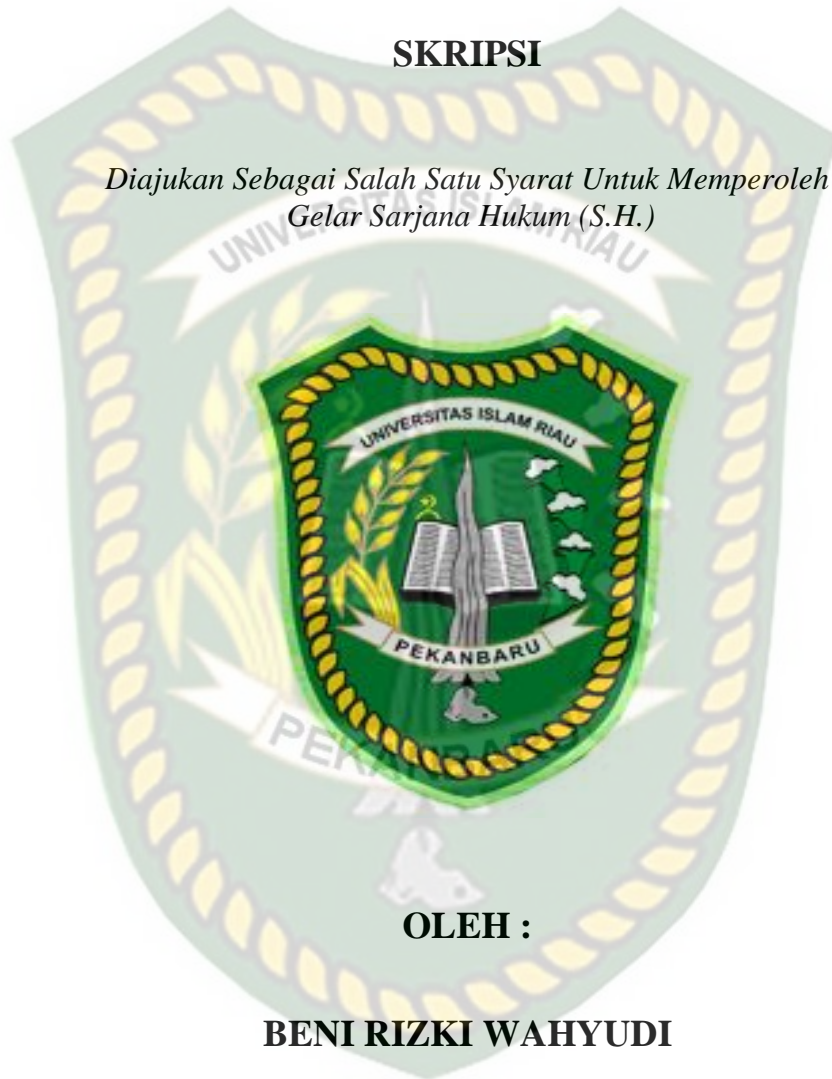


**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMENUHAN HAK PEKERJA  
PEREMPUAN DI FAMILY BOX PEKANBARU MENURUT  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)*



**OLEH :**

**BENI RIZKI WAHYUDI**

**NPM : 161010377**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

## ABSTRAK

Menurut Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tegas menyatakan bahwa bagi pengusaha wajib menyediakan makanan dan minuman yang bergizi, menjaga norma kesusilaan, menjaga keamanan selama di tempat kerja, dan menyediakan angkutan antar jemput untuk berangkat dan pulang bekerja bagi pekerja perempuan diantara pukul 23.00 sampai pukul 05.00. Tetapi, pada kenyataannya diketahui bahwa sebagian karyawan perempuan tidak mengetahui beberapa haknya sebagai pekerja seperti hak pekerja untuk cuti haid, cuti kehamilan, dan beberapa hak yang lain. Seperti halnya yang terjadi pada pekerja perempuan di tempat Family Box Pekanbaru.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimanakah pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?, 2) Bagaimanakah perlindungan hukum yang tepat untuk menjamin pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

Jenis dan sifat penelitian ini tergolong *observational research*, yang mana penelitian ini terjun langsung kelapangan dimana penelitian ini dilakukan supaya mendapatkan wawancara dan data yang lengkap, sedangkan sifatnya yaitu deskriptif. Lokasi penelitian di Family Box Pekanbaru dengan jumlah sampel sebanyak 5 orang.

Hasil penelitian ini adalah pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih belum dapat dipenuhi secara maksimal. Beberapa hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi dengan baik adalah hak untuk mendapatkan ketersediaan transportasi pulang oleh tempat usaha, hak masa haid, hak ketersediaan ruang ASI, hak jam istirahat serta hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan. Perlindungan hukum yang tepat untuk menjamin pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap pelaku usaha wajib memenuhi ketentuan perundang-undangan. Tetapi, pada prakteknya hak pekerja perempuan tidak dapat dterlindungi sepenuhnya yang disebabkan karena masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak yang dimilikinya dan tidak adanya pemberian sanksi yang tegas kepada perusahaan atau pelaku usaha yang tidak melaksanakan ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Kata kunci: Perlindungan Hukum, Hak, Pekerja**

## ABSTRACT

According to Article 76 paragraph (3) and paragraph (4) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, it is clear that entrepreneurs are required to provide nutritious food and drinks, maintain moral norms, maintain security while in the workplace, and provide transportation between women workers pick up and go home between 23.00 and 05.00. However, in reality it is known that some female employees do not know some of their rights as workers, such as workers' rights to menstrual leave, maternity leave, and several other rights. As is the case with female workers at the Family Box Pekanbaru.

The formulations of the problems in this research are: 1) How is the fulfillment of the rights of women workers in the Pekanbaru Family Box according to Law Number 13 of 2003 ?, 2) What is the proper legal protection to ensure the fulfillment of the rights of women workers in the Pekanbaru Family Box according to Law No. 13 of 2003?

The type and nature of this research is classified as observational research, in which this research goes directly to the field where this research is conducted in order to obtain complete interviews and data, while its nature is descriptive. The research location is in Family Box Pekanbaru with a total sample of 5 people.

The result of this research is that the fulfillment of the rights of women workers in the Pekanbaru Family Box according to Law Number 13 Year 2003 has not been fulfilled optimally. Some of the rights of women workers that have not been properly fulfilled are the right to get the availability of transportation back by the business place, the right to menstrual period, the right to provide space for breastfeeding, the right to rest hours and the right to medical examinations, pregnancy, and delivery costs. Appropriate legal protection to ensure the fulfillment of the rights of women workers in the Pekanbaru Family Box according to Law Number 13 of 2003 means that every business actor must comply with statutory provisions. However, in practice the rights of women workers cannot be fully protected due to the lack of knowledge and understanding of women workers regarding their rights and the absence of strict sanctions for companies or business actors who do not implement the provisions regulating the rights of women workers in accordance with the provisions. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

*Keywords: Legal Protection, Rights, Workers*

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah, karena atas limpah dan karunia-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik walaupun dalam bentuk yang sederhana.

Penelitian ini disusun untuk melengkapi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dengan judul : **“Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Family Box Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”**.

Selanjutnya atas keberhasilan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada Ayahku tercinta dan Ibuku tersayang yang selalu mencurahkan kasih sayang, motivasi dan doa dalam setiap langkah hidup penulis. Jasa Ayah dan Ibu tidak akan pernah ananda lupakan. Selanjutnya untuk yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.Cl., selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Zulkarnaini, S.H., MIS., selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam memberi masukan dan arahan guna kesempurnaan skripsi ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu berjasa memberikan ilmu kepada penulis. Semoga ilmu yang penulis dapatkan selama dibangku perkuliahan, bisa penulis gunakan sebaik-baiknya.
6. Seluruh Staf Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau terimakasih telah atas bantuannya selama ini.
7. Teman-Teman Fakultas Hukum terimakasih atas bantuannya di dalam masa perkuliahan ini.
8. Teman-teman Seangkatan, Senior dan Junior Fakultas Hukum Universitas Islam Riau , terimakasih atas semangat, motivasi dan kerjasamanya selama ini.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih, semoga Allah selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua.

Pekanbaru, Agustus 2020

Hormat Penulis

**Beni Rizki Wahyudi**

**NPM:161010377**

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PERBAIKAN SKRIPSI

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

*KATA PENGANTAR* ..... *i*

*DAFTAR ISI* ..... *iv*

**ABSTRAK**..... **v**

### ***BAB I. PENDAHULUAN***

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
D. Tinjauan Pustaka .....	5
E. Konsep operasional .....	14
F. Metode Penelitian.....	15

## ***BAB II. TINJAUAN UMUM***

A. Tinjauan Umum tentang Pekerja .....	19
B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja .....	36
C. Tinjauan Umum tentang Keadilan .....	49

## **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Family Box Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.....	59
B. Perlindungan Hukum yang Tepat untuk Menjamin Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Family Box Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 .....	66

## **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran .....	77

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian pekerja menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan terdapat persamaan atas hak, peran, kedudukan dan kesempatan pada perempuan dan laki-laki. Perempuan dan laki-laki mempunyai kesamaan hak untuk pekerjaan juga kehidupan yang pantas serta adanya kesetaraan kedudukan di antara perempuan dan laki-laki di dalam masyarakat, bangsa juga negara serta keluarga. Keadilan gender merupakan situasi dimana diberikannya perlakuan yang adil bagi perempuan dan laki-laki (Soedarjadi, 2008: 68).

Pembangunan yang dilakukan dalam sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya pembangunan sumber daya manusia, karena manusia sebagai pekerja yang merupakan salah satu aset dasar dalam pembangunan yang tidak dilepaskan dari pembangunan nasional yang merupakan pelaksanaan UUD 1945 dan pengamalan Pancasila diarahkan untuk meningkatkan harkat dan martabat individu (Febrianti, 2017:83).



Menurut Pasal 76 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam rentang jam 23.00 sampai dengan jam 07.00 tidak diperbolehkan untuk mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang berusia dibawah 18 tahun serta tenaga kerja perempuan yang dalam keadaan hamil, serta berdasarkan keterangan dokter itu berbahaya. untuk keamanan dan kesehatan kandungan. Dalam Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara jelas disebutkan bahwa “pengusaha wajib menyediakan makanan dan minuman yang bergizi, menjaga norma moral, menjaga keamanan di tempat kerja, dan memfasilitasi transportasi antar-jemput berangkat dan pulang dari tempat kerja untuk perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 dan 05.00”.

Tetapi, pada kenyataannya diketahui bahwa sebagian karyawan perempuan tidak mengetahui beberapa haknya sebagai pekerja seperti hak pekerja untuk cuti haid, cuti kehamilan, dan beberapa hak yang lain. Seperti halnya yang terjadi pada pekerja perempuan di tempat Family Box Pekanbaru. Jam kerja di tempat karaoke bahkan sampai jam 5 pagi dini hari dan masih terdapat pekerja perempuan yang bekerja sampai jam tersebut. Hasil wawancara singkat yang dilakukan dengan salah satu dari pekerja perempuan di tempat karaoke tersebut menyatakan bahwa mereka tidak mengetahui jika mereka yang bekerja malam memiliki hak untuk memperoleh makanan yang layak dan bergizi dan juga hak transportasi untuk pulang. Selama bekerja di tempat tersebut mereka membawa makanan sendiri atau memesan makanan dari luar. Begitu juga ketika pulang, para kerja juga pulang dengan kendaraan sendiri atau dijemput sama kerabat.

Perlindungan hukum untuk para pekerja adalah jaminan hak untuk para pekerja serta jaminan kesetaraan dan tindakan yang tidak mendiskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja beserta keluarganya yang memperhatikan kemajuan usaha juga memperhatikan kepentingan para pengusaha. (Clinton, 2016:2). Tidak semua pekerja mengetahui hak-haknya sebagai pekerja sesuai dengan hukum yang ada. Hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Keistimewaan hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan antara lain adalah:

1. Hak mendapatkan perlakuan yang setara dengan pekerja laki-laki (Pasal 5 dan Pasal 6)
2. Hak mendapatkan cuti melahirkan (Pasal 82)
3. Hak atas perlindungan selama kehamilan (Pasal 76)
4. Hak cuti keguguran (Pasal 82 ayat 2)
5. Hak untuk menyusui (Pasal 83)
6. Hak cuti menstruasi (Pasal 81)

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini agar dapat memberikan pengetahuan kepada pekerja mengenai hak-haknya sebagai pekerja. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah tersebut, oleh karena itu penulis tertarik di dalam melakukan penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Family Box Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum yang tepat untuk menjamin pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum yang tepat untuk menjamin pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam hal pemenuhan hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Sebagai salah satu bahan atau sumber informasi bagi akademisi yang ingin mengadakan penelitian secara lebih lanjut mengenai pemenuhan hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

## D. Tinjauan Kepustakaan

### 1. Teori Keadilan

Teori keadilan dapat diartikan dengan bermacam definisi. Terdapat dua pendapat dasar mengenai rumusan keadilan ini yang antara lain adalah sebagai berikut (Helsen, 2006: 16):

a. Pandangan kaum *awami* (pendapat awam)

Bahwa rumusan keadilan adalah keselarasan antara pemakaian hak dan implementasi keadilan seperti takaran hak dan kewajiban sesuai dengan dalil neraca hukum.

b. Pandangan Purnadi Purbacaraka (ahli hukum)

Bahwa rumusan keadilan adalah keselarasan antara kesebandingan hukum dan kepastian hukum.

Secara terminologi terdapat beberapa pengertian keadilan menurut pendapat beberapa tokoh yang antara lain adalah sebagai berikut (Suseno, 2004: 81):

a. Plato

“Pada manusia terproyeksi keadilan, jadi adil merupakan individu yang mampu mengendalikan perasaan juga dirinya sendiri menggunakan akalnyanya”.

b. Taymiyyah

“Keadilan merupakan memberikan sesuatu kepada masyarakat sesuai dengan haknya harus diperoleh tanpa perlu diminta, tidak memihak atau tidak memihak salah satu pihak, mengetahui hak dan kewajiban, memahami apa

yang benar dan salah, bertindak jujur dan tetap sesuai. dengan aturan yang ditetapkan”.

c. Socrates

“Keadilan dapat tercipta apabila masyarakat sudah merasakan bahwa pemerintah sudah melakukan tugasnya dengan baik. Socrates memproyeksikan keadilan pada pemerintahan, sebab pemerintah adalah pimpinan pokok yang menentukan dinamika masyarakat”.

d. Hobbes

“Keadilan memiliki peran yang sama dengan hukum positif. Hukum positif menjadi norma di dalam menilai sesuatu yang adil dan tidak adil atau sesuatu yang benar dan salah”.

e. John Rawls

“Pada keadilan prinsip yang paling dasar adalah bahwa Setiap orang memiliki hak yang sama dari posisi yang wajar, agar keadilan dapat dicapai, struktur politik, ekonomi, dan peraturan tentang hak milik harus sama untuk setiap orang”.

f. Franz Magnis Suseno

“Keadilan adalah semua orang diperlakukan dengan sama dalam situasi yang sama”.

Keadilan merupakan suatu cita-cita yang bersifat irrasional. Keadilan ini sangat diperlakukan bagi tindakan dan kemauan manusia tetapi bukanlah merupakan sasaran pengetahuan. Bila dari sudut pandang pengetahuan rasional, yang tampak hanyalah kepentingan atau konflik kepentingan. Dalam arti legalitas

bahwa keadilan merupakan suatu mutu yang saling berkaitan penerapannya dalam suatu tatanan hukum positif yang bukan dengan isi dari suatu susunan hukum positif. Pengertian keadilan dalam pengertian tersebut diharuskan menurut hukum positif yaitu keadilan yang berdasarkan pada hukum (Suseno, 2004: 17).

Keadilan merupakan tujuan paling utama dan yang paling dicari di dalam setiap sistem hukum di dunia. Mencapai keadilan adalah tujuan dari setiap peraturan perundang-undangan yang dibentuk (Lebacqz, 2000: 2). Melalui tujuan menciptakan keadilan sosial (saling bekerja sama dalam rangka menciptakan masyarakat berstatus secara organik yang mempunyai kemampuan yang nyata dan sama di dalam mempelajari kehidupan sehingga tumbuhlah kemampuan asli masyarakat tersebut (Sudarsono, 2002: 17).

Menurut Hans Kelsen dan John Rawls bahwa “terdapat dua unsur formal keadilan yaitu unsur hak dan unsur manfaat. Unsur hak merupakan keadilan adalah nilai yang menuntun individu dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak yang dijamin oleh hukum. Unsur manfaat yaitu keadilan harus memberikan manfaat kepada setiap individu”.

Menurut Satjipto Raharjo bahwa terdapat beberapa pengertian atau rumusan keadilan, yaitu (Sani, 2009: 17):

- a. Keadilan merupakan suatu kemauan yang memiliki sifat yang tetap dan harus meneruskan untuk memberikan kepada setiap individu yang semestinya untuk individu tersebut.

- b. Keadilan merupakan sebuah kebijakan politik dimana aturan yang dihasilkan dapat menjadi suatu dasar peraturan negara dan peraturan-peraturan lainnya yang menjadi suatu ukuran tentang suatu hak.
- c. Keadilan merupakan suatu kebijakan yang dapat memberikan suatu hasil. Setiap individu memperoleh apa yang merupakan bagian individu tersebut.
- d. *Roscoe pound* merupakan keadilan dari sudut pandang yang melihat hasil yang nyata untuk dapat diberikan kepada setiap individu masyarakat.

Di dalam sudut pandang ilmu hukum bahwa keadilan dapat diartikan sebagai pembagian yang konstan dan bersifat kontinu di dalam memberikan hak setiap individu. Nilai dalam hubungannya dengan konsep keadilan diartikan sebagai berikut (Fuady, 2007: 90):

- a. Kualitas jujur dan pantas
- b. Representasi fakta yang adil dan tidak memihak
- c. Retribusi yang merupakan balasan, *reward* ataupun *punishment* yang diberikan disesuaikan dengan kesalahan atau prestasi.
- d. Kualitas untuk menjadi kenyataan
- e. Kekuasaan yang digunakan menegakkan sesuatu yang adil dan benar menurut hukum (*lawful*).
- f. Kebenaran dan alasan yang valid dan masuk akal.

Keadilan sosial adalah apabila kebahagiaan sosial dapat tercapai bila kebutuhan setiap individu masyarakat sosial tercapai. Susunan peraturan yang bersifat adil merupakan peraturan yang dijadikan jaminan untuk terpenuhinya

setiap kebutuhan individu dalam masyarakat sosial. Akan tetapi, tidak dapat dihindarkan bahwa adanya fakta mengenai keinginan individu terhadap kebahagiaan yang dapat berseberangan dengan keinginan individu lainnya. Keadilan merupakan pemenuhan terhadap keinginan setiap individu di dalam tingkat tertentu. Keadilan yang paling mendasar dan besar adalah keadilan di dalam pemenuhan keinginan orang banyak (Asshiddiqie dan Ali, 2012: 17).

Pembahasan mengenai keadilan adalah suatu kewajiban mengenai filsafat suatu hukum, yang mana salah satu tujuan dari hukum adalah penegakkan keadilan. Memahami mengenai pengertian keadilan tidak sulit, tetapi untuk memahami makna atas keadilan tersebut tidak mudah seperti membaca sebuah teks mengenai pengertian keadilan seperti para ahli di dalam menjabarkan. Membahas tentang makna berarti sudah berada di dalam ruang lingkup filsafat yang perlu pengkajian secara mendalam hingga pada hakikat yang paling dalam (Nasution, 2005: 61).

## **2. Konsep Perjanjian Kerja**

Menurut Bahasa Belanda perjanjian itu “*overenkomst*”, berdasar Pasal 1313 KUH Perdata bahwa “perjanjian adalah suatu tindakan di mana satu atau lebih orang mengikat diri mereka sendiri dengan satu atau lebih orang lain”.

Hukum menentukan bagaimana syarat sah sebuah perjanjian. Sah atau tidak sahnya sebuah perjanjian diperlukan empat syarat menurut Pasal 1320 KUHP Perdata, yaitu:

- “a. Konsensus dari mereka yang mengikat diri mereka sendiri
- b. Kemampuan membuat kesepakatan



- c. Adanya hal tertentu atau objek tertentu
- d. Suatu sebab yang halal”.

Syarat nomor satu dan nomor dua disebut juga dengan syarat subjektif karena melibatkan individu/pihak di dalam membuat kesepakatan. Orang-orang atau pihak-pihak ini adalah subjek perjanjian. Syarat nomor tiga dan nomor empat adalah syarat yang bersifat obyektif karena berkaitan dengan obyek yang dijanjikan oleh pihak yang bersepakat (Sutarno, 2003: 5).

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha atau pengusaha yang mengatur tentang kondisi kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pada hakikatnya subjek hukum dalam perjanjian kerja merupakan subjek hukum dalam hubungan kerja, sehingga objek dalam perjanjian kerja adalah energi yang melekat pada pekerja. Atas dasar tenaga kerja yang dikeluarkan oleh pekerja maka ia akan menerima upah”.

Pekerja melakukan hubungan kerja untuk memperoleh gaji/upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “upah merupakan hak pekerja. Tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditentukan dan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja, perjanjian atau peraturan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya untuk bekerja dan/atau layanan yang terlambat atau akan dilakukan”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa “pembuatan perjanjian kerja dapat

dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja tertulis tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. syarat perjanjian kerja pada dasarnya terbagi menjadi dua, yaitu syarat material dan syarat formal”. Persyaratan material di atur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan persyaratan formal di atur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Syarat materil pada perjanjian kerja menurut ketentuan pada Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar:

- “a. Perjanjian kedua belah pihak;
- b. Kecakapan atau kemampuan untuk melakukan tindakan hukum;
- c. Ada pekerja yang telah dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang disepakati tidak bertentangan dengan ketertiban umum, moralitas, serta peraturan yang berlaku”.

Jika sebuah perjanjian kerja yang di buat tidak sesuai dengan ketentuan pada huruf a dan huruf b, sebagai akibat hukumnya hal tersebut dapat dibatalkan sebagai. Jika tidak sesuai dengan ketentuan huruf c dan huruf d, maka sebagai akibat hukumnya yang ditimbulkan dari perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Jika ditelisik lanjut, ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebenarnya mengadopsi pada ketentuan Pasal 1320 BW.

Perjanjian kerja merupakan suatu bentuk dari suatu perjanjian, oleh karena itu wajib memenuhi persyaratan perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW. Dalam Pasal 1320 BW menyatakan “sebuah perjanjian yang dilakukan sah jika memenuhi unsur-unsur:

1. Ada yang disepakati;
2. Kemampuan untuk melakukan hukum;
3. Hal tertentu;
4. *Causa* yang dibenarkan”.

Para pekerja tidak memiliki kebebasan di dalam memilih jenis pekerjaan menurut keinginannya jika belum memiliki keterampilan memadai. Kapan kesepakatan itu terjadi tidak dijelaskan dalam BW. Menurut Hofmann bahwa “perlu adanya pernyataan keinginan (*wisverklaring*) dari kedua belah pihak. Keinginan dinyatakan cacat jika terjadi kesalahan, paksaan, dan kecurangan pada saat kesepakatan terjadi. Syarat kedua validitas perjanjian adalah kemampuan untuk gagal, undang-undang ketenagakerjaan membagi usia kerja angkatan kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan dewasa (18 tahun ke atas)”.

Di dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat beberapa ketentuan perihal perjanjian kerja ini antara lain: perjanjian kerja tidak dapat di tarik kembali dan/atau di ubah kecuali atas persetujuan para pihak (Wijayanti, 2009: 41).

### **3. Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan pemenuhan hak pekerja perempuan. Beberapa penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Penelitian dari Ardy Setiowati (2014) dengan judul penelitian Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja

Perempuan di Kota Makassar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa” pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di Kota Makassar khususnya sektor pariwisata, sektor penyediaan BBM dan gas bumi, serta sektor perbelanjaan pada umumnya belum terpenuhi dengan baik karena belum semua hak perempuan terpenuhi. Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Penelitian selanjutnya dari Arfindo Sianturi (2014) dengan judul penelitian adalah Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* di Kota Bengkulu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi pada PT. Wahyu Septian dan PT. Narendra Dewa Yoga). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa “perlindungan hukum diberikan oleh SPSI Kota Bengkulu bagi pekerja *outsourcing* di PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga belum terwujud karena kedua perusahaan *outsourcing* SPSI tersebut tidak memiliki anggota. Hal ini dikarenakan tidak adanya pekerja dari PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga yang terdaftar sebagai anggota SPSI. PT. Wahyu Septyan dan PT. Narendra Dewa Yoga belum merasakan perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu karena hak-hak dasar para pekerja tersebut belum diberikan oleh perusahaan. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bengkulu masih lemah untuk menindak kedua perusahaan tersebut yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adalah objek penelitian yang dilakukan yaitu di tempat Family Box dengan waktu kerja malam hari sampai dengan dini hari.

#### **E. Konsep Operasional**

Untuk memberi arah dan supaya tidak terjadi salah tafsir maka diberikan batasan-batasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Perlindungan hukum adalah pemberian perlindungan atas hak asasi manusia yang telah dirugikan oleh individu lainnya. Bentuk perlindungan ini diberikan untuk individu agar individu masyarakat mampu menggunakan setiap hak-haknya yang telah diberikan oleh hukum tersebut (Rahardjo, 2000: 74).

Hak adalah klaim yang dibuat oleh individu atau kelompok yang satu terhadap individu atau kelompok yang lain atau terhadap masyarakat (Sudarsono, 2002: 9).

Pekerja menurut Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pekerja wanita adalah perempuan dewasa yang melakukan kegiatan tertentu atau bekerja dengan menerima gaji/upah atau imbalan dalam bentuk uang atau lainnya (Gani, 2016: 112).

Tempat karaoke adalah suatu tempat atau ruangan khusus untuk bernyanyi karaoke sebagai hiburan (<http://id.m.wikipedia.org>).

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah golongan penelitian hukum observasi (*observational research*) merupakan tipe pendekatan suatu permasalahan yang diteliti dengan hukum bersifat logis/sesuai dengan apa yang ada didalam masyarakat. Penelitian ini untuk mengetahui korelasi atau hubungan hukum dengan masyarakat sehingga dapat mengungkap efektivitas penerapan hukum pada masyarakat (Amiruddin, 2012: 162). Sedangkan dilihat dari sifatnya adalah diskriptif analitis.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Family Box Pekanbaru yang merupakan salah satu tempat yang memiliki pekerja perempuan dengan waktu kerja sampai dini hari.

### **3. Populasi dan sampel**

Populasi adalah sekumpulan atau seluruh objek yang diteliti berdasar kepada lokasi tempat penelitian yang telah ditetapkan. Sampel merupakan himpunan/bagian populasi penelitian yang mewakili seluruh dari objek penelitian agar penelitian tersebut menjadi lebih mudah (Sunggono, 2006: 118).

Berdasarkan uraian di atas, maka metode *purposive* (*purposive sampling*) digunakan untuk menentukan sampel yang akan dipakai. Metode *purposive* merupakan metode yang menentukan jumlah sampel mewakili jumlah populasi di dalam penelitian. Kategori sampel penelitian ditetapkan sendiri oleh peneliti. Untuk mengetahui jumlah sampel dapat diketahui pada Tabel I.1:

**Tabel I.1.**

**Populasi**

No	Kriteria Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Respoden
1	Manajer Family Box Pekanbaru	1	1
2	Pekerja Perempuan Family Box Pekanbaru	6	4
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>5</b>

Sumber: Data Olahan, 2020

**4. Sumber Data**

- a. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari pihak Family Box Pekanbaru dengan melakukan penelitian secara langsung.
- b. Data skunder adalah data yang didapatkan melalui berbagai sumber seperti peraturan perundang-undangan, studi kepustakaan, buku, literatur dan pendapat para ahli yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Data tersier yaitu bahan hukum yang menggunakan kamus dan ensiklopedia.

**5. Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan untuk pengumpulan data dengan cara mengamati fenomena suatu masyarakat tertentu dalam waktu tertentu pula.
- b) Wawancara, yaitu proses mengumpulkan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada siapa yang menjadi sampel penelitian.

- c) Kajian Kepustakaan, yaitu mengkaji, menelaah dan menganalisis bermacam literatur yang ada kaitannya dengan permasalahan yang sedang diteliti.

## **6. Analisis Dara**

Data yang diperoleh di lapangan akan dihubungkan dengan studi kepustakaan selanjutnya data tersebut akan dianalisis secara logis. Data tersebut disusun menggunakan metode kualitatif yaitu apa yang disampaikan oleh responden secara tertulis maupun lisan dan dipelajari dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang telah dikumpulkan sebelumnya serta dihubungkan dengan pendapat para ahli.

## **7. Metode Penarikan Kesimpulan**

Data dan bahan yang didapatkan dari penelitian akan diolah, disusun, dan dilakukan analisis dengan cara kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data penelitian deskriptif. Apa yang disampaikan oleh responden secara tertulis maupun lisan dan fakta-fakta di lapangan yang dipelajari dan dituangkan dalam hasil penelitian ini dan menganalisis masalah-masalah umum yang dihadapi ke hal-hal yang bersifat khusus dengan menggunakan metode deduktif.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja

##### 1. Pengertian Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 mendefinisikan “pekerja / buruh sebagai setiap orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk apapun”. Seseorang disebut pekerja jika telah memiliki hubungan pekerjaan dengan pemberi kerja atau seorang pengusaha, sebaliknya jika individu tidak memiliki hubungan pekerjaan maka individu bukanlah pekerja (Asikin, 2002:33).

Istilah buruh populer di dunia ketenagakerjaan selain itu istilah buruh telah lama digunakan, dimulai dari jaman Belanda. Pada peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) digunakan istilah tenaga kerja. Di zaman Belanda melakukan penjajahan yang dimaksud “buruh” adalah “pekerja kasar”, seperti tukang, kuli, mandor, yang melakukan kerja kasar. Jenis orang tersebut disebut dengan “callar asing”. Untuk individu yang bekerja di kantor-kantor pemerintah dan swasta disebut juga dengan karyawan. Terjadinya perbedaan ini menimbulkan konsekuensi terhadap diskriminasi hak juga perlakuan Belanda sebagai upaya pemecah belah masyarakat adat (Husni, 2015:33).

Di dalam perkembangan sistem hukum ketenagakerjaan di negara Indonesia, diupayakan untuk mengganti istilah “buruh” dengan istilah “pekerja”, seperti dikemukakan oleh Depnaker pada saat pelaksanaan Kongres FBSI II tahun

1985. Tujuan pemerintah mengganti istilah “buruh” karena tidak menunjukkan kepribadian kebangsaan. Istilah “buruh” lebih merujuk kelompok terdesak di bawah pihak pengusaha (Husni, 2015:34).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 mendefinisikan “pekerja sebagai orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau mendapatkan imbalan dalam bentuk apapun”. Definisi tersebut bersifat luas dan mempunyai makna yang luas disebabkan mencakupi kepada semua individu pekerja untuk setiap individu, perkumpulan badan hukum untuk mendapatkan gaji/upah atau kompensasi. Penegasaan kompensasi dalam bentuk apapun diperlukan karena gaji/upah identik dengan uang. Sedangkan, terdapat pekerja yang memperoleh gaji dalam bentuk lainnya.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa “karyawan adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Imbalan yang didapat dalam bentuk lain dapat berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja (Jehani, 2007:1):

## **2. Pekerja Perempuan**

Istilah “buruh” untuk orang pekerja untuk orang lain sudah digunakan pada masa sebelum kemerdekaan Indonesia. Penyebutan ”buruh” terlihat buruk karena sulit untuk menghindari konotasi negatif yang sepertinya melekat pada diri mereka sendiri dan tidak dapat dipisahkan. Sebagian besar orang yang mendengar istilah buruh akan selalu teringat pada golongan pekerja tidak terampil yang selalu tertindas yang terletak pada posisi di bawah kelompok lain. Dengan konotasi

bersifat negatif tersebut maka istilah buruh dalam UU tersebut diganti dengan istilah buruh (Mambu, 2010:152). Menurut Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “pekerja adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Berdasarkan defenisi di atas diketahui adanya dua unsur utama yaitu unsur masyarakat yang bekerja dan unsur penerima upah atau bentuk kompensasi lainnya. Hal ini diupayakan untuk mengganti istilah buruh dengan istilah pekerja karena istilah buruh dianggap tidak sopan dan tidak sesuai dengan kepribadian bangsa. Selanjutnya Undang-Undang Nomor 1992 tentang Perlindungan Sosial Tenaga Kerja pada Pasal 8 mengenai santunan jaminan kecelakaan kerja, pengertian pekerja diperluas yaitu (Mambu, 2010:152):

- a) Peserta magang dan pelajar yang bekerja di perusahaan, baik menerima upah maupun tidak.
- b) Mereka yang membeli pekerjaan kecuali kontraknya adalah perusahaan
- c) Tahanan yang bekerja dikomersialkan

Ada tiga motivasi yang mendorong perempuan berpartisipasi dalam pekerjaan yaitu (Mambu, 2010:152):

- a) Aktualisasi diri terhadap keluarga dan masyarakat
- b) Faktor sosial yaitu meningkatkan status sosial
- c) Faktor ekonomi yaitu untuk mencari penghasilan tambahan.

Problematika pekerja wanita ada 2 faktor yaitu (Mambu, 2010:152):

1) Faktor Internal

- a) Diri sendiri, kondisi mental atau psikis perempuan menghadapi masalah yang ada
- b) Lingkungan keluarga, keluarga yang demokratis, terbuka dan modern lebih banyak mendukung wanita yang bekerja.
- c) Kesehatan, permasalahan kesehatan wanita tidak sama dengan laki-laki karena masalah kesehatan wanita mempengaruhi dirinya dan juga mempengaruhi kondisi janinnya ketika dia hamil
- d) Tingkat pendidikan, persyaratan pendidikan dan keterampilan bagi pekerja perempuan semakin tinggi dalam mengejar karir.

2) Faktor Eksternal

- a) Lingkungan kerja  
Dunia luar rumah tangga dipastikan menjadi milik laki-laki disebabkan budaya dan kultur yang membentuk sebuah ego laki-laki yang kuat dan kokoh.
- b) Lingkungan sosial  
Nilai-nilai sosial hanya separuh memberikan peluang bagi perempuan untuk maju, misalnya: pilot selalu identik dengan laki-laki. Perempuan juga dihadapkan pada paradigma negatif sebagian masyarakat kepada perempuan yang pulang pada malam hari

### 3. Hak Pekerja Perempuan

Hak merupakan hukum yang terkait manusia atau subjek hukum tertentu dan terwujud menjadi suatu bentuk kekuasaan. Hak muncul ketika hukum mulai bergerak. Hak dapat digolongkan ke dalam dua golongan besar yaitu (Mambu, 2010:153):

a) *Absolute rechten* (Hak mutlak)

Hak mutlak adalah kekuasaan mutlak yang diberikan kepada subjek hukum untuk melakukan sesuatu dalam mengatur kepentingannya. Yang termasuk kedalam hak ini adalah hak publik absolut, hak asasi manusia dan beberapa hak pribadi.

b) *Relative rechten* (Hak mutlak)

Hak relatif adalah segala kuasa atau kewenangan yang diberikan oleh hukum untuk subjek hukum tertentu untuk melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu atau dapat juga memberikan sesuatu.

Hak dapat timbul atau lahir karena beberapa sebab yaitu (Mambu, 2010:153):

- a) Akibat berakhirnya (*verjaring*) yang bersifat akuisitif yaitu dapat melahirkan hak-hak seseorang
- b) Karena ada subjek hukum baru berupa orang atau badan hukum
- c) Akibat kerugian yang diderita seseorang yang diakibatkan karena kesalahan orang lain
- d) Karena ada kesepakatan yang disepakati oleh para pihak yang mengadakan perjanjian

- e) Karena seseorang telah melakukan kewajibannya yang juga merupakan sebuah syarat untuk memperoleh haknya.

Mengenai hak-hak tenaga kerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja perempuan memiliki beberapa keistimewaan yang mencerminkan hak-haknya, yaitu:

- 1) Hak memperoleh cuti hamil dan melahirkan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 mengatur hak cuti hamil dan melahirkan bagi perempuan. Pekerja perempuan berhak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Namun bagi hak ini, keluarga pekerja wajib memberi kabar ke perusahaan mengenai kelahiran anaknya dalam tujuh hari setelah melahirkan serta wajib memberikan bukti kelahiran atau akta kelahiran kepada perusahaan dalam enam bulan setelah melahirkan.

- 2) Hak memperoleh perlakuan yang sama dengan pekerja laki-laki

Hal ini dapat kita lihat dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Ketentuan ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

- 3) Hak memperoleh cuti keguguran

Pekerja yang mengalami keguguran juga memiliki hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan dengan disertai surat keterangan dokter kandungan. Hal ini diatur

dalam Pasal 82 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 4) Hak memperoleh perlindungan selama masa kehamilan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat 2 menyatakan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja wanita yang sedang hamil, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan oleh karena itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih.

- 5) Hak memperoleh cuti menstruasi

Setiap pekerja perempuan berhak cuti haid pada hari pertama dan kedua haidnya. Hal itu tertuang dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 6) Hak untuk menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja yang sedang menyusui diberi waktu minimum untuk menyusui atau memompa ASI pada jam kerja.

- 7) Hak memperoleh biaya persalinan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 10 tenaga kerja atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000/bulan wajib mengikut sertakan karyawannya dalam program Jamsostek. Salah satu program

jamsostek adalah jaminan pemeliharaan kesehatan yang mencakup pemeriksaan dan biaya persalinan.

