TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK-HAK PEKERJA WANITA MENURUT KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PADA PT. SUNAN RUBBER DAN PT. ROESLI TAHER PALEMBANG

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Menempuh Ujian

Sarjana Hukum

Oleh :

RENNY ANDRIANI

02013100003

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

INDERALAYA

2006

S
344.0107
And
t
e-060466
2006

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
UPT PERPUSTAKAAN

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK-HAK PEKERJA WANITA MENURUT KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PADA PT. SUNAN RUBBER DAN PT. ROESLI TAHER PALEMBANG

R. 14087/14448

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Menempuh Ujian

Sarjana Hukum

Oleh :

RENNY ANDRIANI

02013100003

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

INDERALAYA

2006

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK-HAK PEKERJA WANITA MENURUT KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PADA PT. SUNAN RUBBER DAN PT. ROESLI TAHER PALEMBANG

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	**: Renny Andriani**
Nomor Induk Mahasiswa	**: 02013100003**
Program Studi	**: Ilmu Hukum**
Program Kekhususan	**: Studi Hukum dan Bisnis**

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SRIWIJAYA

Inderalaya, Februari 2006

MENYETUJUI

PEMBIMBING UTAMA	**PEMBIMBING PEMBANTU**
H. Zulkarnain Ibrahim, SH., M.Hum	**Arfianna Novera, SH., M.Hum**
NIP. 131 639 379	**NIP. 131 789 519**

Telah mengikuti Ujian Skripsi pada :

Hari : **Selasa**

Tanggal : **14 Februari 2006**

TIM PENGUJI :

1. Ketua : **H. Hambali Hasan, S.H.** ( )

2. Sekretaris : **Ridwan, S.H., M.Hum.** ( )

3. Anggota : **Meria Utama, S.H., LL.M.** ( )

4. Anggota : **H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum.** ( )

Inderalaya, Februari 2006

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Sriwijaya,

H. M. Rasyid Ariman, S.H., M.H.

NIP. 130 604 256

MOTTO :

"Orang yang bertanya menjadi seorang dungu selama lima menit, tetapi yang tidak bertanya akan tetap menjadi orang dungu untuk selama-lamanya."

(Pribahasa Cina)

"Nasehat itu adalah hal yang paling sedikit diacuh tak acuhkan pada saat sangat dibutuhkan."

(Penulis)

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Papa dan Mama tercinta
- Nenek tercinta
- Adik – adikku tersayang
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum wr. wb.

Alhamdulillah, rasa syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan ridho-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **"Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-hak Pekerja Wanita Menurut Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada PT. Sunan Rubber dan PT. Roesli Taher Palembang"** secara tepat waktu.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kelemahan ataupun kekurangan-kekurangan karena keterbatasan yang dimiliki penulis, untuk segala kekurangannya penulis haturkan maaf yang sebesar-besarnya. Namun berkat bantuan bimbingan dan nasihat dari berbagai pihak akhirnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang cukup berarti bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan Hukum khususnya,. serta semua pihak yang berhubungan dengan permasalahan skripsi ini umumnya, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amien...

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Palembang, Februari 2006

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas semua bantuan, bimbingan serta perhatian yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak M. Rasyid Ariman, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
2. Bapak H. Zulkarnain Ibrahim, S.H., M.Hum, selaku Pembimbing Utama yang banyak memberikan nasihat dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Ibu Arfianna Novera, S.H., M.Hum, selaku Pembimbing Kedua yang telah begitu banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Nashriana H, S.H., M.Hum, selaku Pembimbing Akademik yang memberikan kepercayaan selama penulis menuntut Ilmu Hukum.
5. Bapak Fikri Salman, S.H., selaku Kepala Bagian Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Sulaidi, selaku Wakil Kepala Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang.
7. Bapak Haris, Staf bagian Administrasi PT. Sunan Rubber Palembang.
8. Bapak Ir. H. Muhammad Alwi, selaku Kepala Personalia PT. Roesli Taher Palembang.
9. Bapak Wantjik Nanang, S.H., selaku Kepala Bagian Tata Usaha Disnaker Kota Palembang.

10. Ibu Eva Wiloreta Ginting, SP., selaku Pengawas Ketenagakerjaan Kota Palembang.
11. Ibu Dra. Eva Lidya, M.Si., selaku Kepala Pusat Studi Wanita Lembaga Penelitian Universitas Sriwijaya.
12. Ibu Arma Zuazla, Staf Bagian Administrasi Pusat Studi Wanita Lembaga Penelitian Universitas Sriwijaya.
13. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Unsri yang selama ini telah memberikan pendidikan dan pengajaran yang sangat berarti bagi penulis.
14. Kedua orang tuaku tercinta (Papa: Ridwan Dahlan dan Mama: Rusnah) yang selama ini memberikan bantuan baik moril maupun materiil.
15. Nenek (Hj. Zainab) dan adik-adikku (Ria, [illegible], Gigin) serta semua keluargaku yang telah memberikan dorongan dan doa dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Sahabat-sahabatku : Gadis, Lia BW1, Welly, Esthi, Dewi-365, Een-366, Lala, Riska, Swita, Maya, Ratih, [illegible], Kaka, [illegible], Fini, Uda Ilham, Andre, Firdo, Amin, Kikis, [illegible], serta Y'Chelly + K'Dinang, thanks atas support dan spiritnya.
17. Keluarga besar Gemapala Wigwam FH Universitas Sriwijaya, khususnya teman-teman sediksar dan seperjuangan angkatan 2002.
18. Teman-temanku seangkatan 2001 Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Love Me,
Renny Andriani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN TIM PENGUJI iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

KATA PENGANTAR v

UCAPAN TERIMA KASIH vi

DAFTAR ISI viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Perumusan Masalah 10

C. Ruang Lingkup Penelitian 11

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 11

E. Metode Penelitian 12

BAB II TINJAUAN UMUM

A. Beberapa Pengertian Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.... 16

B. Tentang Perjanjian Kerja (Hubungan Kerja) 22

1. Pengertian Perjanjian Kerja 22

2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja 25

UPT. PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS SRIWIJAYA
TANGGAL : 11 APR 2006

3. Macam-Macam Perjanjian Kerja 27

4. Isi Perjanjian Kerja 28

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja 30

C. Tentang Kesehatan Kerja 31

1. Waktu Kerja 36

2. Waktu Istirahat/Cuti 37

D. PT. Sunan Rubber Palembang 43

1. Sejarah Singkat Perusahaan 43

2. Struktur Organisasi Perusahaan 46

3. Jumlah Pekerja dan Waktu Kerja 51

E. PT. Roesli Taher Palembang 52

1. Sejarah Singkat Perusahaan 52

2. Struktur Organisasi Perusahaan 53

3. Jumlah Pekerja dan Waktu Kerja 55

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

A. PT. SUNAN RUBBER PALEMBANG 57

1. Pelaksanaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita Menurut UU No.13 Tahun 2003 Pada PT. Sunan Rubber Palembang 57

2. Upaya Dari Pihak Perusahaan Sehingga Hak Cuti Haid, Hak Cuti Hamil, dan Hak Untuk Menyusui Anak Dapat Dilaksanakan Secara tepat Waktu 68

3. Kebijakan Yang Dapat Ditempuh Oleh Pihak Perusahaan Dalam Upaya Meningkatkan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Wanita Di Masa Mendatang 71

B. PT. ROESLI TAHER PALEMBANG 78

1. Pelaksanaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita Menurut UU No.13 Tahun 2003 Pada PT. Roesli Taher Palembang 78

2. Upaya Dari Pihak Perusahaan Sehingga Hak Cuti Haid, Hak Cuti Hamil, dan Hak Untuk Menyusui Anak Dapat Dilaksanakan Secara tepat Waktu 81

3. Kebijakan Yang Dapat Ditempuh Oleh Pihak Perusahaan Dalam Upaya Meningkatkan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Wanita Di Masa Mendatang 83

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 85

B. Saran 88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Kaitannya dengan Hukum Perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, melainkan bekerja pada orang atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam Hukum Perburuhan, yakni sebagai berikut :

"Hukum Perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut".[1]

---

[1] Zainal Asikin, Et. al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,* P.T. RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet. IV, 2002, hlm. 1.

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi "Pekerja (buruh) adalah tulang punggung perusahaan". Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.[2]

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar bekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja (buruh) agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

---

[2] *Ibid*, hlm. 75.

Dalam hubungan antara pekerja (buruh) dan majikan (perusahaan), secara yuridis buruh adalah bebas, karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluran dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologi buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.[3]

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hal ini khususnya bagi pekerja (buruh) wanita. Berbicara tentang wanita pada saat ini merupakan suatu yang sangat menarik. Hal ini disebabkan karena sebagian besar penduduk dunia saat ini terdiri dari wanita tidak terkecuali di Indonesia. Negara yang sebagian besar penduduknya adalah wanita perlu mengikutsertakan wanita sebagai suatu kekuatan yang menunjang tegak dan majunya negara tersebut.

---

[3] *Ibid*, hlm. 4.

Menurut Maha Guru Sosiologi Pedesaan Pujiwati Sayogyo tentang peran wanita dalam masyarakat. Menurutnya, wanita ternyata kelompok tenaga kerja yang selalu diremehkan. Sumbangannya yang besar bagi ketahanan rumah tangga masih dinilai tidak berarti, peran sertanya diabaikan dan bahkan mereka tidak tercakup dalam penentuan angkatan kerja.[4] Belum lagi menyangkut persoalan-persoalan tentang upah yang diskriminatif, pelecehan seksual, eksploitasi perempuan, hak untuk mendapatkan cuti haid, cuti hamil/melahirkan, hak untuk menyusui anak dan lain sebagainya. Acapkali kita dengar sehari-hari sebagai bentuk dari ketimpangan posisi antara laki-laki dan perempuan.

Walaupun demikian para pengusaha yang mengerjakan tenaga-tenaga kerja wanita dalam bidang usaha/perusahaannya (sesuai dengan nilai-nilai Pancasila yang telah meresap dalam jiwanya), hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan-pertimbangan yang sebijaksana mungkin, mengingat :[5]

a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
b. Norma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga-tenaga kerja wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga-tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dikerjakan pada malam hari;

---

[4] Y.W. Sunindhia, Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1988, hlm. 155.

[5] G. Kartasapoetra, Et. al, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hlm. 43.

c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya; dan

d. Para tenaga kerja wanita itu ada yang masih gadis dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Hal-hal tersebut di atas sangat diperhatikan oleh hukum dan perundang-undangan kita, sehingga dalam mewujudkan perlindungan terhadap para tenaga kerja/buruh wanita, lahirlah ketentuan-ketentuan yang harus diperhatikan dan ditaati oleh tiap pengusaha yang akan mendayagunakan para tenaga kerja wanita dalam perusahaannya. Dan juga yang terpenting bukanlah perbuatan dan pekerjaan yang dituntut, tetapi yang terpenting dan utama adalah bekerjanya itu sesuai dengan kodrat dan fitrahnya sebagai seorang wanita.

Kota Palembang sebagai Ibukota Propinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu propinsi yang memiliki aset perusahaan yang cukup berkembang, baik perusahaan yang berskala kecil maupun perusahaan yang berskala besar. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut tentu saja mendukung perekonomian kita karena secara tidak langsung meningkatkan taraf hidup perekonomian masyarakat. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tenaga kerja yang diserap, baik tenaga kerja pria maupun wanita. Tidak dapat dipungkiri bahwa wanita juga berperan aktif dalam perkembangan suatu perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan perhatian yang sangat khusus terutama terhadap para pekerja wanita yang bekerja di perusahaan, karena secara langsung dan tidak langsung pekerja wanita sangat

berjasa dalam maju mundurnya suatu perusahaan. Tetapi pada kenyataannya pihak perusahaan tidak memperhatikan secara khusus kebutuhan pekerja wanita yang berbeda secara kodrati dengan pekerja pria. Misalnya ada beberapa perusahaan yang kurang suka atau bahkan mengundurkan penerimaan pekerja wanita yang sudah berumah tangga/berkeluarga, mempekerjakan pekerja wanitanya pada malam hari yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, tidak adanya pemberian cuti haid, cuti hamil/melahirkan bagi pekerja wanita, dan lain sebagainya.

