

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja/ Buruh Perempuan Pada PT. Ameya Livingstyle Indonesia**

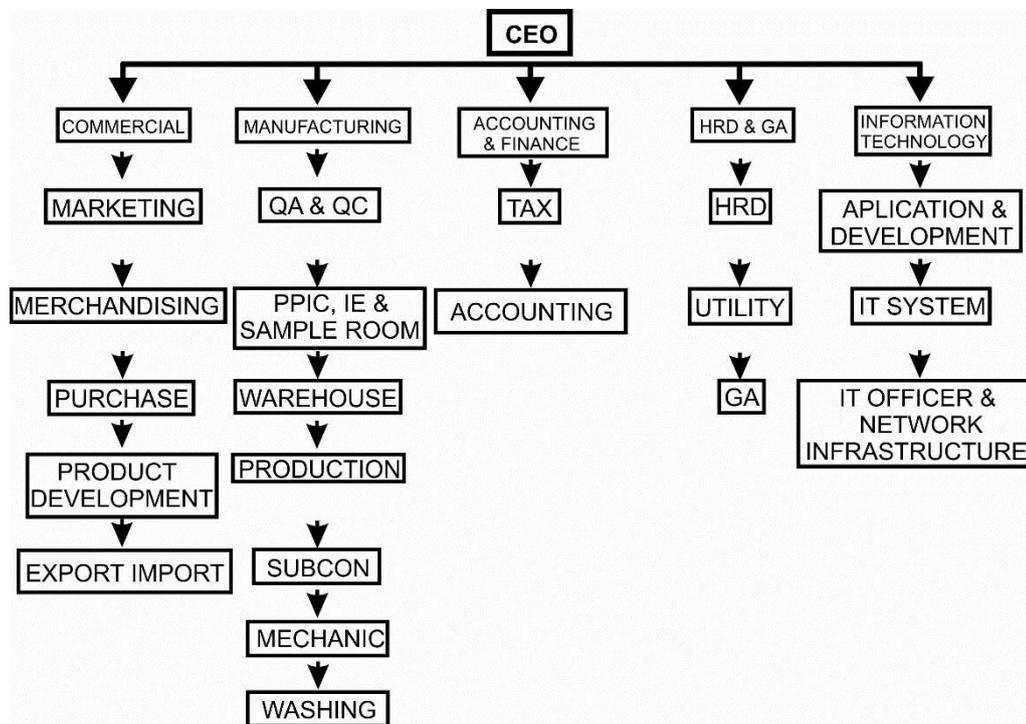
PT. Ameya Livingstyle Indonesia berdiri pasca gempa yang terjadi di Yogyakarta pada bulan Mei tahun 2006 yang bergerak di bidang Garmen. Perusahaan ini pada awalnya bergerak di bidang furniture. Kemudian pada tahun 2008, PT. Ameya Livingstyle Indonesia ini beralih total ke industri garmen. Pasar yang dituju PT. Ameya Livingstyle Indonesia ini mayoritas adalah pasar Eropa dan minoritas di pasar Amerika Serikat dan Jepang.

PT. Ameya Livingstyle Indonesia pertama kali melakukan ekspor pada tahun 2008 dengan hasil produk seperti Quick Silver, Levis, Guess, Esprit, Calvin Klain, Tom Taylor, Jack Wolfkin. PT. Ameya Livingstyle Indonesia ini berlokasi di Bantul atas rekomendasi Bapak H.M Idham Samawi yaitu Bupati Bantul pada waktu itu. Bapak Idham Samawi ingin agar Kabupaten Bantul mempunyai perusahaan besar yang bisa menampung banyak pekerja, tujuannya agar tidak banyak pengangguran di Kabupaten Bantul. Alamat tepatnya perusahaan ini adalah di Dusun Gupakwarak, Desa Sendangsari, Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

PT. Ameya Livingstyle Indonesia merupakan satu kesatuan usaha (rumah tangga sendiri) atau *business entity* yaitu perusahaan dianggap sebagai suatu kesatuan atau badan usaha ekonomik yang berdiri sendiri, bertindak atas namanya sendiri, dan kedudukannya terpisah dari pemilik atau pihak lain yang menanamkan dana dalam perusahaan. Sehingga dana yang digunakan oleh perusahaan berasal dari perusahaan itu sendiri.

