

BAB II

TINJAUAN UMUM

TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN DAN WAKTU ISTIRAHAT KHUSUS PEKERJA PEREMPUAN

A. Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan

1. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Pengertian Ketenagakerjaan.

Secara historis lahirnya hukum ketenagakerjaan terkait erat dengan revolusi industri yang terjadi di Eropa, khususnya di Inggris pada abad ke-19, revolusi ini ditandai dengan penemuan mesin uap yang telah mengubah secara permanen hubungan buruh-majikan. Penemuan mesin juga telah mempermudah proses produksi. Revolusi industri menandai munculnya zaman mekanisme yang tidak dikenal sebelumnya. Ciri utama mekanisme ini adalah hilangnya industri kecil, jumlah buruh yang bekerja dipabrik meningkat, anak-anak dan perempuan ikut diterjukkan ke pabrik dalam jumlah massal, kondisi kerja yang berbahaya dan tidak sehat, jam kerja panjang, dan juga upah yang sangat rendah.

Bagian yang menjadi dasar lahirnya hukum ketenagakerjaan adalah buruknya kondisi kerja di mana pekerja anak-anak dan perempuan bekerja tanpa diperdulikan kesehatan dan keselamatan diri mereka. Undang-undang ketenagakerjaan pertama kali muncul di Inggris pada

tahun 1802, kemudian menyusul di Jerman dan Perancis pada tahun 1870. Riwayat hukum ketenagakerjaan di Indonesia sendiri diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, rodi, dan poenai sanksi (sanksi poenale).

Perbudakan merupakan suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan dibawah pimpinan atau pun kekuasaan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya. Sebagai contoh peristiwa Sumba pada tahun 1877, dimana pada tahun ini di Inggris, Jerman, dan Perancis sudah menetapkan peraturan hukum ketenagakerjaan, namun di Indonesia sebanyak 100 orang budak dibunuh karena rajanya meninggal dunia, hal ini dilakukan atas dasar kepercayaan bahwa budak yang dibunuh tersebut akan mengabdikan pada tuannya diakhirat. Para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya. Pemilik budak merupakan satu-satunya pihak yang mendominasi antara pemberi dan penerima pekerjaan. Kalaupun ada pemberian yang dilakukan kepada budak seperti makan, pemondokan tapi hal ini bukan merupakan kewajiban dari pemilik budak melainkan hanya merupakan kebijaksanaannya sebagai belas kasihan belaka.

Perbudakan pada zaman dahulu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak

mempunyai kemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan perbudakan tumbuh dengan subur.

Perbudakan sebagai bentuk pengerahan tenaga kerja yang tidak manusiawi dan tercela tersebut mulai mendapat perhatian dari gubernur jenderal inggris yang berkuasa saat itu yakni T.S Raffles yang dikenal anti perbudakan, upaya untuk penghapusan perbudakan saat itu dilakukan dengan mendirikan suatu lembaga yang disebut The Java Benevolent Institution.

Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi bila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang ia kuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapat hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjaman lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil uang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga. Sedangkan peruluran merupakan keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus dijual hasilnya kepada kompeni. Selama mengerjakan kebun/ladang tersebut ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan bila meninggalkannya maka ia kehilangan hak atas kebunnya tersebut.

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa, rodi itu dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan pegawai serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan, dan sebagainya.

Kompeni pandai menggunakan rodi ini untuk kepentingannya sendiri. Rodi digunakannya untuk segala macam keperluan seperti mendirikan pabrik, jalan, untuk pengangkutan barang dan sebagainya, untuk pekerjaan lainnya bagi kepentingan pegawai kompeni. Hendrik Willem Daendels (1807-1811) adalah tersohor karena kerja pakasanya untuk membuat jalan dari Anyer sampai Banyuwangi. Jumlah penduduk yang mati karenanya tidak terbilang.

Poenali sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan Agrarische Wet tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar. Untuk menjamin perusahaan ini mendapatkan buruh yang tetap dapat melakukan pekerjaan maka di dalam Alagemen Politie Strafglement dicantumkan ketentuan (stb 1872 no. 111) yang menetapkan bahwa buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda antara Rp 16 sampai Rp 25 atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari. Hukuman yang

dijatuhkan terhadap buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan inilah yang disebut dengan “poenali sanksi”.

Riwayat yang dijelaskan diatas menunjukkan bahwa hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada saat itu. Para budak atau pekerja tidak diberikan hak apa pun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikannya atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau obyek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.¹

Pada masa setelah proklamasi kemerdekaan republik indonesia pada 17 Agustus 1945 terdapt perbedaan yang mendasar antara hukum ketenagakerjaan sebelum dan sesudah kemerdekaan. Sebelum kemerdekaan arah hukum ketenagakerjaan banyak diwarnai oleh politik hukum pemerintah hindia-belanda, yang pada dasarnya merupakan pemerintah kolonial, maka setelah kemerdekaan arah yang mendasarinya jelas, yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini dapat dijelaskan dalam pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam rangka reformasi ketenagakerjaan, pemerintah bersama-sama dengan DPR telah mengundang beberapa undang-undang

¹Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, PT.RajaGrafindo Persada, hal 04

yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan yang menjadi pokok pembicaraan adalah seseorang yang bekerja pada orang lain dan bukan orang yang bekerja untuk dirinya sendiri. Pengertian hukum ketenagakerjaan amatlah luas scopenya sehingga perlu adanya pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan².

Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan, itu dikarenakan manusia ebaai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan hidup. Demi memenuhi kebutuhan hidup harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk meghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan : “ (1). Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2). Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. “ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

² Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³

Ketenagakerjaan berasal dari kata “tenaga kerja” yang artinya segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam pasal 1 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”. Jadi 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 pikiran⁴.

Menurut kartasapoetra dan widianingsih⁵ yang dimaksud dengan hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

³<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/592/jbptunikompp-gdl-feriyudhan-29566-9-unikom-f-i-pdf>

⁴ zaeni asyhadie, 2007, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pres, hlm, 01

⁵ Kartasapoetra dan widianingsih dalam Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm 02

Sedangkan menurut Mollenaar⁶, hukum ketenagakerjaan (arbeidrechts) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dan majikan, pekerja dengan pekerja dan pekerja dengan penguasa.

Pendapat terakhir adalah dari Imam Soepomo yang mengatakan bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat⁷.

Dari beberapa perumusan tentang pengertian hukum ketenagakerjaan dari para ahli tersebut di atas maka dapatlah kiranya dirumuskan beberapa unsur pokok yang harus ada dalam pengertian hukum ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis
- b. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian
- c. Adanya orang yang bekerja (buruh atau pekerja) pada pihak lain (majikan atau pengusaha)
- d. Adanya upah

⁶ Mollenaar dalam Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm 02

⁷ Imam Soepomo, 2000, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm 6

Berkaitan dengan pengertian hukum ketenagakerjaan ini perlu pula dikemukakan pendapat dari Mr Van Esveld yang tidak membatasi lapangan hukum ketenagakerjaan pada hukuman kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri. Pendapat esveld ini jelas bertentangan dengan pembatasan yang telah disebutkan di atas yaitu tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan, salah satunya adalah orang yang bekerja atas dasar risiko dan tanggung jawab sendiri, menunjuk pada suatu kejadian di mana seseorang yang disebut majikan dengan menerima upah, jadi jelas bahwa orang bekerja atas risiko dan tanggung jawab sendiri tidak termasuk dalam hukum ketenagakerjaan. Karena tidak menunjukkan adanya hubungan antara orang yang satu (buruh atau pekerja) dengan orang lain (majikan atau pengusaha).⁸

2. Hakekat

Hubungan antara pekerja dengan buruh dan penjual dengan pembeli sangatlah berbeda. Orang yang melakukan jual beli barang bebas untuk melakukan pekerjaan jual beli barangnya 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

⁸ Asikin, 1993, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal 03

membeli barang kalau harga atas barang yang dia inginkan tidak sesuai dengan keinginannya.

