

# MEMO HUKUM

RISANTI ROSALINA

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH WANITA MELALUI KESEPAKATAN KERJA BERSAMA DI PT. TRISAKTI PURWOSARI MAKMUR



KK  
Per. 2196/96  
Res  
P

MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
1996

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH WANITA  
MELALUI KESEPAKATAN KERJA BERSAMA  
DI PT. TRISAKTI PURWOSARI MAKMUR**



KK.  
Per 2196/96  
Ros  
p.

MILIK  
PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

**MEMO HUKUM**

**Diajukan Sebagai Penulisan Akhir  
Program Sarjana Bidang Ilmu Hukum**

**Pembimbing.**

**Maarten L. Souhoka, S.H., MS.**

**NIP. 130 873 453**

**Penyusun.**

**Risanti Rosalina**

**NIM. 039033241**

## KESIMPULAN DAN SARAN

### *a. Kesimpulan*

1. Kesepakatan Kerja Bersama perlu dibuat antara Pengusaha dan Pekerja agar dapat diketahui secara pasti dan menjamin apa yang menjadi hak dan kewajibannya demi tercapainya ketenangan kerja. Selesai itu menjalankan tanggung jawab bersama dalam proses pekerjaan berdasarkan azas kekeluargaan dengan jalan musyawarah untuk mufakat, saling hormat menghormati, saling mengerti akan kedudukan, peranan, dan tanggung jawab masing-masing, demi terciptanya program Hukum Industri Pancasila (HIP).
2. Dengan adanya Kesepakatan Kerja Bersama ini, pihak Pengusaha akan menyadari sedalam-dalamnya kehidupan pekerja untuk kebaikan; kelayakan kesejahteraan baik moral maupun material. Sebaliknya pekerja diharapkan menyadari dan menginsyafi sedalam-dalamnya dan berusaha untuk lebih meningkatkan lagi prestasi kerja/tanggung jawab akan tugas dan pekerjaannya semaksimal mungkin.
3. Dengan adanya ketentuan-ketentuan tentang Pekerja Wanita dalam Kesepakatan Kerja Bersama, pihak Pengusaha hendaknya dapat lebih memperhatikan dan mengerti bagaimana kodratnya wanita itu mempunyai kelemahan-kelemahan yang apabila tidak mendapat toleransi mengakibatkan tidak produktifnya pekerjaan yang ia kerjakan.

Tetapi seperti halnya buruh / pekerja juga jangan mengambil kesempatan dalam kesempitan dengan berbagai alasan. (misalnya tidak haid, bilang haid dan lain sebagainya). Oleh sebab itu sekali lagi perlu di perhatikan yaitu keterbukaan antara buruh dan majikan, sehingga akan terjalin hubungan baik antara buruh dan majikan tersebut.

*b. Saran*

Kesepakatan Kerja Bersama pada PT. TRI SAKTI PURWOSARI MAKMUR sebagian besar sudah memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomer 21 tahun 1954, Undang-Undang Nomer 1 tahun 1951, Undang-Undang Nomer 12 tahun 1948, sesuai dengan ketentuan SPSI atau DEPNAKER. Hanya saja ada yang perlu ditambah, yaitu tentang :

1. Adanya cuti haid hari pertama pada pekerja wanita karena seperti tercantum dalam pasal 13 ayat 1 UU No. 12 tahun 1948. Jadi ketentuan cuti haid ini dipandang perlu untuk ditambahkan sebagai satu pasal dalam Kesepakatan Kerja Bersama tersebut.
2. Status atau penjelasan lebih terperinci, seperti wanita yang telah menikah tersebut dibedakan antara karyawan wanita yang masih terikat dalam ikatan perkawinan yang sah dan karyawan wanita yang telah menikah tetapi sudah bercerai atau sudah terikat dalam ikatan perkawinan lagi (janda). Karena fungsi karyawan yang janda tersebut

mempunyai kewajiban sama seperti kepala rumah tangga dan tunjangan-tunjangan yang harus diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Misalnya dalam hal tunjangan anak yang masih menjadi tanggungannya.