

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Perumusan

Pembangunan nasional Indonesia dilaksanakan dengan tujuan mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Untuk selanjutnya disebut dengan UUD1945). Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan suatu kualitas sumber daya alam dan sumber daya manusia yang saling mendukung, sehingga diperlukan suatu upaya peningkatan sumber daya manusia sebagai pelaku dan pendukung utama pembangunan nasional. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya pemberian jaminan hidup kepadanya beserta keluarganya atau dengan kata lain peningkatan taraf hidup rakyat Indonesia sendiri. Sebaliknya jaminan hidup itu tidak akan tercapai apabila manusia itu tidak memiliki pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya beserta keluarganya.

Dengan demikian antara peningkatan kualitas, jaminan hidup dan kesempatan kerja merupakan suatu hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan kerja itu, maka peningkatan kualitas manusia akan dapat dimulai. Oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting untuk dipikirkan dan dipecahkan demi terciptanya kelancaran pembangunan harus senantiasa mengusahakan terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan demikian maka dapat tercapai suatu

peningkatan produksi dan juga pemerataan hasil pembangunan bagi seluruh rakyat Indonesia. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja merupakan kebijaksanaan yang bersifat menyeluruh disegala sektor. Hal ini berarti bahwa segala program pembangunan harus senantiasa mengusahakan terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan demikian maka dapat tercapai suatu peningkatan produksi dan juga pemerataan hasil pembangunan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Dengan lajunya pembangunan meningkatkan pula pembangunan disektor industri. Selanjutnya terlihat pula bertambahnya pabrik-pabrik didaerah perkotaan dan pinggiran kota yang akan membuka lapangan kerja baru. Akibatnya dari pembangunan industri ini lapangan kerja semakin luas, bukan hanya bagi para pria, tapi juga bagi para wanita. Di Indonesia sebagaimana telah terjadi di negara-negara berkembang lainnya, bahwa pembangunan industri pada kenyataannya menyebabkan keikutsertaan wanita dalam bidang ketenagakerjaan, dalam arti juga terlibat sebagai tenaga kerja.

Adanya partisipasi wanita di bidang ketenagakerjaan, pada dasarnya dipengaruhi oleh fungsi wanita itu sendiri, yaitu :

1. Wanita sebagai istri dan ibu rumah tangga dalam suatu keluarga (sebagai fungsi intern);
2. Wanita sebagai warga negara dan anggota masyarakat pada umumnya yang bergerak dalam kehidupan sosial masyarakat, ekonomi, dan politik (sebagai fungsi ekstern).

Adanya partisipasi tersebut sebagai konsekuensi dari ketentuan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Disini menunjukkan persamaan hak bagi warga negara pria maupun wanita. Kemudian dalam Undang-Undang No. 14 Th 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (untuk selanjutnya disebut dengan UUP Tenaga Kerja), secara tegas melalui Pasal (2), yaitu dalam menjalankan ketentuan pasal tersebut serta dalam peraturan pelaksanaannya tidak diperbolehkan diadakannya diskriminasi. Pasal 27 UUD 1945 merupakan landasan filosofis bagi peraturan-peraturan yang dibentuk tersebut (mengenai persamaan hak bekerja bagi pria dan wanita), bahwa dalam memperoleh pekerjaan tidak dikenal adanya perbedaan antara pria dan wanita, dengan perkataan lain bahwa wanita mempunyai hak dan kewajiban yang sama sebagaimana pria dalam segala kegiatan pembangunan karena tidak terlepas dari tujuan sebenarnya yakni para wanita tersebut untuk bekerja yang tidak semata-mata karena dorongan ekonomi tapi juga dalam rangka membantu mencukupi kebutuhan rumah tangganya, kebutuhan akan status, dan kebutuhan akan pengakuan diri. Dilain pihak, alasan sebuah pabrik menggunakan tenaga kerja wanita adalah menganggap buruh wanita sebagai bujangan, disini karena disamakan artinya karena mereka bukan sebagai pencari nafkah yang utama.

Dengan demikian mendorong majikan untuk tidak menaikkan upah pekerja wanita karena menganggap tanggungannya tidak ada. Selain itu para majikan menganggap mereka sebagai tenaga kerja yang cukup murah, lebih tekun dan teliti, tidak banyak tuntutan, produktivitasnya lebih tinggi, sehingga biaya

produksi per-unit bisa lebih murah, oleh karena itu majikan ini cenderung menerima tenaga kerja wanita.¹

Sesuai dengan kodratnya, seorang wanita mempunyai sifat yang khusus karena kodrat itulah dan fungsinya dalam kaitannya sebagai peran gandanya melahirkan generasi penerus dari pembangunan itu sendiri. Namun ada kalanya seorang wanita adalah makhluk yang lemah, yang pada saat tertentu harus memenuhi kodrat alam, misalnya : saat hamil, melahirkan anak, haid, ataupun pada saat dia dalam keadaan gugur kandungan.

Oleh karena itu, perlindungan terhadap tenaga kerja wanita harus diarahkan untuk melindungi, memelihara dan menjaga norma-norma kehidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana tertuang dalam GBHN 1999 Bab IV mengenai “Kedudukan dan Peranan Perempuan” bahwa :

“Meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebijakan nasional yang diemban oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender”.

Sebagaimana kita ketahui dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, telah menjamin persamaan hak dan kewajiban antara pria dan wanita. Wanita pada dasarnya tidak dilarang melakukan pekerjaan, tapi hanya dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesuciannya. Namun disamping itu di dalam Hukum Perburuhan

¹ Syaniar Mahnida,” Masalah Permasalahan-Permasalahan Menyangkut Wanita sebagai Tenaga Kerja”, Makalah Seminar Pengembangan Kajian Ilmiah Terhadap Masalah-Masalah Hukum dan Wanita (PPMUI dan Jurusan Hukum), Masyarakat dan Pembangunan FH UI, Jakarta, 1990, hlm 2..

terdapat ketentuan yang khusus mengatur kedudukan tenaga kerja wanita yang disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :²

1. Ada norma-norma kesusilaan yang berakar dalam kebudayaan yang perlu diperhatikan dalam mendayagunakan tenaga kerja wanita;
2. Ada pekerjaan- pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan wanita;
3. Wanita mempunyai fungsi reproduksi yang lain dari pria. Selama hamil dan pada saat bersalin atau gugur kandungan, wanita berada dalam kondisi fisik yang memerlukan perawatan khusus. Disamping itu ada wanita pada saat haid mengalami gangguan kesehatan.

Dalam menjalankan pekerjaannya, selain pekerja mendapatkan haknya juga harus melaksanakan kewajibannya yaitu bekerja, hal tersebut diatur dalam Pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (untuk selanjutnya disebut KUH Perdata) bahwa selain pekerja pengusaha pun selain mendapat haknya, dari para pekerja juga harus menjalankan kewajibannya. Pekerja yang pada dasarnya mempunyai posisi lemah secara ekonomis dari pada pengusaha yang mempunyai kedudukan ekonomi lebih kuat sangat memerlukan perlindungan hukum. Disini tidak dapat dipungkiri apabila pengusaha mempunyai kekuasaan untuk berbuat apasaja terhadap pekerjanya. Untuk itu perlu adanya jaminan yang dapat melindungi para pekerja dan pengusaha. Jaminan tersebut berupa Kesepakatan Kerja Bersama (untuk selanjutnya disebut KKB). Merupakan salah satu perwujudan atau penerapan hubungan industrial di perusahaan. Selain itu KKB pada dasarnya memuat hak dan kewajiban pekerja termasuk didalamnya tentang syarat-syarat kerja yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Dengan adanya KKB maka pengusaha akan mempunyai kejelasan mengenai hak dan kewajiban

²Fatimah Yunus, "Pelaksanaan Perundang-undangan Bagi Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia Dalam Praktek", Hukum dan Pembangunan, Februari, 1992, hlm 64.

baik dalam peningkatan produksi maupun dalam rangka peningkatan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka saya akan menetengahkan permasalahan sampai sejauh mana pelaksanaan KKB P.T Ajinomoto Indonesia, terutama bagi pekerja wanita. Dalam rangka melengkapi data penyusunan skripsi ini saya melakukan survey di perusahaan tersebut.

Dari latar belakang diatas, maka saya merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah peran KKB dalam menciptakan suatu ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan ?
2. Bagaimana bentuk-bentuk perlindungan hukum dalam hal pemberian hak cuti dan pemberian jaminan atau tunjangan bagi para pekerja wanita di PT. Ajinomoto Indonesia ?

