

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah singkat perusahaan

PR. Trubus Alami Tulungagung merupakan salah satu pabrik rokok dari beberapa perusahaan rokok di Tulungagung yang berdiri tahun 2004. Pada mulanya perusahaan rokok yang didirikan oleh Bapak Purwanto yang juga merupakan pemilik tunggal perusahaan rokok Trubus Alami ini, merupakan usaha keluarga dengan skala industri rumah tangga. Pada awal tahun 2005, seorang pemuda pengusaha Desa Gesikan, Kecamatan Pakel, Kabupaten Tulungagung, bernama Purwanto merintis pendirian suatu badan usaha yang bergerak di bidang pembuatan rokok kretek di Desa Gempolan, Kecamatan Pakel, Kabupaten Tulungagung. Hal ini didukung oleh keahlian Bapak Purwanto yang merupakan pemain lama tembakau, samping lingkungan keluarga dan lingkungan sekitar memang sangat erat dengan perdagangan tembakau. Dalam kurun waktu 5 tahun, perusahaan ini semakin berkembang hingga dapat membangun pabrik yang cukup besar dan dapat membuka lapangan kerja baru bagi penduduk sekitar tempat pabrik didirikan.

Awalnya unit produksi rokok alami terpusat di Kota Tulungagung, dengan jumlah pekerja 20-30 orang. Seiring dengan permintaan pasar akan rokok Trubus Alami, produksi tidak dilakukan di Tulungagung namun juga didirikan di Malang dengan tenaga kerja mencapai 479 orang pada tahun 2015.

Bentuk perusahaan rokok Trubus Alami sejak awal berdirinya hingga saat ini adalah perusahaan perseorangan, dimana seluruh modal dan asetnya dimiliki oleh satu orang yaitu pendiri perusahaan Bapak Purwanto. Bentuk ini dipertahankan dengan alasan besarnya modal, ukuran perusahaan, dan kemudahan dalam mengelola perusahaan. Perusahaan Trubus Alami memiliki jumlah modal dan ukuran perusahaan yang relatif sedang, oleh karena itu dirasa lebih mudah jika dimiliki dan dikelola oleh perseorangan.

Produk rokok yang dihasilkan yang pertama yaitu berjenis Sigaret Kretek Tangan (SKT). Rokok kretek ini memiliki dua macam rokok dengan merk Trubus Alami dan Trubus Alami Coklat. Sedangkan yang kedua yaitu berjenis Sigaret Kretek Mesin (SKM) dengan satu macam rokok dengan merk Trubus Alami Filter. Perbedaan antara SKT dan SKM ini yaitu produk SKT sama sekali tidak menggunakan filter. Cita rasa baru yang ditampilkan oleh rokok kretek ini lah yang akhirnya melonjak sangat bagus. PR. Trubus Alami memproduksi rokok kretek isi 12 batang dengan merk "Trubus Alami" dan hanya 1 tersebutlah yang mampu

mengantarkan PR. Trubus Alami sehingga masih berjalan lancar sampai dengan sekarang.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Melayani pelanggan dengan semangat selalu berinovasi yang efektif dan etis serta terus mengembangkan perusahaan ke arah perbaikan produksi, perbaikan pemasaran, serta kepuasan pelanggan.

2) Misi

- a) Meningkatkan pelayanan bagi agen, distributor maupun tingkat pengecer serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- b) Meningkatkan mutu produk dan pelayanan kepada pelanggan.
- c) Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.
- d) Mengembangkan SDM yang berkualitas dan memiliki komitmen. Mengadakan penelitian dan pengembangan manajemen.

Dengan demikian PR. Trubus Alami akan senantiasa mengutamakan kepuasan pelanggan sebagai sasaran utama.

c. Letak Geografis

Penentuan lokasi perusahaan merupakan faktor yang penting bagi kclangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang terletak di desa Gempolan, Kec. Pakel, Kab. Tulungagung sejak mulai didirikannya hingga sekarang merupakan tempat strategis guna menekan biaya operasi dari perusahaan. Dalam menentukan letak perusahaan ini didasari oleh pertimbangan-pertimbangan antara lain:

1) Faktor primer

Yang termasuk faktor primer ini adalah tenaga kerja, bahan baku, dan sasaran transportasi. Tenaga kerja yang diambil adalah orang-orang yang mampu bekerja keras dalam bidang pembuatan rokok dan merekrut orang-orang dari dalam kota maupun luar kota yang membutuhkan pekerjaan di perusahaan rokok. Dengan merekrut kepegawaian tenaga kerja ataupun membuka lapangan pekerjaan, maka perusahaan dapat mengurangi adanya pengangguran di Kabupaten Tulungagung maupun dari luar Kabupaten Tulungagung. Demikian pula bahan baku utama adalah tembakau yang diperoleh dari petani lokal sekitar.

2) Faktor sekunder

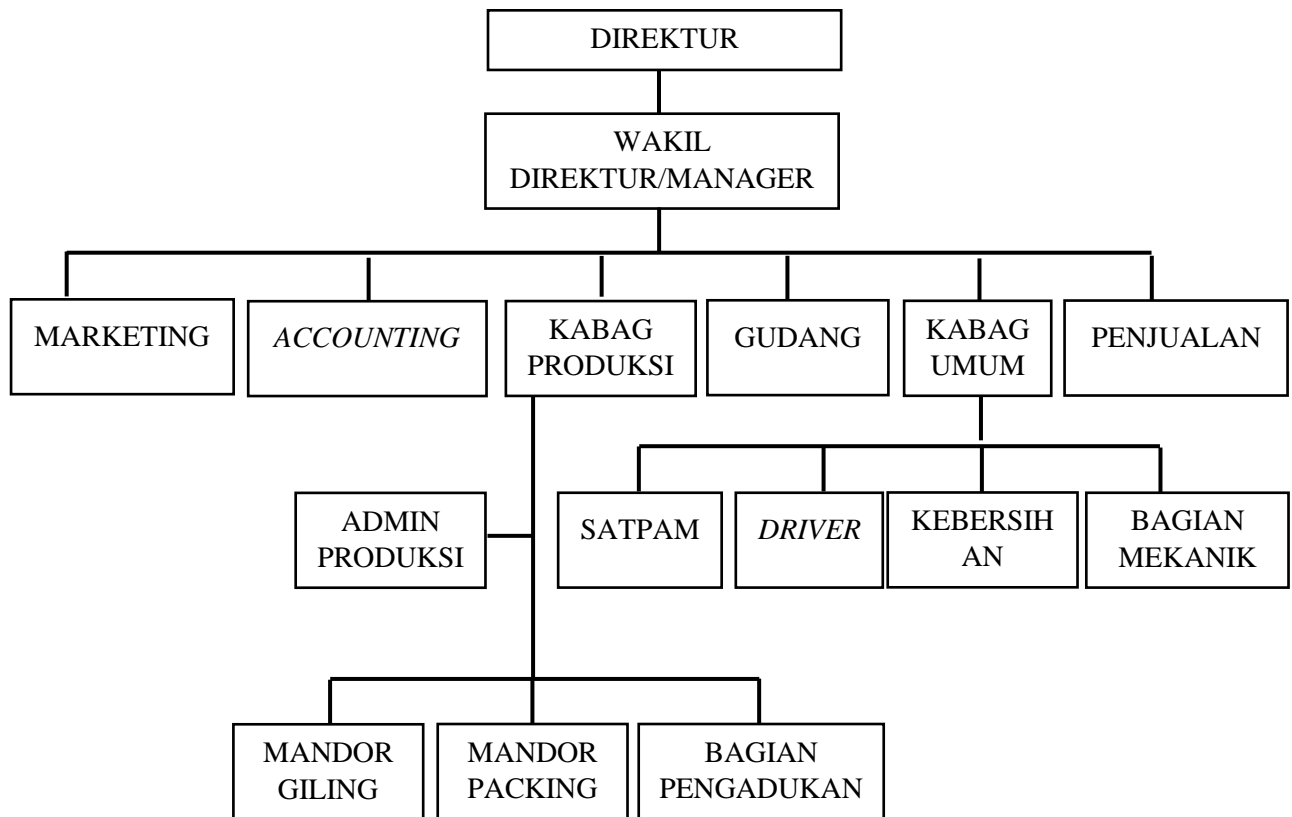
Yang termasuk faktor sekunder adalah dengan keadaan lingkungan sekitar yang terletak di kawasan industri, maka

perusahaan tidak akan menimbulkan pencemaran udara. Disamping itu fasilitas permodalan pun lebih mudah diperoleh yakni dengan bantuan dana dari bank.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang digunakan pada PR. Trubus Alami adalah struktur organisasi garis karena masing-masing bawahan memiliki satu atasan, perintah langsung dilakukan oleh atasan secara vertikal kepada masing-masing bawahan.

Struktur garis yang dimiliki PR. Trubus Alami baik Tulungagung maupun Malang terdiri dari Direktur, Manager, Kabag. Produksi, Kabag. HRD dan Public Relation, Kabag. Keuangan, Kabag. PPIC Staf Administrasi yang memiliki wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Adapun struktur organisasi dalam perusahaan rokok Trubus Alami adalah bentuk garis-garis



Sumber : data PR. Trubus Alami

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PR. Trubus Alami

Setelah mengetahui struktur organisasi, maka akan diperjelas tugas-tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Tugas-tugas dan tanggung jawab tersebut antara lain :

- 1) Direktur
 - a) Merumuskan kebijakan mutu perusahaan
 - b) Memimpin pelaksanaan tinjauan manajemen sistem mutu

- c) Memprakarsai dan mengawasi penerapan sistem mutu perusahaan
- 2) Wakil direktur/Manager
- a) Membantu Direktur dalam tugas kesekretariatan dan administrasi perusahaan
 - b) Mengatasi terhadap produk tidak sesuai
- 3) Bagian Produksi
- a) Menetapkan personel produksi dan persyaratan mesin mesin peralatan
 - b) Mengendalikan dan mengawasi proses produksi
 - c) Memelihara produk, peralatan penyimpanan dan tempat penyimpanan selama proses produksi berlangsung
- 4) Bagian Marketing
- a) Mengeluarkan ide-ide baru untuk memasarkan rokok Trubus Alami pada klien
 - b) Membuat perencanaan pemasaran hasil produksi pada wilayah yang lain
 - c) Membuat gambar produk untuk buyer
 - d) Pemilihan bahan baku produk untuk buyer
 - e) Memastikan kualitas produk yang akan dipasarkan
 - f) Membuat sebagian sampel kebagian produksi sesuai dengan yang di inginkan oleh buyer
 - g) Menerima *Purchase Order* dari buyer

- h) Menerima DP dari buyer
 - i) Menyerahkan *Purchase Order* dari buyer ke bagian *Purchase Order*
- 5) Kepala Produksi
- a) Perencanaan pengolahan bahan baku rokok dengan *Purchase Order*
 - b) Membuat kartu proses kerja sesuai dengan jenis tembakau
 - c) Memastikan pendanaan tembakau yang diolah sesuai dengan dokumen asal usul tembakau yang telah dikeluarkan administrasi gudang
 - d) Melakukan pengecekan stock barang digudang bahan baku atau assesoris
- 6) Bagian *Accounting*
- a) Melakukan pencatatan dan dokumentasi laporan keuangan perusahaan
 - b) Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan
 - c) Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan
 - d) Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)
 - e) Melakukan pembayaran gaji karyawan
 - f) Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan
- 7) Bagian Penjualan

Mengisi *invoice* dan *packing list*, dan menyerahkan *invoice* dan *packing list* tersebut kepada pembeli untuk kepentingan pembayaran harga barang ke fungsi kas.

8) Bagian Gudang

Menyiapkan barang yang dipesan oleh pembeli, serta menyerahkan barang tersebut ke fungsi pengiriman.

9) Mandor Giling

- a) Mengawasi proses pelintingan rokok
- b) Menghasilkan batangan rokok sesuai standar yang telah ditentukan

10) Mandor *Packing*

- a) Mengawasi penggunaan bahan pembantu selama proses pengepakan rokok
- b) Menghasilkan rokok dalam kemasan bal sesuai standar yang telah ditentukan

e. Jumlah Karyawan

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor penunjang kelancaran proses produksi. Maka dari itu tenaga kerja perlu mendapatkan perlindungan hukum atas hak-hak nya sebagai tenaga kerja yang serius dan sesuai, terutama pekerja wanitanya. Mengingat jumlah penjualan berpengaruh dari kualitas dan

kuantitas produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja yang ada di PR. Trubus Alami berjumlah 173 orang tenaga kerja wanita dan 55 orang tenaga kerja laki-laki. Pekerja ini dibagi menjadi beberapa bagian, diantaranya adalah bagian penjualan, bagian giling, bagian *packing*, dan bagian pengadukan.

Dari jumlah karyawan diatas telah menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di PR. Trubus Alami adalah wanita. Dan pekerja wanita biasanya di tempatkan di bidang giling dan *packing*. Kedua bagian tersebut memang diprioritaskan untuk pekerja perempuan dikarekanakan perusahaan berpendapat bahwa:

- a) Bahwa pekerja perempuan pada umumnya lebih tekun dibandingkan dengan pekerja laki-laki
- b) Pekerja perempuan lebih rapi dalam melinting rokok, hal tersebut sangat diperlukan, karena untuk industri rokok kretek masalah kehalusan pengelintingan memegang peranan yang sangat penting
- c) Pekerja perempuan lebih mudah diatur dari pada pekerja laki-laki.

Para pekerja perempuan tersebut difokuskan pada dua bidang teknik produksi batang rokok, yakni giling dan *packing*. Dimana setelah batang rokok selesai diolah kemudian dibalut dengan kertas sigaret oleh pekerja giling. Setelah selesai maka

pekerja memulai tugasnya untuk meratakan ujung rokok dan kemudian melintingnya. Disini biasanya ujung rokok masih banyak tembakau yang keluar dari ujungnya. Untuk itu para pekerja akan meratakan atau merapikan dengan memotong kedua ujung rokok yang tembakaunya keluar. Begitu rokok sigaret selesai diratakan akan melewati bagian sortir yang mengontrol apakah rokok sudah memenuhi standar untuk dipasarkan. Setelah selesai maka seluruh batang rokok yang telah memenuhi standar akan dikumpulkan ke SKT untuk dikemas (*packing*) dalam bungkus rokok.

f. Jam Kerja Karyawan

Untuk jam kerja karyawan PR. Trubus Alami sendiri di mulai dari pukul 07.00 WIB hingga 16.00 WIB. Dengan ketentuan jam istirahat tiga kali. Yaitu pukul :

- 09.30 WIB hingga 10.00 WIB

- 11.30 WIB hingga 13.00 WIB

- 14.30 WIB hingga 15.00 WIB

g. Tujuan Perusahaan

Pada umumnya seseorang menjalankan usahanya dalam bentuk npapun team ada tujuan yang hendak di capai. Oleh karena itu, tujuan perusahaan merupakan sesuatu yang penting dan sebagai tolak ukur bagi setiap pengusaha dalam menjalankan kegiatan yang

sekaligus menjadi gambaran prestasi seseorang berhasil atau tidaknya dalam menjalankan kegiatannya.

Berdasarkan waktu pencapaiannya, maka tujuan perusahaan PR.Trubus Alami dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1) Tujuan jangka pendek

Tujuan jangka pendek merupakan kegiatan yang telah ditetapkan tahapannya untuk pencapaiannya yang mana jangka waktu tersebut adalah satu tahun. Untuk pencapaian tujuan jangka panjang, tujuan perusahaan selalu berkaitan dengan jangka pendek. Adapun tujuan perusahaan jangka pendek meliputi :

a) Berusaha mencapai target penjualan yang ditetapkan

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar dapat meningkatkan volume penjualan dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini perlu sekali, sebab dengan tercapainya target penjualan berarti tujuan dari perusahaan dapat tercapai yang memperoleh keuntungan maksimal. Dengan tercapainya target tersebut tentu saja perusahaan juga akan berusaha meningkatkan produksinya sehingga total profit yang diterima akan semakin besar dan tentu akan lebih memaksimalkan laba.

- b) Berusaha mempertahankan produktifitas karyawan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ada

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar dapat meningkatkan volume penjualan dengan target yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, partisipasi dari para karyawan sangat di butuhkan demi tercapainya perusahaan. Semangat yang tinggi harus dipertahankan agar semakin produktif. Produktifitas karyawan harus dipertahankan karena sangat menentukan kelancaran usaha dari perusahaan.

- c) Menjaga kelangsungan hidup perusahaan

Perusahaan harus mampu mempertahankan keuntungan yang telah diperolehnya bahkan mampu juga meningkatkannya. Keuntungan perusahaan tersebut dimaksudkan untuk membiayai aktifitasnya. Untuk itulah harus mampu meningkatkan aktifitas dan pelayanannya dengan baik agar volume penjualan dapat meningkat, yang mana kenaikan akan diikuti juga dengan kenaikan pendapatan karyawan.

- 2) Tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang merupakan kegiatan yang telah ditetapkan tahapan-tahapannya, yang mana jangka waktu tersebut lebih dari 5 tahun. Dan hal ini merupakan sarana untuk

mencapai sasaran tujuan jangka pendek. Tujuan perusahaan tersebut meliputi :

a) Berusaha mencapai laba maksimum

Setiap perusahaan apapun bentuk badan usahanya pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai keuntungan yang maksimum. Keberhasilan perusahaan dalam memperoleh laba maksimum akan memperkuat posisi keuangan dan kemampuan perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya. Tujuan ini dapat dicapai atau dapat direalisasikan apabila perusahaan telah berhasil mencapai tujuan jangka pendeknya.

b) Mengadakan perluasan usaha atau ekspansi perusahaan

Suatu perusahaan yang sudah berkembang tentu akan mengupayakan perluasan usaha. Hal ini sejalan tujuan untuk mencapai laba yang maksimal. Dengan perluasan usaha memungkinkan perusahaan menjadi perusahaan mandiri dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. ‘

2. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di PR. Trubus Alami Kabupaten Tulungagung

Pada dasarnya setiap peraturan yang berhubungan dengan sesuatu yang mengatur kehidupan di alam semesta ini adalah demi mewujudkan ketentraman dan kesejahteraan dalam berbangsa dan

bernegara. Untuk dapat mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan pribadi, maka tiap-tiap individu dianjurkan untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya dengan salah satu jalan keluarnya yakni bekerja, baik sendiri maupun pada orang lain dengan mengikuti peraturan-peraturan yang jelas di bawah kesepakatan kerja bersama. Pekerja yang bekerja di bawah perintah orang lain (pengusaha), maka mau tidak mau harus tunduk dan patuh di bawah peraturan yang dibuat pengusaha.

Berbicara mengenai perempuan di Indonesia, di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak dijelaskan secara khusus. Antara pekerja laki-laki maupun perempuan tidak ada perbedaan. Hal itu dapat dilihat dari pengertian mengenai tenaga kerja dan pekerja sebagaimana penulis sebutkan pada bab sebelumnya. Tenaga kerja adalah : “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹ Sedangkan Pekerja atau buruh adalah : “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau / imbalan dalam bentuk lain”.²

Dari kedua pengertian di atas dapat digaris bawahi bahwasannya pemerintah melalui peraturan-peraturan tentang

¹ Undang - Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

² *Ibid.*

ketenagakerjaan tidak membeda-bedakan antara pekerja laki-laki maupun perempuan. Antara pekerja laki-laki dan perempuan mempunyai hak sama untuk mendapatkan pekerjaan sekaligus mendapatkan hak sama dalam upah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan masalah faktual yang tidak sesuai dengan aturan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PR. Trubus Alami Kabupaten Tulungagung. Berikut beberapa hasil paparan data yang telah dikumpulkan peneliti.

a. Perlindungan Pekerja Perempuan Di Malam Hari

Pekerjaan perempuan di malam hari diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan³ yaitu sebagai berikut :

- a) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
- b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

³ UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 76 tentang Ketenagakerjaan

- c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib :
- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi
 - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
- d) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 pagi wajib menyediakan antar jemput.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis, PR. Trubus Alami sendiri tidak memberlakukan jam malam bagi karyawan. Apabila ada target yang harus dikerjakan berjumlah besar, maka jam malam atau yang biasa disebut dengan kerja lembur ini di ganti pada Hari Minggu yang notabene nya adalah hari libur. Jadi di PR. Trubus Alami tidak diberlakukan jam malam. Hal ini sesuai dengan pernyataan responden yakni, Saudara Sony selaku staf administrasi. Berikut ulasannya :

Kalau di pabrik ya emang nggak ada lembur untuk pegawai ceweknya. Maksimal ya hanya sampe jam 4 sore. Itu semua sudah pulang. Soalnya produksi kita nggak yang buanyak banget mbak. Hanya saja per minggu itu biasanya ada target degan jumlah banyak. Jadi biasanya harus ada tambahan jam kerja. Tapi sistemnya kita ubah jadi masuk di Hari Minggu nya. Itu sudah dihitung dengan gaji jam lembur. Yaitu untuk karyawan wanita bagian giling dan *packing* sebesar Rp 25/batang, ditambah dengan tunjangan Rp 5.000, serta susu 2 *sachet*/orang.⁴

⁴ Wawancara dengan Bapak Sony Sugiharto selaku staf administrasi PR. Trubus Alami pada tanggal 2 Januari 2020

Untuk kewajiban pengusaha dalam pemenuhan hak pekerja perempuan yakni memberi makanan dan minuman bergizi ini dilaksanakann oleh pihak pabrik dengan memberi minuman dalam bentu susu 2 *sachet*. Keterangan ini sesuai dengan pernyataan salah satu pekerja perempuan yaitu Saudari Istiyah :

Selama hampir kurang lebih 10 tahun saya kerja disini ya memang dikasih susu indomilk yang *sachet*-an itu. Kadang dikasih 2, kadang ya cuma 1 *sachet*. Itupun dikasihnya kalau pas Hari Minggu masuk kerja yang diitung lembur mbak. Kadang-kadang pas Hari Minggu masuk, ya ndak di kasih susu. Jarang aja jadinya.

Seperti apa yang telah diulaskan oleh Saudari Istiyah kemudian penulis menanyakan kembali terkait makanan yang bergizi yang seharusnya di peroleh oleh pekerja di pabrik tersebut. Berikut jawabannya :

Kalau makanan malah nggak pernah dikasih. Ya gimana ya mbak. Bos e hemat e *kenemenen*. Saya disini taunya kerja, cari uang gitu aja. Nggak mengharapkan dikasih makanan apa minuman gitu. Nggak pernah.

b. Perlindungan Hak Cuti Haid

Sebagaimana yang telah tertuang pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 81 ayat (1) dan (2) yang berbunyi :

- (1) “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

(2) “Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”.

Masa haid wanita merupakan suatu hal yang tidak dapat diacuhkan begitu saja. Pasalnya ukuran rasa sakit yang diderita oleh masing-masing orang memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Dan hal ini terjadi berulang setiap bulannya. Maka dari itu, pemerintah memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan seorang pekerja wanita. Yakni cuti masa haid.

Untuk pelaksanaannya sendiri di PR. Trubus Alami, peneliti mendapati cuti masa haid telah terlaksana sebagaimana seharusnya seperti apa yang tertuang pada UU No. 13 Tahun 2002 Pasal 81 (1) dan (2). Namun ada beberapa karyawan yang justru tidak menggunakan hak cuti haidnya. Berikut pernyataan dari Bapak Sony, selaku staf administrasi di PR. Trubus Alami :

Cuti haid di pabrik kami tidak ada. Maksudnya selama pabrik ini dibangun dan merekrut pegawai, memang sudah dibiasakan tidak ada cuti karena haid. Adanya ya cuti hamil atau melahirkan, semacam itu. Kalaupun izin tidak masuk biasanya karena sakit atau karena ada acara penting lain.⁵

Dalam isi Pasal 81 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 berisi tentang pelaksanaan cuti masa haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

⁵ *Ibid*

Namun di PR. Trubus Alami, hal ini tidak diatur di dalam perjanjian kerja atau semacamnya. Berikut pernyataan Bapak Sony :

Kalau untuk perjanjian kerja, kita tidak mengatur adanya cuti masa haid. Isi dari perjanjian kerja di pabrik ini ya hanya soal gaji. Yaitu sebesar Rp 22/batang. Baik PR. Trubus Alami yang ada di Tulungagung maupun di Malang, gajinya sama.⁶

Berdasarkan pernyataan diatas, selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada 4 karyawan wanita yang bekerja di PR. Trubus Alami. Salah satu wawancara dilakukan dengan Ibu Sarwiti, selaku karyawan penggiling. Berikut pernyataannya :

Kalau saya tidak pernah izin mbak ketika sakit haid. Paling saya minum i obat saja ketika di kantor. Karena sakitnya masih bisa ditahan.⁷

Terkait cuti masa haid, karyawan wanita di PR. Trubus Alami kerap kali tidak menggunakan hak cutinya dikarenakan beberapa alasan. Diantara lain :

1. Sakit yang dirasakan masih bisa ditahan
2. Cukup minum obat, kemudian ditinggal bekerja lagi nanti sembuh sendiri
3. lebih mengutamakan bekerja⁸

Dalam wawancara dengan Ibu Sarwiti, beliau menuturkan bahwa cuti haid tidak di sampaikan bahkan tidak ada dalam perjanjian kerja. Berikut pernyataannya :

⁶ *Ibid*

⁷ Wawancara dengan Ibu Sarwiti selaku karyawan penggiling PR. Trubus Alami pada tanggal 29 Januari 2020

⁸ *Ibid*

Selama saya awal masuk kerja di tahun 2005 lalu tidak ada aturan tentang cuti haid di perjanjian kerja antara karyawan dan pabrik.⁹

Namun lain halnya dengan penuturan yang disampaikan oleh Ibu Kalis selaku karyawan *packing* yang pernah menggunakan haknya untuk mendapatkan cuti haid. Namun dari keterangan beliau hal ini termasuk izin tidak masuk bekerja karena sakit. Bukan cuti haid. Berikut pernyataan beliau :

Saya pernah izin pulang karena sakit. Kebetulan hari itu hari pertama haid. Jadi saya izin ke pengawas *packing*, kemudian selang beberapa menit dibolehkan pulang. Dan beristirahat di rumah.¹⁰

c. Perlindungan Hak Cuti Hamil/Melahirkan

Hasil wawancara penulis dengan staf administrasi PR. Trubus Alami dari awal berdirinya perusahaan ini hingga sekarang 2020 mengenai pelaksanaan cuti, dimana dalam pelaksanaannya pihak perusahaan sudah menentukan batas waktu untuk cuti karyawan yang sedang hamil/melahirkan. Berikut pernyataan dari Sudara Sony Sugiharto :

Cuti hamil waktu yang kami berikan 1 bulan. Untuk cuti melahirkan sama, batas waktu nya juga 1 bulan. Jika sampai ada karyawan yang molor dari itu, sampai berminggu-minggu akan ada konsekuensinya. Yaitu

⁹ *Ibid*

¹⁰ Wawancara dengan Saudari Kalis selaku karyawan *packing* PR. Trubus Alami pada tanggal 29 Januari 2020

karyawan harus keluar dari pabrik. Dengan mengajukan surat pengunduran diri.¹¹

Mengenai konsekuensi yang didapat untuk karyawan yang melanggar waktu cuti hamil/melahirkan sebagaimana telah di tentukan oleh PR. Trubus Alami. Maka karyawan tersebut harus keluar, dengan mengajukan surat pengunduran diri. Namun pihak pabrik tetap membuka peluang bagi mereka yang ingin kembali bekerja di PR. Trubus Alami, dengan syarat mengajukan lamaran kerja kembali, namun gaji yang diperoleh akan sama dengan karyawan-karyawan baru. Seperti apa yang disampaikan oleh Saudara Sony Sugiharto berikut :

Ya kalau ada karyawan yang masa cuti hamil/melahirkannya sudah habis, tapi mereka tidak juga masuk kerja. Maka tindakan yang harus diambil yaitu, mereka harus keluar dari pabrik. Dengan syarat mereka mengajukan surat pengunduran diri. Kalaupun ternyata ingin bekerja kembali ke pabrik, ya harus melamar kerja lagi. Tapi gaji yang didapat sudah beda sama sebelumnya. Jadi setara sama karyawan-karyawan baru itu.¹²

Pernyataan dari responden lain pun dalam hal ini sesuai dengan pernyataan Saudara Sony. Yang sudah jelas bahwa hal ini tidak memenuhi ketentuan yang ada pada UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 81 ayat (1), yaitu “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan

¹¹ Wawancara dengan Saudara Sony Sugiharto selaku staf administrasi PR. Trubus Alami pada tanggal 2 Januari 2020

¹² *Ibid*

anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”

d. Pemberian Lokasi Menyusui (Hak Menyusui dan/ atau Memerah ASI)

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹³ mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Dalam pasal tersebut mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan, minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI. Hasil wawancara dengan Saudara Sony sebagai berikut :

Untuk saat ini kami belum punya ruang khusus untuk memerah ASI. Ya biasanya untuk pekerja yang baru melahirkan dan masih menyusui itu kalau waktunya menyusui ya pulang saat jam istirahat. Kalau soal ruang laktasi itu kami belum fokus untuk ke arah sana. Karena masih disibukkan dengan pengembangan pabrik.¹⁴

Terkait tidak terpenuhinya hak pekerja perempuan atas ruang laktasi serta izin memerah ASI/menyusui di jam kerja, berikut jawaban dari hasil wawancara langsung dengan pekerja perempuan atas nama Saudari Kalis, berikut pernyataannya :

Harusnya disediakan ya. Kami sebagai buruh ini akan lebih nyaman jika dari pabrik sendiri di fasilitasi ruang menyusui begitu. Dan disini kan kalau belum jam istirahat kita nggak

¹³ UU No.13 Tahun 2003....., Pasal 83

¹⁴ Wawancara dengan Sudara Sony.....

bisa pulang karena ada mandor yang mengawasi. Jadi kalau punya anak bayi gitu di rumah sudah nyediain ASI. Di pompa malemnya gitu.¹⁵

3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita dari Segi *Siyasah*

Syar'iyah

Pada penyusunan hasil penelitian mengenai perlindungan hukum tenaga kerja wanita dari segi *siyasah syar'iyah* ini, penulis melakukan wawancara pada Saudara Sony selaku staf administrasi PR. Trubus Alami Kabupaten Tulungagung. *Siyasah syar'iyah* yakni kebijakan dari penguasa/pemimpin yang tujuannya menjaga kemaslahatan manusia, atau menegakkan hukum Allah, atau memelihara etika, atau menebarkan keamanan di dalam negeri, dengan apa-apa yang tidak bertentangan dengan nash ataupun syari'at. Hasil wawancara dengan Saudara Sony sebagai berikut :

Mohon maaf mbak saya kurang faham kalau ditanya soal beginian. Setahu saya peraturan yang ada di pabrik ini ya InsyaAllah sudah sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada.¹⁶

Selanjutnya penulis melakukan wawancara kepada Ustadz Burhan selaku pengasuh serta pengajar Ponpes Al Batul Tulungagung. Beliau menyampaikan mengenai definisi *Siyasah Syar'iyah*. Berikut penjelasannya :

¹⁵ Wawancara dengan Saudari Kalis.....

¹⁶ Wawancara dengan Saudara Sony.....

Jadi *Siyasah* itu artinya Politik. Sedangkan *Syar'iyah* adalah sesuatu yang diatur oleh *syara'* atau syariat. Jadi kalau di gabungkan *Siyasah Syar'iyah* itu suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu yang diatur oleh *syara'* atau syariat. Politik itu bagus dan sangat penting sebenarnya, jika yang memperjuangkannya adalah orang yang paham syariat. Dan politik yang sesuai *syara'* disini maksudnya adalah politik yang membawa kemaslahatan serta kemanfaatan bagi umat.¹⁷

Beliau juga menyampaikan mengenai wanita yang bekerja dalam Islam hukumnya adalah diperbolehkan, dengan kriteria-kriteria tertentu.

Seorang wanita dalam Islam diperbolehkan bekerja, apabila memenuhi syarat-syaratnya dan tidak mengandung hal-hal yang dilarang oleh syariat. Serta memang berada dalam kondisi yang memaksa, salah satu contohnya yaitu ia merupakan tulang punggung keluarga, ekonomi sangat kekurangan. Sehingga apabila ia tidak bekerja, keberlangsungan hidup keluarganya akan sangat sulit.¹⁸

Terdapat beberapa hal yang harus dipenuhi oleh seorang wanita yang bekerja dan juga larangan-larangan yang harus di hindari.

Sebagaimana penjelasan dari Ustadz Burhan berikut ini :

Dalam pekerjaan, seorang wanita harusnya tidak ada *ikhtilat* (campur) dengan pria serta tidak menimbulkan fitnah. Begitu pula dalam pekerjaannya. Yaitu harus dalam keadaan tidak mendatangkan fitnah. Salah satunya yaitu harus selalu berusaha memakai hijab *syar'i*, tertutup, tidak boleh menggunakan pakaian yang menimbulkan fitnah, dan menjauhi sumber-sumber fitnah.¹⁹

Pada wawancara ini Ustadz Burhan juga menjelaskan :

Di dalam kitab suci al-Qur'an disebutkan bahwa pekerja wanita memiliki 13 hak yang sama dengan pekerja pria, yaitu :

¹⁷ Wawancara dengan Ustadz Burhan Selaku pengasuh dan pengajar Pondok Pesantren Al Batul Tulungagung pada tanggal 24 Januari 2020

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ *Ibid*

- 1) Jaminan kebebasan beribadah,
- 2) Jaminan keamanan dan keselamatan kerja,
- 3) Memperoleh upah/gaji layak,
- 4) Mendapatkan upah lembur,
- 5) Diberi waktu istirahat yang cukup di sela-sela bekerja,
- 6) Menikmati libur pekanan,
- 7) Diberi cuti tahunan,
- 8) Diizinkan berorganisasi/menjadi anggota serikat pekerja,
- 9) Memperoleh jatah makanan halal dan thayyib,
- 10) Diberi tunjangan sosial dan kesehatan untuk pekerja beserta anak-istrinya,
- 11) Menikmati tunjangan hari tua,
- 12) Mendapatkan fasilitas transportasi ,
- 13) Diberi fasilitas asrama/mess.

4. Persamaan dan Perbedaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan *Siyasah Syar'iyah*

Hasil dari wawancara bersama Ustadz Burhan mengenai persamaan dan perbedaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dengan *Siyasah Syar'iyah* adalah sebagai berikut :

Tentu ada persamaan juga perbedaan dari keduanya. Untuk persamaannya yaitu dalam Syariat Islam perlindungan hukum tentu harus ada, khususnya bagi seorang perempuan yang bekerja. Sama halnya dengan yang tertera pada UU ketenagakerjaan. Seperti perlindungan hukum atas hak pekerja perempuan yang sedang mengandung, sedang kesakitan ketika menstruasi, menutup aurat dengan cara berpakaian yang sopan, tidak adanya diskriminasi. Itu semua ada dan diatur dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Lalu untuk perbedaannya yang paling jelas adalah, dalam syariat Islam diharamkannya *ikhtilath* atau berkumpulnya laki-laki dan wanita di satu tempat, karena hal itu termasuk sebab fitnah. Sedangkan di UU sendiri bahkan di Negara Indonesia ini, kita tidak bisa mengimplementasikan itu. Karena lingkungan kerja sudah terbiasa dengan tercampurnya laki-laki dan perempuan.

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti menemukan sebuah temuan penelitian yang berkaitan dengan fokus penelitian, yakni :

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di PR. Trubus Alami berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pasal 76, pasal 81 dan 82 masih belum sepenuhnya terlaksana sebagaimana pada ketentuan-ketentuan yang ada pada UU tersebut. Beberapa perlindungan hukum yang tidak sesuai yaitu
 - a. Hak cuti haid/menstruasi yang tidak diberlakukan di PR. Trubus Alami Kabupaten Tulungagung. Hal ini dikarenakan pihak pengusaha merasa selama awal pabrik dibangun maupun dirintis dan akhirnya merekrut karyawan, tidak ada peraturan mengenai adanya cuti haid. Jadi hingga saat ini dianggap tidak perlu.
 - b. Masa cuti hamil/melahirkan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Masa cuti hamil sebelum melahirkan yang tertera pada aturan adalah 1,5 bulan serta masa cuti setelah melahirkan adalah 1,5 bulan lamanya. Namun praktiknya di PR. Trubus Alami untuk masa cuti hamil hanya 1 bulan serta masa cuti setelah melahirkan juga hanya 1 bulan.

Tidak hanya itu, namun pihak pabrik juga memberikan konsekuensi untuk karyawan yang masa cuti hamil/melahirkannya melebihi masa yang telah ditentukan pihak pabrik. Untuk karyawan-karyawan yang masa cuti nya melebihi hingga berminggu-minggu bahkan berbulan-bulan maka harus keluar dari pabrik dengan menyerahkan surat pengunduran diri. Jikalau pihak karyawan yang telah keluar ingin kembali bekerja di pabrik tersebut, maka harus menyerahkan surat lamaran kerja. Apabila diterima menjadi karyawan kembali, maka gaji yang diperoleh adalah gaji karyawan baru yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan lama.

- c. Tidak adanya fasilitas berupa ruang menyusui untuk memenuhi hak menyusui dan/ atau memerah ASI.
2. Dalam Hukum Islam aturan mengenai wanita yang bekerja adalah diperbolehkan dan tidak dilarang. Namun harus memenuhi ketentuan-ketentuannya dan tidak mengandung hal-hal yang dilarang oleh syari'at. Seperti contohnya seorang wanita harusnya tidak ada *ikhtilat* (campur) dengan pria serta tidak menimbulkan fitnah. Namun jika dikaitkan dengan realita di PR. Trubus Alami, hal ini tidak dapat ditegaskan. Karena karyawan di pabrik tidak hanya terdiri dari karyawan wanita saja, namun juga karyawan laki-laki. Hal ini dikarenakan, walaupun syariat Islam membawa kemaslahatan serta kemanfaatan seluruh umat, tetap saja di Indonesia sendiri tidak di

gunakan sepenuhnya. Karena Indonesia bukan Negara Islam, melainkan Negara yang Beragama.

3. Terdapat persamaan juga perbedaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan *Siyasah Syar'iyah* yaitu untuk persamaannya yaitu dalam Syariat Islam perlindungan hukum tentu harus ada, khususnya bagi seorang perempuan yang bekerja. Sama halnya dengan yang tertera pada UU ketenagakerjaan. Seperti perlindungan hukum atas hak pekerja perempuan yang sedang mengandung, sedang kesakitan ketika menstruasi, menutup aurat dengan cara berpakaian yang sopan, tidak adanya diskriminasi. Itu semua ada dan diatur dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Lalu untuk perbedaannya yang paling jelas adalah, dalam syariat Islam diharamkannya *ikhtilath* atau berkumpulnya laki-laki dan wanita di satu tempat, karena hal itu termasuk sebab fitnah. Sedangkan di UU sendiri bahkan di Negara Indonesia ini, kita tidak bisa mengimplementasikan itu. Karena lingkungan kerja sudah terbiasa dengan tercampurnya laki-laki dan perempuan.