

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA MENGENAI HAK CUTI HAID
BAGI PEKERJA PEREMPUAN

A. Ketenagakerjaan Pada Umumnya

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha, modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Kaitannya dengan Hukum Perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum perburuhan yaitu:

“Hukum perburuhan 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”.

Mr. Molenaar menyatakan bahwa “Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu” *Mr. Soetikno* dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perburuhan* menyatakan bahwa “Keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.”

Prof Imam Soepomo berpendapat bahwa “ Hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”. Dari beberapa perumusan Hukum perburuhan yang telah diberikan beberapa ahli tersebut diatas dapat dirumuskan beberapa unsur hukum perburuhan antara lain:

- a. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
- c. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
- d. Adanya upah.²⁵

Dalam perkembangan dewasa ini, sesungguhnya penggunaan kata perburuhan, buruh, majikan dan sebagainya, yang dalam literatur lama masih sering ditemukan. Kata-kata tersebut sudah tergantikan dengan istilah

²⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi. I, (Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 4

Ketenagakerjaan, sehingga dikenal dengan istilah hukum ketenagakerjaan untuk menggantikan istilah hukum perburuhan. Sejak tahun 1969, dengan disahkannya UU No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, istilah buruh digantikan dengan istilah tenaga kerja, yaitu orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Suatu perumusan yang luas, karena meliputi siapa saja yang mampu bekerja, baik dalam hubungan kerja (informal) yang dicirikan dengan bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.²⁶

Istilah hukum ketenagakerjaan ini menjadi semakin populer dengan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) yang menjadi payung bagi masalah-masalah terkait dengan hukum perburuhan/ hukum ketenagakerjaan. Di beberapa perguruan tinggi di Indonesia, mata kuliah hukum perburuhan juga telah banyak digantikan dengan istilah lain, seperti hukum ketenagakerjaan dan hukum hubungan industrial.²⁷

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat

²⁶ Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Edisi. I, (Cet. 1, Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2014), hal. 89.

²⁷ Buhanuddin salam, *Etika Sosial Asas Moral dalam Kehidupan Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997), hal. 16.

dipahami bahwa, yang diatur dalam UU ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja, antara lain: menyangkut pemangangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain.²⁸

Hal hal yang berkenaan selama masa bekerja antara lain menyangkut perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun hal-hal sesudah bekerja antara lain: pesangon, pensiun/jaminan hari tua. Abdul Khakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Sedangkan pengertian Buruh/pekerja, Swapekerja, dan Pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Buruh/pekerja yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

²⁸ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Edisi 1, (Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hal. 16. 7

- 2) Swapekerja adalah seseorang yang bekerja dengan bebas dalam artian tidak dibawah perintah orang lain dan atas inisiatif sendiri bekerja dengan dana, tanggung jawab dan resiko sendiri.
- 3) Pegawai, Istilah pegawai umumnya digunakan untuk menunjuk golongan orang yang bekerja pada negara (pegawai negeri sipil).
Golongan ini tidak tunduk pada hukum ketenagakerjaan, karena ada Undang-Undang khusus yang mengatur yaitu Undang-Undang kepegawaian.

B. Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang

1. Tenaga Kerja Perempuan

Ada jaminan yang dituangkan di dalam Pasal 27 dan pasal 33 Undang-Undang Dasar "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".Memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan. Secara yuridis Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan." Ketentuan Pasal ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.²⁹

²⁹ A. Sonny Keraf, *Hukum dan Teori Hak Milik Pribadi* (Yogyakarta: Kanisius, 1997), hal. 89.

Dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh, bahwa:

“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam pengertian lain Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja”. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa pengertian tenaga kerja perempuan adalah Seorang perempuan yang mampu melakukan kegiatan/pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.