Dalam hubungan pekerja dengan pengusaha secara yuridis hubungannya adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis pekerja terikat sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, terlebih lagi pada saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak seimbang dengan lapangan pekerjaan yang tersedia⁹.

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

⁹ Bagus sarnawa dan Johan erwin, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Lap Hukum UMY, hlm, 30

3. Sifat

Hukum ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dengan cara melindungi pekerja terhadap penguasaan 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 perundang-undangan tersebut merupakan peraturan yang berupa perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan¹⁰. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan dapat bersifat hukum privat maupun hukum publik :

- a. Bersifat privat karena adanya hubungan ketenagakerjaan yang bersifat orang perorang, misalnya dalam pembuatan perjanjian kerja.
- b. Bersifat publik karena adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja misalnya dalam penepatan upah, dalam penepatan pemutusan hubungan kerja , dalam pemberian hak, dll.

4. Peraturan Perusahaan

Pembuatan peraturan perusahaan ini berdasarkan kepada peraturan menteri tenaga kerja, transmigrasi dan koperasi Nomor 02/MEN/1978 tentang peraturan perusahaan dan perundingan pembuatan perjanjian

¹⁰ Bagus sarnawa dan Johan erwin, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Lap Hukum UMY, hlm, 31

ketenagakerjaan. Menurut pasal 1 bagian a dari peraturan ini dikatakan bahwa :

“Peraturan ketenagakerjaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan”.

Peraturan perusahaan hanya dibuat secara sepihak oleh pemilik/pengusaha (yang mempunyai pekerja lebih dari 25 orang), karena dilakukan secara sepihak tentu saja pengusaha akan mencantumkan kewajiban-kewajiban pekerja semaksimal mungkin, asal peraturan perusahaan tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku, dan tidak melanggar ketertiban umum, tata kesusilaan, serta dengan syarat-syarat yang harus dipenuhinya sebagai berikut :

- a. Harus disetujui secara tertulis oleh pekerja ;
- b. Selembar lengkap peraturan perusahaan harus diberikan secara cuma-cuma kepada buruh, dan harus ditempelkan pada tempat yang dapat dibaca oleh umum (pekerja) ;
- c. Selembar lagi yang ditanda tangani oleh majikan harus diserahkan kepada dinas tenaga kerja ;
- d. Peraturan perusahaan hanya boleh berlaku paling lama 2 tahun;
- e. Pada perusahaan yang telah dibuat perjanjian ketenagakerjaan maka peraturan perusahaannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaannya tersebut ;

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi. Dalam hal prestasi ini suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.¹¹

Dalam perjanjian kerja, karena dia juga merupakan salah satu dari bentuk khusus perjanjian pada umumnya, artinya apa yang menjadi hak pekerja akan menjadi kewajiban pengusaha, sebaliknya hak majikan adalah kewajiban pekerja. Berdasarkan pada pengertian diatas maka kewajiban pekerja dan pengusaha adalah :

a. Kewajiban buruh

Dalam melaksanakan kewajibannya pekerja harus bertindak sebagai seorang pekerja yang baik, bertindak sebagai pekerja yang baik dapat kita katakan juga sebagai kewajiban pekerja, yang dimaksud dengan pekerja dalam KUPerdata pada 163d dikatakan bahwa pekerja yang baik adalah :

“Pekerja yang menjalankan kewajiban-kewajiban dengan baik. Yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan”

¹¹ Soebekti, Hukum Perjanjian, cet ke VIII, PT.intermas, 1984, hal 29-30

Selanjutnya di dalam KUHPerdata juga dirinci tentang berbagai kewajiban dari pekerja yaitu :

- 1) Pekerja berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya ;
- 2) Pekerja berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin pemilik perusahaan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya ;
- 3) Pekerja wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya ;
- 4) Pekerja yang tinggal dengan pemilik perusahaan, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

Menurut Imam Soepomo , kewajiban baru yang utama adalah melakukan perjanjian menurut petunjuk pengusaha, dan kewajiban lainnya adalah membyar ganti kerugian.¹²

b. Kewajiban pemilik perusahaan

Kewajiban umum dari pemilik perusahaan sebagai akibat dari timbulnya hubungan kerja adalah membayar upah. Sedangkan kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja yang dengan karena kemauannya

¹² Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet, VI, Penerbit Djambatan, Tahun 1983, haal 63

sendiri hendak berhenti bekerja diperusahaan itu. Demikian pula dapat dikatakan sebagai kewajiban pokok lainnya yaitu, mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja, mengadakan buku upah, dan mengadakan buku pembayaran upah.

1) Membayar upah

Dalam melakukan pekerjaan ada beberapa makna yang dapat diperoleh oleh pekerja. Hal ini RG. Tertasapoetra dan Rience G. Widianingsih dapat ditinjau dari beberapa segi, yaitu :¹³

- a) Ditinjau dari segi individu : merupakan gerak dari pada bahan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah ;
- b) Ditinjau dari segi sosial : adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat ;
- c) Ditinjau dari segi spiritual : merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam kaitannya dengan makna yang pertama, maka pembayaran upah oleh pemilik usaha akan memegang peranan yang penting karena untuk dapat memelihara

¹³ RG Kartasapoetra, et al, Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Cet. I, Bina Aksara, Hlm 211

kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah upahlah yang menunjangnya.¹⁴

Kewajiban lain yang tak kalah pentingnya dari seorang pemilik perusahaan adalah bertindak sebagai seorang pemilik perusahaan yang baik. Menurut pasal 1602y KUHPerduta pengusaha yang baik wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukannya dalam lingkungan perusahaannya. Ketentuan diatas mengundang pengertian yang sangat luas melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidk dilakukan, ini berarti bahwa pengusaha itu harus berbuat dan bertindak sebijaksana mungkin :

- a. Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya ;
- b. Apa yang seharusnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah dan dihindari, dibiasakan untuk dicegah, dihindari dan tidak dilakukan dengan penuh ketaatan ;

¹⁴ Zainal Asikin, 1993, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, PTRajaGrafindo Persada, Hlm 68

5. Tentang Para Pihak Ketenagakerjaan

a. 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 dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat reproduksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

b. Karyawan

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

c. Buruh/pekerja

Buruh diartikan sebagai seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerja bebas dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerja dan pekerjaan¹⁵.

d. Ketenagakerjaan

¹⁵ Halili Toha dan Hariri Pramono, 1991, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Rineka Cipta hlm 03

Pengertian tenaga kerja atau *manpower* mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga¹⁶. Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut payaman J. simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.

e. Tenaga Kerja Wanita

Beberapa pengertian yang sudah disebutkan diatas mengenai tenaga kerja, maka tenaga kerja wanita dalam hal pekerjaan termasuk didalamnya, tenaga wanita sendiri adalah setiap wanita yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan sesuatu yang berupa jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

f. Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah pekerja, istilah pengusaha ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial pancasila karena

¹⁶ Payaman J.Simanjuntak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, hlm 2

istilah majikan berkonotasikan sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat sebagai pengusaha.¹⁷ Sehubungan dengan hal tersebut, Perundang-undangna yang lahir kemudian seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah pengusaha.

Pengertian pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan-kesempatan usaha (business opportunities) dan merealisasikannya dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus di capai¹⁸. Dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang majikan atau pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana

¹⁷ Lalu Husni, 2000, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta, PT.RajaGrafindo Persada, hlm 36

¹⁸ Rachmat, Martoyo, 1991, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersama*, cet.II. hlm, 51

dimaksudkan dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia;

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan atau membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sekto informal. Maksud pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah :

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan ;
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Maatchap, an lain-lain. Baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan atau tidak ;
- c. Badan hukum adalah suatu badan yang oelh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Sebagai contoh adalah perseroan terbatas (PT), yayasan (stichting), koperasi, pemerintah daerah, negara, dan lain-lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan, baik miliknya sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha (entrepreneur). Istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan sebelumnya adalah majikan yaitu orang atau badan yang mempekerjakan buruh (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 jo. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957).

Sebagai pemberi kerja pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja. Pada sisi yang lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha adalah orang menjalankan kegiatan usaha baik usaha jual-beli, maupun usaha produksi yang tujuan utamanya adalah mendapatlan keuntungan dan menanggung resiko yang akan terjadi dalam kegiatan usahanya.

Pihak perusahaan memiliki hak untuk mempekerjakan pekerja dengan kewajiban memberikan mereka upah atas kerja yang telah dilakukan dan juga melakukan program “employee benefit” sebagai bentuk untuk memotivasi dalam meningkatkan tingkat produktifitas pekerjanya. Pekerja perempuan juga memiliki

kewajiban untuk bekerja sesuai dengan kontrak kerja yang telah di buat pada saat memasuki perusahaan dan memperoleh rasa aman ketika menjalankan pekerjaan juga mendapatkan ha-hak nya sebagai tenaga kerja wanita sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

g. Serikat Pekerja

Pekerja/buruh perempuan sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh¹⁹.

h. Asosiasi Pengusaha

Asosiasi atau gabungan pengusaha, misalnya kamar dagang dan industri. Juga dikenal gabungan dalam asosiasi pengusaha indonesia dan lain-lain.

i. Peran Pemerintah terhadap perlindungan hukum pekerja perempuan

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pengusaha dan pekerja perempuannya yang sangat berbeda status antara pemilik dengan pekerja diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan

¹⁹ Zaeni asyhadie,2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakejaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, hlm 19

untuk menciptakan keadilan dalam hukum ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai para pihak yang berada dibawah pimpinannya. Atas dasar itulah pemerintah ikut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.

6. Perlindungan hukum pekerja perempuan

Subyek hukum selaku pemikul hak dan kewajiban, baik itu manusia, badan hukum, maupun jabatan, dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan atau kewenangan yang dimilikinya. Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan hukum dari subyek hukum tersebut.

Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum, yakni interaksi antar subyek hukum yang memiliki relevansi hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan hukum antar subyek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subyek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut.²⁰

²⁰ SF Marbun, 2001, Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta; UII Press Yogyakarta, Hlm 209-210

Hukum diciptakan sebagai saran dan instrument untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subyek hukum. Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrument perlindungan bagi subyek hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum.²¹

Pelanggaran hukum terjadi ketika subyek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subyek hukum lain. Subyek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.

Untuk perlindungan hukum terhadap karyawan dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomis melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Jenis perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

²¹ Sudikno Mertokusumo, 1993, Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum, Bandung; Citra Aditya Bakti, Hlm 40

- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.²²

Perlindungan tenaga kerja di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi. Dasar hukum perlindungan tenaga kerja 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 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan ;
- d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja ;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Istirahat dan Waktu Kerja ;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi tenaga kerja ;
- g. Keputusan bersama Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Kepala Kepolisian Indonesia Nomor KEP-275/MEN/1989 dan

²²Soepomo dalam Asikin, 1993, Dasar-Dasar Ilmu Peburuhan, Jakarta; Raja Grafindo Persada, Hlm 76

Nomor POL.04/V/1989 tentang Jam Kerja, Shift, dan Kerja Istirahat, serta Pembinaan Tenaga Kerja Satuan Pengamanan (Satpam) ;

Berdasarkan obyek tenaga kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan khusus pekerja perempuan sebagai berikut :

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pasal 76 ayat 1).
- b. Selanjutnya disebutkan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi.
 - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- c. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (pasal 76 ayat 4)²³.

²³ Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm 26

Pengaturan buruh/pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan diperkejakan pada malam hari, kecuali karena sifatnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan berkembang zaman dan tuntutan hidup seperti sekarang ini sudah waktunya laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya, maka bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003²⁴.

B. Waktu Istirahat Khusus Pekerja Perempuan

1. Waktu istirahat khusus pekerja perempuan

Pekerja wanita, adalah tenaga kerja wanita dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah. Pekerja wanita (dalam hal ini seorang wanita) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat²⁵. Puluhan juta wanita yang bekerja di Indonesia, sebagaimana kodratnya wanita mengalami menstruasi, hamil, dan menyusui. Mengenai hal ini para

²⁴ Lalu husni, 2000, *hukum ketenagakerjaan indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hal 109

²⁵ www.google.com

pekerja wanita perlu mengetahui aturan dan hak pekerja wanita. Aturan hukum untuk pekerja perempuan berbeda dengan pekerja laki-laki, perbedaan tersebut dikarenakan pekerja perempuan lebih dilindungi hak-haknya. Berikut pengertian dan penjelasan mengenai hak-hak tenaga kerja wanita :

a. Larangan pemutusan hubungan kerja

Pekerja wanita dalam pasal 153 UUKK mengatur larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja wanita dengan alasan pekerja wanita menikah, sedang hamil dan melahirkan, merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja wanita sesuai kodrat, harkat dan martabatnya. Kodrat wanita mengalami menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui adalah suatu keadaan dan wilayah yang tidak bisa dijangkau oleh manusia. Diskriminasi atas kodrat adalah suatu yang mustahil.

b. Waktu istirahat hamil/keguguran

Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada pekerja perempuan merupakan suatu kewajiban karena sudah menjadi kodrat perempuan mengalami sistem reproduksi yang tidak dimiliki laki-laki. Ketentuan UUKK pada pasal 82 mengatakan pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Ayat 2 juga

mengatakan pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan²⁶. Selama pekerja wanita melaksanakan cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan maka pekerja tersebut tetap berhak mendapatkan upah penuh.

c. Waktu istirahat cuti haid

Pada pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid yang menyatakan “pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada masa haid”²⁷. Bagi sebaiaian wanita yang tidak setuju dimaksudkan pasal 81 UUKK tentang cuti haid melihat bahwa pengaturan tersebut merupakan perlakuan diskriminatif karena haid adalah kodrat. Alasan mereka, dengan semakin canggihnya teknologi dan semakin tingginya kesadaran wanita akan kesehatan maka masalah haid bukan lagi menjadi faktor penghambat untuk beraktifitas. Masalah haid adalah berkaitan dengan reproduksi dan reproduksi adalah masalah kodrat. Sebagai wanita ada yang setuju dengan pasal tersebut

²⁶ Adisu editus&Jehani libertus,2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan* , Tangerang : Agromedia Pustaka,hal, 37QA

²⁷ Adisu editus&Jehani libertus,2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan* , Tangerang : Agromedia Pustaka, hal,36

menganggap bahwa kewajiban cuti haid bagi pekerja wanita adalah masalah hak, dan hak boleh diambil atau tidak. Memang seiring bergilirnya pendapat pro dan kontra tersebut, walaupun cuti haid adalah suatu yang wajib dilaksanakan tetapi kenyataannya banyak sekali pekerja wanita diperusahaan tertentu tidak menggunakan haknya atau mengabaikan ketentuan tersebut, artinya bahwa pekerja wanita tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya walaupun dalam keadaan haid.

d. Waktu istirahat menyusui

Pekerja wanita selain diberikan cuti hamil juga diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya selama melakukan pekerjaan. Ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan “pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”. UUKK memperbolehkan melakukan itu, tetapi pada kenyataannya pekerja wanita tidak melakukannya bukan karena dilarang oleh pengusaha tetapi kemauan pekerja wanita itu sendiri dengan alasan menghambat pekerjaan. Pemberian

kesempatan pada pekerja wanita untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk lokasinya yang dekat dengan perusahaan²⁸.

