

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah singkat Pabrik Rokok PT. Ongkowidjojo Malang¹

Pada awalnya pabrik rokok PT. Ongkowidjojo Malang didirikan pada tahun 1946 oleh Bapak Ong Kian dan Bapak Liem Tjiang Gie, dan pada saat itu PT. Ongkowidjojo Malang masih berbentuk firma dengan nama Firma Kian Gie. Perusahaan ini terletak di jalan Kolonel Sugiono 28 Malang. Namun, karena adanya agresi militer Belanda pada tahun 1948 semua kegiatan produksi dan administrasi dipindahkan di jalan Halmahera 74 Malang, lalu disusul dengan pendirian gudang di jalan Gilintung 49 Malang. Kegiatan di jalan Halmahera tidak berlangsung lama karena tidak diperolehnya izin pendirian sehingga dipindahkan kembali ke jalan Kolonel Sugiono 28 Malang.

Pada tahun 1949, perusahaan sudah memiliki daerah pemasaran yang baik yaitu di daerah Madura dan Pesisir Utara Jawa Timur. Pada saat itu, perusahaan hanya memproduksi rokok jenis klobot saja, tetapi berkat kemajuan yang telah dicapai, akhirnya perusahaan mampu memproduksi rokok jenis kretek, bahkan kini juga memiliki mesin-mesin pembuatan rokok kretek dan filter.

¹Sumber PT Ongkowidjojo Malang 2014 wawancara bersama Bpk Valentino E Tuage pada tanggal 19 Mei 2014

Pada tahun 1950, perusahaan membuka cabang di Blitar di atas tanah seluas satu hektar tepatnya di jalan Mawar 53 Blitar. Sejalan dengan kemajuan perusahaan, pada tahun 1951 tempat kegiatan usaha diperluas dengan membeli tempat di jalan Kolonel Sugiono 59-61 Malang yang letaknya berseberangan dengan lokasi perusahaan sebelumnya. Tepatnya pada tanggal 28 September 1965, perusahaan mengalami perubahan badan hukum dari bentuk firma menjadi Perseroan Terbatas (PT), yang dimuat dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia No. 78 dengan akte PT. Kian Gie No. 81492 tertanggal 5 Agustus 1965. Dalam akte tersebut dicantumkan tentang perubahan bentuk badan hukum perusahaan dari bentuk firma menjadi Perseroan Terbatas Industri dan Dagang Kian Gie, yang selanjutnya menjadi PT Kian Gie.

Hingga akhirnya, pada tanggal 15 Desember 1970, PT. Kian Gie berganti nama menjadi PT Ongkowidjojo Malang dan diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 2 Tanggal 7 Januari 1969 dan beroperasi sampai sekarang.

Lokasi perusahaan adalah tempat dimana perusahaan melakukan segala aktifitasnya dalam memproduksi. Keputusan untuk menempatkan suatu lokasi perusahaan pada suatu tempat tertentu mempunyai pengaruh besar terhadap lincer atau tidaknya suatu usaha yang dilakukan. Oleh karena itu, keputusan tersebut harus benar-benar dipertimbangkan mengenai beberapa faktor yang sekiranya mempunyai peranan penting dan oengaruh tersendiri bagi perusahaan.

Pusat Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang saat ini berada di Jalan Raya Gadang nomor 22 Malang.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang sangat berguna bagi perusahaan dalam melaksanakan usahanya untuk pencapaian tujuan usaha yang telah direncanakan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari dapat mengadakan komunikasi baik itu antara pimpinan dengan bawahan maupun antara sesama karyawan atau sebaliknya, sehingga dapat ditetapkan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian. Dengan demikian, tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

Di bawah ini adalah pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian pada perusahaan PT Ongkowidjojo Malang² :

a. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan pemilik saham yang memberikan kuasa penuh atau seluruh kekuasaan kepada direktur untuk melakukan semua kegiatan perusahaan, serta meminta pertanggung jawaban dari direktur atas kepengurusan perusahaan.

b. Direktur

² Wawancara bersama Kepala HRD Bapak Valentino E Tuage (pada tanggal 19 Mei 2014)

Merupakan puncak pimpinan pada perusahaan yang mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang terdapat dalam perusahaan
- 2) Membuat perencanaan umum dalam bidang organisasi perusahaan dan menentukan kebijaksanaan perusahaan atas persetujuan Dewan Komisaris
- 3) Mengadakan pengawasan atau control terhadap semua rencana yang telah ditetapkan dan memberikan pengarahan-pengarahan atau nasehat
- 4) Menerima laporan dari bawahan tentang jalannya perusahaan
- 5) Melaporkan semua kegiatan perusahaan kepada Dewan Komisaris
- 6) Mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan instansi pemerintah dan swasta demi kelancaran usaha

c. Bagian Pembeli

Bagian ini mempunyai tugas untuk melakukan pembelian barang, baik bahan baku maupun bahan pembantu atau menentukan kapan harus mengadakan pembelian, dimana bahan tersebut dibeli dan dalam jumlah berapa bahan tersebut harus dibeli

d. Bagian Produksi

- 1) Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berkaitan dengan proses produksi
- 2) Mengadakan pengawasan dan menjaga kualitas barang yang diproduksi

- 3) Mengoordinasi seluruh kegiatan produksi dan bagian-bagiannya agar target produksi tercapai
- e. Bagian administrasi
- 1) Melaksanakan pengawasan koordinasi keuangan perusahaan
 - 2) Mencatat administrasi lainnya dan bertanggung jawab terhadap direktur
- f. Bagian penjualan
- 1) Memasarkan hasil produksi perusahaan
 - 2) Mengontrol dan mengawasi keadaan pasar
- g. Seksi perlengkapan
- 1) Menyediakan kertas pembungkus rokok
 - 2) Bertanggung jawab atas tersedianya bea cukai
 - 3) Mempertanggung jawabkan kepada atasannya tentang tugas-tugas yang diberikan
- h. Seksi bahan material
- 1) Menjamin kontinuitas tersedianya bahan-bahan yang diperlukan untuk produksi
 - 2) Mengatur alokasi bahan-bahan persediaan
- i. Seksi humas
- 1) Membantu direktur dalam hubungannya dengan masyarakat
 - 2) Member saran-saran
- j. Seksi keuangan
- 1) Mengadakan pencatatan keuangan perusahaan

- 2) Mengurusi masalah-masalah yang berkenaan dengan keuangan perusahaan dan membawahi kasir

k. Seksi personalia

- 1) Mencari dan menyeleksi tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan
- 2) Mengadakan absensi terhadap karyawan
- 3) Mengadakan promosi untuk karyawan sesuai dengan kualifikasi yang telah dimilikinya

l. Seksi Retribusi

- 1) Membantu bagian penjualan atau kredit yang diberikan kepada agen-agen
- 2) Mencatat semua pesanan dari agen-agen
- 3) Mengawasi dan mencatat barang-barang dari tiap gudang

m. Seksi Administrasi penjualan

- 1) Mencatat semua pesanan dari agen-agen
- 2) Mencatat pengembalian barang dari agen-agen

n. Seksi Penguraian dan Perajangan

Seksi penguraian dan perajangan ini tidak dapat dipisahkan dalam pelaksanaan kegiatannya karena keduanya saling berhubungan. Bagian penguraian dan perajangan ini bertugas untuk menguraikan daun tembakau yang nantinya akan dirajang oleh bagian perajangan

o. Seksi Pencampuran

- 1) Menentukan jumlah atau presentasi dari masing-masing bahan yang dicampurkan

- 2) Melakukan pengawasan terhadap pencampuran bahan-bahan yang siap digiling oleh para karyawan

p. Seksi Giling

- 1) Mengawasi penggilingan tembakau yang sudah dicampuri menjadi rokok
- 2) Membagikan kertas ambro kepada tiap-tiap buruh giling

q. Seksi Linting

- 1) Mengawasi pelintingan tembakau yang sudah dicampur menjadi rokok batangan
- 2) Mencatat jumlah hasil rokok yang sudah dilinting

r. Seksi Verpak

Mengawasi pembungkusan batangan rokok dalam kretek, pak, dan slop mengirim rokok yang sudah dipak ke dalam gudang

s. Seksi Verbal

Seksi verbal mempunyai tanggung jawab untuk mengumpulkan atau mengepak barang jadi dalam kemasan besar atau bal yang siap untuk dipasarkan

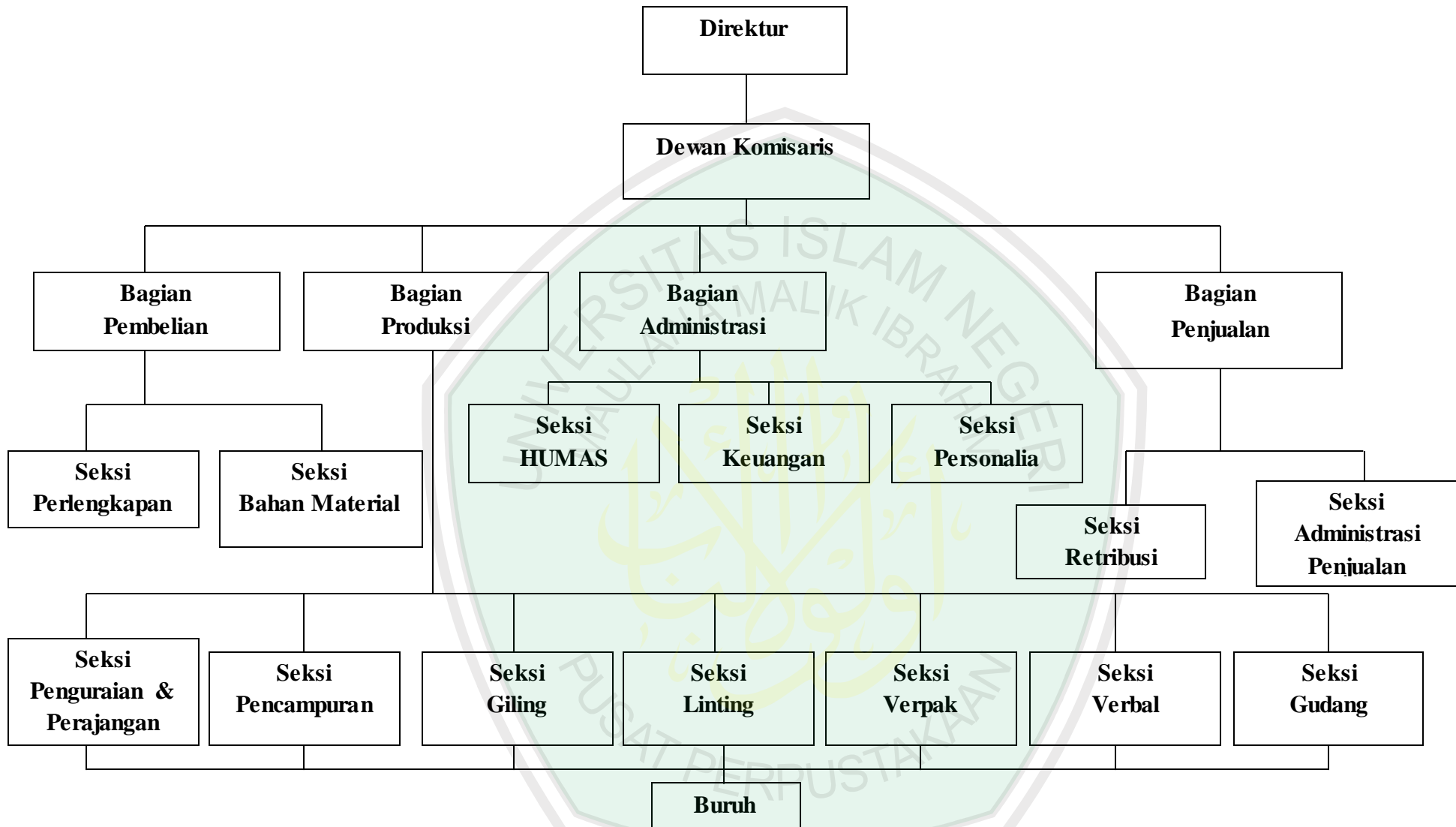
t. Seksi Gudang

- 1) Menyimpan dan mengatur barang-barang baik bahan baku, bahan pembantu, amupun barang jadi

- 2) Menyediakan barang-barang tersebut bila dibutuhkan
- 3) Mencatat keluar masuknya barang dalam gudang

Jika dalam tabel dapat digambarkan sebagai berikut :





TABEL 1 : STRUKTUR ORGANISASI PT. ONGKOWIDJOJO MALANG 2014

Sumber : PT Ongkowidjojo Malang, 2013

3. Letak Geografis

Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang terletak pada tempat yang strategis karena letak lokasi merupakan faktor yang sangat penting dalam memasarkan produknya. Oleh karena itu, dipilihnya lokasi pabrik di jalur utama yang menghubungkan dengan daerah sekitar seperti Lumajang, Pasuruan, Blitar dan sekitarnya.

- a. Pada bagian Barat tepatnya di depan Gerbang Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang berbatasan langsung dengan jalan raya Gadang
- b. Pada bagian Utara Pabrik berbatasan langsung dengan tanah yang masih dimiliki oleh Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo sendiri
- c. Pada bagian Selatan Pabrik berbatasan dengan industri pabrik lainnya MJK (Makmur Jaya Karisma)
- d. Pada bagian Timur Pabrik berbatasan langsung dengan pemukiman penduduk. Dan masyarakat di sekitar pabrik menyambut baik adanya pabrik PT Ongkowidjojo Malang, ini karena membuka kesempatan kerja bagi warga daerah tersebut sehingga dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat daerah tersebut.

4. Personalia

Faktor tenaga kerja merupakan hal yang penting dalam melakukan proses produksi. Hingga saat ini, Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang telah memiliki karyawan sebanyak 600 orang. Karyawan tersebut dapat dibagi menjadi³ :

- a. Karyawan tetap
 - 1) Karyawan Bulanan : 50 orang
 - 2) Karyawan Harian : 150 orang
 - 3) Karyawan Borongan : 353 orang

b. Karyawan tidak tetap : 47 orang

5. Daftar Nama Buruh Perempuan Yang Sedang Menyusui⁴

a. Nama : Heni

Usia Anak : 6 Bulan

Buruh Bagian : Harian

b. Nama : Sulis

Usia Anak : 2 Bulan

Buruh Bagian : Harian

c. Nama : Dewi

Usia Anak : 3 Bulan

Buruh Bagian : Giling

d. Nama : Tini

Usia Anak : 5 Bulan

Buruh Bagian : Giling

e. Nama : Titik

Usia Anak : 2 Bulan

Buruh Bagian : Giling

f. Nama : Nanda Revita

Usia Anak : 1 Bulan

Buruh Bagian : Anggota HRD

³Wawancara bersama Kepala HRD Bapak Valentino E Tuage (pada tanggal 19 Mei 2014)

⁴ Wawancara bersama Kepala HRD Bapak Valentino E Tuage (pada tanggal 21 Juli 2014)

6. Hasil Produksi

Pabrik rokok PT Ongkowidjojo Malang ini memproduksi beberapa macam jenis dan merk rokok. Adapun jenis dan merk rokok tersebut adalah sebagai berikut⁵ :

a. Sigaret Kretek Tangan (SKT) :

- 1) Oepet 6 Klobot
- 2) Oepet Kretek Merah 12
- 3) Oepet Biru 10

b. Sigaret Kretek Mesin (SKM) :

- 1) Kayu Mas Jaya
- 2) Kayu Mas Mild
- 3) Sinar Mas
- 4) Petir
- 5) Oepet Black
- 6) Hitam Prima
- 7) Oepet Super

⁵Wawancara bersama Kepala HRD Bapak Valentino E Tuage (pada tanggal 19 Mei 2014)

8) Oepet Mild

9) Oepet Lights

B. Profil Informan

1. Nama : Valentino E. Tuage
Jabatan : Ketua Personalia/HRD PT. Ongkowidojo Malang
2. Nama : Ibu Heni
Usia : 25 tahun
Jumlah Anak : 1 (satu)
Usia Anak : 6 bulan
Jabatan : Buruh Bagian Harian (Pegawai Kontrak)
3. Nama : Ibu Sulis
Usia : 29 tahun
Jumlah Anak : 2 (Dua)
Usia Anak : 5 tahun dan 2 bulan
Jabatan : Buruh Bagian Harian (Pegawai Kontrak)
4. Nama : Ibu Kalimah
Usia : 46 tahun
Jumlah Anak : 3 (Tiga)
Jabatan : cleaning service (Pegawai Tetap)

Ada empat informan yang dapat dijadikan sampling oleh peneliti, yang pertama adalah Kepala Personalia/HRD di PT Ongkowidjojo Malang yaitu Bapak Valentino E Tuage, beliau berasal dari Sulawesi dan mulai bekerja di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang sejak tahun 2003 beliau beragama

Kristen. Mengapa peneliti mengambil sampling pada bapak Valentino E Tuage karena beliau adalah Kepala Personalia/HRD di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang, beliau sangat ramah, selalu memberikan informasi yang peneliti butuhkan, dan sangat paham dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan.

Yang kedua adalah informan yang bernama Ibu Heni, Ibu Heni adalah buruh yang mempunyai anak bayi berusia 6 bulan dan masih harus diberikan ASI. Ibu Heni adalah pegawai kontrak di Pabrik Rokok, usianya masih 25 tahun. Beliau ramah dan mudah diajak kerjasama, dapat membantu peneliti untuk mengumpulkan informasi dari Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang.

Informan ketiga adalah Ibu Sulis, Ibu Sulis adalah buruh pegawai kontrak juga yang mempunyai bayi berusia 2 bulan dan masih harus diberikan ASI. Beliau ramah meskipun agak pendiam dan bisa diajak kerjasama oleh peneliti.

Informan keempat adalah Ibu Kalimah, beliau adalah pegawai tetap di Pabrik Rokok ini. Beliau sudah 36 tahun bekerja menjadi cleaning service di PT Ongkowidjojo Malang. Mempunyai 3 orang anak dan masing-masing sudah menikah, Ibu Kalimah mempunyai banyak Informasi bagaimana turan pabrik di masa lalu hingga masa sekarang. Beliau sangat ramah dan bisa diajak kerjasama oleh peneliti.

C. Paparan dan Analisis Data

1. Pemahaman buruh pabrik rokok PT Ongko Widjojo Malang tentang hak menyusui bayi menurut perspektif Fiqh dan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan.

Peneliti berhasil mewawancarai dua orang buruh yang sedang menyusui dan sudah mulai aktif bekerja. Sementara ada beberapa buruh kurang lebih enam orang yang sedang menyusui namun empat orang lainnya masih dalam masa cuti setelah melahirkan, sehingga tidak dapat peneliti temui secara langsung.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada buruh perempuan yaitu informan pertama Ibu Heni⁶ dan pada informan kedua ibu sulis⁷ buruh pegawai kontrak bagian harian di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang.

Pada pertanyaan pertama, berapa usia anak ibu saat ini?

Ibu Heni :

“usia anak saya sekarang 6 bulan mbak”

Ibu Sulis :

“dua bulan mbak”

Pada pertanyaan kedua, pada saat ibu cuti melahirkan apakah cuti yang ibu ambil sesuai dengan prosedur 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan?

Ibu Heni :

“oh saya ambilnya sebelum dan sesudah mbak, iya 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan. Harus ada surat resmi dari dokter atau bidan”

Ibu Sulis :

“iya gitu mbak, sebelum sama sesudah”



⁶Wawancara bersama Ibu Heni Buruh bagian Harian (Pada tanggal 21 Mei 2014)

⁷Wawancara bersama Ibu Sulis Buruh bagian Harian (Pada tanggal 21 Mei 2014)

Maksud dari pernyataan di atas adalah, pabrik sudah memberikan hak cuti melahirkan terhadap para buruhnya sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Dan buruh juga sudah mengambil cuti sesuai dengan aturan yang berlaku. Karena banyak tenaga kerja di tempat lain yang menggunakan hak cuti melahirkannya selama 3 bulan di ambil setelah melahirkan, jadi langsung sebanyak 3 bulan. Sedangkan dalam undang-undang diatur sebagaimana mestinya bahwa 1,5 bulan cuti dilakukan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Jadi di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang sudah mentaati aturan pemerintah yang ada dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan pasal 79, jadi tidak merapel cuti melahirkan diambil 3 bulan penuh setelah melahirkan saja.

Pada pertanyaan ketiga, apakah ibu orang muslim? Jika iya apakah ibu tahu batasan menyusui menurut Fiqh atau Hukum Islam berapa tahun?

Ibu Heni :

“ iya saya orang Islam mbak, setahu saya nyapih anak itu sampai umur dua tahun. Mungkin secara hukum Islam juga sampai dua tahun. Tapi biasanya anak itu tidak perlu disapih sudah tidak mau sendiri mbak minum susu ibunya”

Ibu Sulis :

“ Islam mbak, iya biasanya dua tahun yang saya tahu. Tapi ini kan anak kedua mbak, yang pertama dulu ya gak sampek dua tahun juga anak gak mau-mau sendiri kok ngempeng ibunya jadi saya gak perlu nyapih”

Maksud dari pernyataan ibu Heni dan Ibu Sulis di atas adalah bahwa secara umum para ibu di Indonesia mengetahui batasan menyusui bayi hingga usia dua tahun. Secara medis pun dari Dokter maupun Bidan juga menyarankan menyusui bayi hingga usia dua tahun tidak boleh lebih. Menurut Imam Syafi'i pun sudah jelas bahwa batasan usia menyusui anak adalah dua tahun secara sempurna dan dalam Firman Allah SWT juga dijelaskan dalam surat Al Baqarah 233. Namun dalam praktiknya ibu henii dan ibu Sulis juga tidak sampai menyapih hingga usia dua tahun, kurang dari usia dua tahunpun anak sudah tidak mau menyusu ibunya lagi. Dan dalam Hukum Islam juga diperbolehkan asalkan batasan menyusui anak tidak lebih dari usia dua tahun. Karena dalam Al Quran sudah jelas, bahwa menyusui secara sempurna adalah dua tahun.

Karena ibu Heni masih mempunyai anak pertama dan masih berusia 6 bulan jadi belum melaksanakan kegiatan untuk menyapih anaknya. Karena pada usia bayi 6 bulan masih harus intens untuk diberikan ASI.

Dan pada Ibu Sulis karena anak keduanya baru berusia dua bulan sehingga belum melaksanakan menyapih bayinya, namun Ibu Sulis sudah mempunyai anak pertama yang dulu tidak sampai disapih selama dua tahun menyusui berhenti dengan sendirinya.

Pada pertanyaan keempat, apakah di Pabrik ini menyediakan tempat khusus untuk menyusui bu? Dan apakah ibu tahu sebenarnya Undang-undang ketenagakerjaan sudah mengaturnya?

Yaitu disetiap perusahaan harus menyediakan tempat khusus atau ruang khusus untuk karyawan perempuannya yang sedang menyusui, ini diatur dalam pasal 83 Undang-Undang No 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan bu.

Ibu Heni :

“ wah saya gak tahu itu i mbak, oh ternyata diatur ya? Tapi ya gak boleh mbak anak bayi dibawa ke pabrik. Setahu saya juga gak pernah ada tempat khusus untuk menyusui disini dan gak pernah ada yang bawa bayinya”

Ibu Sulis :

“ gak tahu mbak, gak tahu kalau diatur. Iya gak pernah saya bawa anak saya ke pabrik. Gak ada i tempat untuk menyusui disini, gak ada yang pernah bawa nak kesini”

Oh jadi pabrik tidak memberikan tempat khusus untuk menyusui bu? Tapi kemarin saya wawancara dengan Ketua HRD sudah disediakan bu? Dan jika memang sudah di fasilitasi, apa alasan ibu tidak membawa bayinya?

Ibu Heni :

“ oh mungkin ruangan yang ada di dekat mushola itu mbak, iya memang biasanya ya dibuat istirahat tempatnya saat jam istirahat, tapi kalau untuk membawa anak untuk di susui disini ya gak boleh mbak. Pabrik ya gak bolehin untuk bawa anak kesini. Ya alasannya saya juga gak mungkin membawa anak saya kesini mbak. Bau mbako soalnya kasian anak saya nanti”

Ibu Sulis :

“ gak tahu saya, gak ada tempat kayae mbak untuk menyusui. Disini gak boleh bawa anak mbak. Ya lingkungannya seperti ini soalnya, bau rokok”

Maksud dari pernyataan ibu Heni dan ibu Sulis diatas adalah hampir seluruh buruh yang bekeja di Pabrik rokok PT Ongkowidjojo Malang tidak mengetahui aturan Pemerintah. Khususnya dalam UUK pada pasal 83 tentang pemberian fasilitas atau ruangan khusus untuk tenaga kerja yang bekerja di perusahaan/pabrik. Mereka kebanyakan tidak tahu menahu bahwa hak-hak mereka diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan.

Dan tentang pendapat para buruh, mereka banyak yang tidak mengetahui secara jelas ruangan mana yang memang sudah disiapkan dari pabrik jika ada buruh perempuan yang sedang menyusui dan ingin membawa anaknya untuk disusui di tempat kerja. Mereka berpendapat bahwa pabrik tidak memperbolehkan membawa anak ataupun bayi sekalipun di lingkungan pabrik.

Karena lingkungan pabrik yang kurang kondusif bagi anak-anak apalagi bagi bayi. Mereka juga tidak mau membawa bayinya untuk disusui di tempat kerja walaupun itu diperbolehkan. Karena bau tembakau yang menyengat dan ini adalah wilayah industri yang sangat rentan untuk anak-anak. Banyak para buruh yang tidak mau membawa anaknya ke lingkungan pabrik.

Pada pertanyaan kelima, apakah ibu memberikan ASI saja terhadap bayinya atau diberikan susu formula juga bu? Saat ibu sedang bekerja apa ibu pemerah ASI ibu untuk disimpan dan diberikan pada bayi saat ibu sedang bekerja di pabrik?

Ibu Heni :

“ saya ya susu botol juga mbak, la kalau saya tinggal kerja anak saya ya disusui botol sama mbahnya di rumah. Nanti pas saya pulang baru menyusu sama saya. Saya gak pemerahkan ASI mbak”

Ibu Sulis :

“ pakai susu formula saja mbak nanti baru saya sudah ada di rumah saya susui dengan ASI. Saya tidak pemerah ASI kemudian disimpan di kulkas untuk anak saya mbak. Susu formula saja”

Maksud dari pernyataan di atas adalah, bahwa kebanyakan ibu-ibu buruh yang sedang menyusui di pabrik rokok PT Ongkowidjojo Malang memberikan susu formula kepada anak bayinya saat ditinggal bekerja. Dan kebanyakan dari para buruh ini menitipkan bayinya kepada neneknya di rumah.

Jadi saat ditinggal bekerja sang ibu, bayi meminum susu dari botol dan saat ibunya pulang bekerja anaknya bisa diberikan ASI langsung oleh ibunya, tanpa memerah ASI terlebih dahulu saat sang ibu meninggalkan anaknya untuk bekerja.

Jadi secara keseluruhan dari dua sampling yang peneliti dapatkan, pemahaman buruh tentang menyusui bayi menurut Fiqh, lebih terpatok pada usia dua tahun dalam batasan pemberian ASI untuk bayi. Dan itu sesuai dengan Al Quran surat Al Baqarah 233 bahwasannya menyusui bayi sampai dua tahun adalah menyusui secara sempurna. Namun dalam prakteknya bayi tidak disapih oleh ibunya, karena pada usia dibawah dua tahun bayi sudah tidak mau minum ASI lagi dari ibunya. Ini disebabkan karena faktor pemberian susu formula pada bayi saat ditinggal ibunya bekerja. Padahal manfaat ASI sungguh luar biasa hebatnya.

Dan pemahaman buruh tentang haknya yang sudah diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan pasal 83, yaitu pemberian tempat khusus untuk menyusui bayi di tempat kerja. Tidak banyak yang paham dan mengetahui tentang aturan ini, karena bagi mereka mentaati peraturan dari pabrik saja sudah cukup. Sehingga banyak para buruh yang tidak mengerti aturan tentang Undang-Undang.

2. Kebijakan pabrik rokok PT. Ongko Widjojo Malang terhadap hak menyusui anak bayi bagi buruhnya perspektif Undang-Undang No 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan.

Pada hasil yang didapat peneliti dari wawancara bersama Kepala Personalia atau HRD di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang dengan Bapak Valentino E. Tuage⁸ mengenai tanggapan Undang-Undang no 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan khususnya pada pasal 83 untuk pertanyaan pertama adalah bahwa pabrik sangat setuju dengan Undang-Undang yang sudah diatur oleh Pemerintah ini, dalam wawancara beliau mengatakan :

“ iya saya tahu tentang aturan itu pada pasal 83 tentang pemberian fasilitas atau tempat khusus untuk tenaga kerja yang menyusui. Dan kami sudah memberikan tempat khusus untuk karyawan yang sedang menyusui di pabrik”

Maksud dari wawancara diatas adalah, pabrik sudah sangat paham dengan aturan dari Pemerintah dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 83 yang berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja” dan pabrik sendiri sudah menyediakan tempat khusus atau ruangan khusus untuk menyusui bayi para buruh perempuan yang sedang menyusui.

Pabrik sudah melaksanakan aturan Undang-undang yang berlaku sesuai dengan pemberian hak bagi tenaga kerjanya, khususnya pada pasal 83 tentang pemberian tempat khusus untuk menyusui.

Pertanyaan kedua mengenai apakah pabrik sudah benar-benar memberikan tempat khusus bagi buruhnya untuk menyusui?



⁸Wawancara bersama Kepala Bagian HRD Bapak Valentino E. Tuage (pada tanggal 19 Mei 2014)

“kita ada tempat khusus, tapi rata-rata karyawan tidak ada yang menggunakan. Tergantung karyawan, kami sudah menyediakan beberapa tempat kosong. Di tengah ada, di samping mushola juga ada. Dan di sebelah utara juga ada. Tapi semua kami kembalikan lagi kepada karyawannya karena mereka kebanyakan tidak mau membawa bayinya ke pabrik”

Maksud dari wawancara diatas adalah pabrik sudah memberikan fasilitas sesuai dengan undang-undang yang berlaku, tapi kembali lagi pada para buruh itu sendiri yang khususnya sedang menyusui bayi di bawah dua tahun apakah mau menggunakan fasilitas yang sudah disediakan oleh pabrik tersebut.

Namun kebanyakan buruh perempuan yang sedang menyusui, tidak mau membawa anaknya untuk disusui di lingkungan pabrik meskipun pabrik sudah memberikan tempat. Pabrik tidak membatasi atau melarang para buruh yang ingin membawa bayinya untuk disusui di tempat kerja. Semua diserahkan langsung kepada buruh yang sedang menyusui. Yang terpenting pabrik sudah memberikan beberapa titik tempat yang dapat dipergunakan buruh perempuannya yang sedang menyusui.

Pada pertanyaan ketiga yaitu, Jika sudah tersedia tempat khusus untuk menyusui, mengapa belum bisa maksimal untuk dipergunakan?

“pada dasarnya kami tidak melarang, para karyawan membawa bayinya ke pabrik. Tapi jika dilihat dari kondisi lingkungan pabrik yang bau tembakau dan asap-asap ini yang membuat jadi kasian sama bayinya nanti. Kalau saya sih oke-oke saja. Pabrik tidak melarang, tapi kembali lagi mau atau tidak karyawan membawa bayinya ke pabrik”

Apa alasan pabrik mengenai hal ini?

“pada dasarnya para karyawan enggan membawa bayinya karena kondisi lingkungan pabrik yang diperhitungkan juga kenyamanan bayinya, sehingga meskipun sudah disiapkan tempat khusus. Banyak karyawan yang tidak membawa bayinya saat bekerja”

Maksud dari wawancara diatas adalah jika ada buruh yang membawa bayinya ke pabrik, pabrik memperbolehkan karena pabrik tidak memberikan larangan untuk itu. Undang-Undang ketenagakerjaanpun sudah mengatur tentang hak tenaga kerja, dan pabrik harus melaksanakan undang-undang yang ada. Tapi dilihat dari faktor lingkungan pabrik yang tidak kondusif, sehingga menyebabkan para buruh atau karyawan di pabrik Khususnya yang sedang dalam masa menyusui, mereka tidak mau membawa bayinya untuk disusui di tempat kerja.

Alasan pabrik untuk menanggapi hal ini juga masih memprioritaskan faktor lingkungan yang tidak cocok untuk anak kecil dibawa ke tempat kerja, bau tembakau yang menyengat, sang ibu yang dalam keadaan bau rokok, cengkeh dan lain sebagainya. Tidak mungkin memberikan ASI untuk bayinya dalam keadaan seperti itu.

Pada pertanyaan keempat, apakah diberikan waktu atau jam-jam khusus untuk menyusui bayinya?

“ tergantung kondisi tenaga kerja karena kalau bayi kan untuk waktu menyusui tidak bisa di jadwal berapa jam sekali atau bagaimana, kita kembali ke kondisi tenaga kerja, kalau mau membawa bayinya saat bekerja juga tidak apa-apa atau dia membawa baby suster ke tempat kerja. Pabrik tidak melarang. Jadi pabrik tidak membatasi jam untuk menyusui bayinya harus kapan”

Maksud dari pernyataan diatas adalah pabrik tidak dapat memberikan waktu atau jam khusus untuk memberi ijin buruh perempuannya yang ingin menyusui bayinya, karena pabrik juga tidak mungkin memberikan perlakuan istimewa terhadap buruh perempuannya yang sedang dalam masa menyusui. Karena buruh tersebut juga harus menyelesaikan membuat rokok untuk memenuhi target produksi.

Pada dasarnya pabrik tidak melarang buruhnya membawa bayi untuk disusui di tempat kerja, bukan hal yang tidak mungkin jika buruhnya membawa baby suster untuk anaknya.

Pada pertanyaan kelima, Apa kebijakan pabrik atau aturan khusus dari pabrik untuk memberikan fasilitas yang maksimal kepada buruhnya agar kebutuhan menyusui bayinya bisa berjalan secara optimal?

“tapi ini ada karyawan kami yang saat ini memerah ASInya sendiri untuk disimpan, kemudian diberikan pada bayi saat ibunya sedang bekerja di pabrik, alternatif lain adalah memberikan susu formula pada bayinya. Kalau untuk kebijakan dari pabrik, pabrik sudah menyediakan beberapa tempat atau ruang khusus untuk menyusui namun para karyawan yang masih enggan untuk mempergunakan fasilitas tersebut. Tapi kami rasa banyak ibu-ibu cerdas yang sudah menggunakan alternatif lain seperti memerah ASI terlebih dahulu saat hendak berangkat bekerja kemudian menyimpannya di tempat steril, dan nanti dapat langsung diberikan pada bayi saat ditinggal ibunya bekerja”

Maksud dari pernyataan diatas adalah aturan khusus atau kebijakan dari pabrik untuk menanggapi permasalahan ini adalah. Tetap memberikan izin kepada buruh perempuannya yang ingin menyusui bayinya di tempat kerja. Dan pabrik juga sudah menyiapkan tempat khusus jika ada buruhnya yang ingin menyusui bayinya. Namun kebanyakan tidak ada buruh yang membawa bayinya untuk disusui di tempat kerja, karena banyak faktor yang akan menghambat jika tetap membawa bayinya untuk disusui di tempat kerja.

Faktor tersebut adalah kondisi lingkungan pabrik yang dapat mengganggu kesehatan bayi. Ada faktor lain juga yaitu sang ibu yang juga adalah seorang buruh di pabrik, ini akan menghalangi sang ibu untuk bekerja secara maksimal dalam memproduksi rokok, karena bayinya yang dibawa ke tempat kerja. Kecuali memang buruh tersebut membawa baby suster.

Banyak hal yang memang harus diperhatikan lagi kedepannya, maka pabrik memberikan alternatif lain yaitu dengan pemberian susu formula kepada bayi saat ditinggal ibunya bekerja, atau seperti buruh yang sudah dicontohkan pabrik diatas. Bahwa ada salah satu buruh yang pemerahkan ASInya saat di rumah dan menyimpan ASInya dalam botol kemudian diminumkan pada sang bayi saat ditinggal ibunya bekerja.

Jadi sudah jelas bahwa pabrik tidak melarang hal tersebut, tapi harus memikirkan faktor yang mungkin terjadi untuk keamanan sang bayi. Dan tidak pernah ada buruh yang membawa bayinya untuk disusui di tempat kerja, meski pabrik tidak melarang dan sudah menyediakan tempat.

Pada pertanyaan keenam, apakah pabrik tidak menyediakan fasilitas antar jemput pengambilan ASI yang sudah diperah oleh buruh untuk dibawa anakanya dirumah pak?

“wah kalau hal seperti itu masih belum ya, karena mengingat buruh yang bekerja disini juga mayoritas perempuan dan dari pabrik juga tidak ada fasilitas untuk antar jemput air susu perah dari buruh. Mengingat lagi efisiensi waktu”⁹

Menurut pernyataan di atas bahwa sudah jelas pabrik belum memberikan fasilitas apa-apa bagi buruhnya yani wawancara buruh yang sedang menyusui, karena dilihat dari wawancara dari para buruh pabrik dari dahulu hingga sekarang tidak memberikan izin bagi buruh untuk membawa anaknya di lingkungan pabrik.

Selain mewawancarai buruh perempuan yang sedang dalam masa menyusui dan Kepala HRD di Pabrik Rokok PT. Ongkowidjojo Malang. Peneliti juga mewawancarai Mandor Pabrik dan Petugas Cleaning service di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang sebagai data tambahan atau data pendukung. Hasil wawancara bersama petugas Cleaning Service atau petugas bersih-bersih yaitu ibu Kalimah¹⁰

⁹Wawancara bersama Kepala Bagian HRD Bapak Valentino E. Tuage (pada tanggal 21 Juli 2014)

¹⁰Wawancara bersama Ibu Kalimah Petugas Cleaning service (Pada tanggal 21 Mei 2014)

Pada saat mewawancari ibu kalimah, pertanyaan pertama pada Ibu Kalimah adalah, berapa tahun ibu bekerja disini? Apakah Ibu adalah pegawai tetap?

“iya mbak, saya ya sudah mbahnya yang kerja disini 36 tahun saya bekerja disini, kerjaan saya ya bersih-bersih mbak di pabrik. Tapi saya sudah pegawai tetap jadi enak”

Pada pertanyaan kedua, oh jadi ibu sudah lama ya bekerja di pabrik ini, apakah ibu mengetahui bahwa pabrik memberikan ruangan khusus untuk buruh pabrik yang sedang dalam masa menyusui sejak jaman ibu bekerja samapi 36 tahun ibu bekerja disini?

“setahu saya gak ada mbak, dan gak ada yang bawa bayi kesini dari dulu. Mulai jaman pak ve belum masuk sampe saat ini, gak ada yang bawa anak mbak gak dibolehinYa tapi kalo anaknya bu kantin ini yang sama saya ya gak papa dibawa ikut kerja, kan gak ikut masuk ke pabrik. Anak kecil itu gak boleh masuk sampai batas gerbang itu mbak.Ya boleh kalau di halaman-halaman sini saja.”

Maksud dari pernyataan ibu kalimah diatas adalah tidak diperbolehkan buruh membawa anak ke dalam lingkungan pabrik, memang dari dulu aturan pabrik tidak memperbolehkan para buruh sampai membawa anaknya terutama yang masih kecil masuk ke dalam pabrik.

Jika pabrik sudah menyediakan tempat khusus untuk pemberian fasilitas buruh yang sedang mengalami masa menyusui di tempat kerja, namun banyak buruh yang tidak pernah membawa bayi atau anaknya untuk disusui di tempat kerja karena kurangnya informasi dan memang ada aturan dan larangan dari pabrik emmbawa anak kecil amsuk dalam lingkungan pabrik.

Tapi pabrik juga tidak melarang jika ada buruh perempuannya yang ingin menyusui bayi di tempat kerja. Dan silahkan memakai tempat yang sudah disediakan. Pada pertanyaan ketiga, jadi memang dilarang membawa anak ya bu saat bekerja?

“iya mbak gak boleh, kan nanti jadi bau rokok kasian anaknya. Makanya gak pernah ada yang bawa anak mbak”

Maksud dari pernyataan di atas adalah masih menjadi pertimbangan banyak buruh jika ingin membawa anak atau bayinya ke tempat kerja terutama untuk disusui di tempat kerja. Faktor lingkungan pabrik yang menjadi penghalang hal tersebut.

Pada pertanyaan keempat, jadi sejak dari dulu hingga sekarang aturan pabrik masih tetap sama atau banyak perubahan ya bu?

“ menurut saya ya sekarang ini lebih ketat mbak, dulu gak begitu ketat jadi banyak buruh yang seenaknya. Kalau sekarang ini menurut saya sudah ketat dan disiplin mbak. Sejak pak ve masuk disini banyak perubahan jadi disiplin”

Maksud dari pertanyaan ibu kalimah di atas adalah, aturan yang diberikan pabrik pada para buruhnya secara bertahap memang mengalami perubahan-perubahan untuk memajukan pabrik dan menciptakan SDM yang lebih baik lagi. Terbukti dengan masuknya pak Valentino E Tuage sejak tahun 2003, aturan-aturan mulai ditegakkan dan diperketat agar tercipta kedisiplinan diantara para buruh.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang berisi tentang paparan data dan analisis data, maka dapat dilakukan pembahasan untuk menghubungkan teori dengan hasil wawancara yang dilakukan di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang apakah sudah sesuai dengan fiqh maupun dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan.

Dalam bab kandungan ASI dan manfaat ASI dari segi medis maupun segi psikologis, berdasarkan hasil wawancara para buruh pabrik yang mengalami masa menyusui tidak begitu paham bahwa ASI sangat besar manfaatnya untuk bayi. Para buruh di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang lebih senang memberikan susu formula pada bayinya saat ditinggal bekerja. Dan mengakibatkan bayi dengan sendirinya tidak mau meminum ASI dari ibunya, dan lebih senang minum susu formula atau susu kaleng.

Dari segi medis manfaat ASI tidak seluruhnya dapat digantikan dengan susu formula yang dijual di pasaran, selain harga susu formula yang mahal dan tidak ekonomis, menyebabkan pengeluaran buruh lebih banyak karena harus memberikan jatah susu formula pada bayinya, berdasarkan hasil wawancara mereka mengatakan, susu formula lebih praktis dan mudah daripada harus memerah ASI untuk disimpan kedalam botol. Banyak para buruh yang kurang paham bahwa manfaat ASI sangat luar biasa dibanding susu formula.

Dari segi Psikologis manfaat ASI adalah bentuk cinta ibu pada bayinya, untuk memberikan rasa aman dan nyaman pada bayinya, dan memperkuat ikatan batin antara ibu dan bayi karena terjadinya kontak langsung saat bayi meringkuk ke tubuh ibunya secara terus menerus saat sedang menyusui. Dan ini tidak dapat di berikan dari susu formula .

Pada bab hak dan kewajiban Ibu terhadap anak apakah para buruh di PT Ongkowidjojo Malang sudah melaksanakan kewajibannya sebagai ibu yang baik untuk bayinya. Hak dan kewajiban ibu terhadap anak adalah menyusui dan mendidiknya, namun pada kenyataannya banyak perempuan di Indonesia khususnya masyarakat yang memiliki ekonomi dan tingkat pendidikan yang rendah, mereka meninggalkan anaknya untuk bekerja.

Ini semua karena faktor ekonomi keluarga, Para istri membantu suaminya bekerja untuk mencari nafkah tambahan terutama dalam keluarga yang memiliki penghasilan rendah. Padahal dalam Fiqh pencari nafkah utama adalah suami, namun karena faktor ekonomi para buruh pabrik yang bekerja disini ikut bekerja membantu menambah penghasilan suaminya dan dijadikan sebagai pencari nafkah tambahan, agar tercukupi seluruh kebutuhan keluarganya.

Menurut hasil wawancara para buruh tetap menyusui dan mendidik anaknya seusai pulang bekerja di pabrik dan berusaha secara maksimal. Pada bab hak menyusui menurut fiqh imam madzhab, disini dijelaskan tentang batasan menyusui bayi dari masing-masing imam 4 madzhab. Meskipun dari beberapa imam mempunyai pendapat yang sama karena berpedoman pada firman Allah SWT surat Al Baqarah ayat 233 bahwasannya menyusui secara sempurna adalah sampai usia 2 tahun tidak lebih, namun bisa lebih pendek dari 2 tahun untuk waktu menyapihnya asalkan tidak lebih dari 2 tahun.

Namun karena tingkat pendidikan yang rendah serta kurangnya informasi mengenai ilmu Agama banyak buruh di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang yang tidak mengetahui aturan-aturan yang ada dalam Fiqh, menurut buruh yang menyusui, batasan memberi ASI pada bayi adalah 2 tahun seperti yang disarankan dokter ataupun bidan. Menurut mereka aturan dalam Al Quran sama juga dengan aturan dari dokter sama-sama 2 tahun untuk batasan pemberian ASI terhadap bayi. Dan itu benar, berdasarkan hasil wawancara para buruh lebih cenderung memberikan susu formula dan menghentikan pemberian ASI pada bayinya yang masih harus diberi ASI secara eksklusif pada usia dibawah 2 tahun.

Alasan mereka karena bayi lama-kelamaan tidak mau sendiri untuk minum ASI dari ibunya, tanpa harus disapih.