2. Hak-Hak Tenaga Kerja Perempuan

Pekerja perempuan juga memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Namun perlu dicatat bahwa wanita memiliki kebutuhan yang berbeda dengan pria sehingga memperoleh hak-hak khusus. Meskipun sebenarnya banyak perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja wanita, tampaknya banyak perusahaan yang “sengaja” tidak mensosialisasikannya. Berikut hak-hak pekerja yang diatur dalam perundang-undangan di Indonesia:

- a. Cuti Haid
- b. Cuti Hamil dan Melahirkan
- c. Cuti Keguguran
- d. Biaya Persalinan
- e. Hak Menyusui dan/atau memerah ASI
- f. Hak Mendapatkan Fasilitas Khusus
- g. Larangan PHK Terhadap Pekerja Perempuan

C. Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³⁰ Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ialah sebagai berikut:

- a. Adanya pekerjaan (arbeid, yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.
- b. Di bawah perintah (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan sehingga bersifat subordinasi, sehingga kedudukan majikan ialah pemberi kerja dan ia berhak sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

³⁰ Erni R. Ernawan, *Business ethics* (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 69.

- c. Adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 UU No.13 tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- d. Waktu, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selamanya. Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.

2. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah dibanding hak dan kewajiban lain akan dibicarakan secara tersendiri.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian

juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam UU No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.³¹

b. Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

1) Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang berbunyi Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan

³¹ Soedjono Dirdjosiswono, *Hukum Perusahaan Mengenai Hukum Perbankan* (Bandung: Mandar Maju, t.th), hlm.29.

lainnya, misalnya hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah klien.

3) Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.³²

D. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan dalam Persefektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Beberapa perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Beberapa isu tersebut telah diatur dalam UU ketenagakerjaan seperti (pasal 76) tentang larangan bekerja pada malam hari, (pasal 81) tentang perlindungan fungsi reproduksi, dan (pasal 82 ayat 1) tentang perlindungan kehamilan.³³ Khusus tentang perlindungan untuk pekerja perempuan, terdapat beberapa ketentuan dalam undang-undang dasar, undang-undang, dan peraturan pelaksanaannya, dalam Undang-Undang Dasar 1945 tercantum bahwa setiap orang berhak untuk

³² Hari Pramono, Hak dan Kewajiban Para Pekerja Berdasarkan Undang-Undang (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal.37.

³³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Cet; I,II, Jakarta: PT. Renika Cipta, 2010), hal. 124.

bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ini artinya pekerja perempuan juga berhak untuk mendapatkan hak yang sama dengan kaum laki-laki terkait perlakuan yang layak.

Undang- Undang Dasar 1945 tersebut merupakan satu bentuk peraturan yang melindungi hak pekerja secara umum. Hal ini diatur dalam pasal 27 dan pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan pelaksanaannya yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- b. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per04/Men/1989 tentang Syarat-Syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari.
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.224/Men/2003 tentang kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.³⁴

Berikut ini beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terdapat beberapa perlindungan hukum bagi perempuan diantaranya;

³⁴ H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 63.

1. Perlindungan Jam Kerja

Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07-00) ialah sebagai berikut:

- a. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi;
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib:

- 1) Memberikan makan dan minuman yang bergizi;
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 3) Menyediakan transportasi antar jemput.

2. Perlindungan dalam Masa Haid

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur masalah perlindungan dalam masa haid. Isi pasal tersebut ialah:

“Pekerja/Buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada

pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.³⁵

3. Perlindungan Selama Cuti Hamil

Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang masalah cuti masa kehamilan bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki hak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Maka dari itu sebaiknya ia memberitahu pihak manajemen perusahaan baik secara lisan maupun tertulis maksimal 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran.

Setelah melahirkan, keluarga pekerja juga wajib memberitahukan kelahiran anaknya dalam tempo tujuh hari setelah kelahiran. Pekerja perempuan juga wajib memberikan bukti kelahiran dari rumah sakit atau akta kelahiran anaknya dalam tempo enam bulan setelah melahirkan. Meskipun dalam pasal ini telah diatur bahwa selama cuti hamil dan melahirkan pekerja perempuan memperoleh upah penuh.³⁶

Dalam Pasal 82 ayat 2 diatur tentang cuti keguguran. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

³⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, hal. 125.

³⁶ Sendjun H. Manulang, *Op.cit.*

4. Pemberian Lokasi Menyusui (Hak Menyusui dan/atau Memerah ASI)

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur masalah pekerja perempuan yang dalam masa menyusui. Setelah melahirkan, seorang pekerja perempuan harus menyusui anaknya. Hal ini juga diatur dalam hukum internasional dan nasional.

