

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak awal berdirinya, Negara Kesatuan Republik Indonesia telah menetapkan bahwa Hak atas Pekerjaan dan Penghidupan yang layak bagi Kemansuaian merupakan Hak Asasi Manusia, sebagai Warga Negara yang secara khusus telah dimuat didalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menjadi dasar konstitusional Negara ini. Indonesia memilih industrialisasi dan pembangunan ekonomi sebagai salah satu srategi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Bahwa industrialisasi sendiri akan menghasilkan manusia-manusia warga negara yang coba meraih kesejahteraannya dari situ, yaitu mereka yang tidak punya apa-apa selain tenaganya untuk di jual guna mendapatkan untuk hidup. Mereka inilah yang disebut buruh atau pekerja.¹

Keberadaan manusia sebagai makhluk tuhan yang maha esa dan merupakan anugerah-nya yang wajib di hormati, di junjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum dan pemerintah dan setiap orand demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.² Dalam proses pembangunan dewasa ini, terdapat kecenderungan semakin meningkatnya partisipasi pekerja wanita. Peningkatan pekerja wanita ini di dasari dari sumber keluarga, namun mereka mempunyai keterbatasan (*constraint*) tertentu untuk memperoleh lapangan pekerjaan. Keterbatasan ini dapat pula menyebabkan adanya '*under estimated*'

¹ Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo (ed), *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan*, Turch, Jakarta, 2006, hlm. 168.

² Zainudin Ali, *Sosiologi Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm.90.

partisipasi pekerja wanita dalam pembangunan ekonomi, antara lain disebabkan karena banyaknya pekerja wanita yang bekerja di luar sektor formal, bekerja sebagai pekerja wanita yang tidak dibayar.

Kenyataannya ada pola pembagian kerja antara pria dan wanita dipasar kerja dapat merugikan wanita sebagai contoh adanya lapangan kerja pada sektor-sektor tertentu yang tidak boleh dimasuki oleh pekerja wanita karena alasan keselamatan dan lain-lain.³

Dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang dimaksud dengan pekerja wanita adalah tenaga kerja wanita dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.⁴ Di Indonesia, pergerakan perempuan diawali dari suatu ide yang digagas oleh R.A Kartini. Selain itu posisi perempuan juga cukup sentral di era moderen seperti ini, dimana perempuan tidak lagi menjadi objek sang suami, melainkan perempuan telah mampu berkembang baik untuk mencukupi kebutuhan pribadi maupun keluarganya.⁵

³ Sri Warjiati, *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*, Tarsito, Bandung, 1998, hlm 12-14

⁴ <http://fikamaliq.blogspot.co.id>

⁵ Ristina Yudhanti, *Perempuan dalam Pusaran Hukum*, Thafa Media, Yogyakarta, 2014, hlm 1-2. Sebagaimana dikutip di dalam Eli Nur Hayati, *Ilmu Pengetahuan + Perempuan* dalam Jurnal Perempuan Edisi 48 2006 hlm 9.

Sosiologis buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak memiliki bekal hidup lain daripada tenagannya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu.⁶

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Yaitu suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang dibuat dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha maupun pekerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan (Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.⁷

Riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan poenale sanksi (sanksi *poenale*). Para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya.

Teori negara hukum kesejahteraan merupakan perpaduan antara konsep negara hukum dan negara kesejahteraan. Negara hukum (*rechstaat*) ialah negara

⁶ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992, hlm 37.

⁷ *Ibid.*, hlm.63.

yang menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaannya dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan di bawah kekuasaan hukum. Sedangkan konsep negara kesejahteraan adalah negara atau pemerintah tidak semata-mata sebagai penjaga keamanan atau ketertiban masyarakat, tetapi pemikul utama tanggungjawab mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum dan sebesar-besarnya kemauan rakyat.⁸ Negara Indonesia yang menganut prinsip demokrasi konstitusional menegaskan tujuan negara salah satunya adalah memajukan kesejahteraan umum.⁹ Indonesia sendiri menggunakan sistem hukum yang di sebut sistem hukum Eropa Kontinental.¹⁰

Di dalam Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 di dalam Pasal 1 ayat (1) bahwa yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Di dalam Pasal 1 ayat (2) juga disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹¹

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Indonesia telah mempunyai suatu produk hukum yang mengatur secara lengkap dan menyeluruh. Undang-undang ini disamping untuk mencabut ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan zaman, dimaksudkan untuk menampung perubahan yang sangat mendasar disegala aspek kehidupan

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 1-13.

⁹ Ni'matul Huda, *Ilmu Negara*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 57.

¹⁰ R. Abdoel Djamal, *Pengantar Hukum Indonesia Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 68-69.

¹¹ Pasal 1 ayat (1), (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi 1998. Namun dilapangan ternyata masih terdapat penolakan terhadap undang-undang baru ini oleh beberapa serikat pekerja atau serikat buruh, salah satunya menyangkut masalah pemborongan pekerjaan (*outsourcing*).¹²

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja wanita di Hotel Grand Elit Pekanbaru sendiri dibuat secara tertulis antara pengusaha dan pekerja wanita itu sendiri. Di grand elit sistem hubungan kerja dibuat secara kontrak yaitu memiliki jangka waktu. Banyak hal-hal yang tercantum di dalam kontrak yang dibuat antara pekerja wanita dan pengusaha di Grand Elit, salah satunya mengenai keselamatan kerja upah serta waktu kerja. Mengenai keselamatan kerja pihak pengusaha Grand Elit sudah mendaftarkan para pekerja wanita maupun laki-laki kedalam BPJS saat kontrak dibuat.

Namun berdasarkan penelitian penulis terhadap pekerja wanita di Grand Elit Hotel Pekanbaru, bahwa terdapat beberapa peraturan yang harus diperhatikan pihak pengusaha hotel kepada pekerja perempuan sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yaitu yang terdapat pada Pasal 81 ayat (1) yang berbunyi pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Selanjutnya mengenai upah lembur yang terdapat pada Pasal 78 ayat (2) dan (3) yaitu pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Pasal 82 ayat (1)

¹² Ariani Arifin, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Outsourcing*, Jurnal Ilmu Hukum, Amanna Gappa Vol. 19 Nomor 1, Maret 2011, hlm 52.

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.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah:

1. Bagaimana pelaksanaan hubungan kerja terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Grand Elit Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa upaya yang dilakukan pengusaha Hotel Grand Elite dalam menerapkan peraturan mengenai pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat dan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Grand Elite Pekanbaru?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hubungan kerja terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Grand Elit Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pengusaha Hotel Grand Elite dalam menerapkan peraturan mengenai pelaksanaan waktu kerja, waktu

istirahat dan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Grand Elite Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan pertimbangan atau sumbangan pikiran dalam mengatasi persoalan pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat serta keselamatan kerja terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Grand Elit Pekanbaru.
2. Guna menambah ilmu pengetahuan penulis khususnya dibidang ilmu hukum ketenagakerjaan dan sebagai sumber informasi atau bahan perbandingan bagi rekan-rekan yang ingin mengadakan penelitian mengenai hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat dan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja wanita.

D. Tinjauan Pustaka

Pekerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya disadari karena dengan perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang dibuat dan ditaati dengan iktikad baik dapat menciptakan suatu ketenangan kerja,

jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi para pihak.¹³ Pada hotel Grand Elit sendiri, mengenai perjanjian kerja dibuat secara tertulis oleh pekerja dan pihak Grand Elit.

Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Sedangkan Pasal 1 angka 14 menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁴

Perlu diketahui pada awal orde baru, baik organisasi buruh maupun pihak penguasa, sama-sama dalam keadaan lemah dan lumpuh. Hal ini sesuai dengan prses pemelaran yang dilakukan oleh gerakan komunis. Akibatnya apabila terjadi suatu sengketa yang terjadi adalah adu lemah sehingga sulit untuk ditanggulangi oleh kedua belah pihak.¹⁵

Dalam *Burgerlijk Wetboek* (BW) yang kemudian diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio menjadi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa mengenai perjanjian diatur dalam Buku ke III Tentang Perikatan, dimana hal tersebut mengatur dan memuat tentang hukum kekayaan yang mengenai hak-hak dan kewajiban yang berlaku terhadap orang-orang atau pihak-pihak tertentu. Sedangkan menurut teori ilmu hukum, hukum perjanjian digolongkan ke dalam hukum tentang diri seseorang dan hukum kekayaan karena hal ini merupakan

¹³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007, hlm. 29-45.

¹⁴ Pasal 1 angka 14-15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2005, hlm.29.

perpaduan antara kecakapan seseorang untuk bertindak serta berhubungan dengan hal-hal yang diatur dalam suatu perjanjian yang dapat berupa sesuatu yang dinilai dengan uang. Keberadaan suatu perjanjian atau yang saat ini lazim dikenal sebagai kontrak, tidak terlepas dari terpenuhinya syarat-syarat mengenai sahnya suatu perjanjian atau kontrak seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata antara lain :

- (1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- (2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- (3) Suatu hal tertentu; dan
- (4) Sebab yang halal

Perikatan adalah suatu perhubungan antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan yang mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Maka hubungan hukum antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian menerbitkan perikatan. Hubungan hukum adalah menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum timbul karena adanya hak dan kewajiban. Pada umumnya suatu perjanjian dibuat dan ditandatangani didahului dengan kesepakatan para pihak yang akan terlibat sebagai pihak dalam perjanjian¹⁶.

1. Keselamatan Kerja

Upaya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sesuai peraturan Perundang-undangan harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja

¹⁶ Burhanudin Ali SDB dan Nathaniela Stg, *60 Contoh Perjanjian (Kontrak)*, Hi-Fest Publishing, Jakarta Timur, 2009, hlm 12-14.

atau perusahaan.¹⁷ Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan serta rehabilitasi.¹⁸ Pekerja mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan, mengenakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja (alat pelindung diri) yang diwajibkan. Pelaksanaan berbagai pengaturan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggungjawab pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomi lebih kuat.

Awalnya tanggungjawab tersebut hanya dapat dituntut pemenuhannya melalui mekanisme ganti rugi secara keperdataan dimana pengusaha hanya perlu memenuhi tuntutan/permintaan pemberian ganti rugi apabila pekerja/buruh dapat membuktikan bahwa kerugian yang di deritanya adalah akibat perbuatan melawan hukum pengusaha atau wakil pengusaha dalam melakukan tugasnya. Melalui Pasal 1602 KUHPerdara kemudian diatur bahwa tanggungjawab untuk memberikan ganti rugi tersebut hanya dapat dituntut/dimintakan oleh pekerja/buruh sepanjang pengusaha dapat membuktikan bahwa tidak dipenuhinya kewajiban tersebut disebabkan karena keadaan memaksa atau bahwa kerugian tertentu timbul sebagian besarnya disebabkan oleh kesalahan pekerja / buruh yang bersangkutan.

¹⁷ Sendjun H.Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 82.

¹⁸ Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Haji Mas Agung, Jakarta, 1981, hlm. 2.

Mengenai keselamatan kerja bagi pekerja wanita di Hotel Grand Elit, pihak hotel telah menjamin keselamatan kerja, baik pekerja wanita maupun laki-laki dengan mendaftarkan seluruh pekerja kedalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Kecelakaan kerja merupakan risiko perusahaan (prinsip *risk professionnel*), yang berlanjut pengembangannya sampai dengan saat ini.

2. Upah

Mengenai upah, pihak Grand Elit sendiri telah menyesuaikan dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru sebesar Rp 2.146.375. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Pasal Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hal dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep

pengupahan di Indonesia terjadi pergeseran hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.

Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja, yaitu dengan memperhatikan:

- a. Kebutuhan hidup pekerja
- b. Kesenjangan sosial
- c. Prestasi kerja dan
- d. Nilai kemanusiaan dan harga diri.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian upah di tingkat perusahaan yaitu:

- a. Pendidikan dan latihan
- b. Kondisi pasar kerja
- c. Proporsi biaya upah dengan biaya lain.
- d. Penggunaan teknologi
- e. Kemampuan perusahaan
- f. Kemampuan organisasi pekerja
- g. Kebijakan dan intervensi pemerintah harmonisasi hubungan industrial

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan

keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang di maksud dengan upah adalah imbalan berupa uang dan termasuk tunjangan.¹⁹

UMK Pekanbaru 2016 sah Rp 2.146.375 dan UMK Wilayah Provinsi Riau. Berdasarkan pengertian UMP dan UMK menurut Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER-01/MEN/1999 Tahun 1999 sebagaimana telah dirubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-226/MEN/2000 Tahun 2000 Tentang Upah Minimum (Peraturan Upah Minimum):

1. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.
2. Upah Minimum Provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten / Kota di satu Provinsi.
3. Upah Minimum Kabupaten / Kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten / Kota.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Bupati/walikota. Tujuan diaturnya upah minimum ini, tidak lain adalah untuk melindungi buruh agar pengusaha tidak seenaknya membayar upah kepada pekerja. Sanksi bagi perusahaan yang melanggar menurut Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ pengusaha

¹⁹ F.X. Djumaldi. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 26

dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, jelas sekali bahwa membayar upah sesuai ketentuan UMK hukumnya adalah wajib ”.²⁰

Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 92 menjadi kewajiban pengusaha untuk memberikan kepastian pendapatan dan penyesuaian dengan perkembangan tingkat kehidupan dimasyarakat. Oleh karena pengusaha wajib :

1. Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
2. Melakukan peninjauan upah secara berkala.

Pengusaha wajib melakukan peninjauan secara berkala dengan memerhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian terhadap asas ini di atur dalam :

Pasal 93 ayat (2) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya.

Pasal 93 ayat (3) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena melakukan pernikahan, pernikahan anaknya, mengkhitan anak, membaptiskan anaknya, melahirkan,

²⁰ www.aksesriau.net di akses tanggal 23 April 2016.

istri/suami/orang tua/mertua/menantu meninggal dunia, atau anggota keluarga ada yang meninggal dunia.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 96, masa daluwarsa penuntutan tentang upah adalah 2 tahun.²¹ Hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²²

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia terdapat pada Pasal 49, yang menyatakan :

- a. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- b. Wanita berhak mendapat perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal - hal yang dapat mengancam keselamatan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.
- c. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.²³

²¹ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm 93-102.

²² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm.3.

²³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 81

3. Waktu Kerja

Di Hotel Grand Elit sendiri, mengenai waktu kerja bagi tenaga kerja wanita dibatasi hingga Pukul 23 : 00 Wib. Dengan kata lain untuk shift malam bagi tenaga kerja wanita tidak dilaksanakan. Mengenai waktu kerja, untuk setiap pekerja baik pekerja laki - laki maupun wanita untuk shift pagi dimulai pukul 07 : 00 Wib hingga Pukul 15 : 00 Wib. Berarti dalam seminggu pekerja mendapatkan waktu istirahat kerja (off) 1 hari, dengan jam kerja dalam seminggu yaitu 48 jam. Bagi pekerja wanita yang dalam fase hamil, diberikan dispensasi cuti tidak bekerja oleh pihak hotel selama 3 bulan. Yaitu 1,5 bulan sebelum masa melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.

Berdasarkan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi sebagai berikut :

- (1) Pekerja / buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (Delapan Belas) tahun, dilarang dipekerjakan antara Pukul 23.00 Wib sampai dengan Pukul 07.00 Wib.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara Pukul 23.00 Wib sampai dengan Pukul 07.00 Wib.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh perempuan antara Pukul 23.00 Wib sampai dengan Pukul 07.00 Wib wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 Wib sampai dengan Pukul 05.00 Wib.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) di atur dengan Keputusan Menteri.

Mengenai cuti haid, sebagian perempuan sebagian perempuan ada juga yang tidak setuju dengan dimasukkannya pasal 81 tentang cuti haid. Melihat bahwa pengautan tersebut merupakan perlakuan diskriminatif karna haid adalah kodrat. Sedangkan sebagian pekerja wanita lagi mengatakan bahwa kewajiban cuti haid bagi pekerja wanita adalah masalah hak, dan kalau hak boleh diambil dan boleh tidak di ambil²⁴. Jika adanya event besar di Hotel Grand Elite, biasanya pihak Hotel sendiri tidak melibatkan semua pekerja wanita maupun pria yang sudah bekerja di Hotel. Melainkan pihak hotel mendatangkan pekerja sehari hingga acara selesai. Biasanya pihak Hotel pada saat ada event-event besar menggunakan sistem *outsourcing*. Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja out sourcing adalah adanya pekerja /buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak tetapi kontrak tersebut bukan di berikan oleh perusahaan pemberi kerja tetapi oleh perusahaan lain yang merupakan perusahaan penerah tenaga kerja.²⁵

Hubungan kerja yang sehat antara pengusaha dan pekerja dituntut adanya rasa kebersamaan untuk mencapai keadilan yang dapat diterima semua pihak.

Dalam arti yang umum keadilan yang dimaksudkan di sini ialah keserasian antara

²⁴ Editus Adisu dkk, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, VisiMedia, Jakarta, 2006, hlm. 36.

²⁵ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Buku Obor, Jakarta, 2002, hlm. 79.

hak dan kewajiban yang dapat dinikmati baik oleh pekerja, maupun pengusaha itu sendiri. Sedangkan dari sudut yuridis keadilan diartikan sebagai suatu kenyataan yang menjadi hasil pernaungan dan pengejawantahan pengaturan hukum yang menjamin terlaksananya keserasian antara penggunaan hak dan pelaksanaan kewajiban bagi masing-masing pihak. Khususnya bagi pekerja wanita diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan sifat kodrat dan martabatnya, namun dalam kenyataannya ketentuan-ketentuan tersebut belum dapat berlaku secara efektif karena masih banyak masalah-masalah yang menyangkut dengan pekerja wanita seperti perlakuan amoral, pembayaran upah yang rendah, jam kerja yang berlebihan dari yang seharusnya

Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa tiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.²⁶

E. Konsep Operasional

Agar permasalahan yang diteliti lebih jelas dan untuk menghindari kesalahan dalam memahami permasalahan tersebut, maka penulis perlu untuk memberikan pembatasan mengenai pengertian dan istilah-istilah judul yang dimaksud di antaranya :

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci.²⁷

²⁶ Sri Warjiati, *Op.Cit.* hlm.32-33

²⁷ Departemen Pendidikan dan kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ke Dua, Balai Pustaka, Jakarta, 1995, hlm. 1060.

Undang-undang dalam arti material adalah setiap keputusan atau peraturan yang dibuat oleh pemerintah atau penguasa yang berwenang yang mengikat secara umum.²⁸

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah di adakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan.²⁹

Tenaga kerja wanita adalah setiap wanita yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan sesuatu yang berupa jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³⁰

Hotel adalah bangunan berkamar banyak yang disewakan sebagai tempat untuk menginap dan tempat makan orang yang sedang dalam perjalanan., bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan, makan minum.³¹

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis dari penelitan ini adalah penelitian ini adalah penelitian *observational research* dengan cara survey. *Observational research* adalah pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara observasi langsung ke

²⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Ke Empat Departemen Pendidikan Nasional.

²⁹ Pasal 1 ayat (2) dan (30) . Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁰ www.academia.edu, di akses 3 Mei 2016.

³¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Ke Empat Departemen Pendidikan Nasional.

objek penelitian dengan cara kuesioner dan melakukan wawancara dengan pihak terkait. Apabila ditinjau dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif karena penulis ingin menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan atau gejala kelompok tertentu untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.³² Dalam hal ini mengenai pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat dan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja wanita di Hotel Grand Elit Pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Elit berkedudukan di Jalan Riau Kota Pekanbaru. Alasan penulis memilih Hotel Grand Elit sebagai lokasi penelitian adalah penulis mengetahui bahwa Hotel Grand Elit Pekanbaru merupakan salah satu Hotel besar berbintang 5 di Kota Pekanbaru, dimana bisnis dalam bidang jasa ini pasti memperkerjakan banyak tenaga kerja, baik wanita maupun laki-laki, dan didalam bidang jasa ini pengelola Hotel pasti mengatur hal-hal mengenai pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat dan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di Hotel Grand Elit tersebut. Karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat serta keselamatan kerja di Hotel Grand Elit Pekanbaru.

³² Soerjono Soekanto, *Pesngantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hlm.50.

3. Populasi dan Sample

a. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik yang sama dan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah bagian Personalia Hotel Grand Elit Pekanbaru, dan seluruh tenaga kerja wanita di Hotel Grand Elit Pekanbaru yang berjumlah 60 orang.

Dalam penelitian ini, penulis menentukan populasi dari pekerja adalah pekerja wanita dengan alasan pekerja wanita lebih rentan mengalami masalah dalam pelaksanaan waktu kerja, waktu istirahat serta keselamatan kerja.

b. Sample

Sample merupakan bagian dari populasi atau wakil dari sekian banyak populasi. Pengambilan sample dari populasi dilakukan karena jumlah sampel yang sedemikian banyak memerlukan waktu yang cukup lama dan biaya yang lebih besar. Oleh karena itu, pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive*. Alasan penulis menggunakan metode *purposive* dalam pengambilan sample karena populasi yang ada memiliki sifat atau karakteristik yang homogeny jadi penulis secara sengaja mengambil sampel dari sub populasi pekerja sebanyak 15 orang dari 50 orang pekerja wanita. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 1 orang bagian personalia, serta 15 orang pekerja wanita yang bekerja di Hotel Grand Elit

Pekanbaru. Untuk lebih jelas mengetahui populasi dan sampel dalam penelitian ini, penulis gambarkan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Keterangan	Populasi	Sampel	Persentase	Teknik Sampling
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan	1	1	100%	<i>Sensus</i>
2.	General manager Grand Elit	1	1	100%	<i>Sensus</i>
3.	Pekerja wanita	50	15	30%	<i>Purposive</i>

Sumber : Data Lapangan, 2016

4. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Data primer yaitu data utama yang diperoleh penulis secara langsung melalui responden dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara dan kuesioner.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari literature yang berkaitan dengan objek penelitian dan dokumen-dokumen yang berisi keterangan mengenai penelitian ini serta dari skripsi sebelumnya yang memiliki objek kajian yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Semua data tersebut merupakan data yang akan melengkapi data primer.

5. Alat Pengumpul Data

Untuk mempermudah data yang dipertanggung jawaban dalam penelitian ini, maka alat pengumpul data berupa:

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu alat pengumpul data yang digunakan penulis dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dalam hal ini kepada para tenaga kerja wanita Hotel Grand Elit Pekanbaru yang penulis pilih sebagai sampel sebanyak 15 orang pekerja wanita.

b. Wawancara

Wawancara yaitu alat pengumpul data yang digunakan penulis dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada kepala bagian Personalia di Hotel Grand Elit Pekanbaru.

6. Analisis Data

Setelah semua data di atas penulis kumpulkan, dilakukan pengelompokan dilanjutkan dengan penyajian. Data yang dikumpulkan berdasarkan hasil kuesioner di uraikan dalam bentuk table dan data dari hasil wawancara serta dari dokumen - dokumen yang penulis peroleh yang berkaitan dengan objek penelitian di sajikan dalam bentuk uraian-uraian kalimat yang jelas, rinci dan akurat. Kemudian penulis melakukan pembahasan, dengan memperhatikan berbagai peraturan Perundang-Undangan juga memperhatikan tulisan-tulisan atau penelitian pihak lainnya serta di dukung pendapat kalangan ahli mengenai persoalan waktu kerja upah dan keselamatan kerja. Akhirnya penulis menarik

kesimpulan dengan cara deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dari kaidah umum untuk menentukan kaidah yang bersifat khusus dan penarikan kesimpulan dilakukan penulis pada akhir pembahasan dalam penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau