BAB III

TINJAUAN HUKUM POSITIP TERHADAP KEKARYAAN WANITA

A. KEKARYAAN WANITA MENURUT UNDANG-UNDANG

Pasal 27 ayat 2 Undang-Undand dasar 1945, me - nyebutkan bahwa, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusia-an". (Team pembinaan penatar dan bahan-bahan penatar-an pegawai Republik Indonesia : 7).

Jadi menurut pasal 27 ayat 2 Undang-Undang da-sar 1945 di atas,setiap atau semua warga negara Indo-nesia yang memiliki hak dan kewajiban sebagai warga negara Indonesia,berhak atas pekerjaan danpenghidupan yang layak demi kelangsungan kehidupannya. Pasal ini tidak mengkhususkan kepada kaum pria ataupun mela-rang kepada kaum wanita. Jadi setiap atau semua war-ga negara Indonesia baik laki-laki ataupun wanita memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan atau penghi - dupan yang layak. Warga negara baik laki-laki maupun wanita yang memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan ini tentu saja adalahwarga negara baik laki-laki mau-pun wanita yang telah mencapai usia kerja, sebagai mana yang sudah ditentukan pemerintah.Dan dalam hal ini Indonesia memberikan batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum.

(Sendjun H. Manulang, SH, 1990 : 3)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Pengertian kekaryaan wanita menurut UU.

Peraturan mentri tenaga kerja nomer:PERS 02/-MEN/1984,memberikan pengertian kekeryaan wanita sbb: Tenaga kerja adalah orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah.

(Prof. Iman Soepomo, SH , 1992 : 571).

Jadi dengan demikian pengertian kekaryaan wanita menurut peraturan mentri tenaga kerja adalah orang wanita yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah.

Unadang-Undang NR.14 TAHUN 1969: Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

(Prof. Iman Soepomo, SH , 1992 :3).

Jadi dengan demikian pengertian kekaryaan wanita menurut UU.NR: 14 tahun 1969,adalah setiap orang wanita yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Menurut Undang-Undang NR 22 TAHUN 1957 :Tenaga kerja/ buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.

(Prof. Iman Soepomo ,SH , 1992 : 300).

Jadi yang dimaksud dengan kekaryaan wanita

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menurut UU.NR : 22 tahun 1957,adalah setiap wanita yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.

Melihat beberapa pengertian kekaryaan wanita (tenaga kerja wanita) di atas,penulis dapat mengemukakan atau memberi pengertian dari pada kekaryaan wanita menurut versi penulis,yaitu:Setiap orang wanita yang bekerja pada majikan di perusahaan - perusahaan atau di pabrik-pabrik dengan memperoleh upah.

Jadi di sini terdapat 2 hal yang menetukan dari arti kata kekaryaan wanita,yaitu:

a. Bekerja pada majikan di perusahaan/pabrik.

   Bekerja pada majikan atau melakukan pekerjaan pada orang lain,berarti karyawati tersebut harus tinduk pada perintah-perintah kerja.Mentaati peraturan - peraturan kerja selama peraturan / ketentuan ter - sebut tidak menyimpang dari peraturan / ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan rasa kesusi - laan.

b. Menerima upah.

   Menerima upah artinya bahwa karyawati yang bekerja pada majikan di perusahaan/pabrik tersebut telah mengetahui bahwa atas hasil karyanya,ia akan menerima sejumlah uang imbalan yang umum / berlaku sebagai umumnya orang yang bekerja pada majikan /- perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Ketentuan - ketentuan bagi kekaryaan wanita

Wanita,bagaimanapun juga adalah wanita. Meski terhadap mitra saing/partnernya memiliki hak yang sama dalam kemanusiaan ataupun juga kesempatan untuk memperoleh pekerjaan,akan tetapi ia adalah tetap beda dengan laki-laki menurut kodratnya.Terutama mengenai fisik dan mentalnya.Oleh karena sebab hal itu ada ketentuan - ketentuan pokok mengenai kekaryaan wanita disamping ketentuan-ketentuan umum mengenai ketenaga kerjaan yang juga berlaku bagi kekaryaan wanita.

Ketentuan-ketentuan tersebut diantaranya :

a. Ketentuan tentang jam kerja kekaryaan wanita.

Menurut Undang-Undang,Karyawati tidak diperbolehkan dipekerjakan pada malam hari antara pukul 22.00 - 05.00,demi menjaga kesehatan dan melindungi kesusilaannya.Larangan dipekerjakannya karyawati pada malam hari ini mendapat perkecualian apabila pekerjaan itu menurut sifat,tempat,dan keadaan seharusnya dikerjakan oleh karyawati.Atau pekerjaan itu tidak dapat dihidarkan karena menyangkut kepentingan dan kesejahteraan umum.

Sebagaimana yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang No : 12 tahun 1948 pasal 7.:

1. Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari,kecuali jikalau pekerjaan itu menu-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rut sifat,tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita.

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

(Prof. Iman Soepomo , SH, 1992 :325).

Larangan dipekerjakannya karyawati pada malam hari ini,menurut Staatsblad 1925,nomor : 647, adalah pada tempat-tempat sebagai berikut :

a. di pabrik, yaitu ruangan tertutup atau dipandang sebagi tertutup di mana untuk suatu perusahaan digunakan satu alat kekuatan/ tenaga mesin atau lebih.
b. di tempat kerja,yaitu ruangan tertutup di mana untuk suatu perusahaan biasanya dilakukan pekerjaan tangan bersama-sama oleh sepuluh orang atau lebih.
c. pada pembuatan,pemeliharaan,pembetulan atau pembongkaran suatu bangunan di bawah tanah, pekerjaan galian, bangunan air,gedung dan jalan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. pada perusahaan kereta api dan trem.

e. pada pemuatan, pembongkaran dan pemindahan barang, baik di pelabuhan, dermaga dan galangan, maupun di stasiun, tempat perhentian dan tempat pembongkaran di tempat penumpukan dan gudang, kecuali jika membawa dengan tangan.

(Prof. Iman Soepomo, SH , 1992 : 346).

Namun diberikan perkecualian diperbolehkannya mempekerjakan karyawati pada malam hari, di tempat - tempat tersebut diatas berdasarkan kepentingan kusus suatu perusahaan / pabrik, selama ada ijin dari pe. - merintah / Kepala Diriktorat Pengawasan Perburuhan, untuk waktu yang ditetapkan dan dengan syarat- syarat yang diadakannya.Sebagaimana yang tercantum dalam stb. 1941, nomor 45, pasal 1 :

"Kepala Direktorat Pengawasan Perburuhan, berdasarkan keperluan khusus suatu perusahaan dapat memberi i - jin kepada pabrik,tempat kerja atau perusahaan tertentu untuk jangka waktu dan syarat yang ditetapkan nya, mempekerjakan wanita sampai suatu jumlah tertentu, antara pukul sepuluh malam dan pukul lima pagi".

(prof. Iman Soepomo, SH , 1992 :351).

Jadi dengan demikian ketentuan tentang larangan mempekerjakan karyawati pada malam hari ini men - dapat perkecualian, apabila :

- jikalau pekerjaan itu menurut sifat,tempat,dan kea-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

daan yang seharusnya dijalankan oleh seorang wanita.

- hal-hal di mana pekerjaan wanita dimalam hari itu tidak dapat dihindarkan berhubung dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.
- hal-hal tersebut di atas harus memperoleh idzin dari Pemerintah.

b. Ketentuan tentang macam-macam pekerjaan bagi karyawati.

Di dalam Undang - Undang ketenaga kerjaan Indonesia, wanita tidak boleh dipekerjakan di dalam tempat-tempat semisal; di dalam tambang,lobang di dalam tanah,atau macam-macam pekerjaan lain yang membahayakan bagi keselamatannya,juga pada pekerjaan yang menurut sifat,tempat, dan keadaannya membahayakan bagi kesusilaannya.Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang NR 12 Tahun 1948, pasal 8 ayat (1) dan pasal 9.

Pasal 8 ayat (1)

" Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang, lobang di dalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan dari dalam tanah ".

Pasal 9 ayat (1)

" Orang wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan atau keselamatannya,demi -

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

ayat (2)

"Dalam peraturan pemerintah akan ditetapkan pekerjaan yang termaksud pada ayat (1) ".

(Prof. Iman Soepomo , SH , 1992 : 325 - 326)

Namun larangan dalam pasal 8 ayat (1) yang melarang dipekerjakannya wanita pada penggalian tambang atau pekerjaan-pekerjaan yang tempatnya dalam lobang tanah, tidak berlaku apabila berhubung pekerjaannya membuat karyawati itu harus turun di bagean - bagean tanbang di bawah tanah.seperti yang tercantum dalam pasal 8 ayat (2) UU NR 12 TAHUN 1948 :

" Larangan tersebut pada ayat (1) tidak berlaku terhadap orang wanita yang berhubung dengan pekerjaannya kadang-kadang harus turun dibagian tambang di bawah tanah dan tidak dan tidak menjalankan pekerjaan tangan ".

(Prof. Iman Soepomo ,SH, 1992 : 326)

c. Ketentuan tentang hak cuti bagi kekaryaan wanita.

Antara karyawan dan karyawati memiliki perbedaan yang khusus secara fisik.apa yang tidak pernah dialami oleh kaum pria, dialami oleh kaum wanita semisal, haid dan melhirkan.Untuk itulah Undang-Undang ketenaga kerjaan mengatur khusus tentang hal ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Undang-Undang memberikan cuti khusus mengenai hal ini di samping cuti tahunan yang diberikan sebagaimana cuti tahunan yang diberikan kepada karyawan pria.

1. Hak cuti haid.

   Cuti haid diberikan kepada karyawati selama dua(2) hari, yaitu hari pertama dan hari kedua waktu haid. Sebagaimana yang tercantum dalam pasal 13 ayat(1) Undang - Undang nomor 12 tahun 1948.

   " Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haidh ".

   (Prof. Iman Soepomo , SH, 1992 : 327)

2. Hak cuti hamil.

   Hak cuti hamil yang harus diberikan pada karyawati oleh perusahaan, yaitu satu setengah (1 1/2) bulan menurut perhitungan ia akan melahirkan, atau waktu istirahat sebelum melahirkan ini dapat diperpanjang menjadi selama-lamanya tiga(3) bulan , selama ada surat dokter yang menyatakan bahwa hal itu perlu demi menjaga kesehatannya.Dan satu setengah (1 1/2) bulan setelah melahirkan.Sebagai - mana pasal 13 ayat (2) (3) UU NR 12 TH 1948.

   (2) buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu se -

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandung.

(3)Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama - lamanya tiga bulan,jikalau dalam suatu keterangan dokter dinyatakan,bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya.

(Prof. Iman Soepomo,SH, 1992 : 328)

Kemudian diberikan kesempatan kepada karyawati untuk menyusui anaknya apabila memang hai itu harus dilakukan selama waktu kerja. Sebagaimana yang diterangkan ayat selanjutnya(ayat(4) pasal 13 UU NR 12 TAHUN 1948).

(4) Dengan tidak mengurangi yang telah ditetapkan pada pasal 10 ayat (1) dan (2) buruh wanita yang anaknya masih menyusu, harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya, jikalau hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

(Prof. Iman Soepomo , SH, 1992 :328)

d. Ketentuan tentang pengupahan yang sama dengan karyawan pria.

Sejak 12 juli 1950 Negara Republik Indonesia tergabung dalam keanggotaan Organisasi Perburuhan Internasional(International Labour Organization=ILO). Pada tahun 1951 organisasi perburuhan internasional

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini mengadakan konvensinya yang ke - 34 di Jenewa. Hasil dari pada konvensi ini yaitu; Convensi no: 100 Organisasi Perburuhan Internasional, tentang pengupahan yang sama bagi kekaryaan laki-laki dan kekaryaan wanita untuk pekerjaan yang sejenis atau yang sama derajat nilainya.

Konvensi ini dikenal dengan,konvesi pengupahan yang sama,1951, yang antara lain memuat ketentuan - ketentuan sebagai berikut :

a. Yang dimaksud dengan pengupahan,yaitu pengupahan yang meliputi upah atau gaji biasa,pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh majikan kepada buruh berhubung dengan pekerjaan buruh.

b. Yang dimaksud dengan pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya, yaitu untuk menghilangkan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Indonesia sebagai salah satu anggotanya telah menyetujui hasil konvensi tersebut.Sehubungan dengan persetujuan tersebut, pemerintah telah mengundangkan Undang-Undang no.80 tahun 1957 LN 1957 no. 171. Di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mana hal tersebut atas persetujuan DPR dalam rapat plenonya yang terbuka ke-128 pada tanggal 25-11-1957. (G. Kartasapoetra, 1982 : 53-54)

Dengan berdasar pada ketentuan tersebut diatas maka tidak boleh ada perusahaan atau pabrik yang mendiskriminasikan atas jenis kelamin atau membadakan pengupahannya kepada karyawan laki-laki dengan karyawan wanita untuk pekerjaan yang sejenis atau yangsama derajat nilainya.

B. Rukun dan syarat kekaryaan menurut Undang-Undang

1. Rukun kekaryaan menurut Undang-Undang

Di dalam KUHPer pasal 1601a disebutkan bahwa

" Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh,mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melekukan pekerjaan dengan menerima upah ".

(Prof. R. Subekti, SH, 1985 :349)

Dari pasal 1601a KUHPer di atas, dapat dipahami bahwa rukun-rukun dari pada kekaryaan menurut Undang-Undang adalah sebagai berikut :

- adanya pihak yang dipekerjakan (tenaga kerja)
- adanya pihak yang mempekerjakan (majikan)
- adanya pekerjaan
- adanya persetujuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- adanya upah
- masa / waktu tertentu.

Mengenai pihak yang dipekerjakan dan pihak yang mempekerjakan haruslah dengan syarat cakap bertindak. Dan di dalam pasal 1329-1330 KUHPer, semua orang di - anggap cakap bertindak, kecuali :

- orang yang belum dewasa
- mereka yang di bawah pengampuan
- orang wanita
- pada umumnya semua orang yang oleh Undang - Undang, dilarang mengadakan perjanjian - perjanjian tertentu.

(Prof. R. Subekti, SH , 1985 : 206)

Namun dengan berlakunya UU perkawinan no : 1 tahun 1974, maka wanita kawin boleh bertindak hukum sendiri termasuk melakukan perjanjian kerja sendiri sehubungan dengan pasal 31 ayat (1) dan (2) yang meng-atur sebagai berikut :

Pasal 31

(1) Hak dan kedudukan istri adalah seimbang dengan hak dan kedudukan suami dalam kehidupan rumah tangga dan pergaulan hidup bersama dalam masyarakat.

(2) Masing-masing pihak berhak untuk melakukan perbua-tan hukum.

(Prof. R. Subekti,SH, 1985 : 479)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Syarat - syarat kekaryaan menurut Undang-Undang

Di dalam KUHPer pasal 1320 disebutkan bahwa " Untuk sahnya persetujuan-persetujuan diperlukan empat syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
3. Suatu hal tertentu ;
4. Suatu sebab yang halal."

(Prof. R. Subekti, SH, 1985 : 305)

Sesuai dengan pasal 1320 KUHPer tersebut di atas, maka agar setiap perjanjian kerja yang diadakan itu sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian (tenaga kerja dan majikan). Jadi tidak boleh ada paksaan dari salah satu pihak, jika ada paksaan maka perjanjian itu batal.
2. Adanya kemampuan / kecakapan kedua belah pihak untuk membuat perjanjian.
3. Suatu hal tertentu, artinya perjanjian kerja itu menjelaskan macam pekerjaan dan di mana majikan mempekerjakan tenaga kerja.
4. Suatu sebab yang halal, artinya bahwa isi perjanjian itu tidak bertentangan dengan peraturan perundang - undangan,ketertiban umum maupun kesusilaa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Hak dan kewajiban kekaryaan wanita menurut Undang-Undang

Antara kekaryaan wanita dan kekaryaan pria, memiliki hak dan kewajiban yang sama.Bila kekaryaan pria memiliki hak atas sesuatu atau hasil dari pekerjaannya, maka kekaryaan wanitapun memiliki hak atas sesuatu atau hasil dari pekerjaannya. Begitu pula dalam hal kewajiban, apa yang menjadi kewajiban kekaryaan laki-laki juga merupakan kewajiban bagi kekaryaan wanita.

1. Hak-hak kekaryaan wanita.

Diantara hak-hak kekaryaan / kekaryaan wanita menurut Undang-Undang adalah sebagai beriktut :

a. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan (upah) yang layak bagi kemanusiaan.hal ini merupakan salah satu tujuan penting dari masarakat pancasila yang memberikan kesempatan bagi tiap-tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan.

b. Setiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.Karena disamping kepuasan dari jaminan hidup yang layak,tenaga kerja juga menginginkan kepuasan yang datangnya dari pelaksanaan pekerjaan yang dia sukai.Berdasarkan prinsip inilah kepada tiap- tiap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya,agar dalam malakukan pekerjaan,pekerja tidak merasa jemu dan tertekan. Dalam hubungan ini harus diusahakan untuk membantu pekerja dalam mengadakan penyesuaian pekerjaan.

c. Setiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja,sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketrampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.

Hal ini diperlukan karena untuk pembangunan ekonomi pada umumnya, industri pada khususnya,diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian, karena ketrampilan kerja akan memungkinkan tercapainya efisiensi kerja dan produktivitas.Karena tanpa adanya efisiensi kerja dan produktivitas maka usaha pembangunan tidak akan mencapai sasaran dan mengakibatkan merosotnya hasil produksi serta penghamburan dana,tenaga dan waktu.

d. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan,kesehatan,kesusilaan,pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya merasa terlindungi dari pelbagai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu aktivitas dan kreativitasnya.

Keselamatan disini meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Sedangkan kesehatan di sini dimaksudkan sebagai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yang dilakukan dengan pemberian pengobatab, perawatan tenaga kerja yang sakit,mengatur persediaan tempat yang memenuhi syarat hygiene perusahaan dan kesehatan kerja untuk pencegahan penyakit, baik sebagai akibat pekerjaan maupun penyakit umum.

e. Setiap tenaga kerja berhak mendirikan danmenjadi anggota perserikatan tenaga kerja.

Perserikatan tenaga kerja merupakan kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial ekonomi dalam usaha mencapai masyarakat pancasila. Perserikatan tenaga kerja ini perlu dibentuk atau diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja.

(Sendjun H. Manulang, SH, 1990 : 7-8)

2. Kewajiban-kewajiban kekaryaan wanita.

Sedangkan kewajiban-kewajiban kekaryaan/ke - karyaan wanita adalah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Berkewajiban melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1603 KUHPer

" Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik- baiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam persetujuan atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan ". (Prof. R. Subekti, SH, 1985: 367).

2. Pekerjaan itu harus dikerjakan oleh tangannya sendiri,kecuali ada ijin dari majikannya untuk digantikan oleh orang lain. Sebagaimana pasal 1603a KUHPer.

" Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya tak bolehlah ia selain dengan idzin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga ". (Prof. R. Subekti, SH, 1985 :367)

3. Berkewajiban mentaati segala peraturan perusahaan. Sebagaimana yang diatur dalam pasal 1603b / 1603d KUHPer.

Pasal 1603b :

" Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melekukannya pekerjaan serta aturan - aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan, yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama si majikan di dalam batas-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

batas aturan-aturan undang-undang atau persetujuan maupun reglaman, atau itu tidak ada,menurut kebiasaan ".