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja perempuan yang masih menyusui anaknya harus diberi kesempatan minimal diberi waktu untuk memerah ASI pada waktu jam kerja. Dalam hal ini setiap perusahaan menyediakan ruangan untuk memerah ASI.³⁷

5. Waktu Istirahat

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Mengatur tentang waktu istirahat bagi buruh/pekerja, Uraian Pasalnya ialah sebagai berikut:

- 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 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;
- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan

³⁷ *Ibid*, hlm.128.

yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.³⁸

6. Larangan Melakukan PHK Terhadap Pekerja Perempuan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, maupun menyusui seperti yang tercantum dalam pasal 153 ayat (1) huruf e. Ketentuan yang terdapat pada pasal 153 ayat (2) pada Undang- Undang Tersebut juga mengatur jika PHK dilakukan karena pekerja hamil adalah batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakannya kembali.

Larangan tersebut juga diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1989 yang menyatakan adanya larangan melakukan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut:

- a. Pekerja perempuan menikah;
- b. Pekerja perempuan hamil;
- c. Pekerja perempuan melahirkan.

Larangan tersebut juga merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat, dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya konvensi ILO No. 100 dan No. 111 tentang Diskriminasi.³⁹

³⁸ Astri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.107

³⁹ Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet. 10, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 27.

Menurut *Soepomo*, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

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

E. Hak-Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan

Hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan terus menerus oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya. Selain itu, hak tenaga kerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 merupakan hak konstitusional, yang berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-Undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi.

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang serpatutnya

diberikan. Selain itu menurut Notonagoro wajib adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan terus menerus oleh pihak tertentu yang tidak dapat oleh pihak lain manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang memiliki kepentingan. Maka kesimpulan dari kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, 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. Hak karyawan adalah tugas karyawan sebagai pegawai di perusahaan tempat karyawan kerja, sedangkan kewajiban karyawan adalah hak perusahaan.

1. Hak-Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak-Hak Tenaga Kerja

Hak atas pekerja adalah hak asasi manusia yaitu:

- 1) Kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktifitas tubuh dan itu tidak dapat dilepaskan atau dipikirkan lepas dari tubuh manusia, karena tubuh adalah milik kodrati atau asasi setiap orang dan tidak dapat dicabut, dirampas, atau diambil darinya.
- 2) kerja merupakan perwujudan diri manusia. Melalui kerja, manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih bermanfaat.
- 3) hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan atas hidup yang layak.

Hanya dengan melalui kerja manusia dapat hidup dan secara layak sebagai manusia.

b. Hak Atas Upah Yang Adil

Hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikatkan dirinya untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil. dengan hak atas upah yang adil sesungguhnya ditegaskan dalam tiga hal:

- 1) Setiap pekerja mendapatkan upah artinya setiap pekerja berhak mendapatkan upah.
- 2) Setiap orang tidak hanya berhak memperoleh upah. Ia juga berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- 3) Hak atas upah yang adil adalah bahwa pada prinsipnya tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dalam soal pemberian upah kepada semua karyawan (tenaga kerjas).

c. Hak Untuk Berserikat dan Berkumpul

Persoalan upah yang adil berkaitan dengan kepentingan dua belah pihak yang saling bertentangan yaitu pemilik modal dan pekerja. Sehubungan dengan ini tidak dapat pula disangkal bahwa upah yang adil tidak selamanya diberlakukan dalam suatu perusahaan. Karena itu, dalam banyak kasus upah yang adil memang harus juga diperjuangkan oleh pekerja itu sendiri.

d. Hak atas Perlindungan Keamanan dan Keselamatan

Selain hak-hak diatas, dalam bisnis modern sekarang ini semakin dianggap penting bahwa para pekerja dijamin keamanan, keselamatan dan kesehatannya. Lingkungan kerja dalam industri modern khususnya yang penuh dengan berbagai resiko tinggi mengharuskan adanya jaminan perlindungan atas keamanan, keselamatan, dan kesehatan bagi para pekerja. Beberapa hal yang perlu dijamin dalam kaitannya dengan hak atas keamanan, keselamatan dan kesehatan ini.

- 1) Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan melalui program jaminan atau asuransi keamanan dan kesehatan yang diadakan perusahaan.

