. Selain itu, anak sah dari seorang buruh perempuan janda yang ditinggal mati oleh suaminya dan tidak menikah lagi juga diakui sebagai anak tanggungan buruh perempuan tersebut (Pasal 1 angka 7.b. KKB).

Kondisi tersebut terjadi karena di masyarakat, perempuan bekerja masih dianggap sebagai pencari nafkah tambahan dari keluarga. Hal ini tentu saja tidak adil bagi buruh perempuan. Seharusnya mereka mendapatkan tingkat pengupahan yang sama dengan buruh laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama nilainya, sesuai ketentuan Pasal 1 huruf b Konvensi Mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, yang telah diratifikasi

dalam Undang-undang No. 8 tahun 1957, dan Pasal 3 Peraturan
IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Pengertian upah menurut Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah
No. 8 tahun 1981 adalah :

"Suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Berdasarkan ketentuan tersebut, upah buruh yang harus mendapatkan perlindungan dari diskriminasi termasuk upah pokok, tunjangan untuk buruh, dan tunjangan untuk keluarganya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengusaha P.T. Indofood Sukses Makmur telah melakukan diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya dan kesepakatan kerja bersama (KKB) yang dibuat antara P.T. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Pasuruan dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) unit kerja P.T. Indofood Sukses Makmur Tbk. Bertentangan dengan Pasal 3 Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Asas "*Lex Superiori derogat legi inferiori*" yang diadopsi dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981, menyatakan bahwa apabila diadakan perjanjian antara buruh dan pengusaha

mengenai suatu ketentuan yang merugikan buruh dan yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dan atau peraturan perundang-undangan lainnya dan karenanya menjadi batal menurut hukum. Oleh karena itu KKB yang berlaku di P.T. Indofood Sukses Makmur (yang berkedudukan sebagai legi inferiori) yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 (yang berkedudukan sebagai lex superior) menjadi batal demi hukum.

Selain itu, pengusaha P.T. Indofood Sukses Makmur yang melanggar ketentuan tersebut dapat dikenai sanksi berupa :

1. Sanksi administrasi yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981, yaitu berkewajiban mengembalikan kepada buruh pembayaran dari bagian upah yang ditahan sebagai perhitungan terhadap upahnya selama berlangsungnya diskriminasi pengupahan tersebut.
2. Sanksi pidana yang diatur dalam Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981, yaitu pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah).

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum dalam hal diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan di Indonesia dilakukan dengan jalan :

- Meratifikasi Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan dalam Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 dan Konvensi Mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang sama Nilainya dalam Undang-Undang Nomor 80 tahun 1957, dan
- Mengatur ketentuan mengenai larangan bagi pengusaha untuk melakukan diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuannya dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Namun ketentuan ini tidak diikuti oleh peraturan perundang-undangan di bawahnya, yaitu Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum, karena dalam menetapkan komponen Kebutuhan Hidup Minimum hanya berpedoman pada perhitungan biaya hidup standar buruh laki-laki lajang dan tidak memperhatikan kebutuhan rutin buruh perempuan.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

2. Penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan mengenai larangan diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan di Indonesia dilakukan dengan :

- Memberikan sanksi administrasi sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981, yang berupa kewajiban pengusaha untuk mengembalikan pembayaran upah buruh perempuan yang tertahan sebagai akibat dari tindakan diskriminasi pengupahan tersebut, dan
- Memberikan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981, yang berupa pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah)

Namun, sanksi pidana yang diatur dalam Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 terlalu ringan dan sangat tidak efektif bila digunakan untuk menyelesaikan permasalahan diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan. Oleh karena itu diharapkan aparat penegak hukum tidak hanya menjatuhkan sanksi pidana saja, melainkan juga disertai dengan sanksi administrasi. Dijatuhkannya kedua sanksi tersebut secara kumulatif dirasa lebih adil bagi buruh yang telah mengalami diskriminasi pengupahan dan bertujuan untuk memperbaiki keadaan serta menghentikan pelanggaran.

2. Saran

yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengkaji permasalahan diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan, antara lain :

1. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah harus diganti dengan Surat Keputusan baru yang memasukkan kebutuhan rutin buruh perempuan dalam menentukan komponen kebutuhan. Dengan demikian dasar perhitungan upah tidak hanya didasarkan pada kebutuhan hidup minimum buruh laki-laki lajang.
2. Pemerintah harus lebih tegas dalam menindak pengusaha yang melakukan diskriminasi pengupahan terhadap buruh perempuan dengan menjatuhkan sanksi pidana dan sanksi administrasi secara kumulatif agar dapat dirasa lebih adil bagi buruh perempuan yang telah mengalami diskriminasi pengupahan.
3. Pemerintah harus mempertegas pengawasan terhadap perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan buruh sebelum menandatangani, apakah perjanjian tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada atau tidak.
4. Akses buruh perempuan dalam kekuasaan dan proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan nasib dan kesejahteraannya perlu

diperbesar agar mereka dapat menyalurkan aspirasi mereka dan ikut
IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
menentukan nasib mereka sendiri.

Demikianlah catatan terhadap permasalahan diskriminasi
pengupahan terhadap buruh perempuan di Indonesia.

BUKU

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi II, cet II, Balai Pustaka, Jakarta, 1993.
- ✓ Erman Rajaguguk dkk, RUU Ketenagakerjaan : Pantas Meresahkan Buruh, Komisi Pembaharuan Hukum Perburuhan, Jakarta.
- FX. Djumaldji, Selayang Pandang Mengenai ILO, Liberty, Yogyakarta, 1992.
- I.P.M. Ranuhandoko, Terminologi Hukum Inggris-Indonesia, cet I, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.
- ✓ Komite PBB tentang Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan, Sidang XVIII (19 Januari -6 Februari 1998), LBH-APIK, Yogyakarta, 1998.
- ✓ Nathalie Kaufman Hevener, Perisai Perempuan : Kesepakatan Internasional Untuk Perlindungan Perempuan, cet I, terjemahan Alex Irwan, LBH APIK, Yogyakarta, 1999
- Organisasi Perburuhan Internasional, Menguak Konvensi-Konvensi Inti ILO Lewat Dialog Sosial : Pengalaman di Indonesia, Jakarta, 1999.
- R. Indiarsoro dan MJ. Saptanno, Hukum Perburuhan : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, cet I, Karunia, Surabaya, 1996.
- R. Soesilo, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) : Serta Komentaris Komentarnya lengkap Pasal Demi Pasal, Politea, Bogor, 1993.

PERATURAN

- Undang-undang Dasar 1945.
- Ketetapan MPR RI Nomor II/MPR/1993 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara.
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

✓ Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor Undang-undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*The Convention on The Elimination Of Discrimination Against Women*).

Undang-undang No 83 tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya (*The Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*).

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 tahun 1969 tentang Pembentukan Dewan Pengupahan Nasional.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 81/M/BW/1995 tentang Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum.

Keputusan Walikota Surabaya Nomor 188.45/297/402.01.04/2000 tentang Pembentukan Komisi Pengupahan Kota Surabaya Periode Tahun 2000-2001.

✓ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*).

✓ Kovenan Internasional Mengenai Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*).

MEDIA MASSA

✓ Harian Suara Pembaharuan, Perempuan Masih Menjadi Sasaran Kekerasan, 1 Februari 1999.

Jawa Pos, UMR Mojokerto Rp 330.700, 7 Desember 2000.

Tempo, Daerah – Sidoarjo, 4-10 Desember 2000.

LAIN-LAIN

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Armijn Rangkuti dan Doeri, Kebijaksanaan Pemerintah dalam Hal Pengupahan : Beberapa Ketentuan Sebagai Dasar Menentukan Kebijakan Pengupahan, Komisi Penelitian, Pengupahan, dan Jamsostek DKD Tingkat I Jawa Timur, Makalah yang disampaikan pada Silaturahmi Kader Golkar 10 Mei 1997.

Divisi Perburuhan, Laporan HAM Perburuhan Surabaya, YLBHI-LBH Surabaya, 2000.

Hasil diskusi Diskusi dengan buruh perkebunan tembakau PT Tempurejo, Jember, 28 Maret 2000.

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Gempol Pasuruan dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Sektor Rokok, Tembakau, Makanan, dan Minuman Unit Kerja Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Gempol Pasuruan Periode 1999-2000.

LBH-APIK, 12 Bidang Kritis : Sasaran Strategi Landasan Aksi Hasil Konferensi Beijing, LBH-APIK, Jakarta, 1995.

Antara

PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk.

Cabang : GEMPOL - PASURUAN

Dengan

SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA

Sektor Rokok, Tembakau, Makanan dan Minuman

Unit Kerja

PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR Tbk.

Cabang : GEMPOL - PASURUAN

PERIODE 1999 - 2001

DEPARTEMEN TENAGA KERJA RI,
KANTOR WILAYAH PROPINSI JAWA TIMUR
JL. DUKUH MENANGGAL No. 124 - 126
SURABAYA 60234
TELP. 8280757, 8280254, 8292648 FAC. 8280254

KEPUTUSAN

KEPALA KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN TENAGA KERJA
PROPINSI JAWA TIMUR
NO. Kep. 834/S/W.12/1999

TENTANG

PENDAFTARAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

ANTARA

PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR
JL. RAYA SURABAYA-MALANG Km 39,2 PASURUAN

DENGAN

FSPSI UNIT KERJA PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR
JL. RAYA SURABAYA-MALANG Km. 29-30 PASURUAN.

KEPALA KANTOR WILAYAH DEPNAKER
PROPINSI JAWA TIMUR

- Menimbang :
- 1 Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1954 Kesepakatan kerja Bersama perlu didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja
 - 2 Bahwa berdasarkan surat Kantor Departemen Tenaga Kerja Pasuruan No. B 1612/W 12/K 4 1999 Tanggal telah mengajukan permohonan pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama antara

3. Bahwa oleh karena itu permohonan pendaftaran Kesepakatan Kerja Bersama pada butir (1) di atas berdasarkan ketentuan tersebut pada butir (1) perlu ditetapkan sebagaimana tersebut dalam diktum keputusan di bawah ini :

- Mengingat :
1. Undang-undang No. 21 Tahun 1954 ;
 2. Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954 ;
 3. Keputusan Presiden No. 44 tahun 1974 ;
 4. Keputusan Presiden No. 15 tahun 1981 ;
 5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 01/ MEN/1985 ;
 6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 348/ MEN/1992 ;
 7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 97/ MEN/1993 ;

MEMUTUSKAN

Menetapkan

Pertama Kesepakatan Kerja Bersama antara :

PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR
DENGAN :

FSPSI UNIT KERJA PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR

Mulai berlaku pada tanggal : 15 - 9 - 1999
sampai dengan tanggal : 15 - 9 - 2001

vi

Kerja Bersama tersebut di atas atau ditamainya waktu berlakunya diperpanjang, kedua belah pihak harus melaporkan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur.

Ketiga

Surat Keputusan ini disampaikan kepada :

1. PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR
2. FSPSI UNIT KERJA PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR.



Salinan Surat Keputusan ini disampaikan kepada :

1. Menteri Tenaga Kerja ;
2. Kantor Departemen Tenaga Kerja / Pasuruan

vii

DAFTAR ISI

SURAT KEPUTUSAN LANWIL DEPNAKER	v
DAFTAR ISI	ix
MUKADIMAH	1
BAB I : PENGERTIAN ISTILAH	
PASAL 1 : ARTI ISTILAH-ISTILAH	2
BAB II : UMUM	
PASAL 2 : PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN KESEPAKATAN	6
PASAL 3 : LUAS/LINGKUP KESEPAKATAN KERJA BERSAMA	7
PASAL 4 : PENGAKUAN-PENGAKUAN PENGUSAHA DAN SERIKAT PEKERJA	8
BAB III : KOMITMENT PEKERJA	
PASAL 5	10
PASAL 6	11
PASAL 7	11
BAB IV : FASILITAS DAN JAMINAN BAGI SERIKAT PEKERJA	
PASAL 8 : PENGAKUAN WAKIL-WAKIL SERIKAT PEKERJA	13
PASAL 9 : FASILITAS UNTUK SERIKAT PEKERJA	13
PASAL 10 : HUBUNGAN SERIKAT PEKERJA DAN PENGUSAHA	15
BAB VI : PENGANGKATAN, PENEMPATAN, PEMINDAHAN DAN PROMOSI PEKERJA	
PASAL 11	16

ix

BAB VII	ATURAN DAN TATA TERTIB	18
PASAL 13	WAKTU KERJA	18
PASAL 14	TUGAS KERJA	18
PASAL 15	TATA TERTIB KERJA	19
PASAL 16	LARANGAN - LARANGAN	21
BAB VIII	SANKSI-SANKSI TERHADAP PELANGGARAN	
PASAL 17	TINDAKAN DISIPLIN	23
PASAL 18	PEMBERIAN SANKSI/PERINGATAN	25
PASAL 19	KESALAHAN/PELANGGARAN DENGAN SURAT PERINGATAN I	27
PASAL 20	KESALAHAN/PELANGGARAN DENGAN SURAT PERINGATAN II	27
PASAL 21	KESALAHAN/PELANGGARAN DENGAN SURAT PERINGATAN III (TERAKHIR)	28
PASAL 22	KESALAHAN/PELANGGARAN DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	29
PASAL 23	PEMBEBASAN TUGAS (SKORSING)	31
PASAL 24	SEKORSING TUGAS DALAM RANGKA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	32
PASAL 25	PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	32
PASAL 26	BERHENTI ATAS KEMAUAN SENDIRI	33
BAB IX	PENGGAJIAN	
PASAL 27	SISTEM PENGGAJIAN	34
PASAL 28	INSENTIF	34

PASAL 31	TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN	37
	JAMINAN SOSIAL	
PASAL 32	PROGRAM KELUARGA BERENCANA	39
PASAL 33	JAMSOSTEK (JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA)	39
PASAL 34	JAMINAN KESEHATAN	40
PASAL 35	BANTUAN KELAHIRAN	42
PASAL 36	KOMPENSASI KECELAKAAN KERJA	43
PASAL 37	KECELAKAAN DI LUAR JAM KERJA	44
PASAL 38	JAMINAN MAKAN	45
PASAL 39	BANTUAN DUKA CITA	45
PASAL 40	BANTUAN SUKA CITA	46
PASAL 41	TUNJANGAN HARI TUA	47
PASAL 42	BEASISWA ANAK PEKERJA	48
PASAL 43	TEMPAT IBADAH	48
PASAL 44	SARANA OLAH RAGA	48
PASAL 45	PENGHARGAAN MASA BAKTI PEKERJA	49
BAB XI	CUTI HARI LIBUR/IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN	
PASAL 46	CUTI TAHUNAN	50
PASAL 47	CUTI HAMIL, GUGUR KANDUNGAN DAN HALI	51
PASAL 48	IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN	51

PASAL 49	MANGKIR	52
PASAL 50	MENINGGALKAN PEKERJAAN	52
BAB XII	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	
PASAL 51	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA	54
PASAL 52	PERLENGKAPAN DAN PAKAIAN KERJA	54
PASAL 53	ALAT-ALAT KERJA	55
BAB XIII	PRODUKTIVITAS KERJA	
PASAL 54		56
BAB XIV	KOPERASI KARYAWAN	
PASAL 55		58
BAB XV	KEDUDUKAN DAN UPAH PEKERJA DALAM STATUS TAJARANAN	
PASAL 56		59
BAB XVI	TIDAK MAMPU BEKERJA KARENA ALASAN KESEHATAN	
PASAL 57		60
BAB XVII	PENYELESAIAN KELUHAN PEKERJA	
PASAL 58		61
BAB XVIII	PENUTUP	
PASAL 59		63
PASAL 60	JANGKA BERLAKUNYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA	63
PIHAK YANG MENGADAKAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA		65

KESEPAKATAN KERJA BERSAMA
MUKADIMAH

Tujuan utama diselenggarakannya Kesepakatan Kerja Bersama adalah terwujudnya suatu Hubungan Industrial yang harmonis, mantap dan bertanggung jawab antara Pengusaha dan para Pekerja, yang dijiwai oleh nilai-nilai luhur Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Kesepakatan Kerja Bersama secara tegas menentukan syarat-syarat kerja, jaminan sosial, hak dan kewajiban Pengusaha, Serikat Pekerja dan Para Pekerja demi kelangsungan usaha.

Hal tersebut diatas selaras dengan misi Pengusaha yaitu memberi rasa aman dan kepastian guna meningkatkan mutu hidup dan tingkat kehidupan Pekerja, Pelanggan kita serta para Pemegang Saham.

Dengan Kesepakatan Kerja Bersama ini diyakini bahwa Pengusaha bersama-sama dengan Serikat Pekerja beserta seluruh pekerja dari segala lapisan, akan berupaya dengan sungguh-sungguh meningkatkan mutu pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dalam lingkungan Perusahaan dalam segala bentuk agar tercapai peningkatan produksi dan produktifitas yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan Pekerja.

Berlandaskan pada sikap saling menghormati dan saling mempercayai maka dirumuskan Kesepakatan Kerja Bersama ini sebagaimana tertuang dalam pasal-pasal di bawah ini.

ARTISTILAH - ISTILAH

1. PERUSAHAAN :
Adalah PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk. Divisi Food Ingredient Cabang Gempol - Pasuruan yang beralamat di Jl. Raya Surabaya Malang Km 39,2 Kecamatan Gempol - Kabupaten Pasuruan.
2. PIMPINAN :
Adalah Pimpinan / karyawan pada golongan tertentu yang diserahi kepercayaan dan wewenang untuk mengatur perusahaan.
3. SERIKAT PEKERJA :
Adalah Organisasi resmi serikat pekerja di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Gempol yaitu Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dengan nomor akte : No. KEP. 27/KW12-KID4/RTMM/98.4
4. PEKERJA :
Adalah setiap pria atau wanita yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu dengan Perusahaan dan telah melampaui masa percobaan.
5. PEKERJA WANITA :
 - a. Wanita yang telah kawin dianggap berstatus lajang.
 - b. Bagi pekerja wanita yang suaminya tidak mampu lagi bekerja oleh karena mengalami cacat fisik maupun mental yang dinyatakan dengan Surat Keterangan dokter, atau berusia lanjut maka anak

menghasilkan standar hasil kerja yang diberikan kepadanya.

11. KERJA LEMBUR :
Pekerjaan yang dilakukan selebihnya dari 7 (tujuh) jam kerja sehari, selebihnya 40 jam seminggu atau bekerja pada hari libur / istirahat mingguan atas perintah perusahaan atau hari raya resmi
12. JAM LEMBUR :
Waktu pekerja benar - benar melakukan kerja lembur. Waktu kerja lembur 15 menit dibulatkan menjadi 1/2 jam dan kurang dari 15 menit tidak diperhitungkan.
13. ISTIRAHAT MINGGUAN :
Hari Minggu atau hari yang telah dijadualkan untuk istirahat mingguan.
14. HARI RAYA / LIBUR :
Hari - hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah RI Cq Departemen Agama
15. PERATURAN & PERUNDANG - UNDANGAN :
Sumber hukum ketenagakerjaan yang terdiri dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, Keputusan Presiden, Instruksi Presiden, Keputusan Menteri dan Peraturan / Keputusan Pemerintah.
16. PERATURAN PERUSAHAAN :
Ketentuan - ketentuan dalam Kesepakatan Kerja Bersama, T Tertib Perusahaan, Standard Practice, Standard Procedure Kerja, Tata Tertib Pabrik, Good Manufacturing Practice, Petunjuk Pelaksanaan Pasal-

7. ANAK :

- Anak - anak yang sah dan masih menjadi tanggung jawab Pekerja yang bersangkutan serta terdaftar pada Perusahaan dengan ketentuan :
- a. Anak angkat yang dikuatkan oleh Putusan Pengadilan.
 - b. Anak - anak yang sah dari seorang Pekerja wanita janda yang ditinggal mati oleh suaminya dapat dianggap sebagai anak tanggungan Pekerja wanita tersebut selama pekerja tsb tidak kawin lagi.
 - c. Anak yang mendapat tunjangan adalah anak Pertama, Kedua dan Ketiga yang sah, belum kawin, dibawah umur 21 tahun dan tidak berpenghasilan sendiri atau masih sekolah.
8. AHLI WARIS :
Istri / Suami atau anak yang sah atau pihak yang ditunjuk menurut hukum untuk menerima warisan.
 9. HARI KERJA :
Jadual hari kerja se hari-hari dengan jangka waktu berjalan dari jam 07.00 s/d 07.00 hari berikutnya yang diberlakukan dengan berpedoman pada perundang - undangan yang berlaku.
 10. JAM KERJA : Waktu yang ditetapkan kepada Pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, untuk

pasal KKB dan Internal Memorandum dari Pimpinan Perusahaan.

17. SURAT PERINGATAN :

Adalah suatu surat resmi yang dikeluarkan oleh Perusahaan, karena adanya tindakan indisipliner atau perbuatan - perbuatan yang melanggar ketentuan - ketentuan Peraturan Perundangan ataupun Peraturan Perusahaan.

Kesepakatan Kerja Bersama ini diadakan antara :

PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk

Cabang Gempol - Pasuruan

yang berkedudukan di Jl. Raya Surabaya Malang Km 39, 2
Gempol - Pasuruan

selanjutnya disebut PENGUSAHA

dengan :

Serikat Pekerja RTMM Federasi Serikat Pekerja
Seluruh Indonesia Unit Kerja PT Indofood Sukses
Makmur, Tbk

Cabang Gempol - Pasuruan Yang terdaftar pada
Departemen Tenaga Kerja dengan Surat Keputusan
Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten /
Kotamadya Pasuruan NO KEP 27/ KW 12 - KD 4 /
RTMM / 98 - 4 tertanggal 28 JULI 1998, yang mewakili
anggota-anggotanya di pabrik, kantor penjualan distrik,
dan diseluruh wilayah kerja Perusahaan

Cabang Gempol - Pasuruan

yang selanjutnya disebut SERIKAT PEKERJA.

6

PASAL 4

PENGAKUAN-PENGAKUAN PENGUSAHA DAN SERIKAT PEKERJA

1. Dengan memperhatikan hal-hal yang secara jelas diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini beserta peraturan-peraturan Pemerintah yang berlaku, maka di sepakati bahwa :
 - a. Pengelolaan jalannya operasi Perusahaan dan pengawasannya, serta pengaturan pekerja dan sumberdaya perusahaan adalah merupakan hak Pengusaha sepenuhnya.
 - b. Dalam hal upaya pengembangan perusahaan maupun Pekerja maka Serikat Pekerja akan ikut membantu guna tercapainya tujuan pengembangan tersebut.
2. Serikat Pekerja mempunyai hak dan berfungsi :
 - a. Sebagai penyalur aspirasi kolektif anggotanya dalam upaya perlindungan dan keselamatan kerja serta peningkatan kesejahteraan Pekerja.
 - b. Sebagai penasihat di bidang ketenaga kerjaan bagi anggota yang memerlukannya.
 - c. Sebagai motivator usaha peningkatan produktifitas kerja dan partisipasi kerja.
 - d. Sebagai unsur pemantap ketenangan usaha dan ketenangan kerja di Perusahaan.
3. Pengusaha mengakui antara lain :
 - a. Bahwa seorang Pekerja berhak menjadi anggota Serikat Pekerja

8

1. Telah menjadi kesepakatan antara Pengusaha dan Serikat Pekerja bahwa Kesepakatan Kerja Bersama ini terbatas lingkungannya dan hanya berlaku terhadap hal-hal yang umum saja.
2. Peraturan tambahan yang bersifat lokal berupa petunjuk pelaksanaan Pasal demi Pasal KKB ini, sepanjang tidak bertentangan dengan isi dan jiwa Kesepakatan Kerja Bersama ini dapat diadakan antara wakil Pengusaha dan Serikat Pekerja
3. Bagi Pekerja kontrak dan borongan lepas, diatur dalam ketentuan khusus dengan memperhatikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang pengaturan Kesepakatan Kerja untuk Waktu Tertentu.
4. Selama masa berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama ini :
 - a. Pengusaha, Serikat Pekerja beserta anggotanya secara sadar, beritikad baik dan bertanggung jawab akan melaksanakan isi Kesepakatan Kerja Bersama ini baik yang tersurat maupun tersirat.
 - b. Pengusaha dan Serikat Pekerja dapat membuat persetujuan-persetujuan bersama secara musyawarah dan mufakat, sepanjang tidak bertentangan dengan isi Kesepakatan Kerja Bersama ini dan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan.

7

- b. Bahwa pengupahan yang layak, jaminan sosial yang baik serta adanya kesempatan untuk maju bagi para Pekerja tanpa membedakan suku, agama, ras dan golongan, akan mendorong tercapainya produktifitas kerja yang tinggi dan masa kerja yang relatif lama.
 - c. Bahwa keamanan, keselamatan dan ketenteraman kerja sangat dibutuhkan para Pekerja.
 - d. Bahwa keluhan Pekerja akan mendapat perhatian yang semestinya dan penyelesaian yang adil dan memadai.
4. Serikat Pekerja mengakui antara lain :
 - a. Bahwa pengelolaan kegiatan unit usaha Perusahaan, adalah hak penuh dari Pengusaha.
 - b. Bahwa Pengusaha dan Pimpinan berhak mengembangkan dan menerapkan sistem dan prosedur manajemen untuk mengatur pengelolaan Perusahaan demi tercapainya tujuan Perusahaan.
 - c. Bahwa Pengusaha mempunyai hak memberi perintah kerja dan meminta daya kerja yang layak dari seorang Pekerja.
 - d. Bahwa usaha-usaha peningkatan dan mengamankan Perusahaan dalam berbagai aspeknya akan mendapat perhatian dan dukungan dari semua pihak di lingkungan perusahaan demi kesejahteraan bersama.
 - e. Pekerja mengakui bahwa segala sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh Pekerja selama dalam rangka hubungan kerja dengan Perusahaan, adalah menjadi milik Pengusaha.

9

PASAL 5 :

Sebagai unsur Tripartit dalam falsafah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) maka setiap Pekerja mempunyai komitmen sebagai berikut :

1. Pekerja senantiasa melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab, penuh dedikasi dan selalu berikhtiar untuk bekerja hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Pekerja senantiasa menyadari bahwa kerja merupakan tugas dan pengabdian di dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
3. Sesama Pekerja saling menghargai dan saling menghormati untuk menciptakan persatuan dan kesatuan serta kesetiakawanan dalam menjalankan tugas - tugas kekerjanya.
4. Dalam menghadapi masalah bersama , Pekerja akan lebih mengutamakan jalan musyawarah dan mufakat.
5. Pekerja akan senantiasa mencintai dan menghargai pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal , mampu menjaga keseimbangan antara hak dan kewajibannya, berwatak jujur dan adil sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan hidup Pekerja.
6. Pekerja akan senantiasa berupaya mengutamakan budi luhur mengembangkan sikap yang bertanggung jawab atas dasar ikut memiliki, rasa ikut bertanggung jawab dan mawas diri.

10

keamanannya sesuai dengan persyaratan,

4. Pekerja senantiasa mematuhi petunjuk dan proses kerja agar menghasilkan produk sesuai persyaratan .
5. Pekerja senantiasa berupaya mencegah adanya produk yang tidak sesuai persyaratan,

12

Hubungan Industrial Pancasila dan kelangsungan Perusahaan maupun untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja.

PASAL 6

Dalam rangka mengembangkan falsafah dan budaya perusahaan maka Pekerja mempunyai komitmen sebagai berikut :

1. Pekerja bertekad untuk mempelajari, memahami dan mengamalkan CONSISTENT dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehari-hari.
2. Mendukung setiap usaha dan kegiatan Perusahaan dalam rangka menyebarluaskan pengalaman CONSISTENT di lingkungan perusahaan.

PASAL 7

Sebagai Pekerja di Perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan, maka setiap Pekerja mempunyai komitmen sebagai berikut :

1. Pekerja senantiasa menjaga kesehatan fisik dan mental serta berperilaku sehat untuk memenuhi syarat dalam proses produksi dan distribusi produk pangan.
2. Pekerja senantiasa menjaga seluruh alat-alat dan bahan-bahan yang berhubungan dengan proses produksi dan distribusi agar senantiasa memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan.
3. Pekerja senantiasa menjaga dan memelihara lingkungan kerja agar terjamin kebersihan dan kesehatan serta

11

B A B . I V

FASILITAS DAN JAMINAN BAGI SERIKAT

PEKERJA

PASAL 8

PENGAKUAN WAKIL-WAKIL SERIKAT PEKERJA

Pengusaha mengakui Serikat Pekerja sebagai organisasi yang mewakili anggota-anggotanya yang mempunyai hubungan kerja secara tetap dengan Perusahaan.

Pekerja yang duduk dalam Kepengurusan (Fungsionaris) Serikat Pekerja diberikan jaminan :

1. Tidak mendapat tekanan dari Pengusaha , baik langsung maupun tidak langsung.
2. Tidak mendapat perlakuan diskriminatif serta tindakan-tindakan pembalasan yang di sebabkan karena menjalankan tugasnya sebagai Fungsionaris Serikat Pekerja.

PASAL 9

FASILITAS UNTUK SERIKAT PEKERJA

Pada dasarnya , Pengusaha memberikan fasilitas untuk Serikat Pekerja sesuai dengan kemampuan Perusahaan dengan mempertimbangkan peruntukannya dengan tetap menghargai independensi Serikat Pekerja dalam mengatur urusan intern organisasi Pekerja.

Fasilitas dan dispensasi yang diberikan Perusahaan adalah untuk hal-hal yang berhubungan dengan organisasi yaitu Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud di dalam KKI ini.

13

1. Pengusaha memberikan dispensasi , fasilitas dan upah penuh kepada anggota Serikat Pekerja dan Peningkatan anggotanya yang ditunjuk untuk mengikuti seminar , kongres , pendidikan / pertemuan berkala yang diselenggarakan Serikat Pekerja ataupun Pemerintah. Dispensasi diberikan sepanjang tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaannya selaku Pekerja.
2. Pengusaha memberikan waktu kepada Pimpinan Serikat Pekerja untuk membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan organisasi serta masalah ketenaga kerjaan di lingkungan Perusahaan.
3. Pengusaha menyediakan ruangan beserta perlengkapan seperlunya bagi kepentingan Sekretariat Serikat Pekerja.
4. Pengusaha memberikan fasilitas dan dispensasi kepada Pimpinan Serikat Pekerja apabila dipanggil oleh Instansi Pemerintah , Lembaga Pemerintah ataupun perangkat Dewan Pimpinannya , karena urusan ketenaga kerjaan.
5. Pengusaha memberikan fasilitas kepada Serikat Pekerja untuk memasang Papan Pengumuman sebagai sarana / media komunikasi dengan anggota-anggotanya.
6. Pengusaha melakukan pemotongan iuran terhadap anggota Serikat Pekerja sesuai peraturan yang sah dikeluarkan oleh Pemerintah (Permenaker No.04/1996 Mengenai Pemotongan iuran / Check off System).

BAB V

PENGANGKATAN , PENEMPATAN , PEMINDAHAN DAN PROMOSI PEKERJA

PASAL 11 :

1. Demi tercapainya tujuan dan sasaran Perusahaan, setiap Pekerja mengakui sepenuhnya hak Pengusaha untuk mengatur, menetapkan dan mengembangkan organisasi Perusahaan.
2. Demi lancarnya kegiatan Perusahaan , Serikat Pekerja mengakui hak Pengusaha dalam penerimaan Pekerja baru , penentuan serta pembagian pekerjaan , pengangkatan, pemindahan Pekerja dan tindakan demosi (penurunan jabatan) sesuai dengan asas dan prosedur tata personalia yang sehat.
3. Dalam hal pengisian lowongan jabatan maupun tindakan promosi, pada dasarnya Pengusaha akan mengutamakan pengangkatan / pemindahan Pekerja dari dalam Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan dan kecakapan Pekerja , serta persyaratan jabatan sesuai kebutuhan organisasi.
4. Dalam hal terjadi penentuan tugas dan pekerjaan serta pemindahan Pekerja , Pengusaha akan memperhatikan kemampuan dan kecakapan Pekerja , serta persyaratan jabatan sesuai kebutuhan organisasi.
5. Pekerja yang tidak melaksanakan keputusan perusahaan tentang penentuan tugas dan pemindahan jabatan tanpa alasan yang bisa diterima pimpinan perusahaan dinyatakan sebagai menolak perintah kerja dan oleh karena itu merupakan tindakan pelanggaran.

PASAL 10

HUBUNGAN SERIKAT PEKERJA DAN PENGUSAHA

Pengusaha dan Serikat Pekerja bersepakat bahwa :

1. Saling menghargai hak dan kewenangan masing-masing pihak untuk mengatur dan mengelola organisasi masing-masing dan tidak mencampuri urusan intern masing-masing.
2. Mengembangkan Sistem Bipartit sebagai suatu wadah kerjasama yang bersifat konsultatif dan komunikatif secara berkala untuk kepentingan bersama .
3. Dalam hal terdapat masalah ketenaga kerjaan , maka akan dibahas terlebih dahulu secara musyawarah dalam pertemuan khusus Bipartit agar dapat diselesaikan secepatnya dan dengan sebaik - baiknya.
4. Dalam hal perbedaan pendapat dan tidak dapat diselesaikan , maka masalah yang menjadi perselisihan itu dapat diteruskan kepada Departemen Tenaga Kerja setempat sesuai dengan prosedur UU No. 22 / 1957.

PASAL 12

PENGGOLONGAN PEKERJA

Berdasarkan sistim manajemen organisasi dan kepersonaliaan yang diterapkan oleh Perusahaan pada saat ini Pekerja dapat dibagi dalam dua kelompok :

1. Pekerja Operatif : Golongan Jabatan 3 s/d 10
2. Pekerja Penunjang (Staff) : Golongan Jabatan 11 s/d 13

WAKTU KERJA

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja bersepakat bahwa waktu kerja adalah waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tata cara dan standard hasil yang ditetapkan oleh perusahaan dan diketahui oleh pekerja.
2. Waktu kerja pada umumnya adalah 6 (enam) hari seminggu dengan jumlah jam kerja 7 jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu , yang dilakukan dalam dinas normal ataupun bergilir (shift). Bagi kantor/pabrik/bagian yang bekerja atas dasar 5 (lima) hari kerja seminggu , maka tiap harinya bekerja 8 (delapan) jam kerja.
3. Untuk jenis-jenis pekerjaan dan lokasi kerja tertentu , seperti pekerjaan bagian penjualan /pembelian maka pekerja bertanggung jawab untuk mengatur pemanfaatan waktu kerja agar dapat mencapai standart hasil kerja yang ditetapkan dengan sekurang-kurangnya memenuhi standart waktu kerja tersebut pada ayat 2 (dua).
4. Adalah menjadi tanggung jawab Pekerja sendiri , apabila oleh karena kemampuan dan ketrampilan serta kemauan kerjanya sehingga untuk mencapai standard hasil kerja memerlukan waktu melebihi waktu kerja yang ditetapkan tersebut.

18

6. Pekerja wajib untuk memberikan hasil kerjanya kepada atasan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan yang dijanjikan dan tepat waktu.
7. Pekerja wajib mematuhi dan melaksanakan prosedur kerja yang diberikan oleh perusahaan.
8. Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya wajib untuk mentaati ketentuan dalam KKB, Tata Tertib Pabrik, Standart Practice, Standart Prosedur Kerja/Petunjuk Pelaksanaan dan Internal Memorandum.
9. Pekerja wajib bersikap sopan , wajar dan jujur terhadap atasannya.
10. Pekerja wajib untuk mematuhi dan melaksanakan norma kerja yang telah ditetapkan dalam Good Manufacturing Practice (GMP).
11. Pekerja wajib untuk memakai dan merawat alat-alat kerja sesuai dengan pekerjaannya dan menyimpan kembali pada tempat yang sudah ditentukan.
12. Setiap Pekerja wajib untuk menjaga keamanan ketertiban di lingkungan kerjanya masing - masing.
13. Setiap Pekerja wajib menghindari hal -hal yang berhubungan dengan kebakaran atau ledakan, pencurian, kehilangan dan perusakan serta perkelahian antar sesama karyawan.
14. Pekerja wajib untuk menjaga citra perusahaan dengan bertindak dan berperilaku positif.

20

1. Sehubungan dengan kebutuhan pekerjaan tertentu , Pekerja dapat diminta untuk tugas kerja bergilir. .
2. Jam kerja bergilir dan jam kerja istirahat akan diatur dalam aturan kerja tersendiri yang diumumkan oleh Perusahaan sesuai dengan kondisi dan situasi setempat dengan tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Bagi pekerja yang melayani mesin, pekerja satuan pengamanan dan jenis pekerjaan tertentu waktu istirahatnya dilakukan secara bergilir.

PASAL 15

TATA TERTIB KERJA

1. Pekerja wajib untuk hadir di tempat kerja sesuai waktu kerja yang telah ditetapkan.
2. Pekerja wajib untuk mengisi kartu hadir atau melaksanakan prosedur absensi pada saat masuk dan pulang kerja sesuai dengan yang ditetapkan Perusahaan.
3. Pekerja wajib untuk memakai identitas diri selama berada di kantor, pabrik, gudang (dalam lingkungan Perusahaan) selama jam kerja .
4. Pekerja wajib untuk memakai pakaian kerja selama melakukan pekerjaan.
5. Pekerja wajib untuk menjalankan tugas sesuai dengan yang ditentukan oleh Perusahaan.

19

PASAL 16

LARANGAN-LARANGAN

Pekerja dilarang keras melakukan hal-hal yang dapat merugikan Perusahaan , sesama Pekerja dan orang lain, sebagaimana berikut ini :

1. Tidur dalam jam kerja.
2. Selama menjalankan tugas atau dalam waktu kerja membuat kegaduhan , mengobrol , berteriak di lingkungan Perusahaan sehingga mengganggu ketenangan kerja.
3. Mengganggu ketenangan atasan , bawahan dan sesama pekerja di lingkungan pekerjaannya .
4. Bertindak lalai atau ceroboh dalam menggunakan alat sarana kerja baik tanpa sengaja maupun disengaja sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan dan kecelakaan kerja baik bagi teman sekerja maupun dengan perusahaan.
5. Membawa senjata tajam yang bukan alat kerja atau senjata api di lingkungan perusahaan.
6. Melakukan perjudian.
7. Melakukan tindakan asusila.
8. Merokok ditempat terlarang.
9. Berkelahi dengan atasan, bawahan, sesama pekerja maupun tamu dan pelanggan.
10. Melakukan kegiatan bisnis di lingkungan kerja atau di luar lingkungan kerja yang mempunyai dampak

21

11. Menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa seijin Pimpinan atau Perusahaan.

12. Menyalahgunakan IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA tujuan dan kepentingan pribadi.
13. Melakukan perbuatan atau tindakan dengan mengatasnamakan Perusahaan untuk manfaat dan tujuan pribadi.
14. Melakukan perbuatan korupsi, menerima imbalan, hadiah atau komisi dari pihak ketiga yang merugikan Perusahaan.
15. Menghasut rekan sekerja maupun orang lain untuk melakukan tindakan atau perbuatan yang bisa merugikan Perusahaan.
16. Menghina Pimpinan, Atasan, Bawahan, dan atau sesama rekan kerja.
17. Memberi keterangan palsu atau menyebarluaskan berita yang tidak benar yang merugikan Perusahaan, dan mitra kerja perusahaan.
18. Melakukan tindakan yang bisa difitnkan sebagai pemaksaan kehendak kepada Perusahaan atau sesama Pekerja.
19. Melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik Perusahaan.

22

SANKSI-SANKSI TERHADAP PELANGGARAN

PASAL 17

TINDAKAN DISIPLIN

1. Perusahaan maupun Serikat Pekerja menyadari sepenuhnya perlu adanya penegakan disiplin kerja oleh karena itu terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja atas peraturan yang telah diatur didalam KKB, dapat diberi peringatan/Sanksi.
2. Peringatan atau sanksi yang diberikan kepada pekerja merupakan usaha untuk mendidik dan mengarahkan kepada tindakan dan perbaikan tingkah laku pekerja.
3. Jenis sanksi terhadap tindakan indisipliner diperinci sebagai berikut :
 - a. Peringatan Lisan : dilakukan oleh atasan pekerja untuk pelanggaran pekerjaan yang bersifat umum dan ringan.
 - b. Surat Peringatan Tertulis : dilakukan oleh Personalia atas permintaan atasan pekerja untuk pelanggaran yang bersifat khusus, yakni dengan urutan :
 - Surat Peringatan I
 - Surat Peringatan II
 - Surat Peringatan III (terakhir)
 - c. Pembebasan Tugas
 - d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
4. Sanksi tindakan indisipliner tidak harus diberikan menurut urutannya tetapi berdasarkan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan.

23

5. Lamanya jangka waktu Surat Peringatan tergantung berat ringannya pelanggaran yang dilakukan. Bila pada masa tersebut yang bersangkutan melakukan pelanggaran lagi maka dapat dikenakan tindakan / sanksi yang lebih berat.
6. Setiap Surat Peringatan yang diterbitkan tembusannya dikirimkan ke PUK - FSPSI.
7. Pimpinan Perusahaan dapat memperpendek masa berlakunya Surat Peringatan tertentu kepada Pekerja jika pekerja tersebut menunjukkan perbaikan tindakan maupun prestasi dinilai positif sebelum berakhir masa berlakunya Surat Peringatan.
8. Perusahaan dapat menetapkan sanksi ganti rugi berupa uang atas perbuatan karyawan yang menyebabkan hilang atau rusaknya aset milik perusahaan. Dalam hal demikian maka besarnya ganti rugi dan tatacara pembayaran ditetapkan melalui pembicaraan secara Bipartite antara Pekerja yang bersangkutan yang di dampingi PUK - FSPSI dan Perusahaan. Uang ganti rugi tersebut sepenuhnya milik perusahaan. Ketentuan pelaksanaannya akan diatur secara khusus.
9. Ketentuan-ketentuan tentang sanksi sebagaimana maksud diatas merupakan sanksi dalam kerangka hubungan kerja dan tidak mengurangi hak pengusaha untuk melakukan tindakan hukum lainnya sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia.

24

PASAL 18

PEMBERIAN SANKSI/PERINGATAN

Dalam hal memberikan peringatan tertulis atau sanksi kepada pekerja perusahaan akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berat/ringan kesalahan perbuatan pelanggaran yang dilakukan.
2. Kerugian /akibat yang ditimbulkan dari pelanggaran tersebut.
3. Pernah atau tidak pernah melakukan pelanggaran tersebut.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kesalahan pelanggaran (modus operandi).
5. Adanya unsur direncanakan/tidak direncanakan tentang pelanggaran tersebut.
6. Urutan dan cara melakukan pelanggaran.

PASAL 19

KESALAHAN/PELANGGARAN DENGAN SANKSI SURAT PERINGATAN I

Perusahaan akan memberikan Surat Peringatan Pertama kepada Pekerja yang melakukan perbuatan sebagaimana tersebut di bawah ini atau perbuatan lain yang setingkat :

1. Mangkir selama 1 (satu) hari kerja.
2. Selama jam kerja meninggalkan tempat kerja tanpa ijin

25

meskipun sudah diberi peringatan lisan oleh atasan langsung.

3. Tidak menunjukkan kesungguhan bekerja walaupun sudah diberikan peringatan lisan oleh atasan langsung.
4. Tidak menggunakan pakaian kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan pada waktu melakukan pekerjaan tanpa alasan yang bisa diterima.
5. Terlambat datang / masuk kerja dari waktu yang ditentukan tanpa ijin atasan sebanyak banyaknya 5 (lima) kali dalam sebulan meskipun sudah diberikan peringatan lisan oleh atasan langsung.
6. Pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan tanpa ijin atasan meskipun sudah diberikan Peringatan lisan oleh atasan langsung.
7. Tidak memakai alat Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah ditentukan pada waktu melakukan pekerjaan meskipun sudah sering diperingatkan secara lisan oleh atasan langsungnya.
8. Tidak cukup dalam melakukan pekerjaan meskipun sudah mendapat pelatihan kerja dari perusahaan dalam kurun waktu yang memadai.
9. Tidak mematuhi Tata Tertib Kerja seperti pada pasal 15 walaupun sudah diingatkan melalui penyuluhan, bimbingan dan penataran.
10. Melalaikan tanggung jawab sebagaimana ditetapkan pada pasal 5, 6 dan 7.

26

peringatan I dengan melakukan lagi kesalahan pelanggaran yang dapat diberikan peringatan II.

PASAL 21

KESALAHAN/PELANGGARAN DENGAN SANKSI SURAT PERINGATAN III (TERAKHIR)

Perusahaan akan memberikan Surat Peringatan III (terakhir) kepada Pekerja yang melakukan perbuatan sebagaimana tersebut di bawah ini atau perbuatan lain yang setingkat.

1. Mangkir selama 4 (empat) hari berturut-turut atau 5 (lima) hari kerja tidak berturut-turut dalam sebulan / 30 hari kerja.
2. Melalaikan kewajiban yang menjadi tanggung jawab dan mengakibatkan kerugian bagi orang lain dan perusahaan atau mengakibatkan kecelakaan pada orang lain.
3. Dengan sengaja memindahkan atau menyimpan barang milik perusahaan sebagai usaha untuk pencurian atau penggelapan.
4. Merokok pada tempat yang diberi tanda dilarang merokok, kecuali kantin dan pos satpam depan.
5. Dengan sengaja buang air kecil atau besar tidak pada tempatnya.
6. Tidak cukup dalam melakukan pekerjaan, meskipun sudah diberi peringatan dan dicoba dengan pekerjaan lain dalam kurun waktu yang memadai.
7. Menantang berkelahi atasan, teman sekerja, bawahan dan tamu perusahaan.

28

12. Selama menjalankan tugas atau dalam waktu kerja membuat kegaduhan, mengobrol, berteriak di lingkungan Perusahaan sehingga mengganggu ketenangan kerja.

13. Mengganggu ketenangan atasan, bawahan dan sesama pekerja di lingkungan pekerjaannya.
14. Melakukan kegiatan bisnis di lingkungan kerja atau di luar lingkungan kerja yang mempunyai dampak langsung kepada perusahaan.

PASAL 20

KESALAHAN/PELANGGARAN DENGAN SANKSI SURAT PERINGATAN II

Perusahaan akan memberikan Surat Peringatan II kepada Pekerja yang melakukan perbuatan sebagaimana tersebut di bawah ini atau perbuatan lain yang setingkat :

1. Mangkir selama 2 (dua) hari kerja.
2. Menghalangi Pimpinan yang berwenang dalam menjalankan tugas memelihara keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan.
3. Mencoret-coret , merobek-robek atau mengambil surat pengumuman / pemberitahuan yang ditempel pada papan pengumuman.
4. Tidak cukup dalam melakukan pekerjaan meskipun sudah diberi peringatan.
5. Tidak memperbaiki diri setelah mendapat surat

27

8. Tidak berusaha memperbaiki diri setelah diberi peringatan ke II dengan melakukan lagi kesalahan pelanggaran yang dapat diberikan surat peringatan III.

9. Menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa seijin Pimpinan atau Perusahaan.
10. Menyalahgunakan wewenang atau jabatan untuk tujuan dan kepentingan pribadi.
11. Menghina Pimpinan, Atasan, Bawahan, dan atau sesama rekan kerja.
12. Melakukan tindakan yang bisa diartikan sebagai pemaksaan kehendak kepada Perusahaan atau sesama Pekerja.

PASAL 22

KESALAHAN/PELANGGARAN DENGAN SANKSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

Perusahaan akan memberikan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja apabila melakukan kesalahan/pelanggaran seperti di bawah ini :

1. Mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau 6 (enam) hari kerja tidak berturut turut dalam sebulan / 30 hari kerja.
2. Melakukan pencurian / penggelapan di lingkungan perusahaan.
3. Mengancam dan atau menganiaya pengusaha, atasan, bawahan, sesama pekerja dan keluarganya.
4. Menggunakan nama atau fasilitas perusahaan untuk

29

5. Mabuk dan minum-minuman keras atau membawa / menggunakan obat terlarang/narkotik di lingkungan Perusahaan.
6. Memberikan keterangan data atau informasi metode/ teknik, formula proses kerja, data pelanggaran kepada pihak ketiga tanpa sepengetahuan perusahaan dan menimbulkan kerugian perusahaan.
7. Dengan sengaja atau ceroboh merusak barang milik perusahaan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan sengaja mengakibatkan hilang atau rusaknya asset perusahaan.
9. Dengan sengaja / ceroboh membiarkan diri atau teman sekerja dalam keadaan bahaya.
10. Melakukan perbuatan asusila di dalam lingkungan perusahaan.
11. Memberi keterangan palsu sehingga merugikan perusahaan.
12. Berkelahi atau menentang atasan, bawahan, sesama pekerja, atau tamu / pelanggan perusahaan di lingkungan perusahaan.
13. Membawa senjata api atau senjata tajam dan bahan berbahaya lainnya yang bukan alat kerja ke dalam lingkungan perusahaan tanpa ijin yang berwenang.

30

15. Menolak perintah kerja yang layak dari perusahaan tanpa alasan yang bisa diterima oleh Pimpinan Perusahaan.
16. Tidak berusaha memperbaiki diri setelah mendapatkan surat peringatan ke III (terakhir).
17. Melakukan perjudian.
18. Melakukan perbuatan atau tindakan dengan mengatas-namakan Perusahaan untuk manfaat dan tujuan pribadi.
19. Melakukan perbuatan korupsi, menerima imbalan, hadiah atau komisi dari pihak ketiga yang merugikan Perusahaan.
20. Menghasut rekan sekerja maupun orang lain untuk melakukan tindakan atau perbuatan yang bisa merugikan Perusahaan.
21. Memberi keterangan palsu atau menyebarkan berita yang tidak benar yang merugikan Perusahaan, dan mitra kerja perusahaan.
22. Melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat mencemarkan nama baik Perusahaan.

PASAL 23

PEMBEBASAN TUGAS (SKORSING)

1. Dalam penyelesaian kasus pelanggaran berat, kepada

31

Pekerja dapat dilakukan tindakan pembebasan tugas (skorsing).

2. Lamanya pembebasan tugas (skorsing) adalah maksimum satu bulan kecuali tindakan pembebasan tugas menunggu keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah / Pusat, maka jangka waktu pembebasan tugas paling lama enam bulan.
3. Pekerja yang dikenakan pembebasan tugas dan penyelesaiannya masih pada tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat kepadanya hanya diberikan 50% (lima puluh perseratus) Gaji Pokok, Tunjangan Pengobatan dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan tetap diberikan.

PASAL 24

SKORSING BUKAN DALAM RANGKA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Perusahaan dapat memberikan sanksi pembebasan tugas kepada Pekerja karena kesalahan berat tetapi Perusahaan masih berkeyakinan bahwa Pekerja dapat memperbaiki kesalahannya sehingga Perusahaan tidak menempuh prosedur penyelesaian PHK. Untuk skorsing seperti ini, Pekerja hanya akan diberikan 50 % Gaji Pokok, Tunjangan pengobatan dan jaminan pemeliharaan kesehatan tetap diberikan.

PASAL 25

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Menyadari bahwa Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya hal yang tidak dikehendaki, maka Pengusaha

32

dan Serikat Pekerja sepakat untuk berusaha semaksimal mungkin untuk menghindarinya. Meskipun demikian, apabila keadaan terpaksa oleh karena sebab atau alasan yang berasal dari Pekerja ataupun Pengusaha, maka Pemutusan Hubungan Kerja akan dilaksanakan menurut ketentuan sebagai berikut :

1. Sesuai dengan UU No. 12/1964 juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.03/MEN/1996 dengan berdasarkan pada hasil kesepakatan antara pengusaha, serikat pekerja dan pekerja yang bersangkutan.
2. Pekerja melakukan pelanggaran berat sesuai pasal 22 Kesepakatan Kerja Bersama.

PASAL 26

BERHENTI BEKERJA ATAS KEMAUAN SENDIRI

Dalam hal Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, maka :

1. Pekerja yang bermaksud mengundurkan diri wajib mengajukan surat permohonan tertulis yang diketahui oleh atasannya dan ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan selambat-lambatnya satu bulan sebelum tanggal pengunduran diri.
2. Sebelum Pekerja melaksanakan pengunduran diri, Perusahaan berhak mewajibkan Pekerja melakukan serah terima tugas, data / informasi, formula, dan dokumen - dokumen Perusahaan serta menyelesaikan kewajiban keuangan atau pemakaian asset-asset milik perusahaan.

33

1. Sistim penggajian Pekerja dilakukan dengan mempertimbangkan :

- Jenis pekerjaan
 - Tanggung jawab pekerjaan
 - Keahlian yang dimiliki
 - Pengalaman kerja
- Skala gaji dibedakan dan sudah diperhitungkan antara pekerja yang memperoleh uang jasa prestasi / produksi bulanan dengan pekerja yang tidak memperoleh uang jasa prestasi / produksi bulanan.
 - Perusahaan berwenang untuk mengembangkan dan menerapkan sistim manajemen dan administrasi penggajian sebagai bentuk pelaksanaan dari ketentuan-ketentuan yang tersebut di atas.