Pelaksanaan hak cuti Indonesia didasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan, diantaranya yaitu:

- 1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.
- 2) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Hari Tua
- 6) Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya
- 8) KEPMEN No. 49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah
- 9) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 Tentang Larangan PHK Terhadap Pekerja Perempuan.
- 10) Konvensi ILO No.100 Tahun 1951 tentang 1951 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan yang Sama



Nilainya serta Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

#### **4. Sejarah Lahirnya Regulasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**

Pergerakan buruh di dunia juga termasuk Negara Kemerdekaan Republik Indonesia juga mengalami sebuah hambatan yang cukup besar. Menurut Richard Hyman bahwa tantangan yang dihadapi oleh buruh termasuk ke dalam lingkup tindakan eksternal juga organisasi tenaga kerja internal. Pengaruh eksternal ini ditandai oleh peningkatan persaingan pada tingkat global. Hal ini memberikan tekanan terhadap hubungan industrial pada tingkatan nasional. Keadaan seperti ini mendorong pemerintahan di dalam melakukan lebih banyak adaptasi. Gerakan buruh menjadi suatu kondisi yang tidak diinginkan. Khususnya di negara-negara dimana gerakan buruh cukup kuat (Husni, 2015:35).

Pergeseran yang dimulai dari masa penjajahan hingga masa reformasi ini hanya terlihat untuk mengidentifikasi pekerjaan ekonomi sosial kaum buruh, elemen yang menjadi garda terdepan di dalam gerakan juga kemanfaatan yang dirasakan oleh buruh di Indonesia saat putaran ini berlangsung (Husni, 2015:36).

##### **a. Masa Orde Lama**

Selama masa kemerdekaan Republik Indonesia ini gerakan buruh memiliki peran yang sangat penting. Peran barunya dengan keterlibatannya dalam gerakan Kemerdekaan Nasional melalui apa yang disebut kaum buruh, serikat buruh Indonesia, dan tentara buruh. Organisasi ini aktif di dalam pergerakan memperjuangkan kemerdekaan NKRI. Kontribusi di dalam memperoleh kemerdekaan selama revolusi fisik pada tahun 1945 sampai dengan

tahun 1949, juga menjamin gerakan buruh untuk mendapat posisi atau tempat yang baik setelah NKRI merdeka. Hal ini terlihat jelas dalam membuat kebijakan dan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Sehingga, tidak mengherankan jika pada saat kemerdekaan NKRI terdapat sejumlah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang bisa disebut maju atau progresif. Yang berarti sangat melindungi atau melindungi para pekerja.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Keselamatan Kerja dikeluarkan oleh Sjahrir sebagai pemerintah sementara. Undang-undang ini bergeser menjadi tanda bergesernya kebijakan fundamental ketenagakerjaan yang berasal negara baru. Sebelumnya telah diatur dalam Pasal 1601 dan Pasal 1603 BW yang lebih condong liberal serta lebih dipengaruhi oleh perkembangan prinsip *no work no pay*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diundangkan tetapi tidak berjalan efektif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini telah banyak mengandung permasalahan. Contohnya masalah inkonsistensi pada pasal yang satu dengan pasal yang lain. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum.

#### b. Masa Orde Baru

Masa Orde Baru adalah sebuah masa yang memaksakan dan hanya memuat unsur politik, untuk kepentingan pemerintah saat itu, dan pada masa Orde Baru belenggu terjadi di segala bidang. Di dalam rangka memperoleh citra rakyat NKRI sebagai negara hukum khususnya di bidang hukum dan politik agar

revolusi tidak usai maka UUD 1945 dijadikan landasan ideal / konstitusional. Melalui dikeluarkannya Surat Perintah Sebelas Maret 1967 dan pembentukan kabinet baru yang disebut kabinet. Sebuah pembangunan merupakan sebuah titik awal dari keseluruhan penetapan kebijakan pemerintah.

Ketetapan MPRS Nomor XX Tahun 1966: Menetapkan Sumber Ketertiban Hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Ketertiban Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia, harus melaksanakan UUD 1945 secara murni dan konsisten, yaitu Pancasila. Hukum modern membutuhkan struktur, format dan prosedur yang kaku yang membutuhkan sebuah birokrasi juga pola berpikir yang ideal. Dibutuhkan seseorang dengan pendidikan yang khusus di dalam mengetahui secara mendalam hukum modern. *Law* menjadi area esoteric yang hanya bisa ditangani oleh orang-orang tertentu. Pengacara dan pengacara sendiri bisa bermain-main dengan hukum.

Dalam era hukum modern, seringkali sebuah formalitas juga tata cara prosedur dapat menghilangkan substansial sebuah keadilan. Hukum perburuhan berkaitan erat dengan terkepung logika dasarhukum formalistik dan individualistik modern. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa saat ini undang-undang ketenagakerjaan belum dapat digunakan secara efektif karena saat ini undang-undang tersebut berada di bawah campur tangan pemerintah yang berstatus diktator..

#### c. Masa Reformasi

Era Orde Baru yang telah berakhir ini membuka peluang untuk munculnya gerakan buruh yang dimulai dengan dibukanya kebebasan berserikat

meski hanya ada satu serikat pekerja yang diakui oleh pemerintah. Selama periode Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) membentuk jaringan kerja yang dipimpin oleh LSM dengan tindakan melawan militerisme dan bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997.

Selama periode SPSI dapat diketahui bahwa LSM memainkan peran penting dalam membangun jaringan dan memobilisasi tenaga kerja (isu-isu). Gerakan LSM buruh sama sekali terpisah dari SPSI sebagai sebuah lembaga tetapi memiliki jaringan dengan para aktivis yang tidak puas dengan kinerja PSI. Dua belas LSM ketenagakerjaan yang tergabung dalam jaringan KPHP (Komisi pembaharuan Hukum Perburuhan) untuk secara substansial dan sistematis melakukan tindakan penolakan terhadap undang-undang tersebut, ditandai dengan terbitnya buku yang berisi pemikiran para ahli mengapa undang-undang tersebut ditolak.

Mengingat undang-undang ini tidak termasuk hak dasar ketenagakerjaan seperti jaminan kerja, kebebasan berserikat dan mogok, lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang adil. Penindakan terhadap UU Nomor 25 Tahun 1997 juga diiringi aksi massa yang dilakukan oleh kelompok pekerja. Keadaan politik yang rapuh, permulaan krisis perekonomian dan aksi perlawanan yang konsisten sehingga menyebabkan pergantian kepala pemerintahan dalam waktu yang sangat singkat mengambil sikap aman dengan penundaan berlakunya undang-undang tersebut telah menunjukkan bahwa penolakan tersebut telah terjadi. sangat sukses. Dalam rentang waktu lima tahun UU yang mengatur ketenagakerjaan kembali ke UU lama sebelum akhirnya dikeluarkan UU Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Masa Sekarang.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh telah mengubah sistem serikat pekerja di Indonesia. Berlakunya undang-undang ini maka sistem serikat pekerja di Indonesia diubah menjadi *single union system* menjadi *multi union system*. Hal ini disebabkan menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, sekurang-kurangnya 10 orang buruh dapat membentuk serikat buruh di suatu perusahaan.

Walaupun sedikit menyimpang dari inti konvensi ILO Nomor 87, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang mendorong demokratisasi di tempat kerja melalui serikat pekerja / serikat buruh, para pekerja diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan kondisi kerja dan kondisi kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang pernah diundangkan, tetapi tidak pernah berjalan dengan efektif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat banyak permasalahan. Seperti masalah inkonsistensi yang terdapat pada pasal yang satu dengan pasal yang lainnya sehingga dapat menimbulkan sebuah ketidakpastian pada hukum.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur hak-hak buruh, antara lain:

- 1) “Setiap buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan” (Pasal 6);

- 2) “Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja” (Pasal 11);
- 3) “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”(Pasal 23);
- 4) “Pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah gaji lembur” (Pasal 78 ayat 2);
- 5) “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 1).

Waktu istirahat dan cuti, meliputi:

- a. “Istilah antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja”;
- b. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun” (Pasal 79 ayat 2);

- c. “Istirahat mingguan 1(satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 atau 2 minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu”;
- d. “Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”;
- e. “Buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan” (Pasal 82 ayat 2);
- f. “Buruh perempuan yang masih menyusui anaknya jika hal ini harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja” (Pasal 83);
- g. “Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi” (Pasal 86 ayat 1);
- h. “Setiap buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
  - 2) Moral dan Kesusilaan;
  - 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama” (Pasal 86 ayat 1).
- i. “Setiap buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja” (Pasal 99 ayat 1);
- j. “Kewajiban buruh yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, yaitu”:
  - 1) “Pelatihan kerja dilakukan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan” (Pasal 9);

- 2) “Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem magang” (Pasal 21);
- 3) “Waktu kerja meliputi:
  - a) “7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;”
  - b) “8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu” (Pasal 77 ayat 2).
- k. “Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan harus dilakukan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha” (Pasal 85 ayat 2).

Hak-hak pengusaha diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) “Pengusaha dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan” (Pasal 35 ayat 1);
- 2) “Pengusaha diwajibkan melakukan ketentuan waktu kerja” (Pasal 77 ayat 1);
- 3) “Pengusaha wajib membayarkan upah kerja lembur kepada buruh melebihi waktu kerja” (Pasal 78 ayat 2);
- 4) “Pengusaha diwajibkan memberikan waktu cuti dan istirahat kepada buruh” (Pasal 79 ayat 1);
- 5) “Pengusaha wajib memberikan kesempatan kepada buruh untuk melaksanakan ibadah” (Pasal 80).



## B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

### 1. Pengertian Perjanjian

Menurut Pasal 1313 KUH Perdata, perjanjian adalah perbuatan di mana seseorang atau beberapa orang melakukan pengikatan diri pada suatu hak terhadap seseorang atau beberapa orang lain. Perjanjian adalah kesepakatan dua orang atau lebih mengikatkan diri untuk melakukan sesuatu di bidang kekayaan. Perjanjian tersebut merupakan perbuatan hukum yang timbul karena adanya kesepakatan antara pihak yang bersepakat. Biasanya kesepakatan memiliki sifat timbal balik, itulah yang merupakan hak yang dimiliki oleh salah satu pihak dan juga kewajiban untuk pihak lainnya atau dapat sebaliknya merupakan sebuah kewajiban salah satu pihak merupakan hak pihak lainnya. (Muhammad, 2002:224).

Empat syarat sahnya sebuah perjanjian menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu (Salim, 2005:27):

- a. “Kesepakatan (*toesteming* / izin) kedua belah pihak”

Perjanjian ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata, yang dimaksud dengan kesepakatan adalah kesepakatan antara satu orang atau lebih dengan pihak lain. Yang sesuai adalah pernyataannya, karena kemauan tidak bisa dilihat / diketahui orang lain.

- b. Kecakapan bertindak

Kecakapan bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian

haruslah orang-orang yang cakap dan mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum, sebagaimana ditentukan oleh undang-undang. Syarat umum untuk dapat melakukan perbuatan hukum yaitu harus dewasa, berakal budi, dan tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan untuk melakukan perbuatan tertentu.

c. “Mengenai suatu hal tertentu”

Hal tertentu adalah barang yang menjadi obyek kontrak. Menurut Pasal 1333 KUH Perdata, barang yang menjadi obyek kesepakatan harus pasti, paling tidak harus ditentukan jenisnya. Begitu juga besarannya perlu ditentukan asalkan bisa ditentukan dan dihitung.

d. “Suatu sebab yang halal (*Geoorloofde oorzaak*)”

Syarat keempat sebagai sahnya suatu kontrak adalah halal. Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menegaskan “Jika kontrak tanpa sebab, atau kontrak karena sebab palsu atau terlarang maka tidak mempunyai kekuatan”.

Dua syarat pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif, karena mengenai orang atau subjek yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir disebut syarat obyektif karena berkaitan dengan perjanjian itu sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan. (Subekti, 2002:17).

Apabila syarat pertama dan juga syarat kedua belum dapat terpenuhi, maka kesepakatan bisa dibuat batal. Artinya salah satu pihak bisa mengajukan ke pengadilan untuk membatalkan kesepakatan yang telah disepakati. Namun jika pihak-pihak belum ada yang mengajukan keberatan maka kesepakatan tersebut akan dianggap sah. Kondisi ketiga dan juga keempat belum terpenuhi, maka

perjanjian tersebut batal demi hukum. Artinya sejak awal perjanjian tersebut dianggap tidak ada (Salim, 2005:34).

Ada beberapa syarat untuk perjanjian yang berlaku umum tetapi diatur diluar Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut:

- a. “Sebuah. Kesepakatan harus dibuat dengan itikad baik
- b. Perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku
- c. Kesepakatan harus dilakukan berdasarkan prinsip kepatutan
- d. Perjanjian tersebut tidak boleh melanggar kepentingan umum”

Walaupun dalam suatu perjanjian mengatur sistem terbuka / bebas (*open system*) namun tetap dibatasi oleh beberapa hal, misalnya (Salim, 2005:34):

- a. Terbatas untuk ketertiban umum, misalnya perjanjian boikot produk, perjanjian tertutup;
- b. Bertentangan dengan kesusilaan, misalnya kesepakatan tentang perdagangan perempuan, kesepakatan bentuk taruhan dan lain-lain
- c. Dibatasi oleh hukum, dilarang membuat perjanjian tanpa harga, perjanjian untuk menetapkan harga, dll. Karena melibatkan persaingan ekonomi yang tidak sehat

Asas-asas hukum perjanjian adalah prinsip yang wajib dijadikan pegangan oleh para pihak yang mengikatkan diri ke dalam hubungan hukum perjanjian. Menurut Hukum Perdata, sebagai dasar hukum pertama dalam melakukan suatu perjanjian, dikenal 5 asas penting sebagai berikut (Salim, 2005:9):

a.) Asas Konsesualisme

Asas konsensualisme yaitu perjanjian telah terjadi apabila ada kesepakatan dari para pihak yang membuat perjanjian. Asas konsensualisme menentukan bahwa suatu perjanjian yang dibuat antara dua orang atau lebih telah mengikat sehingga telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut, segera setelah orang-orang tersebut mencapai kesepakatan atau *consensus*, meskipun kesepakatan tersebut telah dicapai secara lisan.

b) Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *pacta sunt servanda* artinya perjanjian yang dibuat secara sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang berjanji. Asas ini diatur dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

c) Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of contract*)

Asas kebebasan berkontrak yaitu seseorang bebas mengadakan perjanjian mengenai hal apa saja, selama tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Dasar hukum kebebasan berkontrak adalah Pasal 1320 angka (4) KUH Perdata yang berbunyi “suatu sebab yang tidak dilarang”. Asas kebebasan berkontrak memungkinkan para pihak untuk membuat dan mengadakan perjanjian serta untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian yang melahirkan kewajiban apa saja, selama dan sepanjang prestasi yang wajib dilakukan tersebut bukanlah sesuatu yang terlarang. Pasal 1337 KUH Perdata menyatakan bahwa: “suatu sebab adalah

terlarang, apabila dilarang oleh Undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum”.

d) Asas Kepribadian (*Personalitas*)

Dalam ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata yang berbunyi “pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri”. Dari rumusan tersebut dapat kita ketahui bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu, subjek hukum pribadi, hanya akan berlaku dan mengikat untuk dirinya sendiri. Dalam hal ini orang-perorangan tersebut melakukan tindakan hukum dalam kapasitasnya yang berbeda, yaitu tidak untuk kepentingan dirinya sendiri, maka kewenangannya, harus disertai dengan bukti-bukti yang menunjukkan bahwa memang orang-perorangan tersebut tidak sedang membuat dan/atau menyetujui dilakukannya untuk dirinya sendiri.

e) Asas Itikad Baik

Asas itikad baik (*good faith*) menurut Subekti merupakan salah satu sendi terpenting dalam hukum perjanjian. Subekti berpendapat bahwa perjanjian dengan itikad baik adalah melaksanakan perjanjian dengan norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Asas itikad baik ini dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerdata yang menyatakan bahwa, “Perjanjian perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”. Berbicara mengenai itikad baik, tidak ada definisi yang komprehensif yang dapat menjelaskan pengertian itikad baik. Ridwan Khairandy mengemukakan bahwa

salah satu permasalahan dalam kajian itikad baik adalah keabstrakan makna, sehingga terdapat perbedaan definisi tentang itikad baik. Itikad baik tidak memiliki sebuah makna yang tunggal. Hingga saat ini masih terjadi perdebatan mengenai apa sebenarnya arti itikad baik itu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan itikad baik adalah “Kepercayaan, keyakinan yang teguh, maksud, kemauan (yang baik)”.

Manusia dan badan hukum merupakan bagian dari subyek hukum. Subyek hukum adalah hukum perikatan terdiri atas kreditur dan debitur. Kreditur merupakan orang/badan hukum yang berhak atas prestasi, sedangkan debitur adalah orang/badan hukum yang mempunyai kewajiban untuk memenuhi prestasi. Yang menjadi obyek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian).

Bentuk-bentuk perjanjian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian lisan. Perjanjian tertulis adalah bentuk perjanjian yang dibuat para pihak dalam bentuk tulisan yang bisa disimpan oleh para pihak sebagai bukti bahwa telah terjadinya suatu perjanjian. Sedangkan perjanjian lisan adalah suatu bentuk kesepakatan yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk lisan atau kesepakatan yang cukup di antara para pihak. Ada tiga bentuk kesepakatan tertulis, sebagaimana dikemukakan berikut ini:

- a) Perjanjian dibuat dihadapan notaris dalam bentuk akta *notariel*.
- b) Kesepakatan dengan saksi notaris yang mengesahkan tanda tangan para pihak
- c) Perjanjian bawah tangan ditandatangani oleh pihak-pihak terkait saja

## 2. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak". Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata bahwa: "perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih luas karena didalamnya tercantum syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Beberapa unsur dari perjanjian kerja adalah :

a) Adanya unsur perintah

Wujud pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja adalah pekerjaan yang bersangkutan harus mematuhi perintah pemberi kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kesepakatan.

b) Adanya unsur pekerjaan

Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizing majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi: "Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak boleh ia, selain dengan izin majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga".

c) Adanya unsur waktu

Waktu yang dimaksud adalah saat melakukan pekerjaan, kerangka waktu yang telah disepakati. Oleh karena itu, unsur istilah dalam perjanjian kerja dapat dituangkan secara eksplisit dalam perjanjian kerja yang akan dibuat. Contohnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap tidak berlaku.

d) Adanya unsur upah.

Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima atau 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 keluarga atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

## **2. Syarat, Jenis dan Bentuk Perjanjian Kerja**

Syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata dikuatkan oleh Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan: “perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan kewajiban
- e. Umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.



Kelima syarat tersebut memiliki sifat yang kumulatif, semua harus dipenuhi sebelum dapat disebutkan bahwa perjanjian yang dilakukan telah sah. Oleh karena itu, syarat-syarat perjanjian antara kedua belah pihak dan kemampuan atau kesanggupan untuk melakukan perbuatan hukum. Di dalam ketentuan hukum perdata hal ini dinamakan syarat subjektif karena melibatkan orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat-syarat adanya pekerjaan yang disepakati dan harus halal disebut persyaratan obyektif. Apabila syarat obyektif belum terpenuhi, sebagai akibat hukumnya adalah perjanjian tersebut dapat batal demi hukum, yang berarti perjanjian tersebut semula dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan / atau dapat meminta hakim untuk membatalkan perjanjian tersebut (Husni, 2015:37).

Dasarnya perjanjian kerja ada 2 (dua) macam, yaitu:

a. Perjanjian kerja waktu tertentu

“Perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja ini biasa disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaan sebagai pekerja kontrak atau pekerja sementara, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifatnya, jenis / kegiatannya akan diselesaikan dalam waktu tertentu”. Perjanjian kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu harus dibuat secara tertulis (Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 / MEN / 1993 Tentang Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan pemutusan kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadili, hal ini diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 / MEN / 1993 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tetap dan Pasal 58 ayat ( 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 1603 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: “jika lamanya suatu hubungan kerja tidak telah ditentukan dengan perjanjian atau reglement, maupun dengan suatu aturan undang-undang, atau pula oleh kebiasaan, maka dianggaplah hubungan kerja itu sebagai dibuat untuk waktu tak tertentu”. Berdasarkan hal tersebut perjanjian kerja untuk waktu yang tidak ditentukan adalah perjanjian kerja yang masa berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian tersebut, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat memberikan syarat masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Umumnya setiap perusahaan mengadakan masa percobaan bagi calon pekerja sebelum diterima menjadi pekerja di perusahaan tersebut. Masa percobaan dimaksudkan untuk mengenali kepribadian calon tenaga kerja, jika menurut penilaian pengusaha bahwa calon tenaga kerja pantas untuk dipekerjakan maka pengusaha dapat menerima calon tenaga kerja dengan membuat perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis dapat menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian, namun tidak bias dipungkiri masih banyak perusahaan yang tidak membuat perjanjian tertulis. karena berbagai hal antara lain sifat pekerjaan, hubungan antara pekerjaan dan pemberi kerja, sehingga membuat perjanjian kerja secara lisan berdasarkan kepercayaan.

Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan: “Perjanjian yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin (Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat 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 buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”.

Untuk perjanjian kerja waktu tidak terbatas, bentuknya adalah bebas yang berarti dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Selain itu, bahasa dan salinan

tertulis dari arsip yang digunakan juga bebas, tergantung keinginan kedua pihak. Namun demikian, dalam ketentuan Pasal 63 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

- 1) Apabila perjanjian kerja tidak dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan.
- 2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud, paling sedikit memuat:
  - a. Nama dan alamat pekerjaan buruh;
  - b. Tanggal dimulainya pekerjaan;
  - c. Jenis pekerjaan yang dilakukan dan;
  - d. Besaran upah.

### **3. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja**

- a) Pekerja/buruh;

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

- b) Penguasa/pemberi kerja;

Pengertian pengusaha atau pemberi kerja dapat kita lihat dari Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu: “pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau entitas lain yang memberikan pekerjaan kepada pekerja dengan membayar upah ataupun dengan imbalan dalam bentuk lain”.

- c) Serikat pekerja/ serikat buruh;

Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang di bentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yan bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

- d) Organisasi pengusaha

Pengertian dari organisasi pengusaha adalah wadah untuk mempersatukan para pengusaha Indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal yang teknis yang menyangkut pekerjaan/kepentingannya.

- e) Pemerintah/pengusaha

Pemerintah(pengusaha) turut campur tangan melalui Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan melakukan pengawasan terhadap aturan bidang perburuhan/ketenagakerjaan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Keadilan**

### **1. Pengertian Keadilan**

Menurut Fuady (2007: 90) bahwa “kata keadilan berasal dari kata adil yang dalam bahasa Inggris disebut *justice*. Kata *justice* dalam hukum diartikan

sebagai pembagian yang konstan dan berkesinambungan untuk memberikan hak kepada setiap orang (*the constant and perpetual disposition to render every man his due*). Nilai dalam hubungannya dengan konsep keadilan diartikan sebagai berikut:

- a) “Kualitas menjadi layak (*righteous*), jujur (*honesty*);
- b) Tidak berpihak (*impartiality*), representasi yang pantas (*fair*) atas fakta-fakta;
- c) Kualitas untuk menjadi benar (*correct, right*);
- d) Retribusi sebagai balasan (*vindictive*), hadiah (*reward*) atau hukuman (*punishment*) sesuai dengan prestasi atau kesalahan yang dilakukan;
- e) Alasan yang logis (*sound reason*), kebenaran (*rightfulness*), validitas;
- f) Kekuasaan yang digunakan untuk mempertahankan sesuatu yang benar (*right*), adil (*just*), atau sesuai hukum (*lawful*)”.

Adil menurut kamus bahasa Indonesia tidak sembarangan, dan tidak memihak. Menurut Santoso (2014:85) bahwa “adil berarti keputusan dan tindakan yang dilakukan berdasarkan pada norma-norma obyektif. Keadilan pada dasarnya adalah konsep yang relatif, setiap orang tidak setara, adil menurut seseorang belum tentu adil terhadap orang lain, ketika seseorang menegaskan bahwa dia melakukan keadilan, itu harus relevan dengan ketertiban umum di mana skala keadilan itu diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala ditentukan dan ditentukan sepenuhnya oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum masyarakat tersebut”.

Menurut Santoso (2014:86) bahwa “di Indonesia keadilan dijabarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat

Indonesia. Kelima prinsip tersebut mengandung nilai-nilai yang menjadi tujuan hidup bersama. Keadilan didasarkan dan dijiwai oleh hakikat keadilan manusia, yaitu keadilan dalam hubungan manusia dengan diri sendiri, manusia dengan manusia lain, manusia dengan masyarakat, bangsa dan negara, dan hubungan manusia dengan Tuhannya”.

Menurut Santoso (2014:87) bahwa “nilai-nilai keadilan harus menjadi landasan yang harus diwujudkan dalam hidup berdampingan dengan negara guna merealisasikan tujuan bernegara yaitu mewujudkan kesejahteraan seluruh warga negaranya dan seluruh wilayahnya, mencerdaskan seluruh warganya. Begitu pula dengan nilai-nilai keadilan yang menjadi dasar pergaulan antar sesama bangsa di dunia dan asas keinginan untuk menciptakan kehidupan yang tertib bersama dalam pergaulan antar bangsa di dunia berdasarkan asas kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, dan keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial)”.

Di dalam masalah keadilan, filosofi Jerman Schopenhauer, menyatakan bahwa yang paling inti dari suatu keadilan adalah prinsip *neminemleadere*, yaitu prinsip untuk menghindari tindakan yang menyebabkan penderitaan, kerugian, dan rasa sakit bagi orang lain (Fuady, 2007: 91). Menurut Kelsen (2007:3) bahwa “keadilan merupakan cita-cita yang tidak rasional yang mencerminkan reaksi emosional dari individu atau golongan terhadap kaidah-kaidah hukum positif, karenanya tidak pantas menjadi subyek dari kajian filsafat. Dalam ilmu hukum, ada 4 unsur yang merupakan fondasi penting yaitu”:

- a) Moral;
- b) Kebenaran;

- c) Hukum;
- d) Keadilan.

Keadilan dan kebenaran merupakan nilai kebajikan yang paling utama dalam kehidupan manusia, karena nilai-nilai tersebut tidak dapat di pertukarkan atau di kompromikan dengan nilai manapun. Oleh karena itu, hukum tanpa keadilan jika bukan suatu kontradiksi, hanyalah sebuah lelucon saja. Hukum adalah sistem perbuatan manusia, sistem perbuatan adalah sistem hukum. Hukum merupakan seperangkat aturan yang didalamnya terkandung semacam kesatuan yang dapat dipahami melalui suatu sistem. Hubungan yang mengaitkan aturan khusus sebuah tatanan hukum dengan sifat hukum. Esensi hukum hanya dapat dipahami sepenuhnya berdasarkan pemahaman yang jelas tentang hubungan yang membentuk tatanan hukum (Kelsen, 2007:4).

Persoalan hukum itu adil atau tidak dan apa unsur hakiki keadilan tidak dapat dijawab secara ilmiah, sehingga teori hukum murni sebagai analisis ilmiah tidak dapat menjawabnya, hanya dapat dijawab bahwa tatanan yang mengatur tingkah laku manusia yang berlaku. untuk semua. orang dan setiap orang menemukan kegembiraan di dalamnya. Keadilan sosial merupakan kebahagiaan yang bersifat sosial yang dapat dicapai apabila kebutuhan sosial individu tersebut terpenuhi. Regulasi yang adil merupakan peraturan yang dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan tersebut. Namun, tidak dapat dihindari fakta bahwa keinginan seseorang akan kebahagiaan dapat bertentangan dengan keinginan orang lain. Keadilan adalah pemenuhan keinginan individu pada level tertentu.



Keadilan terbesar adalah pemenuhan keinginan sebanyak mungkin orang (Asshiddiqie dan Ali, 2012:17).

Menurut John Rawls, prinsip keadilan ini dapat dirinci sebagai berikut (Asshiddiqie dan Ali, 2012:17):

- a. Perbedaan ekonomi dan sosial harus diatur hingga akan terjadi kondisi yang positif, yaitu:
  1. Terciptanya keuntungan maksimum yang *reasonable* untuk setiap orang termasuk bagi pihak yang lemah (*maximum minimorum*)
  2. Terciptanya kesempatan bagi semua orang.
- b. Terpenuhinya hak yang sama terhadap kebebasan dasar (*equal liberties*).

Terdapat perbedaan antara antara teori John Rawls dan aliran *utilitarian* mengenai konsep keadilan. Perbandingan antara teori John Rawls dan aliran *utilitarian* mengenai konsep keadilan, dapat disimpulkan sebagai berikut (Asshiddiqie dan Ali, 2012:18) :

- a. Teori John Rawls merupakan alternatif dari utilitarian (dari Ben Tahunam, Hume, dan J. S. Mil). Menurut Rawls bahwa “keadilan akan didapatkan jika dilakukan maksimum penggunaan barang secara merata dengan memperhatikan kepribadian masing-masing (*justice as fairness*)”. Prinsip-prinsip keadilan yang diajukan oleh Rawls menunjukkan nilai perolehan hanya di dalam kerangka kerja yang lebih konteks umum atau lebih luas. Rawls menghubungkannya dengan gagasan orang rasional. Sebagai bagian dari pencarian dasar moral, prinsip-prinsip ini dapat dikaitkan dengan gagasan martabat. Kemudian gagasan keadilan dapat dilihat sebagai spesifikasi

gagasan martabat yang lebih umum terkait dengan aspek distributif dari struktur dasar masyarakat, meskipun begitu banyak juga ahli hukum yang beranggapan bahwa pengertian keadilan sebenarnya lebih luas, lebih kabur, dan lebih rumit dari pengertian *fairness*.

- b. Sedangkan menurut paham *utilitarian* keadilan akan diperoleh jika ada pemanfaatan barang secara maksimal untuk suatu komunitas, dalam hal ini *average utility* dihitung perkapita.

Menurut John Rawls bahwa “keadilan adalah *fairness* (*justice as fairness*)”. Pendapat John Rawls ini mengacu pada teori kontrak sosial dari Locke dan Rousseau serta ajaran deontologi dari Imanuel Kant. Beberapa pendapatnya mengenai keadilan adalah sebagai berikut (Rhiti, 2015:242):

- 1) Keadilan merupakan suatu hasil yang diperoleh dari hasil pilihan yang adil. Ini berasal dari anggapan Rawls bahwa sebenarnya manusia dalam masyarakat itu tidak tahu posisinya yang asli, tidak tahu tujuan dan rencana hidup mereka, dan mereka juga tidak tahu mereka milik dari masyarakat apa dan dari generasi mana (*veil of ignorance*). Dengan kata lain, individu dalam masyarakat itu adalah entitas yang tidak jelas. Karena itu orang lalu memilih prinsip keadilan.
- 2) Keadilan sebagai *fairness* menghasilkan keadilan prosedural murni. Dalam keadilan prosedural murni tidak ada standar untuk menentukan apa yang disebut “adil” terpisah dari prosedur itu sendiri. Keadilan tidak dilihat dari hasilnya, melainkan dari sistem (atau juga proses) itu sendiri.
- 3) Dua prinsip keadilan.

- a. Prinsip kebebasan yang setara (*principle of greatest equal liberty*). Prinsip ini mencakup:
  1. Kebebasan menjadi diri sendiri (*person*);
  2. Kebebasan berkeyakinan (termasuk keyakinan beragama);
  3. Kebebasan untuk ikut serta dalam kehidupan politik (hak bersuara, hak mencalonkan diri dalam pemilihan);
  4. Hak untuk mempertahankan milik pribadi;
  5. Kebebasan berbicara ( termasuk kebebasan pers).
- b. Prinsip keduanya terdiri atas dua bagian yaitu prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan kesempatan. Inti dari prinsip pertama adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur untuk memberikan manfaat terbesar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosio-ekonomi dalam prinsip perbedaan mengacu pada prospek yang tidak setara bagi seseorang untuk memperoleh elemen penting dari kesejahteraan, pendapatan, dan otoritas. Sementara itu, istilah paling dirugikan (paling tidak menguntungkan) mengacu pada mereka yang memiliki kesempatan paling kecil di dalam pencapaian prospek pendapatan, kesejahteraan, dan otoritas. Oleh karena itu, prinsip-prinsip perbedaan menurut tatanan dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek perolehan hal-hal pokok pendapatan, kesejahteraan, dan kewenangan dialokasikan untuk kepentingan yang paling tidak mampu.

## 2. Macam-Macam Keadilan

Di dalam bukunya etika, dimana Aristoteles membagi keadilan kedalam 2 (dua) golongan sebagai berikut (Asshiddiqie dan Ali, 2012:109):

### a. Keadilan *distributif*

Merupakan keadilan dalam hal mendistribusikan kekayaan atau kepemilikan lainnya kepada setiap anggota masyarakat. Dengan keadilan distributif, Aristoteles berarti keseimbangan antara apa yang didapat seseorang dan apa yang pantas diterimanya.

### b. Keadilan *korektif*

Merupakan keadilan yang mempunyai tujuan untuk memperbaiki insiden yang tidak adil. Oleh karena itu, keadilan dalam hubungan satu sama lain merupakan keseimbangan (persamaan) antara apa yang diberikan dan apa yang diterima.

## 3. Hukum dan Keadilan

Menurut Santoso (2014:91) bahwa “hukum sangat erat kaitannya dengan keadilan, bahkan ada pendapat bahwa hukum harus dipadukan dengan keadilan sehingga benar-benar dimaknai sebagai hukum, karena tujuan hukum adalah untuk menciptakan rasa keadilan dalam masyarakat. Suatu sistem hukum dan peradilan tidak bisa begitu saja dibentuk tanpa memperhatikan keadilan, karena keadilan mencakup makna hakiki dari suatu sistem hukum dan peradilan, oleh karena itu harus berpedoman pada prinsip-prinsip umum tertentu. Prinsip-prinsip tersebut adalah yang menjadi perhatian kepentingan bangsa dan negara yaitu keyakinan yang hidup dalam masyarakat tentang kehidupan yang adil, karena

tujuan negara dan hukum adalah untuk mencapai kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi semua orang”.

Menurut Santoso (2014:92) bahwa “di dalam Pancasila kata adil ditemukan pada sila kedua dan kelima. Nilai-nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial berarti bahwa kodrat manusia sebagai makhluk yang mempunyai budaya dan terpelihara harus memiliki kodrat yang adil, yaitu adil dalam hubungannya dengan diri sendiri., adil terhadap sesama, adil terhadap bangsa dan bangsa, adil terhadap bangsa dan negara, adil terhadap lingkungannya dan adil bagi Tuhan. Satu-satunya. Konsekuensi dari nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan antara lain”:

a) Keadilan komutatif

Merupakan suatu hubungan keadilan antara warga satu dengan yang lainnya secara timbal balik.

b) Keadilan legal

Merupakan hubungan keadilan antara warga negara dan negara dan dalam hal ini warga negara berkewajiban untuk memenuhi keadilan dalam bentuk ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di dalam negara.

c) Keadilan distributif

Merupakan hubungan keadilan antara negara dan warga negaranya, dalam arti negara pihak berkewajiban memenuhi keadilan dalam bentuk berbagi keadilan, berupa kesejahteraan, bantuan, subsidi, dan kesempatan hidup bersama berdasarkan hak dan kewajiban.

Menurut Santoso (2014:93) bahwa “masalah keadilan merupakan masalah kompleks yang dapat ditemukan di setiap masyarakat. Hukum mempunyai dua tugas pokok yaitu mewujudkan kepastian hukum dan mewujudkan keadilan bagi semua orang. Di antara sekian banyak pemikiran dan konsep keadilan, salah satu konsep keadilan yang cukup relevan adalah yang dikonsepsi oleh Roscoe Pound, yang selanjutnya disebut keadilan sosiologis; keadilan berdasarkan kebiasaan, budaya, pola perilaku dan hubungan antar manusia dalam masyarakat”.

Menurut Santoso (2014:93) bahwa “keadilan hukum bagi masyarakat bukan hanya keadilan yang formal-prosedural, keadilan berdasarkan aturan normatif yang kaku yang jauh dari moralitas dan nilai-nilai kemanusiaan. Kebalikan dari keadilan formal-prosedural adalah keadilan substantif, yaitu keadilan yang ukurannya bukan kuantitatif seperti yang tampak dalam keadilan formal, melainkan keadilan kualitatif yang dilandasi moralitas publik dan nilai-nilai kemanusiaan serta mampu memberikan kepuasan dan kebahagiaan kepada masyarakat”.

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### **A. Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Family Box Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi acuan utama pada pelaksanaan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan ini diatur tentang hak dan kewajiban untuk pekerja perempuan secara khusus karena meskipun dalam persepsi gender tidak ada yang membedakan antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dalam hal bekerja tetapi tetap saja pekerja perempuan memiliki keistimewaan tersendiri sesuai dengan kodrat lahiriahnya.

Aturan mengenai hak bagi pekerja perempuan terdapat di dalam Pasal 76, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, dan Pasal 93 ayat 2 huruf b dan huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Hak yang mengatur jam kerja pekerja perempuan (Pasal 76)

Bunyi Pasal 76 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- (1) “Pekerja perempuan yang berusia kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai 07.00;
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja wanita yang sedang dalam keadaan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan

dan keselamatan kandungan atau dirinya sendiri jika bekerja antara pukul 23.00 sampai 07.00.;

- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 hingga 07.00 diwajibkan :
  - a. Menyediakan makanan dan minuman yang mengandung gizi baik;
  - b. Menjaga kesopanan dan keamanan pada saat bekerja.
- (4) Pengusaha wajib memberikan fasilitas berupa angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan yang dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri”.