Setiap pekerja berhak mengetahui kemungkinan resiko yang akan dihadapinya dalam menjalankan pekerjaannya pada bidang dalam perusahaan tersebut. Karena itu, perusahaan harus memberikan informasi serinci mungkin tentang kemungkinan-kemungkinan resiko, bentuk, dan lingkupnya serta kompensasi (bentuk dan jumlahnya) yang akan diterimanya atau keluarganya harus sudah diketahui sejak awal.

- 2) Setiap pekerja bebas untuk memilih dan menerima pekerjaan dengan resiko yang sudah diketahuinya atau sebaliknya menolak pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, pekerja tidak boleh dipaksa atau terpaksa untuk melakukan suatu pekerjaan yang penuh dengan resiko.

e. Hak Untuk diproses Hukum Secara Sah

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Dalam hal ini, pekerja tersebut wajib diberi kesempatan untuk mempertanggung jawabkan tindakannya. pekerja wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah pekerja melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak. Konkretnya, kalau pekerja tidak bersalah pekerja wajib diberi kesempatan untuk membela diri. Jadi, pekerja harus didengar pertimbangannya, alasannya, saksi yang mungkin dihadapkannya atau kalau pekerja bersalah pekerja harus diberi kesempatan untuk mengaku secara jujur dan meminta maaf.

f. Hak untuk Diperlakukan secara Sama

Dengan hak ini ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya, harus diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut. Perbedaan dalam gaji dan peluang misalnya, harus didasarkan pada kriteria dan pertimbangan yang rasional, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka misalnya, atas dasar kemampuan, pengalaman, prestasi. Diskriminasi yang didasarkan pada jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya adalah perlakuan yang tidak adil.

g. Hak atas Rahasia Pribadi

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

h. Hak atas Kebebasan Suara Hati

Hak ini menuntut agar setiap pekerja harus dihargai kesadaran moralnya. Pekerja harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik. Konkretnya, pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standard dan ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

2. Kewajiban Tenaga Kerja

1. Kewajiban ketaatan, karyawan harus taat kepada atasannya, karena ada ikatan kerja antara keduanya. Namun tentunya taat dalam kewajiban ketaatan bukan berarti harus selalu mematuhi semua perintah atasan jika, jika perintah tersebut dianggap tidak bermoral dan tidak wajar, maka pekerja tidak wajib mematuhinya.
2. Kewajiban konfidensialitas, kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan di dalam perusahaannya,

terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer dan lain-lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada masyarakat umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama pekerja masih bekerja di perusahaan tersebut, tetapi setelah karyawan tersebut tidak bertempak di perusahaan tersebut.

3. Kewajiban loyalitas, konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan apabila bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah karyawan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerja dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena karyawan hanya berorientasi pada materi belaka. Karyawan tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan ditempat karyawan bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi karyawan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

F. Teori-Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini, antara lain, yaitu *Fitzgerald*, *Satjipto Raharjo*, *Phillipus M Hanjon* dan *Lily Rasyidi*. *Fitzgerald* mengutip istilah teori perlindungan hukum dari *Salmond* bahwa hukum bertujuan

mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalulintas kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.⁴⁰

Menurut *Satjipto Rahardjo*, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁴¹ Selanjutnya menurut *Philipus M. Hadjon* bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di Lembaga peradilan.⁴²

Sedangkan menurut *Lil Rasjidi* dan *I.B Wysa Putra* bahwa hukum dapat didisfungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak

⁴⁰ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.53.

⁴¹ *Ibid*, hlm.69

⁴² *Ibid*, h. 54

sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga predektif dan antipatif.⁴³ Dari uraian para ahli diatas memberikan pemahaman bahwa perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menurut *Jan Michiel Otto* mendefenisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

- 1) Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- 2) Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan- aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- 3) Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan- aturan tersebut.
- 4) Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- 5) Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.⁴⁴

⁴³ Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung : Remaja Rusdakarya, 1993, hlm.118.

⁴⁴ Soeroso, 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*, PT.Sinar Grafika, Jakarta

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum mengendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa.⁴⁵

⁴⁵ Asikin Zainal, 2012, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta