

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Ketenagakerjaan

1. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan

Ada beberapa periode perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

a. Masa sebelum kemerdekaan

Pada saat Belanda dikuasai atau dijajah oleh bangsa Belanda Indonesia mengalami masa kelam mengenai tenaga kerja. Tenaga kerja Indonesia dulu menjadi budaknya warga negara Belanda yang datang ke Indonesia. Perbudakan ada unsur penyuruh dan pelaksana. Budak merupakan orang yang melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain. Budak sama sekali tidak mempunyai hak atas kehidupannya. Budak hanya memiliki kewajiban yaitu disuruh atau diperintah oleh pemilik budak.

Hukum perbudakan saat sekarang adalah hukum perbudakan atau perburuhan yang asli Indonesia. Hukum perbudakan atau perburuhan yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda merupakan hukum yang tertulis. Tahun 1854 Hindia Belanda menerbitkan *Regeringsreglement* (RR) yang memuat mengenai dihapusnya perbudakan. Pasal 115 RR juga menetapkan tanggal penghapusan perbudakan tersebut paling lama pada tanggal 1 Januari 1860.

Kerja rodi merupakan yang menjadi adanya penghapusan perbudakan tersebut. Kerja rodi pada awalnya merupakan contoh dari gotong royong untuk kepentingan bersama disebuah daerah dan hasilnya untuk kepentingan raja. Sering dengan perkembangan yang dimana kerja rodi ini pada awalnya sebagai bentuk gotong royong semakin hari semakin menyiksa rakyat, maka kerja rodi ini menjadi kerja paksa untuk kepentingan suatu kelompok atau seseorang. Pekerja rodi ini tidak dibayar bahkan sepeserpun.

Jaman penjajahan Jepang ada namanya kerja paksa *Romusha* untuk kepentingan suatu kerajaan atau kelompok untuk pembangunan apa yg diinginkan oleh Raja. Parahnya lagi pada masa penjajahan Jepang pekerja *Romusha* ini apabila lamban, lemas, malas-malasan dalam melakukan pekerjaan akan dihukum, apalagi yang tidak melakukan pekerjaan.

b. Masa setelah kemerdekaan

Ada perbedaan yang sangat berbeda sekali pada hukum perburuhan setelah masa kemerdekaan. Pada masa kedudukan Hindia Belanda hukum perburuhan banyak dipengaruhi oleh pemerintahan Hindia Belanda. Sedangkan setelah kemerdekaan hukum ketenagakerjaan sudah diambil alih oleh pemerintah kita (Indonesia) dapat dilihat dalam Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, dan dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) “tiap warga negara berhak atas penghidupan dan pekerjaan yang layak selaykanya makhluk hidup”.

Pada awal kemerdekaan sebenarnya hal yang mengenai Ketenagakerjaan belum menjadi hal paling penting, pokok dimata pemerintah kita pada masa itu. Yang menjadikan hal yang tidak penting ini adalah karna pada masyarakat Indonesia lagi sibuk dalam mempertahankan kemerdekaannya. Tahun 1951 diundangkan yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 yang bernama Undang-Undang Kerja. Undang-Undang ini mengatur pekerjaan yang boleh dilakukan orang dewasa, anak-anak, remaja dan perempuan, waktu kerja, istirahat dan mengatur mengenai tempat kerja.

Tahun 1951 apabila ada perselisihan maka akan diselesaikan oleh pihak yang berselisih itu saja sendiri, bila dalam penyelesaian tersebut tidak memenuhi titik terang baru pegawai kementerian perburuhan bergerak dengan intrksi dari Menteri Tenaga Kerja.

Dalam rangka Reformasi Dewan Perwakilan Rakyat telah melakukan amandemen beberapa Undang-Undang yang mengenai Ketenagakerjaan, diantaranya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing. Akibat dari pandangan yang berbeda ini munculah pengertian hukum ketenagakerjaan ini dari beberapa ahli:

- a. Molenar dalam Asikin (1993:2) menyebut “Hukum perburuhan dimana pokoknya mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja”.
- b. Soepomo dalam Manulang (1995:2) menyebutkan bahwa “Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.
- c. Halim (1990:9) menyebut “Hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus dijaga oleh semua pihak, baik pihak buruh atau pengusaha atau pemberi pekerja”.
- d. MG. Levensch, Hukum perburuhan merupakan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu pekerjaan dilakukan dibawah suatu pimpinan dan bersangkutan dengan kehidupan dengan hubungan kerja itu sendiri.
- e. Menurut N.E.H Van Esveld, hukum perburuhan merupakan hukum yang mengatur pekerja baik sesudah ada hubungan kerja maupun sebelum adanya hubungan kerja.

¹ Laurensius Arliman S. 2017. Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Selat*. Vol.5.No.1.hlm.76.

Mengingat banyaknya pengertian hukum ketenagakerjaan, penulis menghindarkan adanya persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntunan perkembangan hubungan industrial. Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
- c. Adanya orang bekerja dibawah dan tunduk serta mendapatkan upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh. Meliputi dalam masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh.²

3. Hakekat Hukum Ketenagakerjaan

Hubungan antara buruh dan pekerja dengan majikan atau pengusaha sangat berbeda dengan hubungan penjual dan pembeli. Orang yang melakukan jual beli barang bebas untuk melakukan pekerjaan jual beli barang tersebut, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya. Demikian juga pembeli tidak dapat dipaksa untuk membeli barang kalau harga atas barang yang dia inginkan tidak sesuai dengan keinginannya. Demikian juga halnya dengan tukar menukar barang, orang bebas menukar barang kalau sesuai dengan barang yang ditukarkan ataupun sebaliknya.

Dalam hubungan buruh atau pekerja dengan majikan atau pengusaha maka secara yuridis hubungannya adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua jenis dan bentuk perbudakan, peruluran dan penghambaan dilarang, akan tetapi secara sosiologis buruh atau pekerja tidak sebesar atau terikat sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha meskipun memberatkan bagi buruh atau pekerja itu sendiri, lebih-lebih disaat sekarang ini

² Eko Wahyudi, Yulianingsih, Moh. Firdaus, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika Offset, Hlm. 4.

dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang ada.

Akibatnya tenaga kerja atau buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur itu untuk melindungi pihak buruh atau pekerja untuk melindungi mereka sebagai pihak yang lemah dari kekuasaan majikan atau pengusaha guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.³

4. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dengan cara melindungi pekerja terhadap kekuasaan pengusaha. Perlindungan pekerja ini terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dilaksanakan dengan benar oleh para pihak khususnya pengusaha.

Peraturan merupakan peraturan yang berupa perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan dapat bersifat hukum privat dan hukum publik. Bersifat *privat* karena adanya hubungan pekerjaan antara orang perorangan, misalnya dalam pembuatan perjanjian kerjanya. Bersifat publik karena adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja misalnya dalam penetapan upah atau gaji karyawan, dan dalam penetapan pemutusan hubungan kerja dan lain-lain.⁴

B. Perlindungan Hukum

1. Teori Perlindungan Hukum

³ Bagus Sarnawa, Johan Erwin I. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta, hlm. 29.

⁴ Bagus Sarnawa, Johan Erwin. *Op. Cit. Hlm. 30.*

Perlindungan tindakan yang harus dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku. Hukum itu bisa berupa aturan maupun kaedah, bisa yang tertulis maupun tidak tertulis, contoh hukum yang tertulis adalah peraturan perundang-undangan. Contoh hukum tidak tertulis adalah hukum adat yang berlaku disuatu daerah tertentu. Hukum ini berguna menciptakan kedamaian dan kerukunan sesama manusia agar saling menghormati suatu kepentingan sesama.⁵

2. Perlindungan Hukum

Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan berarti tempat berlindung atau merupakan hal melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada orang yang lemah.⁶ Menurut Sudikno Mertokusumo, segala macam peraturan yang memiliki isi secara umum dan normatif, umumnya karena berlaku untuk berbagai elemen masyarakat dan normatif karena menentukan apa yang harus dilakukan, yang tidak boleh dilakukan.⁷

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati hak-hak yang telah diberikan oleh hukum.⁸ Perlindungan hukum merupakan upaya perlindungan terhadap warga negara atau masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pemerintah maupun pengusaha, tidak hanya perbuatan pemerintah saja tetapi perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan pengusaha ataupun majikan. Perlindungan ini diperuntukan bagi warga negara tanpa terkecuali.⁹

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan di bagi menjadi 2 macam yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

⁵ Lidya Destyani, 2018, Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Bekerja Malam Hari Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, *Jom Fakultas Hukum*, Vol.V.No.1.

⁶ Peter Salim, Yeni Salim, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*.

⁷ Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Liberty Yogyakarta, hlm. 40.

⁸ Satjipto Mertokusumo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 53.

⁹ Mala Hayati, Amrizal, Muhammad Nasir, 2015, Konsep Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Penata Laksana Rumah Tangga Indonesia. *Jurnal Hukum Tata Negara Nanggroe*, Vol.4. No. 1.hlm.6.

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan untuk mencegah masalah yang akan timbul kemudian hari. Dari penjelasan ini maka perlindungan preventif tujuannya adalah mencegah permasalahan sedini mungkin.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan yang dilakukan setelah adanya sengketa yang bertujuan untuk mengembalikan hak-hak dari pihak yang merasa dirugikan.

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan yang harus dilakukan untuk menjaga atau melindungi suatu subyek dalam hukum dengan ketentuan peraturan Undang-Undang yang sudah disahkan guna melindungi hak suatu subyek hukum. Perlindungan ini dapat bersifat memaksa dan bagi pelanggar dapat dikenakan sanksi pidana maupun administratif. Perlindungan ini jga dapat dilakukan baik sebelum adanya permasalahan dan bisa juga dilakukan setelah terjadinya konflik.¹⁰

3. Pekerja Perempuan

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹¹ Jadi tenaga kerja perempuan adalah tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang dilakukan di tempat kerjanya untuk menghasilkan barang atau jasa guna untuk kebutuhan masyarakat ataupun dirinya sendiri.¹²

4. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan

¹⁰ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. PT. Nina Ilmu, Surabaya, hlm.5.

¹¹ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan* Pasal 1.

¹² Putu Ratih Aprilia, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita di Bandara I Gusti Ngurah Rai*. *Jurnal Hukum*, Vol.06.No.02. Hlm.10.

Hukum diciptakan untuk sarana dan instrumen sebagai mengatur hak-hak maupun kewajiban subyek hukum. Hukum juga sebagai perlindungan subyek hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum sebagai pelindung manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, maka dari itu hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tapi pelaksanaan hukum dapat terjadi juga karena ada pelanggaran hukum.¹³

Untuk perlindungan hukum dapat dilakukan dengan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan atas hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Oleh karena itu perlindungan secara umum ada 3 jenis, yaitu:

- a. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha menjaga agar pekerja atau buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini sering disebut dengan keselamatan kerja.
- b. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini sosial ini sering disebut dengan perlindungan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan Ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha memberikan kepada pekerja atau buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya maupun keluarganya, termaksud dalam hal

¹³ Sudikno Mertokusumo, 1993, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya, Bandung, Hlm. 40.

pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.¹⁴

Pada dasarnya perlindungan Teknis, perlindungan sosial dan perlindungan ekonomis merupakan perlindungan yang dikhususkan atau lebih ditekankan pada pekerja dan buruh yang berkedudukan rendah atau lemah, maka dari itu pengusaha harus mempunyai dalam mensejahterakan pekerjanya.¹⁵

Perlindungan tenaga kerja harus dilaksanakan dan harus benar-benar dipahami sebaik-baiknya oleh pengusaha agar pekerja saat melakukan pekerjaan baik sesudah dan sebelum merasa aman. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka akan dikenakan sanksi. Dasar hukum perlindungan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Istirahat dan Waktu Kerja.

5. Waktu Kerja

Pengertian waktu kerja tidak dijumpai dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 maupun Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 bahkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengertian waktu kerja dijumpai dalam *Wegverkeersbeesluitverkeer en Waterstaat* (Peraturan Lalu Lintas di Jalan), yaitu jangka waktu antara saat yang bersangkutan harus ada untuk memulai pekerjaannya untuk menikmati waktu istirahat antara permulaan dan akhir waktu kerja.¹⁶

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, hlm. 84.

¹⁵ Sri Alfiah dan Yulianto Bambang Setiadi, 2012, Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dalam jaminan sosial tenaga kerja. *Jurnal pendidikan ilmu sosial*. Vol. 22. No.1.hlm12.

¹⁶ Abdul Rachmad Budiono, 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 206.

Waktu Kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dalam Pasal 77 yaitu:

- a. Dalam 1 hari bekerja 7 jam dan dalam 1 minggu bekerja 40 jam. Dalam masa kerja selama 6 hari.
- b. Dalam 1 hari kerja 8 jam dan dalam 1 minggu bekerja 40 jam. Dalam masa kerja selama 5 hari bekerja.

Ketentuan diatas tidak diperuntukan atau tidak digunakan dalam model pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Menteri.

Pengusaha yang meberlakukan jam kerja yang melebihi dari waktu jam kerja yang telah ditentukan oleh Undang-Undang harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Sebelum dilakukan pekerjaan ada perjanjian yang telah disetujui atau ditandatangani oleh para pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja tersebut.
- b. Lembur kerja dalam sehari hanya dapat menggunakan waktu selama 3 jam. Dalam 1 minggu kerja, lembur hanya dalam waktu 14 jam saja.

Pengusaha yang menyuruh pekerjaanya bekerja yang melebihi batas waktu kerja harus memberi upah lebih atau biala dibilang upah lembur. Lembur tidak digunakan dalam pekerjan tertentu, seperti jenis pekerjaannya yang selesainya sewaktu-waktu atau cepat. Ketentuan mengenai kerja lembur ini sudah diatur dalam Keputusan Menteri.¹⁷

6. Malam Hari

Malam hari adalah waktu setelah matahari terbenam hingga matahari terbit. Malam juga dapat didefinisikan sebagai suatu masa (waktu) dimana sebuah tempat sedang berada pada posisi yang tidak berhadapan dengan matahari, dan oleh karenanya menjadi gelap.

¹⁷ Vega O. Merpanti, 2014, Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu. *Lex Et Societatis*. Vol.2.No.8.hlm.79.

Malam hari kadang didefinisikan juga sebagai waktu antara tenggelamnya matahari di ufuk barat sampai munculnya matahari di ufuk sbelah timur.

Berdasarkan pengertian malam hari diatas maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan khusus bagi pekerja perempuan yang diatur dalam Pasal 76 yaitu:

- a. Perempuan yang umurnya kurang dari 18 tahun dilarang bekerja malam hari antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- b. Perempuan yang hamil sesuai dengan keterangan dokter dilarang bekerja malam hari. Karna wanita yang sedang hamil ini bisa membahayakan bagi janin yang sedang dikandungnya. Wanita yang sedang hamil juga apabila bekerja malam hari rentan terkena penyakit karna tidak stabilnya kondisi dan dapat menyebabkan keguguran.
- c. Pemberi kerja yang memberlakukan atau mewajibkan pekerja perempuan yang bekerja malam hari harus memberikan makanan bergizi dan minuman, tidak hanya makanan dan minuman pengusaha atau pemberi kerja diwajibkan menjaga keamanan dengan memberikan keamanan ditempat kerja tersebut sehingga pekerja perempuan terhindar dari tindakan asusila terhadap pengunjung maupun teman sekantornya.
- d. Pekerja malam hari juga harus disediakan angkutan antar jemput agar keselamatan pekerja terjaga dari hal-hal yang tidak diinginkan maupun hal buruk yang akan terjadi suatu waktu. Angkutan antar jemput ini disediakan oleh pemberi kerja atau pengusaha.
- e. Ketentuan diatas sudah ditentukan dengan Keputusan Menteri.¹⁸

7. Waktu istirahat

Pasal 79 mengatur mengenai waktu istirahat dan cuti, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh meliputi:

¹⁸ Mukmin Zakin, 2006, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Pada Malam Hari. *Jurnal Hukum*, Vol.13.No.01. hlm.133.

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 (satu) minggu bekerja atau 2 (dua) hari libur untuk 5 hari kerja dalam waktu 1 (satu) minggu kita bekerja.
- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak istirahat panjang hanya berlaku bagi pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. Perusahaan tertentu tersebut akan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya. Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu dia haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja atau 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. Pekerja atau buruh

perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapatkan upah penuh. Pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan tersebut akan diatur dengan Keputusan Menteri.¹⁹

8. Tenaga Kerja

Pengertian Tenaga Kerja dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja. Dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut adalah bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Istilah lain tenaga kerja adalah:

a. Tenaga Kerja

Dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu

¹⁹ Bagus sarnawa, Johan Erwin I. *Loc. Cit*, hlm. 92.

melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik berupa untuk kebutuhan sendiri maupun kebutuhan orang lain (masyarakat).

b. Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan hasil kerja itu sesuai dengan pekerjaan atau profesi atas dasar keahlian yang digunakan sebagai mata pencaharian.

c. Buruh atau pekerja

Buruh diartikan sebagai seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerja bebas dan pekerja yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan persoalan antara pekerja bebas maupun pekerja yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan.²⁰

Dalam undang undang nomor 12 tahun 1948 buruh adalah sebagai tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang tunduk dan berada dibawah perintah pengusaha sesuai dengan peraturan kerja yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya.

d. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Pengertian tenaga kerja atau *manpower* mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang mealukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja menurut Payaman J. Simanjutak dibedakan hanya oleh batas umur.

Dalam kehidupan sehari-hari mengenai pekerja masih terdapat beberapa istilah. Ada yang menyebutnya pekerja, karyawan dan buruh. Namun sesungguhnya maksud dari

²⁰ Bagus sarnawa, Johan Erwin I. *Op.Cit*, hlm. 33.

semua peristilahan tersebut sama, yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah sebagai imbalannya.

9. Macam – Macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja *manpower* terdiri:

a. Angkatan kerja (*Labour Force*) terdiri dari:

- 1) Golongan yang bekerja.
- 2) Golongan yang masih dalam mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja.

- 1) Golongan yang bersekolah (golongan yang kegiatan utamanya hanya bersekolah).
- 2) Golongan yang hanya mengurus rumah tangga (golongan yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah).

c. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan, ada 2 macam. Yaitu:

- 1) Penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi mereka mendapatkan pendapatan. Seperti: tunjangan pensiun, bunga atas simpanan, sewa milik.
- 2) Orang yang hidupnya tergantung dari orang lain. Seperti: orang yang lanjut usia, cacat, sakit kronis.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termaksud tenaga kerja atau karyawan. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.²¹Jadi kesimpulan dari tenaga kerja adalah semua orang yang mampu bekerja atau mau bekerja dan sedia bekerja, termaksud mereka yang lagi mencari pekerjaan

²¹ Bagus Sarnawa, Johan Erwin I. *Op.cit*, hlm. 38.

sampai mereka yang lagi menganggur karna tidak ada pekerjaan atau lowongan yang belum dibuka.²²

10. Para Pihak

a. Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebut tenaga kerja “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun orang lain yaitu masyarakat.

b. Pengusaha

Pengertian pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha *business opportunities* dan merealisasikan dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Peselisihan Perburuhan menyebutkan pengusaha dengan istilah majikan, yaitu orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh, sedangkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan menjelaskan majikan sebagai orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan suatu perusahaan, jika orang atau badan hukum tersebut berkedudukan diluar negeri, maka wakilnya yang berada di Indonesia dianggap majikan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang majikan atau pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.

²² Rizki Herdian Zenda, 2017, Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol.2.No.1.Hlm.373.

2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksudkan dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah indonesia.

Perusahaan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 6 adalah:

1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pihak perusahaan memiliki hak untuk mempekerjakaan pekerja dengan kewajiban memberikan mereka upah atas dasar kerja yang telah mereka kerjakan “*employee benefit*” sebagai motivasi dalam meningkatkan produktivitas pekerjaanya. Pekerja juga memiliki kewajiban bekerja sesuai dengan kontrak yang telah dibuat dan mempunyai hak untuk memperoleh rasa aman selama dia bekerja pada perusahaan tersebut.

Pengusaha juga bisa disebut pelaku wirausaha, maka wirausaha adalah sebuah jalan kehidupan yang telah dipilih oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan profesinya. Wirausaha juga mempunyai peran penting dalam kehidupan dan kemajuan suatu bangsa. Yang dilakukan wirausaha dalam memajukan suatu bangsa dan negara ini dengan melakukan perekrutan pekerja, kalau sudah melakukan perekrutan otomatis

masyarakat akan mendapatkan pekerjaan. Melalui lowongan pekerjaan tersebut meningkatkan kualitas individu atau masyarakat.²³

c. Serikat Pekerja

Pengakuan terhadap eksistensi serikat pekerja itu terlihat dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh. Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga.