Berdasarkan hasil observasi peneliti diketahui bahwa tidak semua hak di atas diterapkan di Family Box Pekanbaru. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu karyawan perempuan Family Box Pekanbaru yaitu SR diketahui bahwa tidak ada pemberian hak yang seharusnya diterima bagi karyawan yang lembur kerja yang sesuai dengan Pasal 76 Ayat 3. Tidak semua karyawan mengetahui haknya bila melakukan lembur kerja. Salah satu hak yang diperoleh oleh perempuan sebagai pekerja jika melakukan lembur kerja adalah mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi.

2. Hak cuti haid apabila pada hari pertama dan kedua haid pekerja perempuan merasakan sakit dan memberitahu pemberi kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Salah satu contoh kasus yang terdapat di Family Box Pekanbaru adalah ketika salah



seorang karyawan mengalami haid, dan tidak diberi izin karena pekerjaannya banyak dan tidak ada yang menggantikannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan AD selaku karyawan di Family Box Pekanbaru diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Family Box Pekanbaru ini tidak tahu bahwa terdapat hak cuti haid pada hari pertama dan kedua bagi pekerja perempuan yang pada saat haid merasakan rasa sakit. Karyawan yang meminta izin untuk tidak bekerja karena sakit perut akibat haid tidak mendapatkan izin dari Family Box Pekanbaru. Hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang diemban dan tidak adanya pengganti karyawan tersebut. Pihak Family Box Pekanbaru telah melanggar Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa:

- (1) “Pekerja perempuan pada saat haid merasa adanya rasa sakit dan memberi pemberitahuan kepada pengusaha, maka pekerja perempuan tersebut boleh tidak bekerja pada 2 hari pertama masa haid.
  - (2) Pengaturan pelaksanaan ketentuan pada ayat (1) ada didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.
3. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai hak untuk mendapatkan cuti pasca keguguran.
- (1) “Sebelum melahirkan pekerja perempuan mempunyai hak untuk istirahat selama satu setengah bulan dan satu setengah bulan setelah melahirkan disesuaikan dengan perhitungan dokter kandungan atau bidan.

- (2) Pekerja perempuan yang keguguran mempunyai hak untuk istirahat selama satu setengah bulan disesuaikan dengan surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan”.
4. Hak untuk diberi kesempatan terhadap pekerja perempuan dalam menyusui bayinya. Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan jelas telah memberikan perlindungan atas pemenuhan hak bagi pekerja perempuan, namun terkadang sering sekali terjadi pengabaian atas ketentuan ketentuan dalam peraturan perundang undangan tersebut, salah satunya terjadi di Family Box Pekanbaru. Masih terdapat hak-hak karyawannya yang tidak dipenuhi oleh pihak Family Box Pekanbaru.

Pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru belum memahami mengenai hak-haknya sebagai pekerja perempuan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Para pekerja perempuan belum mengetahui bahwa mereka sebagai pekerja perempuan mempunyai hak yang sedikit lebih istimewa dibandingkan para pekerja laki laki. dan karyawan perempuan belum memahami bahwa diantara hak pekerja perempuan adalah hak untuk cuti hamil, hak untuk dapat gaji sesuai dengan perjanjian dan hak untuk disediakan angkutan/jemputan bagi pekerja.

Berdasarkan keterangan yang disampaikan oleh Manajer Family Box Pekanbaru bahwa manajemen sudah melakukan pemenuhan hak bagi pekerja perempuan seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dalam perjanjian kerja. Ada beberapa hal yang menjadi hak bagi pekerja perempuan yang belum dapat dengan maksimal dipenuhi oleh manajemen Family Box Pekanbaru, mungkin seperti penyediaan ruang laktasi atau tempat untuk menyusui, hal ini karena memang biasanya karyawan yang menyusui tidak pernah membawa bayi atau anaknya ketika bekerja sehingga manajemen merasa tidak perlu untuk dibuatnya ruangan khusus tersebut, tidak seperti misalnya ruangan *smoking area* yang memang dibuat untuk digunakan pekerja dan tamu.

Ditinjau dari teori keadilan yang menyatakan bahwa keadilan merupakan hak dasar yang dimiliki manusia sejak lahir, seperti hak untuk hidup, hak untuk mendapat pekerjaan dan sebagainya. Hal terpenting dalam teori keadilan adalah tentang kesetaraan, kesetaraan dianggap sebagai prinsip hak asasi manusia yang sangat mendasar. Kesetaraan diartikan sebagai perlakuan yang sama, dimana dalam situasi yang sama harus diperlakukan sama dimana dalam situasi yang berbeda dengan sedikit perdebatan diperlakukan sama, sedangkan dalam situasi berbeda dengan sedikit perdebatan diperlakukan berbeda. Kesetaraan juga dianggap sebagai prasyarat mutlak bagi demokrasi mana pun. Kesetaraan di depan hukum, persamaan kesempatan, persamaan akses pendidikan, persamaan dalam mengakses pengadilan yang adil dan lain-lain merupakan aspek penting dari hak asasi manusia.

Kesetaraan dalam memperlakukan pekerja laki laki dengan pekerja perempuan pada Family Box Pekanbaru merupakan suatu keharusan bagi manajemen Family Box Pekanbaru. Artinya jika tamu dan pekerja laki laki diberikan tempat untuk sekedar merokok maka, seharusnya pekerja perempuan diberikan hak untuk dapat mempunyai ruangan laktasi/ruang menyusui.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa pekerja perempuan yang dirugikan hak lainnya oleh Family Box Pekanbaru adalah terkait dengan pemenuhan hak untuk diberi transportasi antar jemput ketika para pekerja perempuan bekerja pada pukul sebelas malam sampai pukul lima pagi. Para pekerja perempuan sering sekali pulang dengan transportasi sendiri. Padahal jika mengacu pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan harusnya manajemen Family Box Pekanbaru menyediakan angkutan transportasi bagi setiap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Menurut keterangan yang disampaikan oleh Manajer Family Box Pekanbaru, bahwa sebenarnya pihak manajemen Family Box sudah menyediakan angkutan transportasi untuk pekerja yang bekerja pada malam hari khususnya bagi perempuan namun kadangkala angkutan tersebut tidak bisa siaga setiap saat karena memang kendaraan yang berupa mobil tersebut dijadikan juga sebagai kendaraan untuk aktivitas lainnya. Sehingga ketika malam hari ada pekerja perempuan yang bekerja tidak semuanya dapat diantar sampai kerumahnya. Kemudian yang sering terjadi adalah tidak terpenuhinya hak pekerja perempuan untuk dapat diberikan izin cuti haid, padahal izin cuti haid ini merupakan bagian reproduksi perempuan.

Manajer Family Box Pekanbaru menerangkan untuk cuti haid bukan tidak diberikan melainkan jarang diberikan, misalnya pada saat Family Box sedang banyak tamu yang datang maka semua tenaga dibutuhkan baik pekerja laki laki maupun pekerja perempuan sehingga pada saat seperti ini manajemen Family Box tidak mengizinkan cuti bagi pekerja perempuan yang sedang haid. Pada saat menstruasi, pekerja perempuan ada yang merasa sakit tetapi juga ada yang tidak merasa sakit, perusahaan khawatir hal ini hanya dijadikan alasan oleh pekerja perempuan agar tidak masuk kerja atau mengambil cuti tiap bulan.

Ditinjau dari pandangan teori keadilan salah satu cara pembagian keadilan menurut filosof Aristoteles, di dalam bukunya etika, dimana Aristoteles membagi keadilan ke dalam 2 (dua) golongan sebagai berikut :

a. Keadilan *korektif*

Merupakan keadilan yang bertujuan untuk memperbaiki peristiwa yang tidak adil. Dalam hal ini keadilan dalam hubungan antara satu dengan yang lain yaitu keseimbangan antara apa yang diberikan dan apa yang diterima.

b. Keadilan *distributif*

Merupakan keadilan dalam hal mendistribusikan kekayaan atau kepemilikan lainnya kepada setiap anggota masyarakat. Dengan keadilan distributif, Aristoteles berarti keseimbangan antara apa yang didapat seseorang dan apa yang pantas diterimanya.

Keadilan korektif seperti yang dijelaskan di atas merupakan keadilan yang bertujuan untuk mengkoreksi tentang hubungan keseimbangan yang dibentuk diantara apa yang diberi pekerja perempuan dengan apa yang diterima oleh

pekerja perempuan. Pekerja perempuan sudah memberikan segenap tenaga daya dan upaya untuk memenuhi kewajibnya sebagai pekerja dan untuk memajukan Family Box Pekanbaru, dengan begitu seharusnya para pekerja wanita di Family Box Pekanbaru menerima haknya untuk mendapatkan angkutan transportasi jika sedang bekerja pada malam hari dan mendapatkan izin cuti ketika pekerja perempuan sedang haid.

#### **B. Perlindungan Hukum yang Tepat untuk Menjamin Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Family Box Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) menetapkan bahwa “Indonesia adalah negara hukum”. akan tetapi, cita-cita universal negara hukum yang demokratis sebagaimana diatur dalam konstitusi seringkali dilanggar bahkan bertentangan dengan hak asasi manusia (Turatmiyah dan Analisa, 2013:51).

Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyebutkan bahwa:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.”

Kemudian di dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja mengenai jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah. Secara yuridis jaminan terhadap hak pekerja perempuan telah diatur dalam konstitusi.

Menurut Soedarjadi (2008:68) bahwa “bagi kemanusiaan, keberadaan pasal ini menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai persamaan hak atas pekerjaan dan mendapatkan kehidupan yang layak. Arti luas dari hak-hak tersebut meliputi kebebasan dalam memilih karir, promosi pelatihan untuk mencapai suatu prestasi. Hal ini sesuai dengan pengertian kesetaraan gender yang dapat dimaknai sebagai kondisi yang memperlihatkan kedudukan yang setara antara laki-laki dan perempuan, baik dalam keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Hak untuk ikut serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan dan keamanan serta kesetaraan dalam menikmati hasil pembangunan. Dengan demikian keadilan gender merupakan kondisi perlakuan yang adil bagi perempuan dan laki-laki”.

Menurut Gani (2016:114) bahwa “pada tahun 1984 Pemerintah Indonesia megesahkan dan menandatangani konvensi Perserikatan Bangsa – Bangsa yaitu *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) atau yang secara resmi disebut di Indonesia sebagai *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women through* Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984. Salah satu pelaksanaan dari konvensi ini adalah bahwa jenis pekerjaan yang sama, pengusaha tidak diperbolehkan membeda-

bedakan memberikan kompensasi pada setiap pekerja, baik laki-laki atau perempuan”.

Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa terdapat persamaan hak tanpa adanya diskriminasi pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan, sebagai berikut::

Pasal 5:

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Pasal 6:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”

Secara normatif, hak-hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai undang-undang dan konvensi internasional, namun implementasinya masih belum sesuai harapan. Seperti pada pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru. Perlindungan hukum atas hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru belum dapat diimplementasikan dengan maksimal. Jam kerja di Family Box Pekanbaru bahkan sampai dini hari. Oleh karena itu, diperlukannya perlindungan hukum untuk pekerja perempuan yang *shift* malam.

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam antara pukul sebelas malam sampai dengan pukul tujuh pagi dengan ketentuan sebagai berikut :



- 1) “Pekerja wanita yang berusia kurang dari 18 tahun tidak diperbolehkan bekerja antara pukul 23.00 dan 07.00
- 2) Pengusaha tidak diperbolehkan mempekerjakan tenaga kerja wanita yang sedang hamil yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan kandungan dan dirinya sendiri sendiri jika bekerja antara pukul 23.00 sampai 07.00 dibuktikan dengan adanya keterangan dokter”.

Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pagi) maka wajib:

- 1) Menyediakan makanan dan minuman bergizi;
- 2) Menjaga kesopanan dan keamanan saat bekerja.
- 3) Wajib menyediakan transportasi untuk antar jemput pekerja.

Pengusaha tidak diperbolehkan mempekerjakan pekerja di luar ketentuan pada Pasal 77 ayat (2) yaitu “7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu selama 6 (enam) hari kerja seminggu atau 8 (delapan) jam sehari. . dan 40 (empat puluh) jam. jam seminggu selama 5 (lima) hari kerja seminggu”. Jika pekerjaan memerlukan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari pekerja dan hanya boleh dilakukan paling lama 3 (tiga) jam sehari 14 (empat belas) jam seminggu, maka pengusaha wajib membayar upah lembur untuk pekerja. jam kerja yang kelebihan sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam prakteknya masih terdapat perusahaan atau tempat usaha yang tidak melaksanakan dengan baik ketentuan undang-undang ini, seperti tidak menyediakan makanan dan minuman dengan gizi yang baik tetapi

diganti dengan uang, padahal menurut ketentuan tidak dapat diganti dengan uang.

Hak pekerja perempuan lainnya adalah hak cuti masa haid. Pada pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru tidak mengetahui bahwa bagi pekerja perempuan juga memiliki hak cuti masa haid yang telah dilindungi oleh undang-undang. Untuk perlindungan dalam masa haid (cuti haid) terdapat didalam ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah perlindungan selama menstruasi. Pekerja perempuan yang lagi haid tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada hari pertama dan kedua masa haid dan berhak mendapatkan upah secara penuh dan wajib memberitahu manajemen perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja perempuan Family Box Pekanbaru yaitu GA bahwa semua pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru tidak mengetahui mengenai perempuan memiliki hak tidak bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Selama bekerja di Family Box Pekanbaru semua pekerja perempuan masuk kerja walaupun sedang pada masa haid. Pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru semuanya tetap masuk kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh manajer dan selama ini pihak manajer Family Box Pekanbaru tidak pernah menyampaikan mengenai hak bagi pekerja perempuan untuk dapat melakukan cuti haid atau cuti menstruasi.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaannya lebih banyak pekerja perempuan tidak menggunakan hak cuti pada masa haid ini disebabkan tidak mengetahui sama sekali informasi dan pengetahuan mengenai

hak masa haid. Jikapun para pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru ini telah mengetahui bahwa pekerja perempuan memiliki hak untuk mengambil cuti haid, para pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru ini belum berani mengambil inisiatif untuk menanyakan dan bahkan untuk memperoleh hak cuti haid ini.

Pekerja perempuan juga memiliki hak untuk cuti hamil dan cuti melahirkan. Pelindungan hukum selama cuti hamil (cuti hamil dan melahirkan) diatur di dalam ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja perempuan memiliki hak untuk beristirahat masing-masing selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan. Untuk mendapatkan hak tersebut, pekerja perempuan diwajibkan untuk memberitahu manajemen perusahaan baik dilakukan secara lisan maupun tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum tanggal jatuh tempo. Setelah melahirkan keluarga pekerja perempuan juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam waktu tujuh hari setelah lahir.

Pekerja wanita diwajibkan untuk melampirkan bukti kelahiran atau akta kelahiran dalam waktu 6 bulan setelah melahirkan. Meskipun telah diatur bahwa pada saat cuti hamil dan melahirkan, buruh perempuan menerima upah penuh, namun praktiknya masih ada perusahaan yang tidak memberikan bayaran upah secara penuh.

Pekerja perempuan yang mengalami keguguran juga berhak atas cuti melahirkan selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan yang telah dilindungi haknya berdasarkan ketentuan di

dalam Dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kerja wanita yang mengalami keguguran berhak untuk beristirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari dokter kandungan atau bidan yang menangani kasus keguguran. Seperti saat melahirkan, pekerja laki-laki juga berhak mengambil cuti selama 2 hari saat istrinya mengalami keguguran.

Pekerja wanita juga memiliki hak-hak seperti hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan mengenai hak-hak tersebut diatur di dalam ketentuan:

- 1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS);
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial;
- 3) Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan;
- 4) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada Jaminan Kesehatan Nasional.

Perusahaan wajib mengikutkan pekerjanya untuk mengikuti program BPJS paling lambat 1 Januari 2015. Namun, jika perusahaan berskala mikro, batas waktu pendaftaran adalah 1 Januari 2016. Hal ini diatur dalam Pasal 6 ayat (3)

Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Pekerja perempuan juga berhak mendapatkan lokasi menyusui (hak untuk menyusui dan/atau memeras air susu ibu) yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Seorang pekerja perempuan setelah melahirkan harus menyusui anaknya. Pekerja perempuan yang masih menyusui mempunyai hak untuk diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya, paling tidak diberi waktu memeras ASI pada jam kerja.

Dalam hal ini, setiap perusahaan atau tempat kerja harus menyediakan ruang untuk memeras ASI. Dalam Pasal 10 Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 juga memberikan lebih detail bahwa pekerja perempuan yang menyusui memiliki hak untuk satu atau lebih waktu istirahat antara jam kerja atau pengurangan jam kerja setiap hari untuk menyusui bayinya atau memeras ASI. Menurut rekomendasi WHO, masa menyusui minimal 2 tahun. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kesempatan kepada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif bagi mereka yang berada didekat perusahaan atau tempat usaha.

Pekerja perempuan juga memiliki hak untuk waktu istirahat sesuai dengan ketentuan di dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:

- 1) "Istirahat di antara jam kerja, minimal setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat ini tidak termasuk jam kerja;

- 2) Istirahat mingguan selama 1 (satu) hari selama 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari selama 5 (lima) hari kerja dalam seminggu;
- 3) Cuti tahunan paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- 4) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan jika pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus di perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja tidak berhak lagi atas istirahat tahunan dalam 2 (dua) tahun berjalan”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja perempuan Family Box Pekanbaru yaitu GA diketahui bahwa di Family Box Pekanbaru pekerja perempuan dapat mengambil cuti berdasarkan alasan yang bersifat penting dan mendesak. Pada saat mengajukan cuti karyawan tersebut wajib mencari pengganti selama pengambilan masa cuti. Jika pada pengambilan cuti tidak ada pengganti yang diperoleh maka cuti tidak dapat diberikan. Cuti yang diberikan hanya untuk beberapa hari. Tetapi jika disebabkan karena terjadi suatu musibah pada keluarga maka dapat tidak hadir bekerja pada hari tersebut. Sedangkan menurut ketentuan Pasal 79 ayat (2) bahwa pekerja perempuan berhak untuk cuti tahunan tanpa harus disertai dengan alasan yang penting.

Masih banyak pekerja perempuan yang belum mengetahui hak-hak dasar sebagai pekerja, seperti perlindungan kesetaraan upah antara laki-laki dan perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak untuk memperoleh gaji/upah yang sama dengan pekerja laki-laki jika memiliki kemampuan dan keterampilan yang sama. Tidak boleh adanya diskriminasi mengenai gaji/upah jika pekerja

perempuan tersebut juga memiliki jenis pekerjaan, keterampilan pekerjaan dan kemampuan di dalam pekerjaan yang sama.

Hak selanjutnya adalah hak cuti melahirkan / keguguran dan hak-hak dasar lainnya. Pekerja perempuan juga memiliki hak untuk mengambil cuti sebelum melahirkan selama 1,5 bulan. Namun, sebagian besar pekerja perempuan hanya mengambil cuti pasca melahirkan selama 1,5 bulan. Banyak pekerja perempuan yang belum mengetahui bahwa pekerja perempuan juga dapat mengambil cuti sebelum melahirkan selama 1,5 bulan.

Banyak juga pekerja perempuan yang tidak mengetahui bahwa ada peraturan perundang-undangan yang melindungi hak-hak pekerja perempuan. Para buruh perempuan ini tidak tahu karena minimnya informasi dan pengetahuan tentang hal ini ditambah dengan kurangnya keseriusan dalam penegakan hukum, berbagai permasalahan muncul yang jelas merugikan buruh perempuan seperti; masih sedikit perempuan yang bekerja pada posisi strategis, rentan terhadap PHK, upah rendah, jam kerja panjang, tidak tersentuh pendidikan, pelatihan dan promosi, rentan terhadap pelecehan seksual, tidak mendapat atau mempersulit mereka mendapatkan hak reproduksi; menstruasi dan cuti melahirkan, mengalami diskriminasi upah dan tunjangan keluarga dan kesehatan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur hak-hak pekerja perempuan, walaupun harus diakui regulasi tersebut belum sempurna karena dalam prakteknya masih banyak pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan, sanksi yang dapat dijatuhkan kepada pelaku usaha yang melanggar hak-hak pekerja perempuan dapat berupa sanksi:

a) "Sanksi Administrasi

Sanksi administratif terjadi ketika pemberi kerja atau siapa pun memperlakukan pekerja, termasuk perempuan, dalam diskriminasi. Misalnya dalam hal peluang yang berbeda dalam mendapatkan kesempatan kerja. Menurut Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bentuk sanksi administratif berupa :

1. Peringatan
2. Peringatan secara tertulis
3. Pembatasan atas kegiatan bisnis
4. Pembekuan atas kegiatan usaha
5. Pembatalan persetujuan
6. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
7. Pencabutan izin usaha

b) Sanksi Perdata

Adapun alasan pengenaan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang dijanjikan bertentangan dengan moralitas dan norma umum. Konsekuensi hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum.

Berdasarkan ketentuan perundang-undangan tersebut dapat diketahui bahwa pelaku usaha akan dikenakan sanksi administrasi dan sanksi perdata jika pelaku usaha melakukan diskriminasi terhadap hak-hak pekerja perempuan. Meskipun hak pekerja perempuan telah dijamin dan dilindungi oleh berbagai



undang-undang dan konvensi internasional, namun hingga saat ini belum semua hak pekerja perempuan terpenuhi. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan tentang hak-hak yang mereka miliki. Juga kurangnya pengawasan yang intensif dan berkesinambungan dari instansi pemerintah yang terkait di dalam melakukan pengawasan terhadap pelaku usaha. Apabila pengawasan yang dilakukan oleh instansi pemerintah yang terkait dilakukan dengan intensif maka dapat meminimalisasi terjadinya diskriminasi atas hak-hak pekerja perempuan. Kegiatan sosialisasi mengenai hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan juga perlu dilaksanakan dengan intensif agar pekerja perempuan memiliki pengetahuan mengenai hak-haknya sebagai pekerja.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih belum dapat dipenuhi secara maksimal. Beberapa hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi dengan baik adalah hak untuk mendapatkan ketersediaan transportasi pulang oleh tempat usaha, hak masa haid, hak ketersediaan ruang ASI, hak jam istirahat serta hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan, dan biaya persalinan.
2. Perlindungan hukum yang tepat untuk menjamin pemenuhan hak pekerja perempuan di Family Box Pekanbaru menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap pelaku usaha wajib memenuhi ketentuan perundang-undangan. Tetapi, pada prakteknya hak pekerja perempuan tidak dapat dterlindungi sepenuhnya yang disebabkan karena masih rendahnya pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan mengenai hak yang dimilikinya dan tidak adanya pemberian sanksi yang tegas kepada perusahaan atau pelaku usaha yang tidak melaksanakan ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### B. Saran

1. Perlunya dilakukan sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan secara berkesinambungan, baik oleh pemerintah maupun pihak pelaku usaha agar

pekerja perempuan memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai hak yang dimilikinya.

2. Perlunya ditingkatkan pengawasan kepada perusahaan atau pelaku usaha terkait implementasi berbagai ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan atau pelaku usaha yang tidak melaksanakan ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdullah Sani, *Hakim dan Keadilan Hukum*, Bulan Bintang, Jakarta, 2009.
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, 2009.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Franz Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip moral dasar kenegaraan Modern*, PT. Gramedia Utama, Jakarta, 2004.
- Hans Helsen, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, Nuansa Media, Bandung, 2006.
- Harun Nasution, *Islam Rasional Gagasan dan Pemikiran*, Mizan, Bandung, 2005.
- Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum Edisi Lengkap (Dari Klasik ke Postmodernisme)*, Ctk. Kelima, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2015.
- Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2012.
- Karen Lebacqz, *Teori-Teori Keadilan (Terjemahan Six Theori of Justice)*, Nusa Media, Bandung, 2000.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di-PHK*, Visi Media, Jakarta, 2007.
- M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014.
- Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2007.

R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Pembimbing Masa, Jakarta, 2002.

Salim H.S, *Hukum Kontrak (Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2000.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.

Sudarsono, *Kamus Hukum*, Aneka Cipta, Jakarta, 2002.

Sutarno, *Asas-Asas Hukum Perkreditan pada Bank*, Alfabeta, Jakarta, 2003.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002.

## **B. Undang-Undang**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

## **C. Jurnal dan Skripsi**

Ardaya Setiowati, 2014 Tinjauan Sosiologi Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan di Kota Makassar, *Skripsi*, Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Arfindo Sianturi, 2014, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* di Kota Bengkulu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi pada PT. Wahyu Septian dan PT. Narendra Dewa Yoga), *Skripsi*, Fakultas Hukum, Universitas Bengkulu, Bengkulu.

Bill Clinton, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Wanita di PT. Beka Engineering Pangkalan Kerinci, *JOM Fakultas Hukum*, Volume III Nomor 2, Oktober 2016.

Evy Savitri Gani, Hak Wanita Dalam Bekerja, *Jurnal Tahkim*, Vol. XII, No. 1, Juni 2016.

Joupy G.Z. Mambu, Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003), *Jurnal Syariah dan Hukum*, Volume 2 Nomor 2, Desember 2010.

Lidia Febrianti, Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *UIR Law Review*, Vol. 01 No. 01, April 2017.

Sri Turatmiyah dan Annalisa Y, Pengakuan Hak-Hak Perempuan sebagai Pekerja Rumah Tangga (*Domestic Workers*) sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol 13. No. 1, 2013.

**D. Website**

<http://id.m.wikipedia.org>, Diakses pada Tanggal 15 Februari 2020