Mayoritas pekerja di perusahaan ini adalah perempuan karena dilihat dari sifat perempuan yang teliti, tekun dan rajin cocok untuk ditempatkan di bagian yang diperlukan seperti menjahit, packing produk, quality control. Struktur organisasi sebagai berikut:

Tabel 1. Struktur Organisasi PT. Ameya Livingstyle Indonesia



Sumber: Data Primer

Menurut Bapak Jojo Pratama selaku Manager HR-GA PT. Ameya Livingstyle Indonesia: “perusahaan ini merupakan perusahaan garmen yang mengekspor produk-produknya ke pasar Eropa, Amerika, dan Jepang, maka perusahaan ini harus tunduk pada ketentuan-ketentuan yang ada dalam Konvensi ILO, tidak menyalahi Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila ada sedikit saja pelanggaran, maka perusahaan ini tidak akan mendapat pesanan dari pembeli.”<sup>1</sup>

Berdasarkan dari *Standard Operating Procedure*(SOP) yang penulis baca, tujuan pemberian Hak Cuti Melahirkan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia ini selain mentaati peraturan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dari perusahaan sendiri juga bertujuan memberikan perlindungan, kesehatan dan kelancaran *pre-natal* (menjelang kelahiran) maupun masa *post-natal* (setelah kelahiran) bagi karyawati (ibu bayi) dan bagi si bayi serta menata-laksanakan kegiatan operasional dapat berjalan dengan sebaik-baiknya. Secara umum pekerja perempuan memiliki peran ganda yaitu sebagai tenaga kerja yang harus dilindungi hak-haknya dan juga berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus dilindungi fungsi reproduksinya. Kepatuhan perusahaan dalam penelitian ini adalah PT. Ameya Livingstyle Indonesia memberikan jaminan kesehatan reproduksi terhadap para pekerja/ buruh perempuannya.

---

<sup>1</sup>Jojo Pratomo, Wawancara, Manager HR-GA PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 18 Februari 2017.

Perusahaan ini telah berdiri selama 7 tahun dan peraturan-peraturan tentang Ketenagakerjaan sudah berkembang dengan mengikuti peraturan perundang undangan sesuai dengan perkembangan jaman yang masih termasuk dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Banyaknya Pekerja/ Buruh Perempuan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengharuskan perusahaan memberikan hak-haknya sebagai perempuan, seperti hak cuti melahirkan. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri telah mengatur tentang hak-hak dasar/ perlindungan kepada pekerja perempuan termasuk untuk cuti melahirkan. Menurut Pasal 82 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.<sup>2</sup>

Seperti halnya pekerja laki-laki, pekerja perempuan juga mempunyai hak-hak yang harus dilindungi sebelum mereka melaksanakan hak cuti melahirkan. Hak-hak Dasar Pekerja/ buruh perempuan harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/ Buruh perempuan yang harus dilindungi adalah:

---

<sup>2</sup>Zaeni Asyhadie, Op. Cit, hlm.37

a. Hak Untuk Mendapatkan Upah.

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

b. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.<sup>3</sup> Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

---

<sup>3</sup>Editus Adisu dan Libertus Jehani, Op. Cit, hlm 13

Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur.

Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JK)
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- 5) Jaminan Pensiun.

e. Kompensasi PHK

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK:

- 1) Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4) Uang pisah<sup>4</sup> yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Disamping hak-hak yang harus dilindungi, Undang Undang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan karena beberapa sifat perempuan yang berbeda dengan laki-laki dan budaya dan dari sejarah budaya, maka pekerja perempuan ini mempunyai hak yang harus dilindungi, yaitu:

1. Larangan PHK terhadap pekerja perempuan

Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan:

- a. Pekerja perempuan menikah
- b. Pekerja perempuan sedang hamil
- c. Pekerja perempuan melahirkan

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya serta Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

---

<sup>4</sup>*Ibid* hlm.24

Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari berdasarkan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00. Kepmen tersebut intinya adalah menyangkut perlindungan keamanan fisik dan psikis pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari agar terhindar dari perampokan, pemerasan, maupun tindakan asusila berupa pemerkosaan dan pelecehan seksual. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha

Apabila terdapat pelanggaran terhadap Hak Pekerja Perempuan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjelaskan tentang sanksi pelanggaran hak-hak Pekerja/Buruh Perempuan tersebut, sanksi-sanksi berupa:

a. Sanksi Administratif

Sanksi Administratif terjadi apabila Pengusaha atau siapapun memperlakukan pekerja/buruh perempuan secara diskriminasi. Misalnya dalam hal kesempatan yang berbeda dalam mendapatkan kesempatan kerja yang diatur dalam Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk sanksi Administratif berupa:

- 1) Teguran
- 2) Peringatan Tertulis
- 3) Pembatasan Kegiatan Usaha
- 4) Pembekuan Kegiatan Usaha
- 5) Pembatalan Persetujuan
- 6) Pengehentian Sementara Sebagian atau Seluruh Produksi

## 7) Pencabutan Izin Usaha

### b. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum yang diatur dalam Pasal 52 dan Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### c. Sanksi Pidana

Sanksi Pidana Penjara dan/denda terhadap pelanggaran hak pekerja/buruh perempuan termuat dalam beberapa pasal Undang Undang Ketenagakerjaan. Berikut beberapa ketentuan yang mengatur sanksi pidana penjara dan/denda tersebut.

- 1) Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai keterangan dokter atau bidan yang diatur dalam Pasal 185 Undang Undang Ketenagakerjaan.
- 2) Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua pada masa haidnya sehingga tidak dapat menjalankan

pekerjaannya yang diatur dalam pasal 186 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3) Berdasarkan Pasal 76 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit satu bulan dan paling lama 12 bulan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 100.000.000 terhadap pengusaha yang:

- a) Mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 Tahun antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00
- b) Mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja pada pukul 23.00 s/d pukul 07.00

Tabel 2. Data Pekerja

	Jenis Kelamin	Menikah	Belum Menikah	Cuti Melahirkan Tahun 2017
Laki-Laki	500	400	100	-
Perempuan	1900	1650	250	78
Total	2400	2050	350	-

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, PT. Ameya Livingstyle Indonesia mempunyai total 2400 pekerja dengan jumlah 1900 pekerja perempuan dan 500 pekerja laki-laki yang mayoritas pekerjaanya berasal dari sekitar lokasi perusahaan tersebut. Dari 1900 pekerja/buruh perempuan, 1650 sudah menikah dan mempunyai anak, dan untuk tahun 2017 ini sebanyak 78 pekerja/buruh perempuan akan melaksanakan hak cuti melahirkannya. Untuk keperluan administrasi pelaksanaan hak cuti melahirkan, bisa dimulai dari 2 minggu hingga 1 bulan sebelum pelaksanaan hak cuti melahirkan.

Menurut salah seorang pekerja perempuan Tusiana yang bekerja di bagian *Folding*: ”saya tidak begitu mengerti tentang Undang Undang Ketenagakerjaan tetapi saya tahu tentang hak-hak yang diperoleh pekerja perempuan ketika hamil dan melahirkan”<sup>5</sup>.

Menurut Susilowati yang bekerja di bagian *cutter*: “saya pernah mendengar tentang Undang Undang Ketenagakerjaan tetapi saya belum pernah belajar itu, kalau untuk hak-hak apa saja yang pekerja perempuan disini saya tahu, seperti cuti melahirkan, cuti keguguran dan cuti haid.”<sup>6</sup>

Sedangkan menurut Retno Widiastuti yang bekerja di bagian *QC Finishing*: “saya mengerti tentang Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena pernah ikut seminar tentang pekerja/ buruh perempuan

---

<sup>5</sup>Tusiana, Wawancara, Pekerja/ Buruh Perempuan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 20 Februari 2017.

<sup>6</sup>Susilowati, Wawancara, Pekerja/ Buruh Perempuan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 20 Februari 2017.

beberapa tahun lalu, dan saya juga tahu tentang hak-hak yang didapatkan pekerja perempuan”<sup>7</sup>

Berdasarkan pernyataan pekerja/ buruh perempuan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pekerja/ buruh perempuan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia cukup mengerti tentang Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mengetahui tentang hak-hak yang wajib diberikan ketika mereka hamil dan hak-hak pekerja perempuan lainnya.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa Pekerja/ Buruh perempuan, pelaksanaan cuti melahirkan harus memenuhi prosedur berikut ini, yakni:

- a. Pekerja/ Buruh perempuan yang akan mengambil cuti melahirkan (*Maternity Leave*) harus terlebih dahulu memeriksakan diri pada dokter kandungan atau bidan yang dalam hal ini akan menentukan usia kandungan serta Hari Perkiraan Lahir (HPL).
- b. Surat keterangan dokter kandungan atau bidan tentang Hari Perkiraan Lahir (HPL) harus diserahkan ke HRD bagian *Welfare* dan Penggajian sebelum atau bersamaan dengan pengajuan cuti melahirkan.
- c. Berdasarkan HPL maka penentuan “tanggal mulai” cuti melahirkan (*Maternity Leave*) 1,5 bulan sebelum melahirkan bisa ditentukan. Dalam hal ini penghitungan tidak termasuk hari libur nasional ataupun hari minggu.

---

<sup>7</sup>Retno Widiastuti, Wawancara, Pekerja/ Buruh Perempuan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 20 Februari 2017.

d. Penghitungan 1,5 (satu setengah) bulan setelah setelah melahirkan anak, jumlah hari dalam sebulan dihitung efektif termasuk hari libur nasional, bila ada ataupun hari minggu.

Perhitungan Hak Cuti Jika Melahirkan Prematur di PT. Ameya Livingstyle Indonesia menurut Bapak Jojo selaku Manager HR-GA, apabila kelahiran terjadi lebih awal dari yang diperhitungkan oleh dokter kandungan, tidak menghapuskan hak atas cuti melahirkan dan tetap berhak atas cuti melahirkan secara akumulatif 3 (tiga) bulan. Artinya, dalam kondisi yang demikian hak cuti melahirkan pekerja/ buruh perempuan yang bersangkutan tidak akan hangus.

Aturan yang mengatur tentang kelahiran prematur ini diatur dalam Pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/ buruh perempuan yang melaksanakan hak cuti melahirkan berhak mendapatkan cuti melahirkan selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan atau total 3 (bulan).

Namun, karena kelahiran terjadi lebih awal dari yang diperhitungkan oleh dokter kandungan atau bidan yang menangani, maka pekerja/ buruh perempuan tersebut tetap mendapatkan cuti melahirkan selama 3 bulan. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf d Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* 1320 ayat (4) dan 1337 Kitab Undang Undang Hukum Perdatayang menyatakan bahwa pengusaha yang akan mengatur/ memperjanjikan

hak cuti hamil dan cuti melahirkan, baik dalam perjanjian kerja (PK) dan/ atau dalam peraturan perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB), tidak boleh mengatur/ memperjanjikan kurang (menyimpang) dari ketentuan normatif yang sudah menjadi hak pekerja/ buruh perempuan. Sebaliknya jika terdapat peraturan yang menyimpang mengenai hal tersebut dalam PK atau PP atau PKB, maka klausul (yang menyimpang) tersebut batal demi hukum. Karena secara umum, syarat sahnya pengaturan atau perjanjian, antara lain yaitu tidak boleh melanggar Undang Undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak mengganggu ketertiban umum.

Sehingga, dalam kaitan dengan hak cuti hamil dan melahirkan tersebut, pengusaha/para pihak hanya dapat mengatur/memperjanjikan (misalnya) pemberian hak cuti yang lebih dari ketentuan normatif, atau menyepakati pergeseran waktunya, dari masa cuti hamil ke masa cuti melahirkan, baik sebagian atau seluruhnya sepanjang akumulasi waktunya tetap selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari kalender.

Lebih lanjut Penjelasan Pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja/ buruh perempuan yang melahirkan *premature* atau lebih awal dari perkiraan dokter kandungan tau bidan tetap berhak mendapatkan cuti melahirkan selama 3

(tiga) bulan atau sesuai dengan yang ditentukan dalam surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Menurut Desy Asmawati yang bekerja di bagian *sewing*: “setahu saya, semua pekerja perempuan yang hamil disini pasti mendapatkan cuti melahirkan dan gaji penuh seperti saat sebelum cuti”<sup>8</sup>

Menurut Rahmawati yang bekerja di bagian *Production Sample*: “disini semua pekerja perempuan yang hamil pasti mendapatkan cuti melahirkan, tanpa melihat apapun. Semuanya pasti dapat”<sup>9</sup>

Sedangkan menurut Tentrem selaku asisten *supervisor*: “Iya, semua pekerja perempuan disini yang hamil pasti mendapat cuti melahirkan, dengan tetap mendapat gaji penuh seperti biasa, dan cuti melahirkan bias diperpanjang jika yang bersangkutan itu punya masalah kesehatan yang serius sehingga membutuhkan waktu pemulihan yang lama dengan membawa keterangan dari dokter kandungan atau bidan yang menanganinya”<sup>10</sup>

Berdasarkan pernyataan pekerja/ buruh perempuan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa cuti melahirkan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia ini diberikan kepada seluruh pekerja/ buruh perempuan tanpa merujuk pada lama waktu bekerjanya. Cuti melahirkan di perusahaan ini dapat diperpanjang apabila terdapat komplikasi atau alasan medis lainnya. Keterangan dari dokter kandungan

---

<sup>8</sup>Desy Asmawati, Wawancara, Pekerja/ Buruh Perempuan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 2 Maret 2017.

<sup>9</sup>Rahmawati, Wawancara, Pekerja/ Buruh Perempuan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 2 Maret 2017

<sup>10</sup>Tentrem, Wawancara, Pekerja/ Buruh Perempuan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 2 Maret 2017

atau bidan yang menjelaskan kondisi medis harus dilampirkan sebelum atau sesudah melahirkan.

Menurut Bapak Jojo selaku Manager HR-GA PT. Ameya Livingstyle Indonesia, perusahaan akan memberikan hak-haknya sebagai pekerja/ buruh perempuan ketika mereka melaksanakan cuti melahirkan yakni:

a. Upah

Pengusaha tetap berkewajiban membayar upah selama pekerja/buruh perempuan melaksanakan cuti melahirkan secara penuh. Upah penuh yang didapatkan saat menjalani cuti melahirkan terdiri dari upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. Tunjangan tidak tetap penghitungannya didasarkan kehadiran di perusahaan seperti tunjangan makan, transport saat pekerja/buruh perempuan tersebut mengambil cuti melahirkan. Selain itu, berdasarkan Pasal 93 ayat (2) huruf c dan ayat (4) huruf e Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagi suami pekerja/ buruh perempuan yang bersangkutan, juga berhak memperoleh hak cuti selama 2 (dua) hari jika istrinya sedang melahirkan bersamaan dengan hari kerja dan tetap mendapatkan upah penuh. Berdasarkan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan atau sering disebut asas *No Work No Pay*. Pengecualian asas ini diatur dalam Pasal 2 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah

agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya.