PASAL 28

INSENTIF

- Insentif adalah pembayaran berupa uang sebagai imbalan atas jasa prestasi kerja / produktivitas yang diberikan untuk kelompok kerja tertentu didasarkan atas tingkat prestasi kerja / produktivitas kerja, disiplin kerja dan efektifitas waktu kerja yang dicapai oleh masing-masing Pekerja.
- Sesuai dengan tujuan pemberian insentif, yaitu untuk memotivasi Pekerja dalam meningkatkan prestasinya, maka uang insentif diberikan sekali sebulan untuk

34

3. Perusahaan berwenang untuk menetapkan sistim insentif atau jasa prestasi kerja/produktivitas tersebut.

4. Selama masa percobaan, uang insentif hanya diberikan sebesar 50% dari jumlah perhitungan.

PASAL 29

KENAIKAN GAJI / UPAH POKOK TAHUNAN

- Kenaikan gaji pokok / upah pokok dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan Pekerja, memberikan penghargaan atas prestasi dan kontribusi Pekerja dan menjamin kelangsungan usaha Perusahaan, dan dilaksanakan secara menyeluruh dilakukan setahun sekali pada tiap tanggal 1 Januari .
- Dalam menetapkan anggaran kenaikan gaji , Perusahaan mempertimbangkan faktor-faktor kondisi dan kemampuan Perusahaan serta keadaan ekonomi moneter Nasional yang antara lain tercermin dari angka inflasi.
- Dalam menetapkan kenaikan gaji Pekerja secara perorangan , maka didasarkan atas tingkat kecukupan, keterampilan dan hasil penilaian prestasi tahunan, disiplin dan kerajinan masing-masing Pekerja.

PASAL 30

KERJA LEMBUR

Pada prinsipnya Pengusaha dan Serikat Pekerja

35

sepakat untuk mengatur pekerjaan dan menyelesaikannya sesuai waktu kerja yang ditetapkan. Perusahaan berwenang mengambil tindakan-tindakan tertentu bila pekerja, untuk menyelesaikan tugasnya melebihi jam kerja yang sudah ditentukan.

Kerja lembur adalah kerja yang dilakukan melebihi dari jam kerja yang telah ditentukan dan / atau pada hari-hari libur resmi, hari-hari istirahat mingguan sesuai pengaturan dan atau perintah kerja Pimpinan.

Pada umumnya kerja lembur dilaksanakan atas dasar suka rela, kecuali karena sifat dan kebutuhan pekerjaan yang mendesak , maka kepada Pekerja dapat diharuskan kerja lembur.

a. PADA HARI BIASA :

- Untuk satu jam kerja lembur pertama dibayar 1,5 x upah sejam.
- Untuk satu jam kerja lembur selebihnya dibayar 2 x upah sejam.

b. PADA HARI-HARI ISTIRAHAT MINGGUAN /HARI LIBUR RESMI

- Untuk setiap jam dalam batas tujuh jam atau lima jam apabila Hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam enam hari kerja seminggu , harus dibayar upah sedikit-dikitnya dua kali upah sejam.
- Untuk jam kerja pertama selebihnya tujuh jam atau lima jam apabila Hari Raya tersebut jatuh pada hari kerja terpendek pada salah satu hari dalam enam hari kerja seminggu, harus dibayar tiga kali upah sejam.

36

3. Pada jam kesembilan dan seterusnya atau pada jam ketujuh apabila hari kerja terpendek dalam enam hari kerja dalam satu minggu, maka dihitung 4 (empat) kali upah sejam (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.72/MLN/84).

4. Perhitungan upah biasa sejam adalah sebagai berikut : Upah Pokok per jam = $1/173 \times$ Gaji Pokok sebulan.

5. Pekerja yang bekerja lembur tiga jam berturut-turut atau bekerja lembur kurang dari empat jam tetapi melampaui pukul 12.00 atau pukul 19.00 diberikan fasilitas makan atau uang pengganti makan.

6. Pekerja yang pada hari libur melakukan kerja lembur sekurang-kurangnya empat jam berturut-turut pada waktu siang hari atau melampaui pukul 12.00 atau melampaui pukul 19.00 diberikan fasilitas makan atau uang pengganti makan.

PASAL 31

TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN

- Tiap tahun menjelang Hari Raya, kepada Pekerja yang telah melampaui masa percobaan diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang besarnya sebagai berikut :
 - Untuk masa kerja 24 bulan atau lebih 2 bulan gaji
 - Untuk masa kerja 18 bulan sampai kurang dari 24 bulan : 1 1/2 bulan gaji
 - Untuk masa kerja 3 bulan sampai kurang 18 bulan : 1 bulan gaji
- Perhitungan masa kerja adalah berlaku perhitungan pembulatan masa kerja yang ditetapkan sebagai berikut :

37

3. TIR diberikan pada Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja yang beragama Katholik dan Protestan, Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha, Hari Raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu.
4. Pekerja yang berhak atas TIR adalah yang pada saat jatuhnya Hari Raya telah bekerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan.
5. TIR diberikan jika Pekerja berhenti atas permintaan sendiri terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Kengamaan. Jika lebih dari 30 hari maka TIR tidak diberikan.

Program Keluarga Berencana di Perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam menunjang Program Pemerintah dan peningkatan kesejahteraan Pekerja. Untuk itu perlu adanya peran serta secara aktif dari pihak Serikat Pekerja maupun Perusahaan guna suksesnya Program Keluarga Berencana Perusahaan.

2. Program Keluarga Berencana dikembangkan melalui kegiatan komunikasi, edukasi dan fasilitas Poliklinik sesuai dengan misi Keluarga Berencana dan penetapan syarat dan kondisi kerja Pekerja.

PASAL 33

JAMSOSTEK (JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA)

1. Pengusaha mengikutsertakan seluruh Pekerja tanpa terkecuali dalam Program JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK) untuk program :
 - a. Jaminan Kematian
 - b. Jaminan Kecelakaan Kerja
 - c. Jaminan Hari Tua
2. Sesuai dengan UU No. 3 / 1992 dan PP No. 14/1993 iuran program Jaminan Hari Tua dilaksanakan sebagai berikut :
 - a. 2 % ditanggung oleh Pekerja.
 - b. 3,7 % ditanggung oleh Perusahaan

3. Sesuai sifat Lepesertaan Jamsostek maka, setiap Pekerja mempunyai kewajiban memberikan data pribadi yang benar dan terbaru dan bertanggung jawab menyimpan Kartu Peserta Jamsostek sebaik-baiknya.

PASAL 34

JAMINAN KESEHATAN

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja bersepakat bahwa pemeliharaan kesehatan pekerja beserta keluarga adalah menjadi tanggung jawab pekerja sendiri. Guna meringankan beban biaya pengobatan sakit biasa, Pengusaha memberikan Tunjangan Pengobatan yang besarnya :

Golongan 11 - 13	Rp. 75.000	(gross/bulan)
Golongan 3 - 10	Rp. 50.000	(gross/bulan)
2. Dalam keadaan mendadak Pekerja dapat menggunakan fasilitas Poliklinik Perusahaan.
3. Biaya perawatan dan pengobatan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh Pengusaha dan akan di claim ke PT. Jamsostek.
4. Perusahaan memberi bantuan sebesar 90% dari total biaya rawat inap di Rumah Sakit kecuali :
 - a. Mempercantik diri
 - b. Akibat Kegemaran beresiko tinggi
 - c. Akibat penyakit kelamin
 - d. Persalinan normal
5. Bantuan rawat inap diberikan kepada Pekerja apabila yang dirawat di rumah sakit adalah :
 - a. Pekerja sendiri.

- b. Istri yang sah yang terdaftar di Perusahaan.
- c. Anak yang sah sebagaimana dimaksud dalam istilah anak.
6. Bantuan rawat inap diberikan kepada Pekerja Wanita apabila yang sakit adalah :
 - a. Pekerja wanita sendiri.
 - b. Anak yang menjadi tanggungan sebagaimana dimaksud pasal 1 ayat 5.b dan 7.b.
 - c. Anak pekerja Wanita, bila suami pekerja wanita tersebut tidak memperoleh fasilitas sejenis dari tempat suaminya bekerja.
7. Standar perawatan rumah sakit ditentukan sebagai berikut :
 - a. Golongan jabatan 11-13 perawatan kelas II
 - b. Golongan jabatan 3-10 perawatan kelas III dengan standard Rumah Sakit RKZ Surabaya.
8. Untuk perawatan Rumah Sakit karena keguguran dan persalinan abnormal diatur tersendiri
9. Penggantian Kacamata :
 - a. Perusahaan memberikan bantuan bagi Pekerja yang secara medis diharuskan memakai kacamata, yang besarnya ditentukan sebagai berikut :
 1. Lensa : Rp. 100.000 netto
 2. Bingkai : Rp. 100.000 netto
 - b. Penggantian lensa dapat diberikan bila disertai resep dokter yang menyatakan telah terjadi pengurangan ketajaman penglihatan.
 - c. Bantuan biaya pembelian bingkai kacamata diberikan setiap 3 (tiga) tahun sekali dengan disertai bukti bingkai lama.

e. Bantuan tidak diberikan untuk biaya softens dan contact lens.

10. Serikat Pekerja dan Pengusaha bersepakat untuk meningkatkan kualitas pemeliharaan kesehatan Pekerja dan keluarganya, maka perlu dilakukan upaya-upaya mendorong Pekerja agar dapat memberdayakan Tunjangan Pengobatan secara sukarela dan swadaya, melalui Program Dana Sehat Pekerja.

PASAL 35

BANTUAN KELAHIRAN

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja bersepakat bahwa melahirkan adalah sesuatu yang diinginkan dan direncanakan oleh Pekerja sesuai dengan prinsip Keluarga Berencana. Pekerja Wanita dan Istri Pekerja yang melahirkan, Pengusaha memberikan bantuan kelahiran sebagai bingkisan sukacita atas kelahiran anak Pekerja dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Masa kerja pekerja minimal adalah 2 (dua) tahun untuk kelahiran pertama.
 - b. Jarak kelahiran minimal anak pertama dan anak kedua adalah 2 (dua) tahun.
 - c. Bantuan kelahiran diberikan kepada Pekerja Wanita dan Istri pekerja untuk anak Pertama dan Kedua.
2. Besarnya bantuan kelahiran :
 - a. Golongan 11 - 13 Rp 225.000. netto
 - b. Golongan 3 - 10 Rp 200.000. netto

42

nilai terbaik.

PASAL 36

KOMPENSASI KECELAKAAN KERJA

1. Apabila terjadi kecelakaan kerja sesuai yang dimaksud dalam Undang-Undang Kecelakaan Kerja, maka Perusahaan akan mengganti biaya-biaya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 1 th.1970 dan Undang-Undang No.3 th.1992,
2. Bentuk-bentuk ganti kerugian adalah :
 - a. Biaya pengangkutan pekerja dari tempat kecelakaan ke rumahnya atau kerumah sakit.
 - b. Biaya Perawatan
 - c. Ganti rugi cacat
 - d. Biaya Pemakaman
 - e. Tunjangan Kematian
3. Besarnya nilai ganti rugi didasarkan atas Peraturan Pemerintah dan PT. JAMSOSTEK.
4. Dengan keikutsertaan Perusahaan pada program PT. JAMSOSTEK maka apabila ada penggantian biaya-biaya dari PT. JAMSOSTEK sesuai hasil penetapan PT. JAMSOSTEK terhadap kasus kecelakaan tersebut menjadi hak perusahaan mengingat pelaksanaan butir 1 diatas.

43

PASAL 37

KECELAKAAN DI LUAR JAM KERJA

1. Yang dimaksud dengan kecelakaan diluar jam kerja adalah kecelakaan yang dialami Pekerja yang saat terjadinya diluar jam kerja dan tidak dalam rangka melaksanakan tugas.
2. Apabila Pekerja mengalami kecelakaan pada saat tidak dalam tugas dan diluar jam kerja dan perlu perawatan rumah sakit maka Perusahaan akan memberikan bantuan berupa penggantian biaya perawatan rumah sakit sesuai dengan ketentuan pasal 34 ayat 4,5,6, & 7 tentang penggantian biaya rumah sakit.
3. Dalam hal pekerja mengalami kecelakaan diatas dan menderita berkepanjangan, maka perusahaan akan membayar gaji/upah sesuai dengan ketentuan pasal 57 ayat 1 tentang tidak mampu bekerja karena alasan kesehatan.
4. Dalam hal Pekerja mengalami kecelakaan diatas dan atas keputusan dokter menyatakan cacat jasmani / rohani melebihi 12 (dua belas) bulan berturut-turut, maka perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan UU No. 12 tahun 1964 Juncto PERMENAKER 03 th.1996.
5. Apabila dalam kecelakaan tersebut menyebabkan Pekerja meninggal dunia, maka perusahaan akan memberikan bantuan sesuai ketentuan pasal 39 ayat 1 tentang Bantuan Duka Cita.

44

PASAL 38

JAMINAN MAKAN

Dalam rangka mempertahankan stamina dan produktifitas kerja Pekerja, maka disediakan fasilitas makan di Kantin Pabrik dan secara cuma-cuma dengan ketentuan antara lain :

1. Pekerja wajib makan di tempat / ruang yang telah ditentukan.
2. Pekerja yang tidak memanfaatkan fasilitas makan tidak berhak atas pengganti uang makan,
3. Pekerja yang karena sifat dan tugas dan pekerjaannya harus dilaksanakan diluar lokasi kerja diberikan uang penggantian makan yang besarnya ditentukan tersendiri. Termasuk bagi pekerja yang melaksanakan ibadah puasa pada bulan Ramadhan.

PASAL 39

BANTUAN DUKA CITA

1. Apabila pekerja meninggal dunia, maka Perusahaan akan memberikan kepada ahli warisnya :
 - a. Gaji pada bulan berjalan
 - b. Bantuan pemakaman
 - Untuk golongan 11 - 13 sebesar Rp. 650.000, netto
 - Untuk golongan 3 - 10 sebesar Rp. 450.000, netto
 - c. Tunjangan Kematian yang besarnya sesuai dengan ketentuan pasal 41 Peraturan Tunjangan Hari Tua.
 - d. Apabila masa kerja masih dibawah 10 tahun, maka

45

2. Dalam hal keluarga Pekerja (Istri, Suami, Anak sah) meninggal dunia, Pengusaha akan memberikan bantuan uang duka sebesar :

- Untuk golongan 11 - 13 sebesar Rp. 650.000, netto
- Untuk golongan 3 - 10 sebesar Rp. 450.000, netto

PASAL 40

BANTUAN SUKA CITA

1. Pengusaha memberikan uang Bantuan Suka Cita kepada Pekerja yang untuk pertama kali menikah :
 - Untuk golongan 11 - 13 sebesar Rp. 375.000, netto
 - Untuk golongan 3 - 10 sebesar Rp. 225.000, netto
2. Bantuan Suka Cita diberikan bila Pekerja menikah minimal pada usia 25 tahun untuk Pekerja pria dan 21 tahun untuk Pekerja Wanita.
3. Bantuan Suka Cita diberikan bila Pekerja telah mempunyai masa kerja pada Perusahaan sekurang-kurangnya 1 tahun.
4. Apabila terjadi pernikahan antar sesama Pekerja di Indofood Group maka bantuan suka cita hanya diberikan kepada salah satu Pekerja dengan nilai terbaik.

46

1. Telah merupakan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja tentang Hari Tua yang mencapai usia pensiun, Tunjangan Hari Tua yang diberikan adalah uang pesangon yang dibayarkan kepada Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena mencapai usia pensiun,

2. Besarnya tunjangan hari tua diperhitungkan dengan masa kerja sebagai berikut :
 - a. Masa kerja 10 s/d 14 tahun : 14 bulan gaji
 - b. Masa kerja 15 s/d 19 tahun : 18 bulan gaji
 - c. Masa kerja 20 s/d 24 tahun : 20 bulan gaji
 - d. Masa kerja 25 tahun keatas : 27 bulan gaji
3. Apabila masa kerja masih dibawah 10 thn , maka pelaksanaan pembayaran THIT mengacu kepada Permenaker No. 03/1996.
4. Tunjangan Hari Tua adalah nilai gross sebelum dikurangi pajak penghasilan dengan komponen sebagai berikut :
 - a. Gaji Pokok terakhir
 - b. Insentif rata-rata enam bulan terakhir.
 - c. Tunjangan khusus tahunan dihitung secara proporsional
 - d. Tunjangan pengobatan 5 % dari gaji berupa uang
 - e. Tunjangan perumahan 10 % dari gaji
5. Sepanjang Tunjangan Hari Tua belum diatur oleh Peraturan Pemerintah, maka Perusahaan akan

47

memberikan tambahan Santunan Hari Tua, yang jumlahnya diputuskan tersendiri oleh Pengusaha sesuai dengan kondisi.

6. Bila dikeluarkan Peraturan Dana Pensiun yang selaras dengan Undang-Undang Dana Pensiun No. 11 tahun 1992, maka ketentuan pasal 41 ayat 1 dan 2 akan mengikuti ketentuan baru dalam Peraturan Dana Pensiun dan selanjutnya ayat 1 dan 2 tidak berlaku lagi.

PASAL 42

BEASISWA ANAK PEKERJA

Pengusaha memberikan Beasiswa kepada anak pekerja. Dan peraturan tentang beasiswa ini diatur tersendiri dengan syarat-syarat tertentu diumumkan setiap tahun.

PASAL 43

TEMPAT IBADAH

Pengusaha menyediakan ruang / tempat guna keperluan Ibadah.

PASAL 44

SARANA OLAH RAGA

Pengusaha menyediakan fasilitas dan sarana olah raga untuk kegiatan olah raga bagi pekerja sebagai salah satu usaha peningkatan kesehatan pekerja.

48

PASAL 45

PENGHARGAAN MASA BAKTI PEKERJA

Dalam rangka memupuk dan mengembangkan loyalitas pekerja guna mendukung kelangsungan usaha perusahaan, maka pekerja mendapat penghargaan sesuai masa baktinya yang ketentuan pelaksanaannya diatur oleh perusahaan. Penghargaan ini diberikan kepada Pekerja yang telah mengalami masa bakti, 5, 10, 15, 20 dan 25 tahun.

49

PEKERJAAN
PASAL 48 - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
CUTI TAHUNAN

1. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 21 / 1954, maka Pekerja yang telah bekerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut berhak atas cuti 12 (dua belas) hari kerja dan untuk menggunakannya, Pekerja diwajibkan mengajukan permohonan melalui atasan langsung paling lambat 1 minggu sebelum cuti.
2. Dengan tidak mengurangi hak cuti pekerja, maka penggunaan cuti dapat diatur sebagai berikut :
 - Sebanyak-banyaknya 6 (enam) hari dipunakan untuk cuti masa pada Hari Raya Idul Fitri/Lebaran
 - Sisanya dapat diambil pada waktu lain setelah disetujui oleh atasannya dengan memper-
timbang kesibukan pekerja.
3. Untuk pekerjaan tertentu ataupun karena kebutuhan pekerjaannya pelaksanaan cuti dapat diatur pada waktu-waktu lain dengan persetujuan Perusahaan.
4. Bila ada kepentingan Perusahaan yang mendesak maka sesudah tahun cuti berakhir, pelaksanaan cuti tahunan dapat ditangguhkan paling lama enam bulan.
5. Bila Pekerja tidak mempunyai hak cuti tahunan yang dapat diambil, maka Pekerja dapat menggunakan fasilitas cuti tanpa upah. Ketentuan cuti tanpa upah akan diatur secara khusus.

50

3. Istri/Suami/Anak/Orang tua/Mertua/ : 2 (dua) hari
Kandung Saudara/Ipar meninggal dunia : kerja
4. Perkawinan saudara kandung : 1 (satu) hari
kerja
5. Mengkhitan/Pembaptisan anak : 1 (satu) hari
Pekerja : kerja
6. Istri karyawan melahirkan : 2 (dua) hari
kerja
7. Hal-hal lain yang telah diatur pada Peraturan
Pemerintah No. 8/1981 Pasal 6 •

PASAL 49
MANGKIR

Bilamana Pekerja meninggalkan pekerjaan tanpa ijin atau tanpa alasan seperti tersirat pada Pasal 48 atau tanpa alasan yang dapat diterima Perusahaan (atasan langsung, Kepala Bagian dan Bagian Personalia), maka dapat dikategorikan sebagai mangkir dan memperoleh sanksi Surat Peringatan Tertulis serta absen tanpa upah. Ketentuan tentang hal ini akan diatur secara khusus.

PASAL 50
MENINGGALKAN PEKERJAAN

Bilamana Pekerja meninggalkan pekerjaan tanpa pemberitahuan tanpa ijin atasannya selama 5 (lima) hari berturut-turut dan telah diberikan Surat Panggilan Tertulis

52

1. Kepada Pekerja yang meninggalkan pekerjaan tanpa pemberitahuan satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan sesudah melahirkan.
2. Pemberian cuti hamil didasarkan pada permohonan tertulis dengan dilampirkan Surat Keterangan Dokter atau Bidan yang merawatnya mengenai waktu persalinan.
3. Pekerja yang mengalami gugur kandungan diberikan cuti selama satu setengah bulan setelah terjadinya gugur kandungan.
4. Selama menjalankan cuti hamil Pekerja hanya berhak atas Gaji / Upah pokok, Tunjangan Pengobatan dan Jaminan Kesehatan.
5. Pekerja Wanita tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan ketentuan wajib memberitahukan terlebih dahulu kepada atasan atau pimpinannya.

PASAL 48

IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN

Pekerja diijinkan meninggalkan pekerjaan dengan menerima upah penuh dengan alasan sebagai berikut :

1. Perkawinan Pekerja sendiri : 3 (tiga) hari
kerja
2. Perkawinan anak : 2 (dua) hari
kerja

oleh Bagian Personalia dan tetap tidak hadir, maka dianggap mengundurkan diri dari Perusahaan dan selanjutnya diproses menurut perundang-undangan yang berlaku.

51

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, maka perusahaan akan mentaati peraturan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan undang-undang dan Peraturan Pemerintah dengan menyediakan alat-alat pelindung diri.

Untuk maksud tersebut, maka Pengusaha menyediakan pakaian kerja, alat-alat keselamatan kerja kepada Pekerja menurut sifat pekerjaannya.

Setiap Pekerja diwajibkan untuk mentaati peraturan keselamatan kerja serta memakai alat pelindung keselamatan kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas masing-masing.

Untuk membantu program perusahaan dalam menyelenggarakan bidang keselamatan dan kesehatan kerja, akan dibentuk P2K3 (Pawitit Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dengan fungsi & tugasnya sesuai dengan Peraturan Perundangan.

PASAL 52

PERLENGKAPAN DAN PAKAIAN KERJA

1. Pekerja diwajibkan memakai pakaian kerja selama melakukan pekerjaan
2. Pekerja yang bekerja di tempat yang membutuhkan

54

BAB.XIII

PASAL 54

PRODUKTIVITAS KERJA

Pengusaha dan Serikat Pekerja bersepakat untuk melaksanakan usaha-usaha peningkatan produktivitas kerja dalam rangka peningkatan dan pertumbuhan Perusahaan yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan Pekerja.

Oleh karena itu, setiap Pekerja berkewajiban dan berpartisipasi aktif dalam usaha dan upaya peningkatan produktivitas di Perusahaan.

Usaha termaksud antara lain dengan jalan :

1. Mendorong para Pekerja dan sesama Pekerja dalam proses produksi untuk senantiasa meningkatkan disiplin kerja
2. Mendorong para Pekerja dan sesama Pekerja dalam proses produksi untuk menghindarkan diri dari tindakan pemborosan di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, serta meningkatkan mutu pekerjaan.
3. Mendorong para Pekerja untuk berpartisipasi aktif dalam melaksanakan program-program peningkatan produktivitas melalui, Total Quality Management (TQM) dan program-program lain yang ditetapkan Perusahaan
4. Memacu para Pekerja agar melakukan perubahan untuk menjadi lebih baik, dengan belajar dari berbagai bidang pekerjaan.

56

pakaian kerja sebanyak 3 (tiga) stel per tahun.

Pakaian kerja adalah milik perusahaan yang harus senantiasa dipelihara.

5. Pakaian kerja untuk pekerja yang bekerja di lapangan / field hanya boleh dipakai pada saat bekerja (tidak boleh dipakai pada saat berangkat dan pulang kerja).

PASAL 53

ALAT-ALAT KERJA

1. Perusahaan menyediakan alat-alat kerja bagi pekerja dengan jenis yang telah ditentukan bagi masing-masing pekerjaan/bagian yang bersangkutan.
2. Pekerja diwajibkan merawat alat-alat kerja tersebut dan menyimpannya pada tempat yang telah ditentukan oleh atasan langsung.
3. Dalam hal terjadi kerusakan pada alat-alat kerja hingga perlu dilakukan penggantian. Pekerja wajib menunjukkan alat kerja yang lama / rusak kepada atasan langsung untuk diganti.

55

5. Memacu para Pekerja untuk menciptakan gagasan-gagasan baru, merasionalisasikannya dan menerapkannya agar senantiasa menjadi perusahaan terdepan di bidang industri makanan

Pekerja yang secara sengaja melalaikan kewajiban tersebut dapat dinyatakan sebagai :

1. Menolak perintah kerja yang layak
2. Tidak mau memberikan daya kerjanya untuk Perusahaan.
3. Tidak cakap dalam melakukan pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat kesungguhan Pekerja dalam melakukan kewajiban tersebut, maka Pengusaha berhak mengembangkan sistem dan prosedur antara lain :

1. Sistem Insentif
2. Sistem Penilaian Prestasi Kerja Tahunan
3. Sistem Peninjauan Gaji Berkala.

57

KOPERASI KARYAWAN

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja bersepakat bahwa Koperasi Karyawan adalah organisasi yang didirikan oleh dan untuk Pekerja berdasarkan perundang-undangan Koperasi.
2. Pengusaha dan Serikat Pekerja bersepakat menumbuhkan Koperasi Pekerja menuju kearah kemandirian Koperasi guna meningkatkan kesejahteraan bersama.
3. Pengusaha dan Serikat Pekerja berkepentingan terhadap keadaan Koperasi Karyawan dengan mengingat bahwa anggota Koperasi Karyawan adalah karyawan perusahaan dan anggota Serikat Pekerja.
4. a. Perusahaan akan memberikan bantuan sesuai dengan kemampuan dan perkembangan Perusahaan.
b. Serikat Pekerja akan mengamankan pertumbuhan Koperasi Pekerja
c. Pekerja mendukung dan mengikuti program tabungan Pekerja secara teratur guna mempersiapkan kebutuhan dimasa mendatang yang lebih baik.
5. Dalam menjalankan usaha, Koperasi Pekerja menghindari kegiatan usaha yang bersifat supplier perusahaan :
 - a. Sebagai perantara dengan mendapatkan fee, untuk jasa antar jemput karyawan penyediaan makan

58

- b. Memiliki bidang usaha yang sama atau mampu sama dengan bidang usaha Perusahaan
7. Bila pertumbuhan usaha Koperasi karyawan dinilai telah cukup baik, maka untuk menjalankannya perlu dilaksanakan oleh Manajer koperasi yang bukan dari pekerja perusahaan.

BAB XV

PASAL 56

KEDUDUKAN DAN UPAH PEKERJA SELAMA DALAM TAHANAN BERWAJIB

1. Dalam hal seorang Pekerja diduga terlibat tindak pidana dan ditahan oleh yang berwajib selama dalam masa penahanan. Perusahaan tidak diwajibkan membayar gaji / upah. Dalam hal ini Perusahaan akan memberikan tunjangan kepada keluarga Pekerja tiap bulan sebesar 50% dari gaji/ upah pokok per bulan dengan maksimum waktu 6 (enam) bulan
2. Jika seseorang Pekerja ditahan, tetapi penahanan itu tidak diteruskan dengan hukuman, maka Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikan ganti kerugian, kecuali jika penahanan itu dilakukan berdasarkan tuduhan dari Pengusaha dan ada faktor lain sehingga Pengusaha dapat diwajibkan memberi ganti kerugian.

59

3. Pengambilan tunjangan dapat dikuasakan kepada orang lain dengan kuasa tertulis dan bermaterai.
4. Bila Pekerja ditahan oleh pihak berwajib lebih dari 60 (enam puluh) hari takwin, maka Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan Undang-Undang No. 12 tahun 1964 Juncto Permenaker No. 03/Men/1996.

BAB XVI

PASAL 57

TIDAK MAMPU BEKERJA KARENA ALASAN KESEHATAN

Bila Pekerja menderita sakit lama, maka Perusahaan akan membayar gaji / upah sebagai berikut :

- a. Tiga bulan pertama : 100 % x gaji / upah pokok
- b. Tiga bulan kedua : 75 % x gaji / upah pokok
- c. Tiga bulan ketiga : 50 % x gaji / upah pokok
- d. Tiga bulan keempat : 25 % x gaji / upah pokok

Apabila dalam waktu 12 (dua belas) bulan berturut-turut Pekerja yang dimaksud dalam pasal diatas belum sembuh, maka Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan memberikan hak-hak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan memberikan hak-hak Pekerja sesuai Undang-undang No. 12 tahun 1964 Juncto Permenaker No.03/Men/1996 .

60

BAB XVII

PASAL 58

PENYELESAIAN KELUHAN PEKERJA

1. Apabila terjadi keluhan / rasa kurang puas dari Pekerja atas keadaan tertentu sedapat mungkin diselesaikan secara musyawarah dengan prosedur yang tertib dengan menyampaikan / membicarakan dengan atasan langsung .
2. Apabila belum dapat diselesaikan maka persoalannya dapat diajukan kepada Pimpinan yang lebih tinggi secara berjenjang.
3. Apabila penyelesaian belum tercapai, penyelesaian dapat dilakukan melalui musyawarah antar Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia setempat bersama Pimpinan tertinggi setempat.
4. Apabila musyawarah setempat belum mencapai muafakat maka bantuan penyelesaian pada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dapat dimintakan sesuai Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
5. Penyelesaian keluh kesah diluar cara yang tersebut diatas pada dasarnya harus dihindari dan merupakan hal yang tidak dapat dibenarkan.
6. Untuk menjamin kelangsungan kerja para Pekerja dan operasional perusahaan maka Pengusaha dan Serikat Pekerja sepakat untuk sejauh mungkin menghindari tindakan pemogokan ataupun lock-out / penghentian operasional perusahaan.
7. Pengusaha dan Serikat Pekerja sepakat bahwa

61

PENUTUP

1. Kesepakatan Kerja Bersama ini dibuat untuk melengkapi Kesepakatan Kerja Bersama yang terdahulu.
2. Bilamana dalam masa berlakunya Kesepakatan Kerja Bersama ini terdapat Kesepakatan yang lain, dapat dikukuhkan kedalam suatu Persetujuan Bersama, yang nilainya secara keseluruhan tidak berkurang dari nilai yang terkandung dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini.

PASAL 60

JANGKA BERLAKUNYA KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

1. Jangka waktu Kesepakatan Kerja Bersama ini adalah dua tahun yaitu mulai tanggal 01 September 1999 dan mengikat kedua belah pihak sampai dengan tanggal 31 Agustus 2001.
2. Atas kesepakatan kedua Pihak, Kesepakatan Kerja Bersama ini dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu satu tahun.
3. Untuk pembaruan Kesepakatan Kerja Bersama ini, salah satu pihak memberitahukan keinginannya secara tertulis selambat-lambatnya enam puluh hari sebelum Kesepakatan Kerja Bersama ini berakhir.
4. Selama belum tercapai Kesepakatan Kerja Bersama

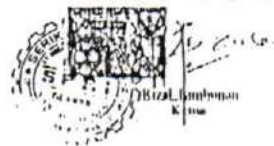
yang baru, setelah berakhirnya masa berlaku Kesepakatan Kerja Bersama ini, maka ketentuan dalam Kesepakatan Kerja Bersama ini tetap berlaku hingga tercapainya kesepakatan yang baru.

PIHAK-PIHAK YANG MENGADAKAN KESEPAKATAN KERJA BERSAMA

Ditandatangani di Paasuruan, pada tanggal 15 September 1999

PI HIMPUNAN SUKSES MAJALAH 114
LEI LAHANGI GRAMIA PASURUAN
B. Raya Suralaya - Malang 651 19, 200

PIK UNSPEK TUB RIANG
PI HIMPUNAN SUKSES MAJALAH 114
LEI LAHANGI GRAMIA PASURUAN
B. Raya Suralaya - Malang 651 19, 200



KENYERAIHUI/BIENYAKNIKAN
KEPALA KANTOR
DEPARTEMEN TENAGA KERJA
KABUPATEN/KOTAMADYA PASURUAN



