

**PELAKSANAAN JAM KERJA BAGI TENAGA KERJA WANITA
TERKAIT DENGAN UPAH DAN KESEJAHTERAAN
DI BULE-BULE GARMENT SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I Pada Program Studi
Hukum Fakultas Hukum

Oleh :

GHASSANI AELSA RACHMA

C.100 130 091

**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PELAKSANAAN JAM KERJA BAGI TENAGA KERJA WANITA
TERKAIT DENGAN UPAH DAN KESEJAHTERAAN
DI BULE-BULE GARMENT SJURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Yang ditulis oleh :

GHASSANI AELSA RACHMA

C 100 130 091

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Pembimbing



(Shalman Al-Farizy, S.H., M.Kn)

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diterima dan disahkan oleh
Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum
Universitas Muhammdiyah Surakarta

Pada
Hari : Selasa
Tanggal : 7 Februari 2017

Dewan Penguji

Ketua : **Shalman Al-Farizy, S.H., M.Kn** (.....)
Sekretaris : **Darsono, S.H., M.H** (.....)
Anggota : **Inayah, S.H., M.H** (.....)



Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammdiyah Surakarta




(Dr. Natangsa Surbakti, S.H., M.Hum)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara lisan diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 14 Januari 2017

Penulis



GHASSANI AELSA RACHMA

C 100 130 091

**PELAKSANAAN JAM KERJA BAGI TENAGA KERJA WANITA
TERKAIT DENGAN UPAH DAN KESEJAHTERAAN
DI BULE-BULE GARMENT SURAKARTA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan waktu jam kerja terhadap wanita yang dilaksanakan oleh Perusahaan Bule-Bule Garment Surakarta dan upaya yang dilakukan oleh Perusahaan Bule-Bule Garment Surakarta yang berdampak terhadap upah dan kesejahteraan para pekerja/buruh khususnya wanita. Metode penelitian menggunakan metode yuridis empiris yang bersifat deskriptif. Sumber data primer yaitu wawancara dan data sekunder yaitu berbahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Metode pengumpulan data dengan wawancara, studi kepustakaan dan observasi kemudian dianalisa secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan jam kerja yang dilakukan oleh Perusahaan Bule-Bule Garment Surakarta telah sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Upaya Perusahaan Bule-Bule Garment Surakarta terkait dengan upah dan kesejahteraan dengan memberikan hak yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.

Kata kunci: jam kerja, kesejahteraan, tenaga kerja wanita dan upah.

ABSTRACT

This study aims to investigate the implementation of the working hours of women who carried on by the Bule-Bule Garment Surakarta's company which have an impact on workes/laborers wage and welfare. Especially for women. The research method uses descriptive emperial jurisdiction. The sources of primary data is interviews and the secondary data is made from primary law and secondary law. The data were collected by interview, literature study and observation using qualitative analyzing. The result showed that in the implementation of hours of work done by the company Bule-Bule Garment Surakarta in accordance with the provisions of act No. 13 of 2003. The company's efforts Bule-Bule Garment Surakarta related to wages and benefits with granting rights in accordance with the work that has been done.

Keywords: female workers, wage, welfare and working hours.

1. PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara kepulauan yang terdiri dari Sabang sampai Merauke, di mana di dalamnya terdapat populasi kependudukan yang sangat meningkat pada setiap tahunnya. Mulai dari laki-laki dan wanita yang di mana disetiap wilayahnya tidak terbagi rata, dengan demikian meningkat pula para tenaga kerja mulai dari pria dan wanita usia produktif dan usia non-produktif.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. Keselamatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; dan c. Perlakuan yang sesuai dengan kodrat harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.¹ Sebagaimana telah diterangkan bahwa para pekerja/buruh berhak mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan kodratnya dengan tidak membedakan antara pria dan wanita dalam batas kewajaran tetapi tidak pula adanya diskriminasi yang dilakukan oleh sejumlah oknum terhadap para pekerja/buruh.