Pasal 93 ayat (3) mengatur bahwa upah tetap diayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukakn pemutusan hubungan kerja.

Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/ suami/ orang tua/ mertua/ menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal.

b. Perawatan Medis ketika Melahirkan

Berdasarkan Pasal 6 Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaran Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Penyelenggara jaminan kesehatan bagi seluruh rakyat indonesia diselenggarakan oleh BPJS kesehatan. Sejak BPJS Kesehatan beroperasi, perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya menjadi anggota BPJS Kesehatan. Pemeriksaan kehamilan dan persalinan termasuk dalam pelayanan kesehatan yang ditanggung oleh BPJS Kesehatan.

c. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya merupakan salah satu bentuk pendapatan non-upah yang berhak diperoleh pekerja/ buruh perempuan apabila memenuhi syarat dan ketentuan. Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh

pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.<sup>11</sup> Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

pemberian hak Tunjangan Hari Raya tidak didasarkan pada masa kerja, yaitu setelah masa kerja seseorang pekerja/ buruh perempuan telah lebih dari 1 (satu) bulan, ia berhak Tunjangan Hari Raya dengan jumlah proporsional, bahkan berhak mendapatkan THR secara penuh setelah masa kerjanya telah lebih dari 1 (satu) tahun.

Ketidak hadirannya karena pekerja/ buruh perempuan tersebut sedang melaksanakan Hak Cuti Melahirkan, tidak mengurangi atau meniadakan THR sepanjang masa kerja yang bersangkutan telah memenuhi jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan dan saat menjalani hak cuti melahirkan termasuk dalam masa kerja yang harus diperhitungkan.

#### d. Pengembalian ke Jabatan Semula

Pasal 8 Konvensi ILO mengatur bahwa pekerja/ buruh perempuan yang kembali dari cuti melahirkan harus dijamin akan kembali ke posisi yang sama dalam pekerjaannya dan gaji yang setara dengan saat sebelum pekerja perempuan melaksanakan cuti hamil.

---

<sup>11</sup>Editus Adisu dan Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, hlm 13

Menurut Bapak Jojo Pratama selaku Manager HR-GA: “apabila hak diatas tidak diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/ buruh perempuan, disebut Perselisihan hak. Perselelisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Tetapi selama ini di PT. Ameya sendiri belum pernah ada kasus tentang perselisihan itu.”<sup>12</sup>

Penyelesaian Perselisihan Hak ini berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, penyelesaian secara wajib dimulai dengan bipartite yaitu perundingan anatara kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perundingan tersebut tidak berhasil maka akan dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu mediasi oleh seorang mediator yang ada di perusahaan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kemudian apabila tahap ini juga tidak menghasilkan kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian Perselisihan secara wajib berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial:

a. Penyelesaian Secara Bipartit

Pasal 3 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial seperti perselisihan hak yang tidak diberikan dari pengusaha kepada pekerja/buruh perempuan yang sedang melaksanakan hak cuti melahirkannya wajib

---

<sup>12</sup>Jojo Pratomo, Wawancara, Manager HR-GA PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 3 Maret 2017

diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut telah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.31 PER-31/MEN.XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit.

1) Penyelesaian melalui Mediasi

perselisihan hubungan industrial yang bisa diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan termasuk perselisihan hak dengan ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator mempunyai kewajiban memberikan najaran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang dilimpahkan kepadanya.

2) Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus:

- a) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian Secara Sukarela Menurut Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial:

a) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

b) Penyelesaian melalui Arbitrase Hubungan Industrial

Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final berdasarkan Pasal 1 angka 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dengan demikian, apabila ada pekerja/buruh perempuan yang tidak diberikan hak-haknya ketika melaksanakan hak cuti melahirkan lalu akan menggugat pengusaha, maka penyelesaian perselisihan hak tidak dapat diselesaikan menggunakan arbitrase ini.

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia, tidak saya temukan pelanggaran-pelanggaran tentang pelaksanaan hak cuti melahirkan. Semua yang diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang mengatur tentang hak cuti melahirkan terpenuhi.

Menurut Bapak Jojo, Peraturan di perusahaan ini pertama akan di audit oleh pembeli, kemudian oleh DisnakerTrans, jadi kemungkinan ada pelanggaran untuk perusahaan ekspor sangat kecil. Peraturan yang ada di perusahaan ini dibuat langsung oleh Pemerintah, dilaksanakan oleh DisnakerTrans dan juga meratifikasi konvensi ILO karena merupakan perusahaan dengan pasar internasional. Pihak-pihak yang terlibat pembuatan peraturan tersebut tentu saja DisnakerTrans Daerah Istimewa Yogyakarta dengan rujukan Konvensi ILO, Undang Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode pengambilan data melalui wawancara yang dilandasi dengan beberapa pertanyaan menghasilkan data primer dan sekunder. Adapun data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Pelaksanaan hak cuti melahirkan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia didasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan, diantaranya yaitu:

a. Peraturan Perundang-undangan, yaitu:

- 1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.
- 2) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Hari Tua.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- 6) Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya.
- 8) KEPMEN No. 49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah
- 9) No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.
- 10) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 Tentang Larangan PHK Terhadap Pekerja Perempuan.
- 11) Konvensi ILO No.100 Tahun 1951 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya serta Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Pelaksanaan hak cuti melahirkan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia didasarkan pada beberapa pernyataan, yaitu:

- a. PT. Ameya Livingstyle Indonesia berdiri Pasca Gempa bulan mei tahun 2006, pada awalnya perusahaan ini bergerak di bidang furniture, kemudian pada tahun 2008 beralih total ke industri garmen. Brand yang dikeluarkan dari

perusahaan ini seperti Quick Silver, Levis, Guess, Esprit, Tom Halvider, Jack Wolfskin, dan Tom Taylor. Pasar yang dituju oleh PT. Ameya Livingstyle Indonesia ini mayoritas adalah pasar Eropa dan minoritas pasar Amerika Serikat dan Jepang.

- b. PT. Ameya Livingstyle Indonesia ini berlokasi di Kabupaten Bantul, atas rekomendasi Bapak HM. Idham Samawi (Bupati Bantul) pada saat itu. Alamat tepatnya di Dusun Gupakwarak, Desa Sendangsari, Kecamatan Pajangan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Berlokasi di daerah Pajangan karena Bapak Idham Samawi berkeinginan agar Kabupaten Bantul tidak banyak pengangguran.
- c. Semua pekerja/ buruh perempuan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia sudah mengetahui hak-hak yang akan didapat ketika mereka hamil meskipun tidak semua pekerja/ buruh perempuan mengetahui tentang Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang yang lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan hak cuti melahirkan maupun hak-hak pekerja perempuan.
- d. Apabila ada pekerja/ buruh perempuan yang melahirkan awal atau tidak sesuai dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan yang menangani, maka hal tersebut tidak akan menghapuskan hak cuti melahirkannya. Artinya, dalam kondisi yang demikian hak cuti melahirkan pekerja/ buruh perempuan yang bersangkutan tidak akan hangus.
- e. Di PT. Ameya Livingstyle Indonesia semua pekerja/ buruh perempuan yang telah hamil pasti akan mendapatkan cuti melahirkan yang bisa diproses 2

minggu sampai 1 bulan sebelum pelaksanaan hak cuti melahirkan tersebut tanpa melihat waktu kerja pekerja/ buruh perempuan yang bersangkutan.

- f. Fasilitas yang didapatkan oleh pekerja/ buruh perempuan yaitu:
- 1) Hak Untuk Mendapatkan Upah.
  - 2) Perlindungan Jam Kerja
  - 3) Tunjangan Hari Raya
  - 4) Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
  - 5) Kompensasi PHK
  - 6) Jaminan Hari Tua
  - 7) Kompensasi Lembur
  - 8) Hak istirahat dan mengaso (cuti)
  - 9) Extra nutrisi apabila lembur
  - 10) Hak mendapatkan pesangon
- g. PT. Ameya Livingstyle Indonesia merupakan satu kesatuan usaha (rumah tangga sendiri) atau *business entity* yaitu perusahaan dianggap sebagai suatu kesatuan atau badan usaha ekonomik yang berdiri sendiri, bertindak atas namanya sendiri, dan kedudukannya terpisah dari pemilik atau pihak lain yang menanamkan dana dalam perusahaan. Sehingga dana yang digunakan oleh perusahaan berasal dari perusahaan itu sendiri.
- h. Mekanisme pembuatan hak cuti melahirkan didasarkan dari peraturan pemerintah yaitu Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

dengan merujuk pada Konvensi ILO dan Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

- i. Perkembangan peraturan hak cuti melahirkan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia mengikuti peraturan Perundang-undangan sesuai dengan perkembangan jaman.
- j. Semua pekerja perempuan yang sudah menikah berhak mendapatkan hak cuti melahirkan tanpa pandang bulu (*equal treatment*) asalakan memenuhi prosedur yang diberikan oleh perusahaan.
- k. Mekanisme pengajuan cuti melahirkan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia yaitu:
  - 1) Pekerja/ Buruh perempuan yang akan mengambil cuti melahirkan (*Maternity Leave*) harus terlebih dahulu memeriksakan diri pada dokter kandungan atau bidan yang dalam hal ini akan menentukan usia kandungan serta Hari Perkiraan Lahir (HPL).
  - 2) Surat keterangan dokter kandungan atau bidan tentang Hari Perkiraan Lahir (HPL) harus diserahkan ke HRD bagian *Welfare* dan Penggajian sebelum atau bersamaan dengan pengajuan cuti melahirkan.
  - 3) Berdasarkan HPL maka penentuan “tanggal mulai” cuti melahirkan (*Maternity Leave*) 1,5 bulan sebelum melahirkan bisa ditentukan. Dalam hal ini penghitungan tidak termasuk hari libur nasional ataupun hari minggu.
  - 4) Penghitungan 1,5 (satu setengah) bulan setelah setelah melahirkan anak, jumlah hari dalam sebulan dihitung efektif termasuk hari libur nasional, bila ada ataupun hari minggu.

- l. Pekerja/ buruh perempuan yang sedang melaksanakan hak cuti melahirkan tetap mendapatkan gaji penuh seperti saat mereka bekerja berdasarkan Pasal 93 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, melahirkan, istri/ suami/ orang tua/ mertua/ menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.”
- m. Hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan hak cuti melahirkan yaitu apabila dalam suatu bagian terdapat banyak pekerja/ buruh perempuan yang melaksanakan cuti melahirkan maka hasil produksi akan tidak tepat waktu, sehingga perusahaan harus mengurangi pesanan dai pembeli. Hambatan selanjutnya adalah apabila pekerja/ buruh perempuan akan melaksanakan cuti melahirkan dimulai pada bulan ke-9 usia kehamilan yang seharusnya pada bulan ke-7 usia kehamilan maka yang bersangkutan tidak mendapat waktu cuti melahirkan selama 60 hari seperti dalam Pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”

## **B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Pada PT. Ameya Livingstyle Indonesia**

Wanita diberi keistimewaan hak-haknya atas pria disebabkan karena kaum wanita menjalani fungsi reproduksi yang tidak dimiliki oleh kaum pria. Haid, hamil, melahirkan dan menyusui merupakan kodrat kaum wanita yang sudah diberikan oleh Allah SWT. Karena itu diperlukan perlindungan khusus kepada wanita agar produktivitas di tempat kerja dan di rumah selalu terjaga. Maka dari itu pekerja/ buruh perempuan memerlukan perlindungan khusus terhadap hak-haknya. Hak-hak pekerja wanita yang dilindungi oleh Undang-Undang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wanita yang merasakan sakit pada saat haid dan memberitahukan keadaannya kepada pengusaha berhak untuk tidak bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haidnya.
2. Berdasarkan Pasal 82 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wanita berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
3. Berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wanita yang anaknya masih menyusui berhak atas kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan

selama waktu kerja dan berdasarkan Pasal 76 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,pekerja wanita yang berusia di bawah 18 tahun berhak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 s/d 07.00.

4. Berdasarkan Pasal 76 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja wanita yang hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi keselamatan dan kesehatan kandungan maupun dirinya berhak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 s/d 07.00.
5. Pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 s/d 07.00 berhak:
  - b. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi terjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja
  - c. Berdasarkan Pasal 76 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tersedia angkutan antar-jemput bagi yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d 05.00.
  - d. Upah lembur
  - e. Pekerja wanita berhak atas upah penuh selama ia menjalani cuti.

Hambatan-hambatan yang terjadi di PT. Ameya Livingstyle Indonesia ketika akan melindungi pekerja/ buruh perempuan dengan aturan khusus yaitu berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan Bapak Jojo selaku Manager HR-GA PT. Ameya Livingstyle Indonesia, tidak ada hambatan atau pelanggaran yang berarti karena perusahaan yang akan masuk pasar internasional harus tunduk pada Konvensi ILO, Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

tidak bisa ada kesalahan atau pelanggaran sedikitpun karena akan membuat pembeli enggan untuk memesan produk dari perusahaan ini yang akan berdampak pada sepi pesanan dan mengancam keberlangsungan perusahaan.

Menurut Bapak Jojo hambatan di PT. Ameya Livingstyle Indonesia, dilihat dari pekerja/buruh perempuannya adalah ketika pekerja/ buruh perempuan yang sebelum menikah sudah hamil beberapa bulan karena malu atau untuk menutupi kehamilannya, yang bersangkutan memilih akan melaksanakan cuti melahirkan ketika usia kehamilannya telah 9 bulan, padahal itu bertentangan dengan Pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pekerja/ buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.” Jadi tidak memenuhi 60 hari.