Serikat pekerja merupakan wadah untuk berkumpul dan bersatunya para pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja secara konstitusional. Oleh karena itu eksistensi serikat pekerja tidak lepas dari eksistensi perusahaan sebagai tempat bernaung tenaga kerja. Dari sini hubungan antara pekerja bisa berjalan harmonis.

Pekerja/serikat buruh menyatakan bahwa tujuan dari serikat pekerja adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud diatas buruh mempunyai fungsi sebagai:

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- 2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan.
- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²³ Heflin Frinces, 2010. Pentingnya Wirausaha Di Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, Vol.7.No.1.hlm.55.

- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- 5) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab dalam pemogokan pekerja/buruh.
- 6) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Tujuan dan fungsi serikat pekerja tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945 maupun Pancasila sebagai pedoman utama dalam setiap tindakan baik individu maupun kolektif.

d. Asosiasi Pengusaha

Asosiasi pengusaha adalah gabungan dari para pengusaha, misalnya kamar dagang dan industri. Juga dikenal gabungan pengusaha dalam Asosiasi Pengusaha Indonesia dan lain-lain.²⁴

Adapun tujuan Asosiasi Pengusaha Indonesia ini adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kesadaran para pengusaha Indonesia tentang pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu kebijakan strategis dalam rangka terciptanya kesejahteraan sosial ekonomi para pelaku hubungan industrial.
- 2) Menciptakan iklim kondusif secara nasional bagi upaya meberdayakan sumber daya manusia (SDM).
- 3) Mengusahakan peningkatan produksi dan produktivitas kerja serta usaha sebagai sarana mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spritual, dan material.
- 4) Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijakan industrial khususnya bidang ketenagakerjaan.

²⁴ Bagus Sarnawa, Johan Erwin I. *Loc. Cit*, hlm 54.

e. Pemerintah

Pemerintah disini adalah instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dalam hal ini adalah Kementrian Ketenagakerjaan maupun Dinas Tenaga Kerja di Daerah.

11. Hak dan Kewajiban Para Pihak

- a. Hak Tenaga Kerja adalah sesuatu yang harus dilakukan atau diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau statusnya sebagai seorang manusia.

Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 2) Tenaga kerja berhak memperoleh meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerjanya.
- 3) Tenaga kerja berhak memilih pekerjaan yang sesuai.
- 4) Tenaga kerja berhak memperoleh serta menambah keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerjanya, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja.
- 5) Setiap tenaga kerja berhak atas perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Maksudnya supaya aman dari persoalan disekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaanya. Keselamatan meliputi

keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Kesehatan dalam artian disini adalah sebagai pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yang dilakukan dengan pemberian pengobatan, perawatan tenaga kerja yang sakit, mengatur persediaan tempat.

- 6) Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 7) Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.

b. Kewajiban Tenaga Kerja adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

Kewajiban tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi pengusaha.
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja.
- 4) Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama.
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan.
- 6) Wajib mematuhi peraturan pengusaha.

c. Hak serikat Pekerja/Buruh

- 1) Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- 2) Mewakili pekerja atau buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial.
- 3) Mewakili pekerja atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
- 4) Melakukan kegiatan lain dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang.
- 5) Dapat berafiliasi dan bekerja sama dengan serikat pekerja buruh internasional atau organisasi internasional lainnya.

6) Membentuk lembaga kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja atau buruh.

d. Kewajiban serikat pekerja/buruh

- 1) Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- 2) Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
- 3) Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada anggota sesuai anggaran dasar atau anggaran rumah tangga.²⁵

12. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ini merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum tenaga kerja dalam hal:

- a. Memberdayakan tenaga kerja dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja.
- c. Memberikan perlindungan tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²⁶

Sementara itu tujuan pembangunan hukum Ketenagakerjaan untuk pembinaan ketenagakerjaan mewujudkan perencanaan tenaga kerja dan informasi, menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan agar sesuai dengan pembangunan nasional, terselenggaranya kepelatihan kerja guna menambah keahlian dan kemampuan pekerja, menyediakan informasi masa kerja, penempatan kerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mandiri.²⁷

²⁵ Eko Wahyudin, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Op.Cit.* Hlm 109.

²⁶ Ujang Chandra S, 2015, Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol. 32, No. 1, Hlm 3.

²⁷ Ujang Candra S. 2015. Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*. Vol.31.No.1.hlm.8.