2. Penjelasan Judul.

Skripsi ini disajikan dengan judul :

“Kesepakatan Kerja Bersama Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Di P.T AJINOMOTO Mojokerto”.

Kesepakatan Kerja Bersama adalah suatu perjanjian yang di buat antara perusahaan dengan serikat pekerja yang berisi tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dan sekaligus berperan sebagai sarana untuk menciptakan, membina, memelihara keserasian kepentingan dan rasa saling menghormati antara pengusaha dengan serikat pekerja berdasarkan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila.

Perlindungan hukum adalah suatu upaya hukum atau sarana yang diberikan lewat jalur hukum apabila hak-hak tenaga kerja yang dilindungi oleh undang-undang itu tidak dilaksanakan sebagai mana mestinya. Atau suatu upaya-upaya hukum dalam rangka melindungi, memelihara dan menjaga pekerja wanita melalui peraturan perundang-undangan agar norma-norma perlindungan yang layak bagi kemanusiaan dapat berfungsi dengan baik.

Sedangkan pekerja wanita, pekerja adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk majikan dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja dengan menerima upah.³ Kata wanita menunjukkan pada jenis kelamin dari pekerja itu. Jadi istilah pekerja wanita yaitu seorang wanita yang bekerja pada orang lain yang menerima upah tertentu.

P.T Ajinomoto adalah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (P.T) yang merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) antara Indonesia dan Jepang bergerak dibidang usaha Monosodium Glutamat (MSG). P.T Ajinomoto berlokasi di Jalan Raya Mlirip, Jetis, Mojokerto yang mempunyai luas sebesar 35 Ha, dengan jumlah pekerja 806 orang. Jumlah tersebut tidak termasuk dalam jumlah pekerja harian, karena dalam hal ini saya lebih berorientasi pada pekerja tetap yang sudah terikat dengan KKB. Sedangkan untuk pekerja harian tidak termasuk dalam KKB tetapi tetap memiliki hak yang sama dengan pekerja tetap. Dalam skripsi ini, saya mengambil sampel berupa KKB dari

³ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet X , Djambatan, Jakarta, 1992, hlm 26.

tahun terakhir 2000, karena untuk pembuatan KKB 2001 belum selesai akibat dari masalah intern perusahaan.

3. Alasan Pemilihan Judul.

Alasan pemilihan judul skripsi ini adalah karena pada saat ini banyak perusahaan yang mempekerjakan wanita di dalam proses produksinya. Tidak jarang terjadi peristiwa yang sering merugikan pihak pekerja wanita. Peristiwa tersebut terjadi karena banyak perusahaan-perusahaan ataupun dalam hal ini pengusaha sendiri kurang memperhatikan hak-hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja wanita yang mungkin tidak tahu atau tidak berani memperjuangkan haknya. Dan adanya pengusaha yang tidak menepati kewajibannya seperti yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati bersama.

Maka dari itu perusahaan perlu mengetahui kepentingan pekerjajanya khususnya pada pekerja wanita, harus mendapatkan perhatian lebih karena secara kodrati mereka mempunyai fungsi reproduksi yang menentukan kualitas manusia Indonesia dan hasil pekerjaan mereka, terutama pada saat hamil, melahirkan dan haid. Hal ini yang harus diperhatikan dan diberikan perlindungan hukum agar pengusaha tidak semena-mena.

4. Tujuan Penulisan.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas dan persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan hukum di Universitas Airlangga,

Surabaya. Disamping itu juga didasarkan atas keinginan saya untuk menyumbangkan pemikiran yang diharapkan dapat menyoroti masalah ketenagakerjaan dengan segala dampak yang menyertainya dan yang perlu dipertimbangkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Dalam hal ini saya juga menyadari bahwa tidak semua peraturan perundang-undangan dapat dijalankan sebagaimana mestinya.

5. Metode Penelitian.

a. Pendekatan Masalah :

Dalam skripsi ini, saya menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah dengan menelaah permasalahan tersebut berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini.

Selain pendekatan yuridis normatif, dalam skripsi ini juga dengan melakukan pendekatan melalui berkas-berkas KKB P.T Ajinomoto. Fungsi dari pendekatan ini adalah agar penyusunan skripsi ini mempunyai data-data yang lengkap, yaitu selain dari undang-undang secara normatif, juga diambil dari fakta yang terjadi dalam praktek sehari-hari.

b. Sumber Data :

Sumber data dalam penyusunan skripsi ini diperoleh dari dua sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

- Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dari observasi langsung atau survey atau penelitian lapangan dan wawancara baik pada staf maupun para pekerja;
- Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, majalah, serta peraturan perusahaan yaitu KKB dari perusahaan yang disurvei.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data:

Pelaksanaan pengumpulan data yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan memahami dua metode, yaitu :

1. Melalui studi kepustakaan, dimana data-data tersebut diperoleh dari berbagai literatur atau buku-buku, tulisan-tulisan, majalah, peraturan perundang-undangan yang masih berlaku pada saat penyusunan skripsi ini;
2. Mengadakan studi lapangan yaitu suatu kegiatan pengumpulan data secara langsung melalui wawancara dengan narasumber P.T Ajinomoto. Pengumpulan data dilaksanakan pada obyek penelitian dilapangan guna memperoleh data atau bahan yang obyektif dan data yang mendekati kebenaran yang sesuai dengan keadaan sekarang dan dapat dipertanggungjawabkan;
3. Berkas KKB P.T Ajinomoto.

Dari hasil data yang diperoleh, diolah dengan memisahkan kedalam bab-bab dan sub bab, sehingga memudahkan penulisan serta mencegah terjadinya kerancuan dalam penulisan.

d. Analisa Data :

Data yang telah diperoleh kemudian di analisa dengan menggunakan metode diskriptif komparatif dan metode analisa.

Metode diskriptif adalah metode yang memaparkan dan menafsirkan data yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi. Metode komparatif adalah metode yang membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan. Metode analisa adalah metode data yang diperlukan, dikumpulkan, disusun, dipelajari secara keseluruhan, kemudian disimpulkan dan dicari masalah dalam skripsi ini.

6. Pertanggungjawaban Sistematika.

Untuk memudahkan pemahaman dari skripsi ini, maka kerangka skripsi ini dibagi dalam beberapa bab dan masing-masing bab dibagi dalam sub bab.

Dalam Bab I : Pendahuluan berisi gambaran umum dari permasalahan dan isi skripsi ini. pendahuluan tersebut menguraikan tentang latar belakang permasalahan, penjelasan judul, alasan pemilihan judul skripsi, tujuan penulisan, metodologi penelitian, sampai dengan pertanggungjawaban sistematika. Bab ini sekaligus dijadikan pengantar untuk menjelaskan pembahasan yang lebih lanjut pada bab-bab berikutnya.

Bab II : Tentang peran KKB dalam memberikan ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi pengusaha. Akan dibahas mengenai landasan hukum pembuatan KKB, isi dari Kesepakatan Bersama. Selanjutnya juga akan dibahas mengenai fungsi KKB sebagai sarana untuk menciptakan

ketenangan kerja bagi pekerja dan kelangsungan usaha bagi perusahaan. Dimana dengan adanya KKB akan mengikat para pekerja dan pengusaha. Di bagian akhir terdapat sebagian atau gambaran singkat mengenai KKB P.T Ajinomoto.

Bab III : Tentang pelaksanaan perlindungan melalui pemberian cuti dan jaminan atau tunjangan. Akan membahas mengenai faktor-faktor yang diperlukan dalam usaha perlindungan tersebut, pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja wanita di P.T Ajinomoto berupa cuti haid, cuti hamil, cuti sakit, cuti tahunan, dimana pemberian cuti ini sangat penting bagi pekerja wanita mengingat secara kodrati keadaan fisik wanita yang relatif lemah. Disamping itu pelaksanaan pemberian jaminan tidak kalah penting karena dengan adanya jaminan tersebut akan berpengaruh juga pada pelaksanaan proses produksi serta peningkatan hasil produksi yang di inginkan majikannya antara lain : tunjangan pengobatan, tunjangan melahirkan, jaminan akibat kecelakaan kerja, tunjangan hari raya, tunjangan kematian, serta jaminan hari tua. Dari keseluruhan uraian dalam penyusunan skripsi ini ditutup dengan,

Bab IV : Yang merupakan bab penutup. Bab ini berisikan kesimpulan dari pembahasan yang terdapat dalam bab-bab terdahulu dan berisikan saran-saran tambahan dan masukan bagi semua pihak yang berkepentingan.