Pembagian waktu antara pria dan wanita sangatlah penting juga di maksudkan agar terdapat perbedaan antara jam kerja pria dan wanita yang nantinya akan berdampak pada upah, jaminan, keselamatan dan keamanan bagi pekerja/buruh pria dan wanita. Adanya jaminan dan keamanan pekerja/buruh khususnya wanita selama di tempat kerja, serta penyediaan angkutan antar jemput juga sangat perlu dilakukan oleh perusahaan-perusahaan. Bentuk perlindungan lainnya adalah pemberian hak-hak khusus terkait waktu istirahat.²

Terdapat banyaknya kasus di Indonesia di mana para pekerja/buruh wanita bekerja tidak pada aturan yang sesuai dengan aturan ketentuan Undang-undang yang telah dibuat membuat banyaknya pekerja/buruh wanita yang bekerja di malam hari mengalami perbuatan yang tidak menyenangkan. Oleh karena itu, pekerja/buruh wanita dilarang untuk bekerja di malam hari dan apabila terjadi kerja lembur pada malam hari pekerja/buruh wanita mendapatkan uang lembur sesuai dengan jam kerja lemburnya hal ini dimaksudkan agar para pekerja/buruh wanita mendapatkan haknya dan uang lembur tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan keluarganya agar tercapai kesejahteraan di keluarga para pekerja/buruh wanita.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mencoba melakukan penelitian untuk melakukan analisa mengenai hal-hal yang terjadi pada pekerja/buruh wanita mengenai pelaksanaan jam kerja yang terkait dengan upah dan kesejahteraan para pekerja/buruh wanita yang dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kesejahteraan, maka penulis tertarik untuk menulis dan melakukan penelitian skripsi hukum dengan judul: Pelaksanaan Jam Kerja Bagi

¹ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 108.

² Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal 87-88.

Tenaga Wanita Terkait Dengan Upah dan Kesejahteraan di Bule-Bule Garment Surakarta.

Permasalahan yang akan diteliti oleh penulis, yaitu: *Pertama*, bagaimanakah pelaksanaan pembagian waktu jam kerja wanita yang di atur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?; *Kedua*, bagaimanakah upaya bule-bule garment Surakarta terkait dengan upah dan kesejahteraan bagi tenaga kerja wanita?

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pembagian waktu jam kerja wanita yang di atur dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui upaya bule-bule garment terkait dengan upah dan kesejahteraan bagi tenaga kerja wanita.

Manfaat dari penelitian ini adalah *pertama*, memberikan sumbangan pemikiran tentang keadaan tenaga kerja khususnya wanita di Bule-Bule Garment Surakarta yang berkaitan dengan pembagian waktu jam kerja atas kesesuaian dalam menjalankan pekerjaannya, *kedua*, diharapkan dapat bermanfaat serta membantu penulis dalam kemampuannya untuk menerapkan ilmu yang diperoleh serta kepada semua pihak yang terkait dengan penelitian ini.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode pendekatan yuridis empiris yang bersifat deskriptif. Sumber data meliputi data primer yaitu wawancara dan data sekunder yaitu data sekunder yaitu berbahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Metode pengumpulan data dengan wawancara, studi kepustakaan dan observasi. Teknik analisa data menggunakan analisis kualitatif.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Pembagian Waktu Jam Kerja Wanita yang di atur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemerintah pada dasarnya telah menetapkan peraturan mengenai aturan terkait dengan pembagian waktu jam kerja terutama mengenai wanita yang di atur

di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya juga telah dibuat oleh pemerintah mengenai aturan tersebut.

Sebelumnya telah terdapat undang-undang yang mengatur mengenai aturan tenaga kerja yaitu dikenal dengan istilah perburuhan dan kemudian diganti dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan dalam dana jamsostek yang sekarang diganti oleh peraturan pemerintah dengan BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

Kedisiplinan dalam bekerja sangat penting, apalagi mengenai pembagian waktu merupakan unsur yang sangat penting untuk dijadikan dasar dalam kedisiplinan seseorang untuk bekerja. Bekerja yang tidak pada aturan dapat membahayakan seseorang dalam bekerja dikemudian hari. Efek samping yang ditimbulkan apabila bekerja dilakukan dengan tidak pada aturan akan memberikan dampak yang tidak baik bagi kesehatan.

Pemerintah mencoba memberikan aturan mengenai aturan jam kerja dan pembagian antara jam kerja pria dan wanita juga memberikan alasan tersendiri bagi para pekerja/buruh. Jika dalam sebuah perusahaan yang menggunakan tenaga kerja wanita maka pemerintah haruslah lebih menerapkan aturan yang sesuai dengan peraturan dalam undang-undang yang telah diundangkan oleh pemerintah. Pemerintah bukan hanya membuat untuk kepentingan semata tetapi lebih menekankan kepada pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh lebih mudah untuk mendapatkan haknya apabila haknya dikekang oleh perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh wanita tersebut.

Ketidaksesuaian perusahaan dalam memberikan arahan kepada pekerja/buruh wanita apabila terdapat pembagian jam kerja yang telah diatur oleh pemerintah dan dimuat dalam undang-undang menjadikan perusahaan bertindak sewenang-wenang dalam mempekerjakan pekerja/buruh wanita untuk bekerja dengan tidak sesuai aturan yang telah diberikan oleh pembuat undang-undang dan ketidaktahuan para pekerja/buruh wanita dalam hal pelaksanaan jam kerja ini dikarenakan kurangnya sosialisasi pemerintah atau bahkan ketidaktahuan pekerja/buruh wanita dikarenakan minimnya pendidikan yang dimiliki menjadikan kurangnya wawasan para pekerja/buruh wanita tersebut.

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85. Pasal 77 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan di atas. Apabila melebihi dari ketentuan yang telah disebutkan di atas maka pihak perusahaan berhak untuk memberikan uang lebih atau uang lembur kepada para pekerja/buruh tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati antara kedua belah pihak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004, waktu kerja 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 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada waktu istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.³

Perlindungan bagi pekerja/buruh wanita yang sudah sepatutnya diberikan agar memberikan rasa aman selama bekerja dan juga agar pekerja/buruh wanita dapat merasakan diperhatikan oleh undang-undang yang telah dibuat oleh pemerintah untuk melindungi hak-haknya sebagai seorang pekerja/buruh wanita tersebut. Perlindungan bagi perempuan dapat dilihat dari segi sektor formal dan sektor informal. Sektor formal yaitu agar perempuan dapat melakukan berbagai fungsi kodrati dan tidak berdampak yang merugikan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan pembatasan kerja pada waktu-waktu tertentu terkait dengan waktu kerja, sedangkan dari sektor informal yaitu memberikan rasa aman dalam hal pekerjaan guna mencapai tujuan dan maksud dalam perlindungan sosial dan juga kesejahteraan pekerja/buruh wanita.

Peraturan mengenai waktu kerja lembur termuat dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Nomor 102/MEN/VI/2004 yaitu “untuk melakukan kerja

³ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafindo, hal. 3-4.

lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan”. Peraturan dalam Pasal 7 ayat (1) yaitu “perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban : a. Membayar upah kerja lembur; b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih”.

Peraturan yang diberlakukan di dalam Undang-undang tersebut pihak perusahaan yang bergerak dibidang konveksi bernama Bule-Bule juga mengatur jam kerja terhadap wanita sesuai dengan aturan yang telah di buat oleh pemerintah. Walaupun sebenarnya bukan suatu perusahaan besar yang hanya bergerak dalam skala UKM (Unit Kerja Mandiri) tetapi tetap menggunakan aturan yang telah di buat oleh pemerintah, karena terdapat banyak pekerja/buruh wanita yang menjadi karyawan.⁴

Perusahaan Bule-Bule Garment Surakarta yang sebagian dari pekerjanya adalah wanita sangat menjunjung tinggi mengenai kodrat seorang wanita, pembagian waktu yang diberikan oleh pemerintah terhadap wanita sangat memberikan dampak positif bagi Bule-Bule Garment. Sebagian besar wanita yang bekerja menggunakan sistem aturan pemerintah juga sangat membantu perusahaan, walaupun pekerja wanita yang berada di Bule-Bule Garment tidak sebanyak diperusahaan besar.⁵

Meskipun berbentuk UKM (Unit Kerja Mandiri) pada dasarnya pimpinan di Bule-Bule Garment Surakarta menganut aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah mengenai jam kerja terhadap pekerja/buruh wanita yang juga di sesuaikan dengan aturan pemerintah meskipun mungkin belum dapat dikatakan maksimal tetapi selama berdirinya Bule-Bule Garment Surakarta yang berskala UKM tersebut aturan yang jam kerja sesuai dengan aturan pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas Bule-Bule Garment Surakarta mempekerjakan para pekerja/buruh wanita telah sesuai dengan peraturan pemerintah yang tertuang di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan

⁴ Wahyu Janawi Jaya, Pimpinan Bule-Bule Garment Surakarta. *Wawancara Pribadi* pada Hari Selasa 13 Desember 2016 Pukul 12.15 WIB.

⁵ Wahyu Janawi Jaya, Pimpinan Bule-Bule Garment Surakarta. *Wawancara Pribadi* pada Hari Selasa 13 Desember 2016 Pukul 13.00 WIB.

Peraturan yang dibuat oleh Menteri khususnya mengenai jam kerja yang di terapkan di dalam perusahaan Bule-Bule Garment Surakarta.

3.2 Upaya Bule-Bule Garment Surakarta Terkait dengan upah dan Kesejahteraan bagi Tenaga Kerja Wanita

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sistem pengupahan didasarkan dilakukan sesuai dengan Undang-undang atau dapat juga didasarkan atas UMR (Upah Minimum Regional) setiap wilayah tetapi terkadang bagi perusahaan yang baru memulai untuk berkembang didasarkan atas kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pihak pengusaha dengan pihak buruh/pekerja. Hal ini memungkinkan perbedaan pendapatan upah bagi setiap wilayah dan juga bagi setiap buruh/pekerja dalam suatu perusahaan. Keputusan menteri juga memberikan aturan mengenai peraturan dalam pengupahan di Indonesia.

Keputusan Menteri mengenai tenaga kerja yang di atur dalam Keputusan Menteri Nomor 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Pengaturan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu. Sedangkan dalam hal waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu tidak termasuk kerja lembur. Apabila pengusaha mempekerjakan buruh/pekerjanya lebih dari waktu kerja maka pengusaha wajib membayar upah lembur yang telah disepakati.

Pengaturan pembayaran upah yang dilakukan dengan sistem harian maka dilakukan oleh pengusaha dengan penghitungan besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi

pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sesuai dengan Keputusan Menteri Nomor 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dalam Pasal 9 ayat (1).

Upah ditentukan menurut satuan waktu (*time rates*) atau menurut satuan produk yang dihasilkan (*piece-rates*). Upah satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk, yaitu: (1) Upah per jam biasanya dipergunakan untuk pelaksanaan kegiatan yang sifatnya temporer seperti konsultan, penceramah, penterjemah, tenaga bebas dan lain-lain; (2) Upah per hari biasanya diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya temporer atau yang dapat dilakukan oleh pekerja tidak tetap; dan (3) Upah per bulan biasanya diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap.

Upah per jam dan upah per hari biasanya dibayarkan satu kali dalam seminggu atau sekali dalam dua minggu. Gaji bulanan dibayarkan satu kali dalam sebulan dan di beberapa perusahaan dibayarkan dua kali dalam satu bulan. Gaji per tahun biasanya juga dibayarkan setiap bulan.⁶

Bagi sebagian perusahaan adanya kesepakatan di awal dalam sistem pengupahan sudah sepatutnya dilalukan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dikemudian hari. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 91 "*Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan peraturan perundang-undangan yang berlaku*". Pengupahan dilakukan dengan sistem masuknya jam kerja karyawan dan kedisiplinan setiap karyawan, jadi dalam pengupahan setiap karyawan berbeda-beda.⁷

Kesejahteraan merupakan hal yang paling penting khususnya bagi pekerja/buruh wanita, kesejahteraan bukan hanya mengenai dengan waktu bekerja tetapi juga mengenai jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian, hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dan diatur dalam Peraturan Badan

⁶Payaman J. Simanjuntak, 2011, *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan & Pemerintah*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, hal. 130-131.

⁷ Wahyu Janawi Jaya, Pimpinan Bule-Bule Garment Surakarta. *Wawancara Pribadi* pada Hari Selasa 13 Desember 2016 Pukul 14.30 WIB.

Peyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penerapan Kendali Mutu dan Kendali Biaya pada Peyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan Nasional.

Badan peyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah ini dimaksudkan untuk para pekerja/buruh sangat membantu bagi buruh untuk dapat kesejahteraannya dikemudian hari. Memudahkan bagi para pekerja/buruh untuk mendaftar ataupun membayar iuran yang dilakukan setiap bulannya dengan tidak membebani buruh yang bekerja tidak menentu.

Hal ini dirasakan bagi sebagian pekerja/buruh wanita yang bekerja di perusahaan tersebut di mana kedisiplinan menjadi tujuan awal agar pekerjaan yang dilakukan dapat selesai tepat waktu dan dapat pula tambahan imbalan yang diberikan apabila mereka bekerja dengan disiplin dan juga cekatan. Upah yang diterima masing-masing pekerja berbeda-beda dengan yang lain tetapi dengan adanya imbalan ataupun tidak tetap dapat memenuhi kehidupan keluarga dirumah.⁸

Perusahaan Bule-Bule Garment menyerahkan kepada para pekerja/buruhnya untuk memiliki kesadaran akan pentingnya biaya kesehatan, pihak perusahaan tidak memberikan uang kesehatan yang diberikan hanya intensif atau imbalan dari kedisiplinan mereka dan dibayarkan per-dua minggu sekali, karena sistem pekerjaanya borongan mereka yang dapat menghitung jumlah upah yang akan didapatkan. Apabila mereka disiplin mereka akan mendapatkan upah yang lebih dari UMR (Upah Minimum Regional).

Kurangnya pemahaman dan juga rasa ketidakpercayaan terhadap pemerintah para pekerja tidak ada yang menggunakan BPJS Ketenagakerjaan (Badan Peyelenggara Jaminan Sosial) dengan uang yang didapatkan dari hasil datangnya tidak terlambat dan juga memenuhi target sudah sangat membantu dalam biaya kesehatan.⁹ Upah yang diterima dari masing-masing pekerja/buruh yang berbeda tidak membuat para pekerja/buruh mereka saling bersaing tetapi saling membantu diantara masing-masing pihak sangat diperlukan. Keterbatasan

⁸ Walijah, Penjahit borongan Bule-Bule Garment Surakarta. *Wawancara Pribadi* pada Hari Rabu 14 Desember 2016 Pukul 09.00 WIB.

⁹ Vita, Penjahit Bule-Bule Garment Surakarta. *Wawancara Pribadi* pada Hari Rabu 14 Desember 2016 Pukul 10.00 WIB.

para pekerja/buruh juga membuat mereka saling membantu dengan bidang masing-masing yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka hal ini dikarenakan tidak adanya kontrak kerja atau perjanjian kerja secara tertulis dari pihak pekerja ataupun perusahaan.

Upaya-upaya yang masih sangat kurang tapi hal ini bertujuan untuk dapat memberikan penghidupan yang layak bagi semua para pekerja/buruh yang bekerja di Bule-Bule Garment Surakarta untuk dapat memberikan perekonomian yang baik dan juga layak bagi anggota keluarganya.

4. PENUTUP

Pertama, pelaksanaan pembagian waktu jam kerja wanita yang di atur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa Pembagian jam kerja ini dimaksudkan untuk melindungi kaum wanita dari perbutan yang tidak menyenangkan yang di lakukan oleh perusahaan-perusahaan yang tidak mematuhi aturan tersebut. Sudah sepantasnya bahwa wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang untuk bekerja di malam hari, dan bagi mereka yang sudah berumur lebih dari 18 (delapan belas) tahun apabila bekerja malam hari pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 haruslah disediakan angkutan antar jemput dan juga mengenai waktu kerja setiap perusahaan harus melaksanakan ketentuan tersebut.

Kedua, upaya Bule-Bule Garment Surakarta terkait dengan upah dan kesejahteraan bagi tenaga kerja wanita meskipun hanyalah berskala UKM (Unit Kerja Mandiri) tetapi dalam hal pengupahan tetap dilakukan dengan UMR (Upah Minimum Regional) yaitu Kota Surakarta, dengan mematuhi aturan yang di berikan oleh pemerintah terkait dengan pengupahan diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada karyawannya dalam bekerja.

Pertama, bagi pekerja/buruh wanita, yaitu Perlunya pemahaman mengenai aturan yang telah di buat oleh pemerintah yang bertujuan untuk melindungi dirinya dari perbutan yang tidak menyenangkan. *Kedua*, bagi perusahaan Bule-Buke Garment, Perlu pendisiplinan terhadap karyawan yang melanggar aturan mengenai jam kerja ataupun saat bekerja agar mereka lebih dapat bertanggung

jawab. *Ketiga*, bagi penelitian berikutnya, agar dapat dijadikan referensi ataupun bahan bagi penelitian selanjutnya terkait dengan jam kerja khususnya bagi wanita.

Skripsi ini, penulis persembahkan kepada *pertama*, ibunda tercinta atas doa, dorongan serta kasih sayang yang terus mengalir sampai saat ini dan almarhum ayahanda tercinta yang sudah berada di samping Allah SWT, *kedua*, adikku tersayang yang selalu memberikan doa dan semangatnya, *ketiga*, seseorang yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, *keempat*, pembimbing yang selalu memberikan masukan serta arahnya kepada penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini, *kelima*, dosen-dosen fakultas hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta yang mendidik dan memberikan ilmunya selama perkuliahan, *keenam*, sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan semangatnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Rusli, Hadi. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan & Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Uwiyono, Aloysinus dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.

Surakarta: Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penerapan Kendali Mutu dan Kendali Biaya pada Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan Nasional.

Keputusan Menteri Nomor 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-04/MEN/1998 Tahun 1998.

Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor SE-08/M/BW/1999 Tahun 1999.