Pasal 1603d :

" Si buruh pada umumnya diwajibkan melakukan, maupun tidak berbuat segala apa yang di dalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang buruh yang baik ".

(Prof. R. Subekti, SH, 1985 : 367-368).

4. Berkewajiban mentaati peraturan rumah tangga majikan,bila ia bertempat tinggal di rumah majikannya. Sebagaimana yang diatur dalam pasal1603c KUHPer :

" Si buruh yang bertinggal pada si majikan , harus bertingkah laku menurut tertibnya rumah ".

(Prof. R. Subekti, S^{H}, 1985 : 368).

5. Berkewajiban membayar denda atau ganti rugi, bila karena kesengajaan atau kelalaiannya telah merusak kan barang majikannya. sebagaimana yang diatur dala peraturan pemerintah No: 8 tahun 1981 pasal 23 :

Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian ". (F.X. Djumialdji, SH, 1992 : 81-82).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Fasilitas yang diberikan kepada kekaryaan wanita

Di dalam pelaksanaan pembangunan dewasa ini, kekaryaan mempunyai peranan dan arti yang penting sebagai suatu unsur penunjang keberhasilan pembangunan nasional.Kekaryaan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan sumber daya dan potensi untuk meningkatkan produktivitas. Termasuk di dalamnya kekaryaan wanita (karyawati).Sehingga merupakan hal yang sewajarnya apabila kepada mereka diberikan fasilitas-fasilitas terhadap kesejahteraannya sehubungan dengan profesi atau pekerjaan mereka.

Adapun fasilitas-fasilitas yang harus diberikan kepada kekaryaan wanita diantaranya berupa :

1. Pelayanan kesehatan

Kesehatan merupakan modal utama manusia dalam menjalankan aktivitas dan berkreativitas.Rasanya sulit bahkan tidak mungkin melakukan kegiatan,sedang kondisi badan dalam keadaan kurang fit atau lemah karena sakit. Begitu pula seorang karyawati yang sedang menjalankan tugasnya,bila ia dalam kondisi yang kurang baik(sakit) maka akan mengurangi kwalitas atau kwantitas hasil pekerjaannya atau bahkan sama sekali tidak bisa menghasilakan suatu hasil yang diharapkan.Karena alasan itulah dalam suatu perusahaan perlu diadakan pelayanan kesehatan bagi pekerja (karyawati)nya, demi menun -

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jang dan menjaga mutu hasil pekerjaannya. Pelayanan kesehatan yang harus diberikan oleh perusahaan ini meliputi: perawatan dan pengobatan terhadap sakit yang timbul secara langsung (mis; kecelakan kerja)ataupun tidak langsung dari akibat hubungan kerja,maupun sakit yang diderita bukan dari akibat hubungan kerja.

Menurut Peraturan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia NO : PER. 03 / MEN / 1982 tujuan dari pada pelayanan kesehatan kerja adalah :

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

(Prof. Iman Soepomo, SH, 1992 : 393)

2. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan hal yang sangat diperlukan oleh pekerja (karyawati) untuk meningkatkan produktivitas. Kiranya dapat dibayangkan bagaimana keadaannya apabila pekerja yang bekerja tanpa adanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jaminan atau kesejahteraan sama sekali,maka akan menjadi mirip keadaannya dengan kerja paksa/ kerja rodi yang pernah dialami bangsa indonesia.Karena itulah untuk memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja, Pemerintah menetapkan peraturan mengenai kewajiban perusahaan menyelenggarakan program ASTEK. Sebagaimana dalam pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah RI no : 33 tahun 1977 :

" Perusahaan wajib menyelenggarakan program ASTEK , baik dengan mempertanggungkan tenaga kerjanya yang bekerja dalam suatu ikatan kerja dengan perusahaan dalam program asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian,maupun dengan memenuhi kewajibannya dalam program tabungan hari tua kepada Badan Penyelenggara".

(Prof. Iman Soepomo,SH , 1992 : 580)

Jaminan sosial yang berupa ASTEK ini dalam pasal 2 ayat (1) PP NO; 33 Th 1977 meliputi :

a. Asuransi kecelakaan kerja ;

b. Tabungan hari tua ;

c. Asuransi kematian .

