

PERJANJIAN KERJA BERSAMA DENGAN KESETARAAN GENDER DALAM MENCIPTAKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG ADIL, DEMOKRATIS DAN DINAMIS

*Oleh : Mira M. Hanartani, SH, MA
Kepala Biro Hukum Depnakertrans*

BAB I PENDAHULUAN

Sejak bergulirnya reformasi di segala bidang khususnya di bidang ketenagakerjaan, hubungan antara para pelaku proses produksi harus berpijak pada sendi-sendi demokrasi. Demikian pula hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha harus menderminkan dan dijiwai oleh prinsip-prinsip yang menjunjung tinggi dan menghargai hak azasi manusia, khususnya hak-hak pekerja/buruh di tempat kerja.

Perkembangan aspirasi masyarakat yang dipicu dengan semangat reformasi tersebut mencakup perkembangan keadaan politik, ekonomi, dan sosial. Di bidang pembangunan ketenagakerjaan, harus dilakukan pengaturan yang disusun sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh, serta pada saat yang bersamaan dapat mendorong terciptanya kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Dalam satu wujud dari terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dan

perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja adalah Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang didalamnya termasuk juga kesetaraan gender, sehingga pada gilirannya dapat membangun hubungan industrial yang adil, demokratis dan dinamis.

BAB II PERJANJIAN KERJA BERSAMA DAN KESETARAAN GENDER DALAM MEMBANGUN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG ADIL, DEMOKRATIS DAN DINAMIS

A. KESETARAAN GENDER DALAM UU. NO. 13 TAHUN 2003

Pengertian kesetaraan gender (secara umum) adalah kesetaraan dalam hal hak, tanggung jawab, kesempatan dan perlakuan antara laki-laki dan perempuan yang berlaku di tempat kerja dan hubungannya dengan dunia lain (sosial, budaya, politik, ekonomi dll).

Kesetaraan gender tidak berarti perlakuan yang sama antara pekerja/buruh laki-laki, tetapi

kesetaraan dalam hal tanggung jawab dan peran sesuai dengan perbedaan antara perempuan dan laki-laki, baik yang disebabkan oleh perbedaan yang bersifat kodrati, yang tercermin dalam sikap, perilaku dan peran yang berbeda antara perempuan dan laki-laki. Perbedaan yang bersifat konstruktif ini disebabkan oleh budaya atau ada istiadat, kebiasaan, faktor fisik dll.

Pada dasarnya perusahaan tidak membedakan antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki dalam peran, tanggung jawab hak dan kewajiban, karena semua pekerjaan harus didasarkan pada kompetensi dan persyaratan (kualifikasi) pekerjaan/jabatan yang akan dilaksanakan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa untuk pekerjaan tertentu, baik yang bersifat teknis keterampilan maupun yang bersifat manajerial, kompetensi dan persyaratan yang harus dipenuhi biasanya menyebabkan bahwa sesuatu jabatan tidak dapat diserahkan kepada pekerja/buruh perempuan atau sebaliknya.

Pembedaan dalam pemberian pekerjaan kepada pekerja/buruh perempuan dan pekerja/buruh laki-laki seharusnya bukan didasarkan pada perlakuan yang bersifat diskriminasi, tetapi perbedaan perlakuan seharusnya untuk menghargai dan menghormati adanya perbedaan masing-masing pihak.

Masalah diskriminasi ini telah diatur dalam Konvensi ILO No. 100 tentang Kesamaan Pengupahan untuk Laki-laki dan Perempuan dan Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan

Jabatan yang keduanya telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui Undang-undang.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup beberapa aspek yang sangat penting bagi dunia usaha, salah satu diantaranya adalah masalah perundingan bersama atau lebih dikenal dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 banyak Pasal yang terkait dengan masalah kesetaraan gender, bahkan dalam beberapa Pasalnya terdapat ketentuan yang khusus mengatur mengenai pekerja/buruh perempuan, antara lain :

a. Diskriminasi

Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

(1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan azas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

(2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasi dan perlindungan hukum.

(3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan

kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

b. Perlindungan jam kerja

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 :

(1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.

(2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.

(3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib :
a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

(4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00.

c. Istirahat haid

Pasal 81 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

"Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid".

Haid merupakan kodrat yang melekat pada diri perempuan. Pada perempuan usia produktif dan dalam keadaan normal, haid akan dialami oleh mereka setiap bulannya. Oleh karena itu maka pekerja/buruh perempuan perlu mendapatkan perlindungan ketika mengalami haid.

d. Istirahat melahirkan dan gugur kandungan

Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

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

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

Pasal ini menjamin waktu istirahat bagi pekerja/buruh perempuan yang melahirkan/gugur kandungan dengan maksud untuk menjaga kesehatan dan keselamatan ibu dan anaknya.

Hal yang lebih penting diperhatikan mengenai cuti melahirkan ini adalah bahwa selama dalam cuti melahirkan/gugur kandungan tersebut mereka tidak boleh di PHK oleh pengusaha dan berhak mendapatkan upah dan cuti tersebut tidak dipotongkan pada cuti tahunan.

e. Kesempatan menyusui anak

Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

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

Pasal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan untuk menjaga pertumbuhan dan perkembangan anak.

f. Perlindungan pengupahan

Pasal 93 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;*
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.*

Pasal 84 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

"Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapat upah penuh".

Pasal-pasal tersebut di atas sangat terkait dengan masalah kesetaraan gender dan biasanya menjadi bahan dalam perundingan bersama, karena adanya perbedaan interpretasi atau kepentingan baik dari pihak pekerja maupun pengusaha. Dalam kaitan inilah diperlukan adanya perundingan bersama agar dapat diambil jalan tengah yang tidak merugikan salah satu pihak dan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Penyusunan Perjanjian Kerja Bersama yang disusun berdasarkan perundingan bersama, yang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dilaksanakan secara musyawarah, merupakan wahana yang tepat untuk menyelesaikan perbedaan pendapat, kepentingan, dan tujuan dari masing-masing pihak.

B. PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Keterwakilan Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Pengaturan tentang keterwakilan ini, sangat penting dalam alam demokrasi seperti sekarang, sejalan dengan konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Berunding Bersama serta Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pengaturan ini merupakan hal yang baru di dunia ketenagakerjaan Indonesia.

Titik tolak pengaturan keterwakilan didasarkan dalam undang-undang ini kepada :

- § Hanya satu serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan;
- § Serikat pekerja/serikat buruh lebih dari satu, di satu perusahaan.

Prinsip pengaturan Perjanjian Kerja Bersama adalah :

a. Satu Perjanjian Kerja Bersama di Satu Perusahaan

Satu perjanjian kerja bersama tersebut berlaku untuk seluruh pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Dasar pemikirannya adalah tidak dikehendaki adanya perlakuan yang berbeda antara satu pekerja/buruh dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan.

b. Masa Berlaku Perjanjian Kerja Bersama Paling Lama 2 (dua) Tahun

Masa berlaku perjanjian kerja bersama dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.

c. The Most Representative

Sejalan dengan prinsip *"satu perjanjian kerja bersama untuk satu perusahaan"*, maka isi perjanjian kerja bersama sudah seharusnya mewadahi kepentingan/keinginan mayoritas pekerja /buruh di perusahaan yang bersangkutan. Untuk mendapatkan *"The most representative"* ini, kita bertitik tolak dari jumlah serikat

pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu pengaturannya didasarkan pada kondisi apabila :

1. hanya ada satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan;
2. terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan.

Walaupun inti dari keterwakilan adalah jumlah anggota dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut baik mayoritas anggota maupun koalisi dan dukungan, namun undang-undang ini memberi kesempatan pula, apabila tidak tercapai jumlah keanggotaan yang minimal maka dapat dibentuk tim perunding yang proporsional.

BAB III P E N U T U P

Melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diharapkan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang ada, baik dari unsur pekerja/buruh maupun pengusaha sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis antara pelaku proses produksi yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pemulihan ekonomi Indonesia.*** Kdn