Hambatan yang lainnya Menurut Retno Widiastuti yang bekerja di bagian *QC Finishing*: “terkadang tidak bisa tepat waktu mengerjakan pesanan karena dalam satu department banyak yang melaksanakan cuti melahirkan.”<sup>13</sup>

Menurut Tusiana yang bekerja di bagian *Folding*: “kadang kami sering lembur untuk memenuhi target kalau pesanan sedang banyak dan yang masuk sedikit karena ada yang sakit dan ada yang cuti.”<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup>Retno Widiastuti, Wawancara, Pekerja/ Buruh Perempuan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 20 februari 2017.

<sup>14</sup>Tusiana, Wawancara, Pekerja/ Buruh Perempuan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 20februari 2017.

Berdasarkan data yang penulis temukan di lapangan, dapat disimpulkan bahwa pada saat bersamaan pekerja/ buruh perempuan yang melaksanakan cuti melahirkan dalam satu bagian yang sama yang akan berdampak tidak bisa memenuhi target pesanan, sehingga perusahaan akan mengambil kebijakan untuk mengurangi pesanan dari pembeli. Perusahaan sudah berusaha mencari buruh harian lepas tapi belum maksimal sehingga pekerja/ buruh perempuan yang datang harus bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhi target pesanan.

Menurut Dewi Wahyuni yang bekerja di bagian *Ironing*: “iya saya lembur ketika teman-teman bagian Ironing tidak datang karena sedang cuti melahirkan atau kadang sakit, saat lembur kami tetap diberi extra nutrisi seperti susu, snack yang enak dan layak dari perusahaan”

Sedangkan menurut Triyani yang bekerja di bagian operator mesin: “saya lembur untuk memenuhi target perusahaan ketika kekurangan tenaga dan tetap diberi ekstra nutrisi yang bergizi, dan aman maksud aman disini terhindar dari perbuatan tidak baik di dalam pabrik.”

Berdasarkan pernyataan dari pekerja/ buruh perempuan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada saat banyak yang cuti melahirkan bersamaan di satu departemen, maka teman yang lain akan menjalankan lembur dan perusahaan akan menambah tenaga. Pada saat lembur tersebut pekerja/ buruh perempuan tetap mendapatkan hak-haknya, seperti:

1. Mendapatkan makanan dan minuman bergizi Terjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja

2. Tersedia angkutan antar-jemput bagi yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d 05.00 yang dimuat dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

3. Upah lembur

Upah lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur. Dalam Pasal 77 Ayat (2) huruf a dan b yaitu:

- a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
- b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Ketentuan tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dimana pekerja masuk dalam golongan jabatan tertentu (selain golongan I-III) yang mendapatkan upah yang tinggi. Diluar waktu itu masuk kategori waktu kerja lembur. Waktu kerja lembur di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 Ayat (4) yang berbunyi bahwa ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Keputusan Menteri. Dan yang dimaksud disini adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Pasal (1) yang menyatakan bahwa:

- 1) Waktu lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau;

- 2) 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau;
- 3) Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam peraturan menteri tersebut ditegaskan lagi bahwa waktu kerja lembur tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) jam per-hari atau 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Hal ini sesuai dengan permen KEP.102/MEN/VI/2004 Pasal (3) terkecuali kerja lembur yang dilakukan di hari minggu atau hari libur nasional.

Menurut Umi Khfiyatun yang bekerja di bagian *sewing line* 1: “saya bekerja saat lembur hanya 30 menit sampai 60 menit. Seringnya hanya 45 menit per hari, tidak pernah lebih dari itu”<sup>15</sup>

Sedangkan menurut Risnawati yang bekerja di bagian *sewing line* 6: “saya lembur paling lama 90 menit, biasanya hanya 30-60 menit per hari.”<sup>16</sup>

Berdasarkan pernyataan pekerja/ buruh perempuan diatas dan peraturan dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 tidak ada penyimpangan seperti yang ada dalam Pasal 3 KEP. 102/MEN/VI/2004 bahwa waktu kerja lembur tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) jam per-hari atau 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

---

<sup>15</sup>Umi Khafiyatun, Wawancara, Pekerja/ Buruh Perempuan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 25 Februari 2017.

<sup>16</sup>Risnawati, Wawancara, Pekerja/ Buruh Perempuan PT. Ameya Livingstyle Indonesia, Bantul, 25 Februari 2017.

Menurut Pak Jojo selaku Manager HR-GA, ada persyaratan yang harus dipenuhi ketika akan menjalankan waktu lembur, yaitu:

- a. Harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan.
- b. Harus ada rincian pelaksanaan kerja lembur seperti daftar nama pekerja, waktu dan lain sebagainya.
- c. Adanya bukti tanda-tangan kedua belah pihak diatur di dalam Pasal 6 Peraturan Kemenakertrans No. KEP. 102/MEN/VI/2004.

Untuk penghitungan upah lembur berdasarkan Pasal 11 No. KEP.102/MEN/VI/2004 sebagai berikut, apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:

- a. untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
- b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2(dua) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:

- a. perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

- b. apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3(tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3(tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.