(Prof. Iman Soepomo , SH , 1992 : 579)

a. Asuransi / jaminan kecelakaan kerja

Yang dimaksud dengan kecelakaan kerja menurut PP no: 33 Th 1977 pasal 1 (12) adalah :

" Kecelakaan yang menimpa tenaga kerja berhubung dengan hubungan kerja dan penyakit yang timbul kare-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

na hubungan kerja ".

(Prof. Iman Soepomo ,SH , 1992 : 578)

Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan asuransi / jaminan kecelakaan kerja yang meliputi biaya pengangkutan, pengobatan, perawatan, di rumah sakit dan tunjangan ganti rugi... Sebagaimana dalam pasal 7 ayat (1) dan (2) PP no: 33 Th 1977.

1). Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja.

2). Jaminan kecelakaan kerja yang dimaksud dalam ayat (1) ialah :

a. biaya pengangkutan tenaga kerja yang mendapat kecelakaan ke rumahnya atau ke rumah sakit ;

b. biaya pengobatan dan perawatan di rumah sakit bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja, termasuk juga biaya pertolongan pertama pada kecelakaan ;

c. tunjangan sementara tidak mampu bekerja,tunjangan cacad tetap, dan uang tunjangan kematian akibat kecelakaan kerja.

(Prof. Iman Soepomo, SH, 1992 : 582)

b. Jaminan tabungan hari tua

Pengertian tabungan hari tua menurut PP no: 33 Th 1977 pasal 1 (14) adalah : bentuk tabungan wajib yang mempunyai tujuan untuk memberikan bekal uang pa-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

da hari tua . (Prof. Iman Soepomo,SH, 1992 :579)

Jaminan ini dimaksudkan untuk dapat memberikan bekal bagi pekerja setelah purna kerja, sehingga dapat menjadi bekal untuk hidupnya.Jaminan ini diberikan pada pekerja yang berhenti kerja karena telah mencapai usia 55 tahun, cacat total, atau meninggal dunia. Sedang bagi pekerja yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun, maka jaminan ini diberikan kepada ahli warisnya. Sebagaimana pasal 10 PP no: 33 tahun 1977:

1) Tabungan hari tua dibayarkan kepada tenaga kerja yang berhenti bekerja karena :
   a. telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun; atau
   b. cacad total dan tetap.
2) Dalam hal tenaga kerja meninggal dunia sebelum usia 55 (lima puluh lima) tahun, tabungan hari tua dibayarkan kepada ahli warisnya.

(Prof. Iman Soepomo, SH , 1992 : 584)

c. Asuransi / jaminan kematian

Pengertian asuransi kematian menurut PP no : 33 tahun 1977 pasal 1 (15) adalah : pertanggungan resiko kematian atas jiwa tenaga kerja yang bersangkutan menjadi tertanggung dan belum mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun.

(Prof. Iman Soepomo, SH, 1992 : 579)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Meninggalnya pekerja merupakan keadaan yang memberatkan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, oleh karena itu perlu diberikan hak atas jaminan kepada ahli warisnya.

Menurut PP no: 33 tahun 1977 pasal 14 ayat(1) uang jaminan kematian ini diberikan kepada ahli waris karyawan yang meninggal dunia sebelum usia 55 tahun dan bukan karena kecelakaan kerja.

(Prof. Iman Soepomo, SH, 1992 : 585)

3. Jaminan hamil dan bersalin

Karyawati yang mengalami kehamilan berhak memperoleh pemeriksaan hamil, pengobatan dan perawatan. Jaminan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawati sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pemeriksaan kehamilan dan perawatan bersalin terhadap karyawati yang hamil ini akan dilakukan di Puskesmas, Klinik bersalin, atau Rumah sakit. Sebagaimana pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: PER - 02 / MEN / 1984 :

Pasal 5

Pemeriksaan hamil dan perawatan bersalin dilakukan di Puskesmas, Klinik bersalin atau Rumah sakit.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id