Pada bab hak dan kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja, perusahaan mempunyai hak untuk memperoleh hasil produksi yang maksimal sesuai target, memperoleh ketaatan karyawannya, memperoleh loyalitas karyawannya dan diharapkan karyawannya bisa menjaga nama baik perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang para buruhnya sudah sesuai dengan yang diharapkan pabrik. Para buruh yang bekerja disini sudah menjalankan aturan-aturan yang diberikan oleh pabrik sesuai dengan pedoman Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Para buruh atau karyawannya sudah melaksanakan dengan baik dan taat pada kebijakan pabrik

Kewajiban Pabrik adalah untuk memenuhi hak-hak buruh sesuai dengan aturan yang ada dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang ini, pabrik sudah melaksanakan aturan sesuai Undang-Undang yang berlaku untuk memenuhi hak-hak buruh. Hak-hak buruh sudah terpenuhi di Pabrik Rokok ini sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan.

Pada bab hak dan kewajiban tenaga kerja atau buruh, hak buruh diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang ini sudah lengkap diatur hak-hak buruh antara lain; *Pertama*, hak atas upah layak berdasarkan hasil wawancara para buruh disini digaji sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) Malang yakni untuk Kota Rp. 1. 635. 000 dan untuk Kabupaten Rp. 1. 587.000, karena Pabrik rokok yang peneliti datangi terletak di Jalan Raya Gadang No 22 Kabupaten Malang maka UMK nya adalah Rp. 1. 587.000 per bulan. Para buruh di gaji sesuai dengan UMK tahun 2014, maka para buruh sudah mendapatkan hak atas upah layak di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang. Dan jika bekerja lembur akan mendapatkan bonus atau gaji tambahan dari Pabrik.

Kedua, hak atas jaminan sosial berdasarkan hasil wawancara pabrik memberikan pada JAMSOSTEK untuk mengcover jaminan sosial. Namun terbatas pada jaminan pelayanan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Pabrik PT Ongkowidjojo Malang sudah memberikan hak buruh sesuai Undang-Undang.

Ketiga, hak atas tunjangan pabrik rokok PT Ongkowidjojo Malang sudah memberikan tunjangan pada buruhnya yaitu berupa THR, uang cuti haidh, uang berobat saat sakit.

Keempat, hak waktu istirahat dan cuti Pabrik PT. Ongkowidjojo Malang memberikan waktu istirahat dan cuti sesuai Undang-Undang No 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Pabrik juga memberikan cuti haidh pada buruh perempuannya setiap bulan, tanpa mengurangi upah buruh.

Kelima, hak untuk menikmati hari libur dan uang lembur pabrik sudah memberikan hak buruh tersebut sesuai dengan Undang-Undang. Pabrik memberikan jatah cuti ke pada buruh pabrik di PT Ongkowidjojo Malang.

Keenam, hak atas kebebasan berorganisasi (berserikat) di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang banyak buruh yang tergabung dalam organisasi SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dan pabrik memberikan kebebasan untuk itu.

Ketujuh, hak-hak reproduksi pada poin ini pabrik sudah memberikan fasilitas bagi buruh yang sedang menyusui sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketengakerjaan. Namun banyak buruh yang tidak paham Undang-undang, sehingga tidak mengetahui bahwa pabrik memberikan ruang khusus untuk menyusui bayi di tempat kerja.

Kedelapan, hak untuk melaksanakan ibadah di pabrik PT Ongkowidjojo Malang sudah memberikan fasilitas bagi buruhnya yang mayoritas Bergama Islam atau Muslim, dengan tersedianya Musholla di depan pabrik dan Musholla tersebut terawat dan terjaga dengan baik.

Kesembilan, hak untuk melakukan mogok kerja di Pabrik rokok PT Ongkowidjojo Malang tidak melarang atau membatasi buruh untuk menyalurkan aspirasinya, namun harus sesuai dengan aturan yang ada dalam pabrik. Meskipun akan melakukan mogok kerja jika ada tuntutan atau permasalahan dengan pabrik. Pabrik akan menyelesaikannya dengan musyawarah bersama dengan buruh. Untuk menghindari mogok kerja kepada pabrik, yang nantinya bisa merugikan pabrik sendiri.

Kesepuluh, hak atas kesehatan dan keselamatan kerjayang sudah di cover melalui JAMSOSTEK. Di Pabrik rokok PT Ongkowidjojo Malang untuk kesehatan dan keselamatan kerja di cover langsung oleh JAMSOSTEK.

Kesebelas, hak untuk mendapatkan perlakuan yang samadi Pabrik rokok PT Ongkowidjojo Malang semua buruh diperlakukan sama dan tidak ada yang diberikan perlakuan khusus. Ini untuk menghindari kecemburuan sosial antar buruh saat bekerja di dalam pabrik.

Keduabelas, hak atas pesangon bila di PHK, pesangon diberikan pabrik kepada buruh yang berstatus pegawai tetap bukan kepada buruh pegawai kontrak. Jika ada buruh yang berstatus pegawai kontrak tidak mendapatkan pesangon bila di PHK nantinya.

Pada bab kewajiban tenaga kerja terhadap perusahaan, para buruh yang bekerja di pabrik rokok PT Ongkowidjojo Malang sudah melaksanakan kewajibannya untuk taat terhadap perusahaan atau pabrik, mereka taat dengan aturan yang sudah dibuat oleh pabrik. Mereka juga menjaga nama baik pabrik dan tidak membocorkan rahasia yang ada dalam pabrik, para buruh juga memiliki loyalitas yang tinggi pada pabrik tempat mereka bekerja dan mencari nafkah. Para buruh di Pabrik Rokok PT Ongkowidjojo Malang sudah melaksanakan kewajiban mereka sebagai tenaga kerja dengan baik.

Pada bab dasar hukum pemberian ASI di tempat kerja, dasar hukum ini diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan pasal 83, yaitu pemberian ruang khusus di tempat kerja untuk tenaga kerja yang sedang menyusui. Banyak buruh yang sedang menyusui di Pabrik rokok PT Ongkowidjojo Malang yang tidak mengetahui tentang aturan ini, pabrik juga tidak pernah mensosialisasikan kepada buruh mengenai Undang-Undang No 13 tahun 2003 Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Namun karena faktor lingkungan yang tidak kondusif pabrik rokok PT Ongkowidjojo Malang membuat kebijakan kepada buruh yang sedang menyusui untuk memerah ASInya dan kemudian disimoan ke dalam botol untuk diberikan pada bayinya saat ditinggal bekerja, namun masih belum dilakukan sosialisasi yang serius dari pabrik mengenai kebijakan ini