

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA  
KERJA PEREMPUAN UNTUK MENJAMIN HAK-  
HAK DASAR PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-  
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

Oleh  
**ANDHIKA PRAYOGA**  
41151010160091

**Tugas akhir/skripsi**

**Untuk memenuhi salah syarat ujian  
guna memperoleh gelar sarjana hukum  
pada program studi hukum**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA  
BANDUNG  
2020**

***IMPLEMENTATION OF THE LEGAL PROTECTION  
OF FEMALE MANPOWER TO GUARANTEE THE  
BASIC RIGHTS OF WORKERS BASED ON LAW  
NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING LABOR***

*By*  
***ANDHIKA PRAYOGA***  
***41151010160091***

*Thesis assignment*

*To quialify for a law  
degree in law study programs*



***FACULTY OF LAW  
LANGLANGBUANA UNIVERSITY  
BANDUNG  
2020***

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andhika Prayoga

NPM : 41151010160091

Bentuk Penulisan : Skripsi

Judul : **PELAKSANAAN PERLINDUNGAN  
TENAGA KERJA PEREMPUAN  
UNTUK MENJAMIN HAK-HAK  
DASAR PEKERJA BERDASARKAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tugas akhir ini adalah hasil karya cipta saya sendiri dan bukan hasil plagiat. Apabila ternyata kemudian hari terbukti benar bahwa tugas akhir saya ini adalah hasil plagiat, maka dengan ini saya menyatakan kesanggupan bahwa saya bersedia untuk menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Demikian pernyataan keaslian tugas akhir ini saya buat dengan sebenarnya, dimana penulis dalam keadaan sadar, sehat dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Yang memberi pernyataan

Materai 6000

**Andhika Prayoga**  
41151010160091

**Dekan**

**Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H., M.Si**

**Pembimbing**

**Hana Krisnamurti, S.H., M.H**

## ABSTRAK

Dalam rangka memberikan jaminan perlindungan tenaga kerja perempuan demi mendapatkan hak khusus pekerja perempuan yang harus diberikan karena perempuan memiliki fungsi reproduksi yang harus dijaga demi kesehatannya dan tidak mengganggu produktifitas kerja, Maka diadakannya hak khusus bagi pekerja perempuan. Namun demikian, masih saja terjadi permasalahan pelaksanaan yang harus diperbaiki. Hal ini disebabkan karena, kurangnya sosialisasi dari pihak perusahaan kepada para pekerja yang menerangkan tentang hak – hak dan kewajiban yang semestinya mereka dapatkan yang mengakibatkan kurangnya pengetahuan pekerja mengenai hak- hak dan kewajiban yang semestinya mereka dapatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan pekerja/buruh perempuan berdasarkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan untuk mengetahui upaya hukum bagi Pekerja terkait pemenuhan haknya berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penyusunan skripsi ini menggunakan jenis metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yuridis normatif, yuridis normatif yakni merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder. Dimana dalam menganalisis dan meneliti tentang Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja khususnya perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan berdasarkan buku-buku tentang hukum dan peraturan-peraturan hukum yang telah di tetapkan oleh pemerintah..

Pelaksanaan perlindungan Hukum bagi pekerja perempuan terkait mengenai pemenuhan hak-hak khusus bagi perempuan yang dikarenakan mempunyai fungsi reproduksi yang harus di perhatikan. Masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja perempuan mengenai pemberian hak-hak khusus pekerja perempuan, tindakan yang harus dilakukan pekerja yaitu melakukannya perundingan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan agar mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya, namun apabila penyelesaiannya tidak mencapai kata sepakat maka harus melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator bisa melalui mediasi, konsilliasi, dan arbitrase, dan apabila salah satu pihak menolak anjuran mediator dan konsiliator, langkah terakhir dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal itu pun sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya hukum yang harus dilakukan oleh pekerja yaitu meliputi langkah-langkah sebagai berikut, yaitu membentuk serikat pekerja/serikat buruh, lembaga

## **ABSTRACT**

*In order to guarantee the protection of female workers in order to obtain special rights for women workers which must be given because women have reproductive functions that must be maintained for their health and do not interfere with work productivity, special rights are given for women workers. However, there are still implementation problems that need to be fixed. This is due to the lack of outreach from the company to the workers explaining the rights and obligations they are supposed to receive which results in a lack of knowledge of workers about the rights and obligations they should get. This study aims to determine the protection of women workers / laborers based on Law Number 13 of 2003 and to find out legal remedies for workers related to the fulfillment of their rights under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.*

*The preparation of this thesis uses the type of approach used in this research, which is carried out by means of juridical normative, juridical normative, namely library research, namely research on secondary data. Where in analyzing and researching the Implementation of Labor Law Protection, especially women based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower based on books on laws and legal regulations that have been set by the government.*

*The implementation of legal protection for women workers is related to the fulfillment of special rights for women who have reproductive functions that must be considered. There are still many violations committed by companies against women workers regarding the granting of special rights to women workers, actions that workers must take are negotiating between workers and company parties in order to reach an agreement on the settlement, but if the settlement does not reach an agreement then it must involve parties third, as a facilitator, it can go through mediation, conciliation and arbitration, and if one of the parties rejects the suggestion of the mediator and conciliator, the final step can be to file a lawsuit at the Industrial Relations Office. This is also in accordance with Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes. the legal remedies that must be taken by workers include the following steps, namely forming a trade union/labor union, a bipartite cooperation institution, a tripartite cooperation institution, and finally through an industrial relations court*

## **KATA PENGANTAR**

Berkat rahmat Allah SWT, serta atas petunjuk dan bimbingan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir selama menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana dengan membuat skripsi yang berjudul: **PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN UNTUK MENJAMIN HAK-HAK DASAR PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.** Pembuatan skripsi ini merupakan syarat dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana, selesainya skripsi ini berkat bantuan dan dorongan semua pihak berupa saran-saran dan bahan masukan serta data-data yang diperlukan sehingga memberikan kelancaran bagi penulis dalam menyelesaikannya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Ibu Hana Krisnamurti, S.H., M.H., selaku pembimbing yang telah memberikan petunjuk dan arahan sehingga dapat terwujud skripsi ini.

penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Brigjen Pol. (Purn) Dr. H. R. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Langlangbuana
2. Ibu Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H., M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
3. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.



4. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
5. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
6. Ibu Dini Ramdania, S.H., M.H., selaku Ketua Program Prodi Hukum Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
7. Bapak H. Riyanto S. Akhmadi, S.H., M.H., selaku Ketua Lab. Hukum dan Dok. Hukum Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
8. Bapak Rachmat Suharno, S.H., M.H., selaku Sekretaris Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
9. Segenap Asisten Dosen Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana atas ilmu pengetahuannya yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu hukum di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
10. Teman seperjuangan Kelas B1 dan B2 angkatan 2016 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Bapak Iman Nirman Hidayat dan Ibu Pipit Nurpiati yang telah memberikan dorongan serta semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Semoga kebaikan, bantuan dan dorongan yang diberikan mendapat imbalan dan balasan dari Allah SWT.

Bandung, 08 Oktober 2020

Penulis

Andhika Prayoga

## **DAFTAR ISI**

### **PERNYATAAN**

### **PERSETUJUAN**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
----------------------	----------

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
-----------------------	-----------

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
-----------------------------	------------

<b>DAFTAR ISI.....</b>	
------------------------	--

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
---------------------------------	---

B. Identifikasi Masalah .....	8
-------------------------------	---

C. Tujuan Penelitian .....	8
----------------------------	---

D. Kegunaan Penelitian .....	9
------------------------------	---

E. Kerangka Pemikiran .....	9
-----------------------------	---

F. Metode Penelitian .....	13
----------------------------	----

### **BAB II TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN KERJA DAN**

#### **PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PEREMPUAN**

A. Perjanjian Kerja .....	17
---------------------------	----

1. Pengertian Perjanjian Kerja .....	17
--------------------------------------	----

2. Syarat Sah nya Perjanjian Kerja .....	21
--	----

3. Macam-macam Perjanjian Kerja .....	22
---------------------------------------	----

4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja .....	24
---------------------------------------	----

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja .....	25
---------------------------------------	----

B. Tenaga Kerja .....	26
1. Pengertian Tenaga Kerja .....	26
2. Macam-macam Tenaga Kerja .....	28
3. Dasar Hukum Yang Mengatur Tenaga Kerja .....	29
4. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja .....	30
C. Perlindungan Kerja .....	31
1. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja dan Tujuan Perlindungan Kerja .....	31
2. Macam-macam perlindungan kerja .....	32
3. Dasar Hukum Hak dan Kewajiban Para Pihak .....	33
4. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Perempuan .....	34

**BAB III PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK CUTI HAID, DAN CUTI MELAHIRKAN PEKERJA PEREMPUAN YANG MASIH DI ABAIKAN**

A. Hasil Survei Online Tim Jaringan Indonesia Untuk Jurnalisme Investigasi (JARING) Mengenai Hak Cuti Haid .....	51
B. Pelanggaran Pelaksanaan Cuti Melahirka Di Bantargebang Bekasi	53

**BAB IV ANALISIS TERHADAP PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN UNTUK MENJAMIN HAK-HAK DASAR PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

A. Pelaksanaa Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan.....	56
B. Upaya Hukum Bagi Pekerja Terkait Pemenuhan Haknya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa.....	62

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran .....	67

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan nasional mengenai ketenagakerjaan merupakan upaya untuk meningkatkan aspek kehidupan masyarakat yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Dalam peranan pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja dan kedudukan yang sangat penting untuk tujuan pembangunan, yang dimana bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja tersebut. Dalam kaitan dengan keadilan ekonomi dan hak penguasaan negara atas sumber daya alam, dibutuhkan penciptaan dan penataan sistem penyelenggara ekonomi yang berpihak kepada rakyat.<sup>1)</sup> yang bertujuan mengatur perkembangan tenaga kerja.

Pembangunan nasional mengenai ketenagakerjaan dengan pelaksanaannya harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat terpenuhinya hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Dan pada saat yang bersamaan tenaga kerja pun menciptakan kondisi yang kondusif bagi dunia pengembang usaha. Dengan di keluarkannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang ini diciptakan untuk mencabut segala permasalahan yang timbul dengan ketentuan yang tidak sesuai dengan segala

---

<sup>1)</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, Cetakan V, 2014, hlm. 21.

tuntutannya di perkembangan zaman di era sekarang. Abdul Khakim dalam Buku Sayid Mohammad Noval mengatakan bahwa, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung sehingga asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi lintas sektoral pusat dan daerah.<sup>2)</sup>

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Indonesia dikenal dengan masyarakat yang cukup padat terutama di Jawa dan Madura sejak zaman dahulu kala, yang membuat banyaknya potensi tenaga kerja yang dapat bekerja di seluruh kepulauan Indonesia. Dengan seiring berjalannya waktu pun pertumbuhan penduduk di Indonesia cukup tinggi yang mengakibatkan banyaknya angka pengangguran. Dengan ini, sedikit demi sedikit munculnya keinginan masyarakat membuka lapangan pekerjaan menjadi pengusaha demi membantu menaikkan perekonomian di Indonesia. Akan tetapi masih banyaknya pengusaha yang tidak menjalankan aturan sesuai peraturan

---

<sup>2)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2017. hlm. 104.

perundang-undangan yang ada yang mengakibatkan timbulnya masalah baru di dunia ketenagakerjaan.

Kehidupan manusia akan berlangsung dengan baik dan bahagia bila terpenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Untuk itu ia harus bekerja agar dapat menafkahi keluarganya, dan Allah SWT telah menyediakan segala sesuatunya di bumi berupa kekayaan alam yang dapat diolah dan dikelola sehingga dapat dinikmati oleh manusia.

Masalah bekerja dan tenaga kerja adalah pada sektor produksi, distribusi dan konsumsi yang semuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen. Setiap manusia untuk memenuhi kebutuhan selama masa hidupnya akan selalu bekerja dan bebas memilih jenis pekerjaan sesuai profesinya dan keterampilan/kemampuan yang mereka kuasai dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis demi menghidupi keluarga yang harus di nafkahi. Namun pada era industri yang semakin pesat seperti di zaman sekarang ini di antara lain terdapat jenis pekerjaan yang sangat banyak menjadi pilihan dan terbukanya peluang kerja adalah menjadi karyawan atau buruh pada suatu perusahaan/pengusaha. Bersama dengan itu di balik sejumlah dampak positif yang muncul dengan perkembangan kemajuan pembangunan di sektor ketenagakerjaan tidak sedikit juga yang telah muncul permasalahan sosial ekonomi yang ditandai dengan unjuk rasa, karena ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan terutama oleh pihak perusahaan/pengusaha, belum terpenuhinya hak pekerja/buruh upah yang layak, lemahnya organisasi pekerja sebagai penyalur aspirasinya, rendahnya kesadaran melaksanakan peraturan di kalangan pengusaha.



Tenaga kerja tidak untuk berkerja sepenuhnya guna mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat juga hak-hak yang perlu di berikan oleh pengusaha/pengembang usaha kepada pekerja/buruh seringkali pengusaha/pengembang usaha tidak memperhatikan hak-hak yang perlu di dapat oleh seorang tenaga kerja pada saat yang bersamaan menjalankan kewajibannya sebagai pekerja/buruh terkadang di samping seorang pengusaha tidak memperhatikan hak-hak yang perlu di dapat oleh seorang tenaga kerja terkadang pengusaha tidak mengetahui hak-hak yang perlu diberikan kepada seorang tenaga kerja. Yang sudah di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum bagi perlindungan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Perempuan turut membantu meningkatkan kesejahteraan keluarganya khususnya di era sekarang pada abad ke 20. Dikarenakan adanya kesempatan bagi perempuan untuk bekerja dan memberikan daya tarik bagi tenaga kerja perempuan. Bekerja sudah menjadi hal yang lumrah di era sekarang ini untuk perempuan yang membantu keluarga dan meningkatkan penghasilan karena tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. seorang perempuan memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan yang juga tidak kalah dibanding dengan kaum pria dalam memperoleh nafkah.

Data dari World Bank menyatakan, dalam 15 tahun terakhir Indonesia mengalami pertumbuhan ekonomi yang kuat. Pencapaian ini mengurangi tingkat

kemiskinan dan memperbesar jumlah kelas menengah. Namun manfaat dari pertumbuhan ini lebih dinikmati oleh 20% masyarakat terkaya. Sekitar 80% penduduk atau lebih dari 205 juta orang rawan tertinggal. Tingkat ketimpangan di Indonesia relative tinggi dan naik lebih pesat dibanding banyak negara Asia Timur lain. Antara tahun 2003 hingga 2010, bagian 10% terkaya di Indonesia mempertambah konsumsi mereka sebesar 6% per tahun, setelah disesuaikan dengan inflasi. Bagi 40% masyarakat termiskin, tingkat konsumsi mereka bertumbuh kurang dari 2% pertahun.<sup>3)</sup>

Data yang di sampaikan tersebut merupakan hal positif bagi perekonomian di Indonesia, akan tetapi dengan permasalahan dengan fungsi reproduksi perempuan akan cukup mengganggu dengan kinerja yang di berikan kepada perusahaan sebagai tenaga kerja perempuan, yang mana dari hal tersebut para pengusaha perlu memperhatikan hak-hak khusus yang tetuang pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk tenaga kerja perempuan demi meningkatnya perekonomian khususnya di Indonesia.

Pembangunan nasional mengenai ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat tercapainya hak-hak serta perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ini berarti bahwa setiap tenaga kerja, mendapat perlindungan tanpa perbedaan apapun.”

Peran pemerintah dalam ketenagakerjaan secara normatif, dapat terlihat dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menjamin setiap warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan dan mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh sangat

---

<sup>3)</sup> Ramon Panduwira ,”Tantangan Nol Kemiskinan di abad 21”, [https://www.kompasiana.com/ramonpanduwiea/tiantangan-nol-kemiskinan-di-abad-21\\_580b4d44b37e61d30a1a26d6](https://www.kompasiana.com/ramonpanduwiea/tiantangan-nol-kemiskinan-di-abad-21_580b4d44b37e61d30a1a26d6), (18 Juli 2020 19.17)

diperlukan seperti yang tertuang dalam Pasal 100 dan Pasal 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Permasalahan yang sering timbul dalam bidang ketenagakerjaan seharusnya menjadi problema bersama antara pemerintah serta masyarakat, walaupun tidak dapat dengan mudah ditentukan besar peranan yang diembahnya.<sup>4)</sup>

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, perlakuan yang dimaksud yaitu setiap pekerja/buruh perempuan maupun laki-laki memiliki kesempatan yang sama atau dengan kata lain di sederajatkan tanpa perbedaan untuk menjadi tenaga kerja dan tidak mendapatkan diskriminasi dari rekan kerja maupun majikan”.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “bahwa, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, perlakuan yang dimaksud mencakup dalam hal pengupahan, kesejahteraan dan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya diskriminasi antara pekerja perempuan dan laki-laki. Maka tidak ada alasan membedakan dalam hal pengupahan, kesejahteraan dan pemutusan hubungan kerja antara perempuan dan laki-laki dikarenakan hal-hal yang berkaitan dengan fungsi reproduksi perempuan”.

Melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan

---

<sup>4)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit*, hlm.27.

keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan, yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Hubungan antara buruh dengan majikan ini, apabila tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan social di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai.<sup>5)</sup>

Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia berbunyi perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau proesinya terhadap hal-hal yang dapat

---

<sup>5)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm.23.

mengancam keselamatan dan kesehatannya berkenan dengan fungsi reproduksinya.

Hasil survei secara online oleh penulis yang di lakukan studi data melalui internet bahwa terdapat beberapa kasus yaitu masih banyaknya tentang keselamatan dan kesehatan pekerja/buruh perempuan guna mendapatkan hak cuti haidnya di tolak pada saat masa haid di hari ke 1 (satu) dan ke 2 (dua) dan diwajibkan bekerja, ketika hamil dirampas hak-haknya, mereka dikeluarkan, cuti melahirkan juga tidak dibayar, dan tidak adanya ketersediaan tempat ataupun pemenuhan hak untuk menyusui anaknya yang masih menyusui yang harus di lakukanya pada saat bekerja.

Sebelumnya telah terdapat beberapa judul penulisan tugas akhir mengenai Hak Tenaga Kerja Perempuan dua diantaranya berjudul :

1) Judul “ Tenaga Kerja Wanita”

Penulis “Taufan Bayu Aji” & Tahun di tulis 2010

2) Judul “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Di PT. Djarum Tayu Pati”

Penulis “Chutin Tsuroyya” & Tahun di tulis 2018

Penulis bermaksud untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai Perlindungan kerja perempuan untuk mendapatkan hak-hak dasar tenaga kerja perempuan. Karena sepengetahuan penulis belum ada pembahasan mengenai Perlindungan kerja perempuan untuk mendapatkan hak-hak dasar tenaga kerja perempuan dalam tugas akhir mahasiswa sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti perlindungan hukum tenaga kerja wanita

untuk menjamin hak-hak dasarnya dalam perkara tidak dijalankannya beberapa hak istimewa perempuan seperti hak cuti haid, cuti melahirkan dan pemenuhan hak untuk menyusui anaknya yang masih menyusui ataupun mengambil asi yang harus di lakukanya pada saat bekerja. Dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan berjudul "PELAKSANAAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN UNTUK MENJAMIN HAK-HAK DASAR PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003"

## **B. Identifikasi Masalah**

Pokok permasalahan dalam penelitian ini yang berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja perempuan?
2. Bagaimana upaya hukum bagi Pekerja terkait pemenuhan haknya berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan diatas yaitu,

1. Untuk menganalisis dan mengkaji perlindungan pekerja/buruh perempuan berdasarkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Untuk mengetahui upaya hukum bagi Pekerja terkait pemenuhan haknya berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

#### **D. Kegunaan penelitian**

Kegunaan penelitian yang telah diadakan oleh penulis, diharapkan agar dapat dipergunakan dan dimanfaatkan, baik secara teoritis maupun praktis :

1. Kegunaan teoritis

Penulis berharap agar penelitian ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum ketenagakerjaan, khususnya di bidang ketenagakerjaan, serta dapat menambah informasi mengenai perlindungan pekerja/buruh dan hak-hak yang di peroleh tenaga kerja khususnya perempuan.

2. Kegunaan praktis

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan informasi kepada para pengusaha sebagai penyedia lapangan pekerjaan mengenai hak-hak yang harus di berikan kepada pekerja/buruh khususnya perempuan yang diatur dalam Undang-Undang, dan memberikan informasi kepada pekerja/buruh perempuan mengenai hak-hak khusus pekerja perempuan yang harusnya mereka terima pada saat waktu yang sama melakukan kewajibannya sebagai pekerja.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Perjanjian kerja merupakan sebuah kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yang telah di setujui sejak awal sebelum menjalankan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan untuk membangun hubungan kerja yang memuat syarat syarat kerja di dalam perjanjian tersebut.

Hukum ketenagakerjaan seperti yang telah disinggung merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan dalam menjalankan hak suatu tenaga kerja khususnya perempuan dengan pengusaha yang terkait dengan suatu perjanjian kerja yang di setujui oleh kedua belah pihak (pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan). Hukum menandakan peraturan yang adil mengenai hak-hak warga negara demi perkembangan manusia.

Undang-Undang ketenagakerjaan memberikan perhatian yang luas untuk tenaga kerja dan orang lain yang terlibat dalam hubungan kerja untuk melindungi yang bersangkutan dari penyalahgunaan dan perlakuan lain yang tidak wajar. Dengan adanya perhatian yang luas kepada tenaga kerja para pekerja mendapatkan perlindungan yang relevan dan dapat menjalankan hak dan kewajibanya sebagai pekerja.

Perjanjian kerja pun dibuat berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjadi landasan para pengusaha/perusahaan untuk membuat kesepakatan dengan pekerja/buruh guna menjalin keterikatan kedua belah pihak yang menyetujuinya.

Manusia pasti membutuhkan pekerjaan dikarenakan manusia mempunyai kebutuhan hidup yang harus terpenuhi dengan melakukan tindakan yang dapat



menghasilkan sesuatu untuk kebutuhan hidupnya. Tidak hanya laki-laki yang dapat bekerja seorang perempuan pun dapat memiliki pekerjaan di bidang yang mereka kuasai dan dibutuhkan oleh para pengusaha/perusahaan untuk meningkatkan suatu usahanya dengan keterampilan seorang perempuan yang tidak dimiliki oleh laki-laki.

Tenaga kerja perempuan memiliki hak-hak istimewa di karenakan fungsi reproduksinya. Demi mewujudkan kesejahteraan dan kesehatan para pekerja/buruh perempuan tanpa mengganggu optimalisasi kinerja di tempat bekerja apabila dilakukan secara terbiasa untuk melaksanakan hak-hak istimewa tersebut.

Sunarjati Hartono dalam buku Sayid Muhammad mengatakan bahwa, negara hukum adalah negara yang hukumnya melindungi hak-hak yang memenuhi syarat:

- 1) bahwa hak itu dibutuhkan untuk perkembangan manusia;
- 2) bahwa hak itu diakui oleh masyarakat;
- 3) bahwa hak itu dinyatakan demikian (dan karena itu dilindungi dan dijamin) oleh lembaga negara. Menurut sunaryati dalam buku Sayid Mohammad Rifqi Noval menyatakan, negara yang adil adalah negara yang sebagian besar hak-haknya memenuhi ketiga syarat tersebut.<sup>6)</sup>

Pekerja perempuan kerap kali membutuhkan hak istimewa tersebut akan tetapi tidak diperhatikannya oleh pengusaha/perusahaan ataupun dipersulit terutama untuk cuti haid, memang tidak semua perempuan mengalami sakit saat datang bulan di hari pertama dan kedua sehingga melanjutkan pekerjaannya seperti biasa,

---

<sup>6)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit.*, hlm.26

namun, tidak sedikit pula perempuan yang sakit menahan nyeri sampai sulit untuk melakukan aktifitas seperti biasanya saat datang bulan di hari pertama dan kedua dikarenakan perusahaan menganggap cuti haid tidak diperlukan karena bisa di atasi dengan obat-obatan. namun, dari sudut pandang buruh itu sangat penting apabila di butuhkan pada saat tertentu karena hak tersebut tercantum pada peraturan perundang-undangan dan harus di jalankan.

Perusahaan yang menjalankan cuti haid tersebut akan tetapi upah pekerja/buruh perempuan yang mengambil hak cuti tersebut tidak di bayarkan oleh pengusaha/perusahaan dal ini melanggar ketentuan Pasal 186 ayat (1) yang menyatakan “Barang siapa melanggar ketentuan sebagai mana dimaksud dalam pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesempatan, serta menghindakan dari perlakuan diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Penyebab lemahnya pemberian hak bagi tenaga kerja khususnya perempuan diantaranya karena rendahnya pendidikan pekerja sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya.

Hubungan itu di dasarkan pada hukum perdata yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya

dapan menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul suatu perselisihan yang tidak dapat di selesaikan, selain itu, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari pada yang diawasi (pekerja-pengusaha).<sup>7)</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Metode pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yuridis normatif, yuridis normatif yakni merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder.<sup>8)</sup> Dimana dalam menganalisis dan meneliti tentang pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja khususnya perempuan dalam berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan berdasarkan buku-buku tentang hukum dan peraturan-peraturan hukum yang telah di tetapkan oleh pemerintah.

Penelitian hukum normatif meliputi;

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum;
- b. Penelitian terhadap sistematika hukum, yaitu terhadap pengertian pengertian dasar yang terdapat dalam system hukum (subjek hukum, objek hukum dan hubungan hukum);
- c. Mengkaji dan menguji permasalahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>7)</sup>*Ibid*, hlm.102

<sup>8)</sup> Ronny Hanitiji Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Juru metri*, Ghalia Indonesia, Jakarta Timur 1990, hlm.11.

Penelitian ini menitik beratkan pada data sekunder berupa bahan-bahan hukum primer dan sekunder yang berkaitan dengan hukum perjanjian berdasarkan Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Metode penelitian yuridis normatif digunakan dengan mengingat bahwa permasalahan yang diteliti berkisar pada peraturan perundang undangan yaitu hubungan peraturan satu dengan peraturan lainnya serta kaitannya dengan penerapannya dalam praktek.<sup>9)</sup>

## 2. Spesifikasi penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian Deskriptif analitis,<sup>10)</sup> yaitu menggambarkan peraturan perundang undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di atas.

Penelitian deskriptif analitis merupakan suatu penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan, dan menganalisis atau realitas social masyarakat dan mengkajinya dengan peraturan hukum baik dalam bentuk teori maupun praktek pelaksanaannya.<sup>11)</sup>

## 3. Tahap penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti meliputi tahap-tahap penelitian kepustakaan.

Penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder. Data sekunder umum yang dapat di teliti adalah:<sup>12)</sup>

- 1) Bahan-Bahan hukum sekunder:

---

<sup>9)</sup>*Ibid*, hlm.97

<sup>10)</sup>*Ibid*

<sup>11)</sup> Soerjono Soerkanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1966, hlm.63.

<sup>12)</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, *Op.Cit.* hlm.11

- a. Bahan yang memberikann penjelasan mengenai bahan hukum primer
  - b. Hasil penelitian dan pendapat pakar hukum
- 2) Bahan-bahan hukum primer:
- a. Undang-Undang Dasar 1945
  - b. Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
  - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Bahan-bahan hukum tersier:
- a. Bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan bahan hukum primer dan sekunder
  - b. Kamus Hukum
  - c. Kamus Besar Bahasa Indonesia

Tahap-tahap penelitian studi data diinternet dengan penunjang yang diperoleh melalui informasi dan pendapat-pendapat dari responden yang ditentukan *purposive sampling* (ditentukan oleh peneliti berdasarkan kemauannya) dan/atau *random sampling* (ditentukan peneliti secara acak).

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan tugas akhir ini menggunakan metode kepustakaan yang di ambil dari buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang di bahas di tugas akhir ini dengan studi data diinternet denganpenelitian kepada sumber yang terkait beserta melakukan penelitian dokumen-dokumen yang berkesinambungan dengan ketenagakerjaan.

## 5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode yuridis kualitatif, yakni data yang di peroleh kemudian disusun secara sistematis. denzin dan licoln dalam buku Juliansyah Noor mengatakan bahwa, kata kualitatif menyiratkan penekanan pada proses dan makna yang tidak di kaji secara ketat atau belum diukur dari sisi kuantitas, jumla, intensitas atau frakuensinya.<sup>13)</sup>

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, penelitian merupakan instrument kunci.<sup>14)</sup>

untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum untuk menjamin hak tenaga kerja khususnya perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga mendapatkan suatu kesimpulan.

---

<sup>13)</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Kencana, Jakarta, 2011, hlm.33.

<sup>14)</sup> *Ibid*, hlm.34.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PEREMPUAN**

#### **A. Perjanjian Kerja**

##### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian adalah "hubungan hukum antara subjek yang satu dengan subjek yang lain dalam bidang harta kekayaan, dimana subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya.<sup>15)</sup>

Membahas tentang definisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 yang berbunyi: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya."

Ketentuan pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya yang lain si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

---

<sup>15)</sup> Salim MS, *Hukum Kontrak, teori & Teknik penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta 2008, hlm.27

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja dapat diartikan sebagai perjanjian yang berisi bahwa pihak pertama (buruh/pekerja) mengaitkan diri untuk bekerja pada pihak lain (pengusaha/majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak pertama (pekerja/buruh) dengan membayar upah.<sup>16)</sup>

Tenaga kerja yang terikat diri dengan perjanjian kerja yang di buat pengusaha yang mengacu terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengatur hak dan kewajiban yang harus di jalankan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

---

<sup>16)</sup> Whibowo pitoyo, *Panduan Praktis Hukum ketenagakerjaan*, Visimedia, 2010,hlm.31



- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

Ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah pemerintah pihak lain,” di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subdornasi).<sup>17)</sup>

Perintah ini dimaksudkan agar pengusaha mengatur semua hak dan kewajiban yang di jalankan oleh tenaga kerja yang mengikatkan diri dengan perusahaan untuk bekerja agar para tenaga kerja tidak semena-mena menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut dan selebih itu perusahaan pun diharuskan memenuhi segala hak para tenaga kerja yang telah menjalankan kewajibannya sebagai pekerja di perusahaannya tersebut.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seifatnya lebih umum.karena menunjuk pada hubungan antarapekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>18)</sup>

Perjanjian dapat berlaku sebagai perjanjian kerja jika memang ditunjukan sebagai perjanjian kerja. Hal ini menjadi definisi dari kontrak tersebut menjadi syarat penting secara hukum perdata.<sup>19)</sup>

Jacob antonie dalam buku Sayid Muhammad mengatakan bahwa, Klasifikasi kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan *job security* yang tersedia bagi pekerja, *pertama*, kontrak kerja untuk waktu yang tidak terbatas, *kedua*, kontrak kerja untuk jangka waktu yang telah di tentukan. Pada dasarnya, sebagian besar pekerja di belanda melaksanakan pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu yang tidak terbatas. Pada prinsipnya, perjanjian ini berlangsung untuk waktu yang tidak terbataas dengan implikasi, pengakhiran terjadi karena menginggalnya

---

<sup>17)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit,hlm.62*

<sup>18)</sup> *Ibid*, hlm.63

<sup>19)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit.hlm.194*

pekerja atau telah terapai waktu untuk pension. Nammun, perjanjian tersebut tetap dapat diakhiri melalui pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dengan ketentuan ketat yag harus di penuhi.<sup>20)</sup>

## 2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana di atur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>21)</sup>

Ketentuan ini juga diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang di perjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- 1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3) jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) tempat pekerjaan;

---

<sup>20)</sup>*Ibid*

<sup>21)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm.64

- 5) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Kesepakatan kedua belah pihak yang telah disebutkan akan menjadi sepakat dan mengikat akan terjadi apabila para pihak yang dimaksudkan pekerja/buruh dan pengusaha harus setuju/sepakat.

Ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang syarat sahnya perjanjian pada prinsipnya tetap menjadi pedoman umum bagi syarat sahnya perjanjian kerja.<sup>22)</sup> pekerjaan yang telah diperjanjikan menjadi objek suatu perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dan pengusaha yang telah di sepakati antara kedua belah pihak, akan melahirkan akibat hukum dan subjek hukum

a. Akibat hukum

Akibat hukum yang dimaksud yaitu mengenai hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dan sebuah perusahaan.

b. Subjek hukum

Subjek hukum yang dimaksud yaitu pendukung hak dan kewajiban. Subjek dalam hukum perjanjian termasuk subjek hukum yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Sebagaimana diketahui bahwa Hukum Perdata mengkualifikasikan subjek hukum

---

<sup>22)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit.*hlm.119

terdiri dari dua bagian yaitu manusia dan badan hukum. Sehingga yang membentuk perjanjian menurut Hukum Perdata bukan hanya manusia secara individual ataupun kolektif, tetapi juga badan hukum, misalnya Yayasan, Koperasi dan Perseroan Terbatas.

### 3. Macam-macam Perjanjian Kerja

Undang-Undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu:<sup>23)</sup>

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. Perjanjian kerja/perburuhan; dan
- c. Perjanjian pemborongan kerja.

Keempat syarat tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:<sup>24)</sup>

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa tertentu

Suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, untuk mana ia bersedia memberi upah.

- b. Perjanjian kerja/perburuhan

Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya suatu *upah* atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu "hubungan peretas" yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu

---

<sup>23)</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982.hlm.69

<sup>24)</sup> *Ibid*

(majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.

c. Perjanjian pemborongan kerja

Suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborong pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimanapihak pertamamenghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Permasalahan pokok tugas akhir ini penulis hanya akan membahas mengenai sub (b) tentang perjanjian kerja. Dalam ketentuan pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan ”perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pulaketentuan-ketentuan yang berkenan dengan hubungan kerja itu. Yaitu hak dan kewajiban pekerja/buruh dan hak dan kewajiban pengusaha.”

perjanjian kerja dikenal dengan 2 (dua macam) perjanjian kerja (PK) ataupun pekerja yaitu :

- 1) Pekerja kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu=PKWT); dan
- 2) Pekerja tetap (perjanjian kerja waktu tidak tertentu=PKWTT).

Kedua macam perjanjian kerja tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Perjanjian kontrak/PKWT berdasarkan pada jangka waktu tertentu.

Menurut pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
  - a. Jangka waktu; atau
  - b. Selesainya sesuatu pekerjaan tertentu.

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu/PKWTT

Perjanjian kerja antara kerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

#### 4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja Dan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, pemerintah, dan upah. Abdul Khakim dalam buku Sayid Mohammad Rifqi Noval mengatakan bahwa, dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan).<sup>25)</sup>

Unsur-Unsur Hubungan Kerja di bagi menjadi 3 (tiga) yaitu:<sup>26)</sup>

- 1) Adanya Pekerjaan  
Pekerjaan adalah objek perjanjian sehingga menjadi faktor paling utama timbulnya perjanjian kerja. Karena itu, jika pekerjaan yang di janjikan tidak ada, dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.
- 2) Adanya Upah

---

<sup>25)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit.* hlm.113.

<sup>26)</sup> Whimbo Pitoyo, *Op.Cit.* hlm.7

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa telah atau akan dilakukan

3) Adanya Perintah

Perintah adalah hak pemberi kerja/pengusaha dan merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti yang diinginkan pengusaha, dan merupakan bagian akhir dari unsur-unsur hubungan kerja setelah adanya pekerjaan dan adanya upah.

Walaupun menurut Abdul Khakim terdapat satu unsur lagi yang sebaiknya di tambahkan, yaitu unsur waktu tertentu.<sup>27)</sup> Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakannya perjanjian, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh untuk membayar upah.

## 5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang—Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan

---

<sup>27)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Loc. Cit.*

- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- e. Perjanjian kerja berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah (pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kontrak kerja juga dapat berakhir jika kedua belah pihak sepakat untuk menarik kembali kontrak kerja/perjanjian kerja tersebut sesuai dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **B. Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian tenaga kerja**

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan. “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat.<sup>28)</sup>

---

<sup>28)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm.28



Pernyataan tersebut di bandingkan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang menyatakan: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” dan telah di sempurnakan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman simanjuntak dalam buku Hardjan Rusli, Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>29)</sup>

Tenaga kerja pun terdiri angkatan kerja dan bukan dari angkatan kerja, yakni:<sup>30)</sup>

- a. Angkatan kerja merupakan suatu kelompok yang terdiri dari beberapa orang di ruang lingkup yang sama
- b. Kelompok bukan angkatan kerja di bagi menjadi tiga, yaitu :
  - 1) Mereka yang dalam studi;
  - 2) Golongan yang mengurus rumah tangga;
  - 3) Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktifitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito, dan sejenisnya.

---

<sup>29)</sup> Hardjan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghaia Indonesia. Jakarta 2003. Hlm.12

<sup>30)</sup> Lalu Husni, *Op.cit*.hlm.29

## 2. Macam-macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat di klasifikasikan dengan cara pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan.

Yaitu:

### a. Berdasarkan penduduknya

- 1) Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
- 2) Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

### b. Berdasarkan batas kerja

- 1) Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- 2) Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

c. Berdasarkan kualitasnya

- 1) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.
- 2) Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.
- 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

3. Dasar Hukum Yang Mengatur Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan bagi tenaga kerja.

Hukum perburuhan/ketenagakerjaan merupakan spesies dari genus hukum umumnya berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum.<sup>31)</sup> Menurut Holland dalam buku Sunarjati Hartono mengatakan bahwa tujuan dari pada hukum adalah menciptakan dan melindungi (jadi menjaga

---

<sup>31)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm.32

pelaksanaan) hak-hak(=*legal right*). Oleh karena hukum adalah sesuatu yang ditaati, maka hukum terdiri dari kaedah-kaedah.<sup>32)</sup>

#### 4. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai ketentuan kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang pada intinya sebagai berikut:

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat di wakikan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- 2) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian,

---

<sup>32)</sup> Sunarjati Hartono, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*, Alumni, Bandung, 1986, hlm.36

maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
- 2) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 3) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- 4) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 5) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

- 6) Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- 7) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- 8) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
- 9) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas  
a. keselamatan dan kesehatan kerja;  
b. moral dan kesusilaan; dan  
c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 10) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
- 11) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

- 12) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 13) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

### **C. Pelaksanaan Perlindungan Kerja**

1. Pengertian pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dan tujuan perlindungan kerja

Perhatian yang telah di berikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tentang ketenagakerjaan sangat luas untuk yang terlibat dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang bertujuan untuk melindungi para pekerja dari perlakuan dan ketidakadilan dalam sistem pekerjaan.

Undang-Undang ini memberi perhatian khusus untuk perlindungan bagi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja.<sup>33)</sup> kerap kali perlindungan seorang tenaga kerja terabaikan dalam suatu pekerjaan guna mendapatkan suatu haknya yang harus terpenuhi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi sesuatu hak para tenaga kerja guna menjamin kesetaraan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh.

---

<sup>33)</sup> Suwanto, *Loc.Cit*

Abdul Hakim dalam buku Sayid Mohammad mengatakan bahwa, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa di sertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>34)</sup> Mengingat hukum merupakan suatu system atau tatanan asas-asas dan kaidah-kaidah hukum yang tidak terlepas dari masalah keadilan.<sup>35)</sup>

Pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang sangat mendasar untuk memenuhi hak pekerja oleh pengusaha/perusahaan pemberi kerja, dan pemenuhan hak yang utama harus di penuhi terhadap pekerja mengenai pemberian upah, keselamatan dan kesehatan pekerja, perlindungan khusus terhadap perempuan, serta kesejahteraan jaminan sosial tenaga kerja. Agar pembangunan ketenagakerjaan meningkat dengan pesat.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan berpijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara intrinsik melekat pada Pancasila. Selain bersumber pada Pancasila prinsip perlindungan hukum juga bersumber pada prinsip negara hukum.

Perlindungan Hukum berdasar pada:

---

<sup>34)</sup> Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, UIN Maliki, Malang, 2012, hlm.36

<sup>35)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit.* hlm.214



- 1) Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”
- 2) Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”
- 3) Pasal 28 ayat (5) UUD 1945 yang berbunyi “Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”
- 4) Pasal 30 ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.”
- 5) Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan

## 2. Macam-Macam Perlindungan Kerja

Soepomo dalam buku Agusmidah mengatakan bahwa, perlindungan kerja dibagi menjadi 3 macam:<sup>36)</sup>

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja

---

<sup>36)</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm.61.

suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam pekerjaan tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan social.

- 2) Perlindungan social, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja,
- 3) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan hukum ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan terhadap pekerja sangat amatlah di perlukan dan perlu di perhatikan dikarenakan perlindungan terhadap pekerja ini pun berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan sehingga harus diperlukan pengaturan yang maksimal untuk memenuhi hak-hak dasar bagi para pekerja/buruh.

### 3. Dasar Hukum Hak dan Kewajiban Para Pihak

Hak dan kewajiban para pihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

#### a. Hak pekerja/buruh

##### 1) Kesempatan dan perlakuan yang sama

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

## 2) Pelatihan kerja

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”.

Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja”.

Pasal 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”.

## 3) Penempatan tenaga kerja

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”.

## 4) Perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan

Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”.

Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”.

Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”.

Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.

Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, “pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama

1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.

Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh”.

Pasal 85 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi”.

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”

Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.

Upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan *no work no pay*. Terdapat pengecualian prinsip *no work no pay* yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>37)</sup>

Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”.

Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;

---

<sup>37)</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 115.

- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) dikatakan bahwa “jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) dikatakan bahwa: “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.”

Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan bahwa:



- (1) Setiap pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara;
- (2) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

- a. jaminan kecelakaan kerja;
- b. jaminan hari tua;
- c. jaminan pensiun; dan
- d. jaminan kematian.

Selanjutnya dipertegas dengan Pasal 2 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menyatakan bahwa:

- (1) Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri atas:
  - a. Jaminan berupa uang yang meliputi:
    - 1) Jaminan Kecelakaan Kerja;
    - 2) Jaminan Kematian;
    - 3) Jaminan Hari Tua.

5) Hubungan industrial

Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

b. Kewajiban pekerja/buruh

6) Hubungan industrial

Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”.

Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama”.

Pasal 126 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh”.

Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib

dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat”.

Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat”.

c. Hak Pengusaha

- 1) Berhak atas hasil pekerjaan
- 2) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- 3) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh

Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

d. Kewajiban pengusaha

Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya”.

Pasal 76 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00”.

Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”.

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh”.

Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya”.

Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur”.

Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam pasal 89”.

Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha Wajib MembayarUpah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurang

nya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk”.

Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh”.

Pasal 148 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat sekurang-kurangnya 7(Tujuh) hari kerja”.

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusah di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja, buruh yang menjadi tanggungannya”.

Pasal 160 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib membayar kepada pekerja, buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4)”.

#### 4. Perlindungan Atas Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Perempuan

Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tentang ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai kesehatan kerja sangat penting untuk melindungi kesehatan pekerja yang terganggu dengan sistem pekerjaan dengan pengaruh yang buruk dan gangguan kesehatan.

Upaya dengan diadakannya pengaturan mengenai kesehatan kerja untuk melindungi produktifitas pekerja yang optimal, dalam mencegah kemungkinan

terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dalam pengendalian di tempat kerja. Khususnya dengan pekerja/buruh perempuan yang mempunyai gangguan fungsi reproduksi yang mesti di perhatikan agar menjaga kualitas kerja dan tidak di bedakan dengan pekerja/buruh pria.

Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat tiga unsur yaitu:<sup>38)</sup>

- 1) Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- 2) Adanya sumber bahaya.
- 3) Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagai mana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dalam 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

---

<sup>38)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm.134.

**BAB III**

**PELANGGARAN PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN**

**A. Hasil Survei *Online* Tim Jaringan Indonesia Untuk Jurnalisme  
Investigasi (JARING) Mengenai Hak Cuti Haid**

Desy Nathalia sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun di sebuah perusahaan swasta di Jakarta. Ketika haid, Desy Nathalia seringkali merasakan sakit dan keram di bagian bawah perut, rasa sakit yang membuatnya kesulitan bekerja. Desy Nathalia memaksakan diri. Bila harus absen karena nyeri haid, Desy Nathalia khawatir dianggap tak produktif oleh perusahaan. Dalam dunia kedokteran, rasa sakit yang dialami Desy Nathalia dikenal sebagai dismenore. Dalam beberapa kasus, dismenore membuat perempuan kesulitan berkonsentrasi dan bekerja.

Tim data JARING menyebarkan survei online mengenai rasa sakit dan keram di bagian perut pada saat haid kepada pekerja perempuan di Jabodetabek yang dilakukan pada tanggal 4 april sampai tanggal 20 april tahun 2018. Dari 275 pekerja perempuan yang mengisi survei, hanya 8 orang yang tidak merasakan nyeri atau dismenore ketika haid. Sementara itu, 51% dari responden menyatakan selalu merasakan nyeri haid. Sekitar 45,5% lainnya juga merasakan nyeri, hanya saja tidak setiap bulan. Desy Nathalia adalah salah satu dari 45,5% itu. Sejak tahun 2003, cuti haid sebenarnya sudah diatur di Indonesia. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan harus



memberi hak cuti pada hari pertama dan hari kedua saat pekerja perempuan datang bulan. Cuti tersebut di luar cuti tahunan, tentu saja. Namun tak banyak perempuan yang memanfaatkan hak cuti haidnya. Tiga dari empat pekerja perempuan yang selalu mengalami nyeri haid tiap bulan tak pernah menggunakan hak cuti haid mereka. Alasannya berbagai macam, salah satunya yang tidak pernah mengajukan karena perusahaan meminta surat keterangan dari dokter. Karena perusahaan meminta untuk menyertakan surat keterangan sakit dari dokter, padahal ini bukan hal yang harus sampai berobat ke dokter karena hampir selalu tiap haid dirasakan di hari pertama, kata salah satu karyawan swasta di Jakarta. Ada juga yang seperti Desy Nathalia, enggan mengajukan cuti haid karena memikirkan produktifitas yang juga menjadi tuntutan setiap perusahaan. Beberapa pekerja perempuan enggan mengajukan cuti haid karena akan mengurangi jatah cuti tahunan..

Alasan lain yang seringkali muncul adalah tidak ada sosialisasi dari kantor tempat ia bekerja, sehingga para pekerja perempuan tidak tahu apakah perusahaannya memperbolehkan cuti haid atau tidak. Sebanyak 80 persen dari responden menyatakan tak pernah mendapat sosialisasi dari tempat ia bekerja. Dari total 275 pekerja perempuan yang mengisi survei, 68,6 % tak pernah menggunakan cuti haid. Sementara itu, dari 31,4 % yang pernah mengambil hak cuti haid pun hanya melakukannya sesekali. Hanya 17 orang yang mengatakan mengambil cuti haid setiap bulan.

Survei yang digelar JARING memang belum bisa mewakili seluruh kondisi pekerja perempuan di Indonesia. Tetapi setidaknya memberikan gambaran bahwa

masih banyak pekerja perempuan yang tidak bisa menggunakan hak cuti haidnya karena sejumlah alasan. Salah satunya karena larangan perusahaan, dan Memangkas Cuti Tahunan. Dari survei yang dilakukan Tim JARING, ada sejumlah perusahaan yang memangkas cuti tahunan ketika pegawai perempuan mengajukan cuti haid. Padahal itu sebenarnya menyalahi ketentuan Undang-undang. Pegiat Gender dan HAM Tunggal Pawestri menilai cuti haid merupakan hak karyawan perempuan yang diakui undang-undang. Bagaimana ketentuan dan penggunaannya ada dalam perjanjian bersama atau masuk dalam aturan perusahaan. Seharusnya hak-hak karyawan sudah disampaikan sejak awal. Sudah kewajiban dari human resource mensosialisasikannya. Dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak mengatur tentang prosedur pengajuan cuti haid dengan membutuhkan surat dokter atau tidak. Dalam Pasal 81 ayat 2 disebutkan bahwa pelaksanaan ketentuan cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perusahaan tidak menyalahi aturan apabilamewajibkan untuk melampirkan surat dokter dalam peraturan perusahaan, akan tetapi, bagi perempuan, hal itu cukup menyulitkan. Perempuan yang sedang mengalami nyeri haid dipaksa untuk mengunjungi dokter hanya untuk meminta surat keterangan, sementara ia butuh istirahat. Apabila ada upaya mempersulit pekerja perempuan mendapatkan cuti haid bisa dianggap sebagai upaya perusahaan untuk tidak memberikan hak pekerja perempuan. Seperti yang terjadi selama ini, pekerja perempuan paling sering dilucuti haknya seperti hak reproduksi dan upah yang

tidak setara. Tunggal selaku Pegiat Gender dan HAM berharap pemerintah harus lebih proaktif dan lebih punya sikap terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak perempuan. Perusahaan yang menjalankan bisnis dengan memberikan hak-hak karyawannya seharusnya bisa menjadi promosi positif untuk keberlangsungan perusahaan.

### **B. Pelanggaran Pelaksanaan Cuti Melahirkan Di Bantargebang Bekasi**

Buruh yang sudah mengabdikan selama 4 tahun menjabat sebagai *Operator Sewing* di Departemen Sample inipun tetap menolak kebijakan PHK dari pihak perusahaan yang diterimanya akibat dari pengajuan cuti hamil untuk melahirkan buah hatinya.

Darkisem sebagai pegawai perusahaan di Bantargebang Bekasi mengajukan cuti hamil untuk persiapan melahirkan buah hatinya kepada pihak perusahaan, akan tetapi Darkisem malah menjadi korban PHK oleh perusahaan di Bantargebang Kota Bekasi, Jawa Barat, dengan alasan habis kontrak masa kerja. Akibat, Darkisem pun kehilangan pekerjaan untuk membantu menafkahi keluarganya.

Darkisem menolak keputusan yang dipaksakan pihak perusahaan untuk menerima PHK, bukan menerima cuti hamil untuk melahirkan yang diajukan. Sehingga Ketua SBTGS Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI) di perusahaan tersebut turut bersuara mengenai masalah hubungan kerja kontrak di perusahaan tersebut dengan Dinas tenaga kerja Kota Bekasi sudah mengeluarkan Nota dengan Nomor 701 Tahun 2013 yang mengatur tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT). Yang seharusnya dari tahun 2013 semenjak Nota tersebut dikeluarkan perusahaan tersebut yang berlokasi di Kota Bekasi tidak boleh ada lagi buruh dengan sistem kerja kontrak, apalagi dengan masa kerja 4 tahun itu bukan PKWT dan secara otomatis buruh tersebut berstatus PKWTT, dengan ini pihak perusahaan telah melanggar ketentuan mengenai PHK sepihak.

Darkisem sendiri merupakan salah satu koordinator lapangan serta anggota serikat pekerja di perusahaan tersebut, dengan kebijakan perusahaan tersebut, patut diduga pihak perusahaan telah melakukan praktek pemberangusan serikat buruh (*Union Busting*) secara sistematis. Dikarenakan PHK kepada para pimpinan serikat buruh sudah 11 pengurus yang terkena jerat PHK karena mendirikan serikat buruh yang menjadi pilihan buruhnya di lingkungan kerja perusahaan.

Perusahaan yang berkedudukan di Jalan Raya Narogong, KM 12,5 Pangkalan IV, Kelurahan Cikiwul, Kecamatan Bantar Gebang, Bekasi 17310 Indonesia adalah perusahaan Penanam Modal Asing (PMA) yang bergerak di sektor Garmen dengan rantai pasar Amerika, Jepang, Belgia, Belanda, Denmark, Prancis dan Jerman.

Perusahaan ini memproduksi berbagai macam merek dari Brands – brands terkenal diantaranya, Blackrow, Asmara/HendriLoyid, S'Oliver, Asik, Stadium, Lifung, Geox, Underarmour dan KLPD, LBV, Federal Polis (Jaket Militer) serta mempunyai merk dan pasar sendiri dengan nama Produknya yaitu SIOEN. (CR-

1)

**BAB IV**

**ANALISIS TERHADAP PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM  
TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN UNTUK MENJAMIN HAK-HAK  
DASAR PEKERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003**

**A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan**

Tidak setiap pekerja perempuan pada saat mengalami haid pada hari pertama dan kedua merasakan sakit dan kram di bagian bawah perut yang membuat kesulitan untuk bekerja dikarenakan tidak fokusnya untuk melakukan pekerjaan, akan tetapi tidak sedikit juga pekerja perempuan yang merasakan sakit dan kram di bagian bawah perut merasa kesakitan yang membuatnya kesulitan bekerja. Termasuk salah satunya Desy Nathalia yang sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun di perusahaan swasta di Jakarta.

Desy Nathalia selalu memaksakan untuk bekerja dikarenakan ia khawatir dianggap tidak produktif dalam bekerja, dan berbagai macam alasan yang salah satunya karena memikirkan produktifitas yang juga menjadi tuntutan setiap perusahaan, dan mengurangi jatah cuti tahunan yang sebenarnya menyalahi ketentuan Undang-Undang. rasa sakit yang dialami Desy Nathalia disebut dismenore yang sulit untuk berkonsentrasi dan bekerja.

Perlunya surat dokter pun menjadi kendala untuk mengambil cuti haid, sebenarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak mengatur tentang prosedur pengajuan cuti haid, tidak menyalahi

Undang-Undang juga apabila perusahaan mewajibkan untuk melampirkan surat dokter untuk mengajukan cuti haid, akan tetapi, bagi perempuan hal itu cukup menyulitkan. Perempuan yang mengalami sakit haid yang berlebih dipaksa untuk mengunjungi dokter hanya untuk meminta surat keterangan haid dari dokter. Apabila adanya upaya mempersulit pekerja perempuan mendapatkan cuti haid bisa dianggap sebagai upaya perusahaan untuk tidak memberikan hak pekerja perempuan, perempuan sering di lucuti haknya seperti hak-hak khusus uang seharusnya di dapatkan.

Dilanjut dengan analisa kasus selanjutnya, Darkisemyang mengajukan cuti hamil/melahirkan kepada pihak perusahaan, akan tetapi Darkisem malah menjadi korban PHK yang beralasan bahwa Darkisem telah habis masa kontrak kerjanya, sedangkan Disnaker Kota Bekasi sudah mengeluarkan Nota Nomor 701 Tahun 2013 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Semenjak nota tersebut dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, perusahaan tersebut tidak boleh ada lagi buruh dengan sistem kontrak kerja apalagi Darkisem sudah menjalani masa kerja selama 4 tahun dan secara otomatis Darkisem seharusnya berstatus PKWTT,

Sudah kodrat perempuan untuk hamil dan melahirkan yang seharusnya diberikan kesempatan untuk beristirahat pada saat sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan oleh perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam rangka pemenuhan hak-hak pekerja belum maksimal. Perusahaan menyadari bahwa

pekerja perempuan merupakan bagian yang terpenting dalam berjalannya proses produksi di perusahaan. Tujuan pekerja/buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya dan keluarganya. Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi. Oleh karena itu, pekerja perempuan perlu diberi perlindungan hukum. Setiap pekerja perempuan yang masih mengalami haid dan menjadi kendala pada saat bekerja di hari pertama dan kedua memiliki hak untuk mengambil cuti haid dan tetap dibayar selama periode cuti. Undang-undang ketenagakerjaan memastikan legalitas hak tersebut sekaligus mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar aturan tersebut, yaitu pidana paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun, atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 400 juta rupiah.

Perlindungan hukum bagi pemenuhan hak khusus bagi pekerja perempuan haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan Hukum bagi pekerja perempuan terkait mengenai pemenuhan hak-hak khusus bagi perempuan yang dikarenakan mempunyai fungsi reproduksi yang harus di perhatikan. Seperti yang telah di amanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Perlindungan

hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak yang dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar tahun 1945. Dilanjut dalam Pasal 49 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

Tindakan yang harus diberikan terhadap pengusaha/perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk memberikan hak-hak pekerja:

#### 1. Pihak Pekerja

Melakukannya perundingan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan agar mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya, namun apabila penyelesaiannya tidak mencapai kata sepakat maka harus melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator bisa melalui mediasi, konsilliasi, dan arbitrase, dan apabila salah satu pihak menolak anjuran mediator dan konsiliator, langkah terakhir dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal itu pun sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Agar pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan mengenai pemenuhan haknya selalu di penuhi, harus di dukung oleh peranan pemerintah dan pihak perusahaan.

#### 2. Pihak Pemerintah

- a. Mengadakan penyuluhan dan pengawasan tentang ketenagakerjaan.

Penyuluhan ketenagakerjaan merupakan usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan menyampaikan pengetahuan dibidang hubungan industrial dan masalah lainnya. Melalui penyuluhan



ketenagakerjaan diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan baik pekerja/buruh maupun pengusaha yang akan dilakukan oleh para penyuluh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Penyuluhan ketenagakerjaan tidak saja diberikan kepada perusahaan kecil saja tetapi perusahaan besar. Pengadaan penyuluhan yang dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan bila ada proyek saja tetapi harus diadakan minimal 1 (satu) bulan sekali. Selain itu, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat melakukan pengawasan secara rutin terhadap perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Apabila ditemukan pelanggaran terhadap pekerja/buruh dapat dikenakan sanksi menurut Undang- Undang Ketenagakerjaan.

b. Merespon terhadap permasalahan ketenagakerjaan

Pihak pemerintah dalam hal ini menempati posisi dan peran sebagai pengayom, bagi seluruh pihak dalam masyarakat dan pihak yang bersangkutan dalam proses produksi. Pihak pemerintah harus dapat merespon terhadap permasalahan yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha. Usaha tersebut dilakukan sebagai tindakan represif yang berupa pemberian sanksi terhadap setiap pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi baik sanksi pidana maupun sanksi administrasi berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan preventif yang berupa penyuluhan dan pengawasan dari pemerintah untuk menghindari segala bentuk perselisihan ketenagakerjaan.

### 3. Pihak Pengusaha

#### a. Mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerja perempuan.

Sikap mental pengusaha yang diinginkan dalam hubungan kerja adalah sikap mental “memanusiakan manusia” yang artinya:

- 1) Kesadaran bahwa pekerja/buruh itu adalah manusia yang mempunyai hak dan kewajiban yang harus dihormati dan dihargai.
- 2) Kesadaran bahwa meningkatkan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha yang harus dilaksanakan.

Dengan kesadaran yang tinggi itulah, pengusaha mengetahui hak dan kewajiban masing-masing pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Sehingga dalam melakukan hubungan kerja tercipta sikap saling menghargai, menghormati dan menempatkan dirinya sebagai partner kerja yang baik bagi kaum pekerja/buruh dan ikut bertanggungjawab bersama untuk mengangkat martabat pekerja/buruh.

#### b. Membekali diri dengan pengetahuan ketenagakerjaan

Sebelum mendirikan suatu usaha yang menyerap banyak pekerja/buruh, pihak pengusaha harus sudah mengetahui apa yang akan dilakukan terhadap pekerja/buruh agar tidak terjadi perselisihan. Pihak pengusaha dapat memperoleh informasi ketenagakerjaan melalui penyuluhan-penyuluhan ketenagakerjaan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan melalui media cetak maupun elektronik.

- c. Memperhatikan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan pekerja perempuan

Pihak pengusaha dalam memperhatikan pekerja/buruh haruslah sesuai dengan kondisi pekerja/buruh hal ini berhubungan dengan permodalan. Wujud kesejahteraan terhadap pekerja/buruh berupa upah dan tunjangan berupa THR (Tunjangan Hari Raya) dan ikut serta dalam Program Jamsostek. Pengusaha harus mempunyai pemikiran agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatan dan kesehatan dalam melakukan pekerjaan. Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan kerja perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.

## **B. Upaya Hukum Bagi Pekerja Terkait Pemenuhan Haknya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pekerja dalam menuntut pemenuhan haknya akibat dari pelaksanaan pemenuhan hak pekerja perempuan menurut penulis. Maka upaya hukum yang harus dilakukan oleh pekerja yaitu meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membentuk serikat pekerja/serikat buruh

Pekerja/buruh diharuskan membuat dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh yang diatur pada ketentuan Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembentukan serikat

pekerja/serikat buruh ini bertujuan untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Pembentukan serikat pekerja/serikat buruh ini dilakukan pada beberapa perusahaan yang belum adanya serikat pekerja/serikat buruh, setelah pembentukan serikat pekerja/serikat buruh maka dilakukan pendaftaran kepada Dinas Tenaga Kerja.

Bahwa dengan dibentuknya serikat pekerja/serikat buruh sebagai sarana bagi para pekerja yang bertujuan untuk menjadi mitra dengan perusahaan supaya terjalin hubungan industrial yang harmonis dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan, melindungi dan membela hak dan kepentingan anggota.

## 2. Bipartit

Perusahaan perlu mengembangkan lembaga keluh kesah. Agar lembaga keluh kesah dipahami oleh semua pihak maka perlu dituangkan dalam peraturan perusahaan. Mekanismenya disesuaikan dengan kondisi perusahaan agar semua pihak dapat menggunakan secara efektif, sehingga penyelesaian perselisihan industrial dapat dicegah secara dini.

Terjadinya perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dengan pengusaha, penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat berdasarkan semangat kekeluargaan.

Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan, hal ini diatur pada ketentuan Pasal 1 angka 18 dan

Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka langkah selanjutnya yang dilakukan pekerja dalam menuntut pemenuhan atas haknya yaitu melalui perundingan bipartit, apabila perundingan bipartit ini tidak menghasilkan kesepakatan antara Para Pekerja dengan Perusahaan, yang mana pekerja tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana seharusnya maka langkah yang harus ditempuh ialah dengan cara tripartit.

### 3. Tripartit

Perbedaan pendapat tentang perselisihan industrial masih belum diselesaikan oleh kedua belah pihak dalam perusahaan, maka masalahnya perlu segera diajukan kepada pemerintah (dalam hal ini pegawai perantara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rembang) untuk diminta bantuannya dalam menyelesaikan perbedaan pendapat tersebut.

Pegawai perantara setelah menerima pengajuan permasalahan dari salah satu atau kedua belah untuk mengambil langkah-langkah yang cepat dan tepat, antara lain segera mengundang kedua belah pihak untuk bermusyawarah dibawah pimpinan pegawai perantara.

Pegawai perantara dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus mengutamakan penyelesaian masalahnya secara musyawarah serta kekeluargaan berdasarkan Peraturan Perundang- undangan yang berlaku.

Tujuan lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan, hal ini diatur pada ketentuan Pasal 1 angka

19 dan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tripartit merupakan langkah yang dapat diajukan oleh pekerja melalui upaya mediasi ke Dinas Tenaga Kerja apabila langkah bipartit tidak menghasilkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan. Apabila dalam upaya mediasi pun tidak tercapai kesepakatan antara Para Pekerja dengan Perusahaan. Oleh karenanya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja, kemudian mengeluarkan surat anjuran.

#### 4. Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, hal ini diatur pada Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila para pekerja menolak isi surat anjuran yang telah dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Maka oleh karena berbagai upaya yang telah ditempuh Para Pekerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan telah ditempuh, yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit dan juga Tripartit (mediasi), akan tetapi semua upaya yang telah ditempuh tidak mencapai kesepakatan bersama, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Para Pekerja patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bekasi Kelas I A Khusus, guna memberikan kepastian hukum kepada Para Pekerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis analisis, maka terdapat kesimpulan yang patut menjadi perhatian semua pihak sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melaksanakan dengan sepenuhnya hak-hak khusus pekerja perempuan yang telah di atur di Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tindakan yang harus dilakukan melakukannya perundingan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan agar mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya, namun apabila penyelesaiannya tidak mencapai kata sepakat maka harus melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator bisa melalui mediasi, konsilliasi, dan arbitrase, dan apabila salah satu pihak menolak anjuran mediator dan konsiliator, langkah terakhir dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal itu pun sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja perempuan dalam menuntut pemenuhan haknya yang terjadi akibat dari pelanggaran terhadap pemenuhan hak pekerja perempuan maka upaya hukum yang harus di lakukan :
  - a. Membentuk serikat pekerja/serikat buruh
  - b. Bipartit
  - c. Tripartit
  - d. Pengadilan hubungan industrial

## **B. Saran**

Penulis akan mengemukakan beberapa saran dari hasil penelitian yang diharapkan menjadi masukan bagi para pihak yang terkait. Saran-saran tersebut meliputi sebagai berikut:

1. Perusahaan memperhatikan pelaksanaan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dimana perusahaan harus dapat memberikan fasilitas yang sepenuhnya untuk melindungi hak-hak para pekerja
2. Perusahaan lebih teliti mengenai adanya peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatur mengenai hak-hak dasar pekerja perempuan.



## DAFTAR PUSTAKA

### a. Sumber Buku

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Hardjan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia. Jakarta 2003.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Kencana, Jakarta, 2011.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, Cetakan V, 2014.
- Ronny Hanitiji Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, 1990.
- Salim MS, *Hukum Kontrak, teori & Teknik penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta 2008 Jakarta Timur 1990.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982.
- Sunarjati Hartono, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*, Alumni, Bandung, 1986.
- Suwarto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia; Buku Panduan*, ILO, Jakarta, 2003.
- Soerjono Soerkanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1966.
- Whibowo pitoyo, *Panduan Praktis Hukum ketenagakerjaan*, Visimedia, 2010.
- Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, UIN Maliki, Malang, 2012.

## **b. Sumber Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

## **c. Sumber Lain**

Jaring.id “Cutu Haid, Hak Pekerja Perempuan Yang Masih Diabaikan”  
<https://jaring.id/berita/hukum-politik-dan-hak-asasi/cuti-haid-hak-pekerja-perempuan-yang-masih-diabaikan/>, (30 Oktober 2020 14.03)

Ramon Panduwira ,”Tantangan Nol Kemiskinan di abad 21” ,  
[https://www.kompasiana.com/ramonpanduwiea/tiantangan-nol-kemiskinan-di-abad-21\\_580b4d44b37e61d30a1a26d6](https://www.kompasiana.com/ramonpanduwiea/tiantangan-nol-kemiskinan-di-abad-21_580b4d44b37e61d30a1a26d6), (18 Juli 2020 19.17)

Redaksi ”PT. Sungintex Bekasi PHK Buruh Ajukan Cuti Melahirkan”  
<https://www.google.com/amp/s/beritaekspres.com/2018/05/20/pt-sungintex-bekasi-phk-buruh-ajukan-cuti-melahirkan/amp/>, ( 30 Oktober 2020 13.59)

## LAMPIRAN



**BERITA BEKASI** – Ajukan cuti hamil persiapan untuk melahirkan buah hatinya kepada pihak perusahaan, Darkisem malah jadi korban PHK PT. PT. Sungintex (Sioen Indonesia) Bantargebang Kota Bekasi, Jawa Barat, dengan alasan habis kontrak masa kerja. Al-hasil, Darkisem pun kehilangan pekerjaan untuk membantu menafkahi keluarganya.

Darkisem mengajukan cuti hamil untuk melahirkan pada akhir November 2017 lalu. Namun, ajuan cuti Darkisem, ditolak pihak perusahaan dan dipaksa untuk menerima PHK. Atas penolakan PHK itu, PT. Sungintex tetap berkeras melakukan PHK kepada Darkisem dengan alasan bahwa Darkisem telah habis kontrak masa kerjanya.

Buruh yang sudah mengabdikan selama 4 tahun menjabat sebagai *Operator Sewing* di Departemen Sample inipun tetap menolak kebijakan PHK dari pihak perusahaan yang diterimanya akibat dari pengajuan cuti hamil untuk melahirkan buah hatinya. “Sebagai perempuan sudah kodrat saya hamil dan melahirkan,” keluh Darkisem kepada *Beritaekspres.com*, Minggu (20/5/2018).

Jelas saya sambung Darkisem, menolak keputusan yang dipaksakan pihak perusahaan untuk menerima PHK, bukan menerima cuti hamil untuk melahirkan yang diajukan. “4 tahun pengabdian saya diperusahaan tidak menjadi pertimbangan. Massa gara-gara saya ajukan cuti mau melahirkan malah justru di PHK,” tandasnya.

Menanggapi hal itu, Ketua SBGTS Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI) PT. Sungintex, Ani Nurhayati mengatakan, masalah hubungan kerja kontrak di PT. Sungintex dengan Disnaker Kota Bekasi sudah mengeluarkan Nota dengan Nomor 701 Tahun 2013 yang mengatur tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

“Dari tahun 2013 semenjak Nota tersebut dikeluarkan PT. Sungintex Bekasi tidak boleh ada lagi buruh dengan sistem kerja kontrak, apalagi dengan masa kerja 4 tahun itu bukan PKWT dan secara otomatis buruh tersebut berstatus PKWTT artinya tetap,” ungkapinya.

Dengan kejadian ini lanjut Ani, jelas pihak perusahaan yakni PT. Sungintex Sioen Indonesia Bekasi telah melakukan pelanggaran. Dan kami dari serikat buruh yang mendampingi kasus PHK sepihak buruh hamil tetap menuntut kepada pihak perusahaan atas haknya.

“Dibayarkan seluruh Hak Normatif Darkisem yang selama ini tidak diberikan pihak perusahaan PT. Sungintex yaitu upah dari bulan Maret – Mei 2018,” jelas Ani.

---

Dijelaskan Ani, Darkisem sendiri merupakan salah satu koordinator lapangan PTP. SBGTS-GSBI PT. Sungintex (Sioen Indonesia) dengan kebijakan manajemen PT. Sungintex Bekasi melakukan PHK pengurus serikat buruh patut diduga pihak perusahaan telah melakukan praktek pemberangusan serikat buruh (*Union Busting*) secara sistematis.

“Karena PHK kepada para pimpinan serikat buruh sudah 11 pengurus yang terkena jerat PHK karena mendirikan serikat buruh yang menjadi pilihan buruhnya dilingkungan kerja PT.Sungintex,” pungkas Ani.

---

Sekedar mengatahui, PT.Sungintex (Sioen Indonesia) Bekasi yang berkedudukan di Jalan Raya Narogong, KM 12, [5 Pangkalan IV, Kelurahan Cikiwul, Kecamatan Bantar Gebang, Bekasi](#) 17310 Indonesia adalah perusahaan Penanam Modal Asing (PMA) yang bergerak di sektor Garmen dengan rantai pasar Amerika, Jepang, Belgia, Belanda, Denmark, Prancis dan Jerman.

Perusahaan ini memproduksi berbagai macam merek dari Brands – brands terkenal diantaranya, Blackrow, Asmara/HendriLoyid, S’Oliver, Asik, Stadium, Lifung, Geox, Underarmour dan KLPD, LBV, Federal Polis (Jaket Militer) serta mempunyai merk dan pasar sendiri dengan nama Productnya yaitu SIOEN. (CR-1)

Categories: [Bekasi Kota](#)

Tags: [Berita Utama](#)



## Cuti Haid, Hak Pekerja Perempuan yang Masih Diabaikan



Foto: @AMAN\_Indonesia

HUKUM, POLITIK, DAN HAM

1 MEI 2018

*Hampir 70 persen pekerja perempuan di Jabodetabek tak pernah menggunakan hak cuti haid.*

Dari 275 pekerja perempuan yang mengisi survei, hanya 8 orang yang tidak merasakan nyeri atau dismenore ketika haid. Sementara itu, 51% dari responden menyatakan selalu merasakan nyeri tiap datang haid. Sekitar 45,5% lainnya juga merasakan nyeri, hanya saja tidak setiap bulan. Dessy adalah salah satu dari 45,5% itu.

Sejak tahun 2003, cuti haid sebenarnya sudah diatur di Indonesia. Menurut Undang-undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan harus memberi hak cuti pada hari pertama dan hari kedua saat pekerja perempuan datang bulan. Cuti tersebut di luar cuti tahunan, tentu saja.

Namun tak banyak perempuan yang memanfaatkan hak cuti haidnya. Tiga dari empat pekerja perempuan yang selalu mengalami nyeri haid tiap bulan tak pernah menggunakan hak cuti haid mereka.

JARING.id—Dessy Nathalia sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun di sebuah perusahaan swasta di Jakarta. Ketika haid, seringkali ia merasakan sakit dan keram di bagian bawah perut, rasa sakit yang membuatnya kesulitan bekerja.

Dessy memaksakan diri. Bila harus absen karena nyeri haid, ia khawatir dianggap tak produktif.

Di dunia kedokteran, rasa sakit yang dialami Dessy dikenal sebagai dismenore. Dalam beberapa kasus, dismenore membuat perempuan kesulitan berkonsentrasi dan bekerja.

Tim data JARING menyebarkan survei online kepada pekerja perempuan di Jabodetabek pada 4-20 April lalu. Salah satu pertanyaan dalam survei itu adalah, “Ketika menstruasi, apakah Anda mengalami nyeri haid?”.

Alasannya berbagai macam, salah satunya yang tidak pernah mengajukan karena perusahaan meminta surat keterangan dari dokter.

“Karena perusahaan meminta untuk menyertakan surat keterangan sakit dari dokter, padahal ini bukan hal yang harus sampai berobat ke dokter karena hampir selalu tiap haid dirasakan di hari pertama,” kata salah satu karyawan swasta di Jakarta.

Ada juga yang seperti Dessy, enggan mengajukan cuti haid karena memikirkan produktivitas yang juga menjadi tuntutan setiap perusahaan. Beberapa pekerja perempuan enggan mengajukan cuti haid karena akan mengurangi jatah cuti tahunan.

“Tidak diperbolehkan, jika ambil cuti saat haid, akan dipotong cuti tahunan,” kata salah satu pegawai BUMN di Jakarta.

Alasan lain yang seringkali muncul adalah tidak ada sosialisasi dari kantor tempat ia bekerja, jadi para pekerja perempuan tidak tahu apakah perusahaannya memperbolehkan cuti haid atau tidak. Sebanyak 80 persen dari responden menyatakan tak pernah mendapat sosialisasi dari tempat ia bekerja.

Pegiat Gender dan HAM Tunggal Pawestri menilai cuti haid merupakan hak karyawan perempuan yang diakui undang-undang. Bagaimana ketentuan dan penggunaannya ada dalam perjanjian bersama atau masuk dalam aturan perusahaan. Seharusnya hak-hak karyawan sudah disampaikan sejak awal. Sudah kewajiban dari *human resource* mensosialisasikannya.

“Saya pikir itu bisa digugat dan dipertanyakan jika perusahaan tidak mau memberikan itu,” kata Tunggal saat dihubungi Senin, 30 April 2018.

Dari total 275 pekerja perempuan yang mengisi survei, 68, 6 persen tak pernah menggunakan cuti haid. Sementara itu, dari 31, 4 persen yang pernah mengambil hak cuti haid pun hanya melakukannya sesekali. Hanya 17 orang yang mengatakan mengambil cuti haid setiap bulan.

Survei yang digelar JARING memang belum bisa mewakili seluruh kondisi pekerja perempuan di Indonesia. Tetapi setidaknya memberikan gambaran bahwa masih banyak pekerja perempuan yang tidak bisa menggunakan hak cuti haidnya karena sejumlah alasan. Salah satunya karena larangan perusahaan.

#### **Tidak Memangkas Cuti Tahunan**

Dari survei yang dilakukan Tim JARING, ada sejumlah perusahaan yang memangkas cuti tahunan ketika pegawai perempuan mengajukan cuti haid. Padahal itu sebenarnya menyalahi ketentuan Undang-undang. Dalam Pasal 93 ayat 2 UUK termaktub bahwa pengusaha wajib membayar upah pekerja perempuan yang mengambil cuti haid. Pada poin b tertulis: pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

#### **Perluah Surat Dokter?**

UU Ketenagakerjaan sebenarnya tidak mengatur tentang prosedur pengajuan cuti haid, apakah membutuhkan surat dokter atau tidak. Dalam Pasal 81 ayat 2 disebutkan bahwa pelaksanaan ketentuan cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Tidak menyalahi UU memang jika perusahaan kemudian memasukkan “diperlukan surat keterangan dari dokter” dalam peraturan perusahaan. Akan tetapi, bagi perempuan, hal itu cukup menyulitkan. Perempuan yang sedang mengalami nyeri haid dipaksa untuk mengunjungi dokter hanya untuk meminta

“Kalau memang pekerja perempuan sakit haid ya memang sakid haid, tidak usah keterangan dokter dan itu hampir dialami semua perempuan,” kata Tunggal.

Apabila ada upaya mempersulit pekerja perempuan mendapatkan cuti haid bisa dianggap sebagai upaya perusahaan untuk tidak memberikan hak pekerja perempuan. Seperti yang terjadi selama ini, pekerja perempuan paling sering dilucuti haknya seperti hak reproduksi dan upah yang tidak setara.



***“Kalau ada perusahaan yang menghalangi saya pikir itu salah satu kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan,” ungkap Tunggal.***

Tunggal berharap pemerintah harus lebih proaktif dan lebih punya sikap terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak perempuan. Perusahaan yang menjalankan bisnis dengan memberikan hak-hak karyawannya seharusnya bisa menjadi promosi positif untuk keberlangsungan perusahaan.

“Ini bukan perkara rumit, ini hanya memenuhi hak perempuan yang sudah diatur undang-undang. Bukannya kalau karyawannya *happy* produktivitasnya lebih tinggi? *Trus* apa yang bisa diharapkan dari karyawan yang sedang sakit dan menderita karena keram,” ungkapnya. **(Wan Ulfa Nur Zuhra/Debora Blandina Sinambela)**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : ANDHIKA PRAYOGA  
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 8 April 1998  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Komp. Rancaekek Permai II Blok B.19 Nomor 7  
Kel. Jelegong Kec. Rancaekek, Kabupaten Bandung  
Nomor Telepon : 082130349606  
Email : [Prayogaandhika12@gmail.com](mailto:Prayogaandhika12@gmail.com)

### **PENDIDIKAN FORMAL**

Tahun 2016 – Sekarang : Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas  
Langlangbuana Kota Bandung  
Tahun 2013 – 2016 : SMK MVP ARS Internasional (Akomodasi  
Perhotelan) Kota Bandung  
Tahun 2010 – 2013 : SMP Negeri 37 Kota Bandung  
Tahun 2004 – 2010 : SD Negeri Babakan Surabaya Selatan Kota  
Bandung  
Tahun 2003 – 2004 : TK Al-Fajar Kota Bandung