2. Sanksi-sanksi pelanggaran hak pekerja perempuan

Hak-hak pekerja pada umumnya dan pekerja wanita pada khususnya sudah diatur lebih rinci baik dalam UUKK maupun dalam peraturan pelaksanaannya. Dalam UUKK ada banyak pasal yang mencantumkan sanksi atau hukuman yang dapat dijatuhkan kepada pengusaha atau siapa pun yang melakukan pelanggaran. Sanksi-sanksi terhadap pelanggaran pekerja wanita yaitu :

a. Sanksi Administratif

Sanksi administratif terjadi apabila pengusaha atau siapapun memperlakukan pekerja wanita secara diskriminasi, misalnya dalam hal kesempatan yang berbeda dalam mendapatkan kesempatan kerja. Bentuk sanksi administratif tersebut dapat berupa :

- 1) Teguran
- 2) Peringatan tertulis
- 3) Pembatasan kegiatan usaha
- 4) Pembekuan kegiatan usaha
- 5) Pembatalan persetujuan
- 6) Pembatalan pendaftaran
- 7) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi

²⁸ idem

8) Pencabutan izin usaha (pasal 190 UUKK)

b. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kwsusilaan dan norma norma umum. Akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum (pasal 52 dan 155 UUKK)

c. Sanksi Pidana

Sanksi pidana penjara atau denda terhadap pelanggaran hak pekerja wanita termuat dalam beberapa pasal UUKK. Berikut beberapa ketentuan yang mengatur tentang sanksi pidana penjara atau denda tersebut.

1) Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja wanita hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (pasal 185 UUKK)

2) Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) bulan dan atau denda paling sedikit Rp/10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)

bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja wanita yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya (pasal 185 UUKK)

- 3) Sanksi tindak pidana dengan ancaman hukuman kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) bagi pengusaha yang :
 - a) Mempekerjakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
 - b) Mempekerjakan pekerja wanita hamil menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun bagi dirinya bila bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
 - c) Mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang tidak memberikan makanan dan minuman serta tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
 - d) Tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 06.00

3. Tentang Pengupahan

a. Hak untuk mendapatkan upah

Pasal yang mengatur mengenai upah dalam UUKK cukup banyak mulai dari pasal 88 s/d 98. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi para pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan²⁹.

Pengertian upah yang dianut oleh negara Indonesia sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 08 tahun 1981 mengenai perlindungan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya³⁰.

Dengan pengertian upah tersebut, maka upah disatu sisi adalah merupakan hak pekerja/buruh dan kewajiban pengusaha, di

²⁹ Adisu editus&Jehani libertus,2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan* , Tangerang : Agromedia Pustaka, hal,05

³⁰ Suwanto, *hubungan industrial dalam praktik*,(jakarta:Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia,2003),hlm 188

sisi lain pekerja/buruh berkewajiban memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk bekerja atau memberikan jasa. Di samping itu negara kita juga menganut bahwa upah juga memiliki sifat sosial, di mana besarnya upah dan tunjangan harus dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada bagian kedua “pengupahan” yang dimulai dari pasal 88 sampai dengan pasal 98. upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.

Setiap tahunnya pemerintah daerah menetapkan upah minimum untuk kabupaten/kota dan setiap tahun pula buruh-buruh berdemo dan mengadakan aksi protes terhadap penetapan pemerintah atas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Upah minimum yang berdampak luas dan berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan pekerja mendapat perhatian besar dari pekerja dan penetapan upah minimum amat bergantung terhadap pemerintah daerah sebagai pengambil kebijakan dianggap gagal sehingga protes dan aksi unjuk rasa buruh selalu mewarnai pengambilan kebijakan mengenai upah minimum.

Peraturan mengenai pengupahan terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab 10 tentang pengupahan. Menurut pasal 88 ayat 1 Undang-Undang ketenagakerjaan, setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan pemotongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk penghitungan pajak penghasilan

Pasal 89 Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah

provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pada prinsipnya upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat 1), kecuali ditentukan dalam ayat (2) apabila :

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, membaptiskan anaknya, interu melahirkan, atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya,

baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atau persetujuan pengusaha.
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.