Menurut pihak perusahaan mengenai hal pengambilan cuti haid bagi pekerja wanita pada setiap bulannya dianggap kurang relevan, karena adanya pengaturan pengupahan/honor suatu perusahaan yang didasarkan pada alokasi kerja per hari. Dan juga pihak perusahaan berpendapat bahwa seorang wanita yang lagi haid adalah hal yang wajar dan merupakan proses yang alami bagi setiap wanita yang datang setiap bulannya, dan hal ini tidak mungkin akan mengganggu para pekerja wanita yang sedang bekerja. Jadi menurut pihak perusahaan bahwa cuti haid itu tidak perlu diberikan kepada para pekerja wanita, karena itu adalah resiko mereka bekerja di perusahaan tersebut.[6]

Mengenai masalah pemberian cuti sebelum dan sesudah melahirkan bagi pekerja wanita, menurut pihak perusahaan mereka dianggap sebagai penghambat bagi produktivitas perusahaan bahkan bisa merugikan perusahaan, karena

---

[6] Victor Situmorang, *Kedudukan Wanita Di Mata Hukum*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1988, hlm. 121.

otomatis dan secara mutlak pihak perusahaan harus memberikan cuti hamil selama 3 (tiga) bulan dan harus membayar penuh gaji/upah mereka. Justru yang lebih buruk lagi terjadi adalah pihak perusahaan memberikan ultimatum kepada pekerja wanita yang hamil untuk segera bekerja kembali setelah melahirkan atau akan di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) jika tidak kembali bekerja. Tetapi pada umumnya pekerja wanita lebih memilih bekerja kembali setelah melahirkan tanpa memperhatikan kondisi kesehatan mereka, namun ada juga memilih lebih baik di PHK dan mengurus anak-anak mereka.

Maka mengenai hal-hal tersebut sangatlah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, dan Pasal 83.

Pasal 76 menyebutkan bahwa :

(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. 07.00.
(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00 wajib:
    a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
    b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
(4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.

Pasal 81 menyebutkan bahwa :

(1) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 82 menyebutkan bahwa :

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

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

Pasal 83 menyebutkan bahwa :

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

Mengenai cuti haid dan cuti hamil dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1) dan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Mantan Sekretaris Jenderal Departemen Perburuhan (Iman Soepomo) berpendapat bahwa :[7]

1. Di sini bukanlah wanita dilarang melakukan pekerjaan, melainkan majikanlah yang dilarang mewajibkan buruh wanita melakukan pekerjaan. Buruh wanita boleh melakukan pekerjaan, asal tidak diwajibkan oleh majikan. Pendek kata : hari-hari haid itu bukanlah hari-hari istirahat atau libur bagi buruh wanita.
2. Istirahat melahirkan di kebanyakan negara tidak dipandang sebagai istirahat (dengan upah penuh), dibayar oleh majikan tetapi sebagai suatu jaminan sosial, yaitu selama tidak melakukan pekerjaan karena melahirkan anak, buruh wanita itu menerima tunjangan dari dana pertanggungan yang besarnya adalah sekian persen dari upahnya.

Dalam hal upah, kebijakan mengenai tunjangan keluarga dan tunjangan kesehatan ditujukan kepada istri dan anak-anaknya, hal ini didasarkan atas asumsi bahwa pekerja itu adalah laki-laki, sedangkan pekerja perempuan dianggap berstatus lajang meskipun kenyataannya ia juga memiliki keluarga dan anak-anak dari perkawinannya.[8]

---

[7] Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, Cet. XII, 1999, hlm. 164.

[8] Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 7 Tahun 1990 tentang *Upah*.

Gerakan emansipasi wanita di Tanah Air kita telah berhasil dalam perjuangannya, sehingga kaum wanita dapat bekerja di lapangan apa saja, setahap dan mempunyai hak yang sama dengan kaum pria. Tetapi apa yang mendorong seorang wanita yang masih lajang ataupun yang sudah berkeluarga untuk bekerja sehingga harus meninggalkan rumah tangga dan anggota keluarganya untuk waktu tertentu? Motivasinya untuk bekerja dapat meliputi antara lain :[9]

- untuk menambah penghasilan keluarga.
- untuk ekonomis tidak tergantung dari suaminya.
- untuk menghindari rasa kebosanan atau untuk mengisi waktu kosong.
- karena ketidakpuasan dalam pernikahan.
- karena mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan.
- untuk memperoleh "status".
- untuk pengembangan diri.

Apapun alasan wanita untuk bekerja, pihak perusahaan tidak boleh berbuat sewenang-wenang terhadap pekerja wanitanya dan harus memperhatikan pula hak-hak pekerja wanita yang bekerja pada perusahaannya.

PT. Sunan Rubber dan PT. Roesli Taher Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan karet. Kedua perusahaan tersebut juga mempekerjakan tenaga kerja wanita dengan berlandaskan Undang-Undang

---

[9] S.C. Utami Munandar, *Emansipasi dan Peran Ganda Wanita Indonesia*, UI-Press, Jakarta, 1985, hlm. 47.

Nomor 13 Tahun 2003 sebagai payung hukum dalam mempekerjakan pekerja wanitanya. Hal ini dimaksudkan agar kedudukan dan hak-hak para pekerja wanita tidak diabaikan. Tetapi hal ini bukan menjadi jaminan bagi perusahaan bahwa penerapan Undang-Undang tersebut telah efektif sebagaimana mestinya. Maka dari itulah penulis tertarik untuk mengangkat masalah mengenai hak-hak pekerja wanita khususnya di PT. Sunan Rubber dan PT. Roesli Taher Palembang, kemudian menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : **Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Wanita Menurut Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada PT. Sunan Rubber dan PT. Roesli Taher Palembang.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Bagaimanakah pelaksanaan terhadap hak-hak pekerja wanita berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai hak mendapatkan perlakuan yang layak bagi pekerja malam wanita, hak cuti haid, hak cuti hamil, dan hak untuk menyusui anak yang diterapkan pada PT. Sunan Rubber dan PT. Roesli Taher Palembang.
2. Bagaimanakah upaya dari pihak perusahaan sehingga hak-hak pekerja wanita tersebut di atas dapat dilaksanakan secara tepat waktu.

3. Bagaimanakah kebijakan yang dapat ditempuh oleh pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita di masa mendatang.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis menitikberatkan ruang lingkup penelitian pada permasalahan yang akan dibahas yaitu mengenai hak-hak pekerja wanita dengan berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan hak-hak pekerja wanita seperti hak mendapat perlakuan yang layak bagi pekerja malam wanita, hak cuti haid, hak cuti hamil/melahirkan, dan hak untuk menyusui anak yang diterapkan pada PT. Sunan Rubber dan PT. Roesli Taher Palembang.
2. Untuk mengetahui upaya yang bagaimana yang diambil oleh pihak perusahaan sehingga hak-hak pekerja wanita tersebut dapat dilaksanakan secara tepat waktu.
3. Untuk mengetahui kebijakan yang bagaimana yang dapat ditempuh oleh pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan hak-hak pekerja wanita di masa mendatang.

Adapun manfaat/hasil dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

a. Secara Akademis Teoritis;

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bentuk sumbangan pemikiran bagi calon sarjana dalam hal mengenai hak-hak pekerja wanita.

b. Secara Sosial Praktis;

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran terhadap permasalahan yang dihadapi baik oleh pihak perusahaan (majikan) maupun pihak pekerja (buruh).

c. Secara Khusus;

Diharapkan pula penelitian dapat memberikan pengetahuan dan masukan mengenai hak-hak pekerja wanita bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya.

E. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif didukung dengan penelitian empiris yang bersifat deskripsi :[10] yaitu penelitian yang bertitik tolak dari data yang didapat langsung dari sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan dan bertujuan untuk melukiskan tentang kondisi/keadaan pekerja khususnya pekerja wanita mengenai hak-haknya, dengan tetap berlandaskan pada

---

[10] Usmawadi, Et. al, *Materi Pokok Pendidikan dan Latihan Kemahiran Hukum*, Laboratorium Hukum Fak. Hukum Unsri, Palembang, 2005, hlm. 215.

data primer dan didukung juga data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak penulis bahas, dengan harapan akan memperoleh keterangan, penjelasan, dan data mengenai permasalahan tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada PT. Sunan Rubber Palembang dan PT. Roesli Taher Palembang. Penelitian ini dilakukan di kota Palembang, dikarenakan data yang diperoleh di kota Palembang dinilai cukup mewakili dalam mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan data yang diperoleh dari bahan pustaka (Data Sekunder) dan data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat (Data Primer), adalah sebagai berikut :[11]

a. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan/dokumentasi *(Library Research)* yang berupa peraturan perundang-undangan, literatur hukum, artikel-artikel, dan karya tulis ilmiah di bidang hukum lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak penulis bahas.

b. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian lapangan *(Field Research)*, dengan melakukan penelitian kepada badan/instansi yang berkaitan dengan permasalahan skripsi penulis ini, yang terdiri dari :

---

[11] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 1986, hlm. 51.

- PT. Sunan Rubber Palembang,
- PT. Roesli Taher Palembang, dan
- Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palembang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu berupa :

a. Studi Dokumen dan Bahan Pustaka ;

Mencari, mengumpulkan, dan seterusnya mempelajari literatur-literatur berupa buku-buku, artikel-artikel, majalah, dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan Ketenagakerjaan khususnya mengenai hak-hak pekerja wanita.

b. Wawancara ;

Penulis melakukan wawancara untuk memperoleh data langsung secara terstruktur dengan instansi atau pihak-pihak yang terkait *(Field Researh)* mengenai permasalahan yang akan penulis bahas dari suatu daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu pada sampel yang telah ditentukan atau sudah didapat.

5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data dan analisis data dilakukan setelah semua data berhasil dikumpulkan.

1. Pengolahan data ;

Dalam penelitian hukum normatif yang didukung dengan penelitian hukum empiris ini, pengolahan data berupa membaca kembali bahan-bahan pustaka, literatur-literatur hukum dan menyusun kembali bahan-bahan berupa hasil poto copi yang berhasil dikumpulkan. Kemudian dilakukan proses editing yang meliputi membetulkan jawaban yang kurang jelas, meneliti kelengkapan jawaban, menyesuaikan jawaban yang satu dengan yang lain serta kegiatan lain dalam rangka lengkap dan sempurnanya jawaban dari informant.

2. Analisis Data ;

   Data dan informasi yang telah berhasil dikumpulkan dan diolah tadi dianalisis dengan metode kualitatif secara deskriptif dalam arti diuraikan dalam bentuk kata-kata dan dihubungkan secara sistematis untuk menarik kesimpulan dalam menjawab permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

Djumadi, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rajawali Press, Jakarta, 1992.

F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.

G. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1985.

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, PT. Pradya Paramita, Jakarta, 1981.

----------, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1999.

R. Soebekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung,1985.

S.C. Utami Munandar, *Emansipasi dan Peran Ganda Wanita Indonesia*, UI-Press, Jakarta, 1985.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rincka Cipta, Jakarta, 1995.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 1986.

Surayin, *Tanya Jawab Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Yrama Widya, Bandung, 2004.

Usmawadi, dkk., *Materi Pokok Pendidikan dan Latihan Kemahiran Hukum*, Laboratorium Hukum Fakultas Hukum Unsri, Palembang, 2005.

Victor Situmorang, *Kedudukan Wanita di Mata Hukum*, PT. Bina Aksara, Jakarta, 1988.

Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1991.

Y.W. Sunindhia, dkk., *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1988.

Zainal Asikin, dkk., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

B. Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Beserta Penjelasannya.

Instruksi Menteri Tenaga Kerja No. 02 Tahun 1991 Tentang Pelaksanaan Peningkatan Penggunaan Air Susu Ibu Bagi Pekerja Wanita.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 7 Tahun 1990 tentang Upah.

C. Artikel / Koran

Harian Umum Sriwijaya Post, *Cuti Haid Harus Rogoh Kemaluannya*, 21 Oktober 2005.