

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum memiliki arti penting dalam setiap aspek kehidupan, pedoman tingkah laku manusia dalam hubungannya dengan manusia yang lain, dan hukum yang mengatur segala kehidupan masyarakat Indonesia. Setiap tindakan warga negara diatur dengan hukum, setiap aspek memiliki aturan, ketentuan dan peraturannya masing-masing. Hukum menetapkan apa yang harus dilakukan, apa yang boleh dilakukan serta apa yang dilarang.

Dalam pembangunan suatu Negara sangat perlu adanya sebuah pembangunan ketenagakerjaan yang merupakan bagian penting dalam hal pembangunan nasional yang didasarkan Undang-Undang Dasar tahun 1945 serta Pancasila sebagai dasar dan ideologi Negara Indonesia, guna membangun manusia Indonesia yang seutuhnya dan membangun semua masyarakatnya untuk meningkatkan harkat dan martabat serta harga diri semua pekerjanya agar terwujud masyarakat yang adil, makmur, sejahtera, dan merata, baik dari sisi materiil maupun dari sisi spiritual.

Pada pembangunan ketenagakerjaan ini dianggap sudah teratur sedemikian rupa sehingga untuk perlindungan serta hak-hak bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh dapat terpenuhi disaat yang bersamaan dan dapat mewujudkan sebuah keadaan kondisi yang kondusif untuk pengembangan dunia usaha bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Demi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, sekarang ini banyak sekali perempuan yang bekerja keras agar kebutuhan mereka tercukupi. “Kalimat tersebut memiliki makna yang hampir sama dengan pasal 27 ayat ke (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹

Kondisi seperti ini menjadikan sebagian besar lapangan pekerjaan ditingkat organisasi menjadi rendah dan tidak harus membutuhkan keterampilan yang khusus sehingga memberikan peluang lebih banyak kepada tenaga kerja perempuan. Pada pasal 76 ayat ke (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Ketenagakerjaan ini memberikan banyak hal berupa keringanan dan kemudahan terhadap buruh atau tenaga kerja perempuan.²

Bunyi selengkapnya dari pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan yang rumusannya sebagai berikut :

1. Pasal 76 ayat (1) yang rumusannya : “Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”.
2. Pasal 76 ayat (2) yang rumusannya : “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”.

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

3. Pasal 76 ayat (3) yang rumusannya : “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja”.
4. Pasal 76 ayat (4) yang rumusannya : “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”.³

Dapat dilihat jika memang pihak tenaga kerja perempuan merupakan pihak yang lebih lemah daripada pihak pria yang berkedudukannya lebih kuat, maka sangatlah perlu bagi pekerja perempuan mendapatkan perlindungan serta hak-haknya. Karena kebutuhan perempuan yang semakin terus meningkat, maka keinginan untuk bekerja bagi setiap perempuan menjadi alasan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal ini memberikan pandangan bahwa apapun alasannya perempuan itu ingin bekerja tetap saja tidak dapat dipungkiri karena pekerjaan akan memberikan tambahan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidup kepada semua pihak secara langsung atau tidak langsung.

Menurut penulis sangatlah dibutuhkan pekerja perempuan untuk mendapatkan perlindungan dan hak-hak dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku dinegara indonesia. Sehingga penulis mengambil judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan**

³ Ibid

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian Latar Belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah Bagaimanakah Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui apa saja bentuk perlindungan hukum yang diterima tenaga kerja perempuan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Melatih kemampuan untuk melakukan penelitian secara ilmiah dan merumuskan hasil-hasil penelitian tersebut kedalam bentuk tulisan
- b. Menerapkan teori-teori yang diperoleh dari bangku perkuliahan dan menghubungkannya dengan praktik dilapangan
- c. Untuk memperoleh manfaat ilmu pengetahuan dibidang hukum pada umumnya maupun dibidang hukum bisnis pada khususnya dalam hal perlindungan hukum ketenaga kerjaan

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah masukan bagi perkembangan hukum tentang bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dalam hal ketenaga kerjaan.

3. Manfaat Penelitian Untuk Penulis

Untuk penulis sendiri, penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Ketenaga Kerjaan

1. Pengertian Pengertian Pekerja, Tenaga Kerja, Dan Ketenaga Kerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 1 Ayat 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 Ayat 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Suparmoko dan Icuik Ranggabawono menyatakan bahwa tenaga kerja ialah penduduk yang sudah memasuki usia kerja dan mempunyai pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan suatu kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.⁴

Menurut A.Hamzah menyatakan Pekerja adalah orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.⁵

⁴ Bitar, “Tenaga Kerja : 13 Pengertian Menurut Para Ahli, Dan Jenis-Jenisnya Beserta Contohnya Secara Lengkap”, <https://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/> (diakses pada 10 september 2020, pukul 23.05)

⁵ *Ibid*, <https://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/> (diakses pada 10 september 2020, pukul 23.05)

Dengan demikian penulis dapat mengartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya. Sedangkan menurut penulis setiap orang yang melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun masyarakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan pada pasal 1 diberikan pengertian tentang Ketenaga Kerjaan. Ketenaga kerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang wajib tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.⁶

⁶ Admin DSLA, "*Ketenagakerjaan: Pengertian, Peraturan & Masalahnya*", <https://www.dslalawfirm.com/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan/> (diakses pada 10 september 2020, pukul 23.00).

Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani menyatakan bahwa tenaga kerja ialah seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja dan sanggup bekerja bila ada permintaan kerja.⁷

2. Pihak-Pihak Dalam Ketenaga Kerjaan.

a. Pekerja/Buruh

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Di zaman penjajahan Belanda dulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai” (*White Collar*).⁸

Menurut penulis didalam Ketenaga Kerjaan dibedakan antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh. Tenaga kerja adalah mereka yang potensial untuk bekerja, berarti bahwa mereka bisa saja belum bekerja. Sedangkan Pekerja/buruh adalah potensi yang sudah terikat hubungan pekerjaan dengan pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/Buruh merupakan bagian dari ketenaga kerjaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan operasional perusahaan,

⁷ Bitar, “Tenaga Kerja : 13 Pengertian Menurut Para Ahli, Dan Jenis-Jenisnya Beserta Contohnya Secara Lengkap”, <https://www.gurupendidikan.co.id/tenaga-kerja-13-pengertian-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-beserta-contohnya-secara-lengkap/> (diakses pada 10 september 2020, pukul 23.05)

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000) Hal. 45

Karyawan/pegawai sama dengan pekerja yang sama sama menerima upah dari pekerjaan yang dilakukan atau dikerjakan. Yang membedakan adalah tempat bekerja atau pun bidang kerjanya

Karyawan adalah pekerja dalam perusahaan dan seringkali berhubungan dengan masalah administrasi. Sedangkan pegawai umumnya adalah mereka yang bekerja di instansi pemerintahan maupun swasta. Buruh umumnya dikontrak atau pekerja kontrakan. Sedangkan karyawan dan pegawai merupakan pekerja tetap.⁹

b. Pengusaha/Majikan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. Pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
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 dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang

⁹ Icai, “*Buruh, Karyawan, Dan Pegawai*”, <https://www.kompasiana.com/icai/5500bce6a33311be0b510460/buruh-karyawan-dan-pegawai#:~:text=Karyawan%20adalah%20pekerja%20dalam%20perusahaan,pemerintahan%20alias%20pegawai%20negeri%20sipil.&text=Buruh%20umumnya%20dikontrak%20atau%20pekerja,dan%20pegawai%20merupakan%20pekerja%20tetap>, (diakses pada 14 September 2020, pukul 19.00)

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 istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika menggunakan istilah Pengusaha.¹⁰

c. Organisasi Perkerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Buruh

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal 26 E ayat (3) UUD 1945 menjamin bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. Kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan

¹⁰ Lalu Husni, *Op.cit*, Hal. 47

yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum, merupakan hak setiap warga negara. Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, mereka berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Serikat pekerja/buruh merupakan syarat untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.¹¹

Dengan demikian, jelaslah bahwa keberadaan serikat buruh/pekerja sangat penting artinya dalam rangka memperjuangkan, membela dan melindungi hak dan kepentingan buruh/pekerja serta melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Buruh memuat beberapa prinsip dasar, yakni:

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Dengan jumlah minimal 10 (sepuluh) orang buruh/pekerja dapat membentuk organisasi atau serikat.
2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
3. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.

¹¹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op.cit*, Hal.30

4. Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan Konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat.
6. Siapa pun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh/pekerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Buruh memuat Hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh, yakni:

Hak serikat buruh berdasarkan pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yaitu:

1. membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
2. mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
3. mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
4. membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;

5. melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kewajiban Pekerja/Buruh Berdasarkan pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000

1. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
2. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
3. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

d. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha dapat diartikan sebagai wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi dan kepercayaan.¹²

Berikut beberapa organisasi pengusaha yang ada di Indonesia :

1. KADIN

KADIN atau Kamar Dagang dan Industri adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian.

Tujuan KADIN adalah:

1. Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha

¹² HUKUMKETENAGAKERJAANDANHUBUNGANINDUSTRIAL, “*Organisasi Pengusaha*”, <https://hukumketenagakerjaandanhubunganindustrial.wordpress.com/2016/10/28/organisasi-pengusaha/> (diakses pada 11 September 2020, pukul 00.30)

koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945.

2. Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional.

Hak Dan Kewajiban Kadin Berdasarkan KEPPRES Nomor 17 Tahun 2010

Hak Kadin

- a) Berhak memfasilitasi penciptaan sinergi antar pengusaha Indonesia dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya;
- b) Berhak melaksanakan komunikasi, konsultasi dan advokasi dengan pemerintah dalam rangka mewakili kepentingan dunia usaha;
- c) Berhak mewakili dunia usaha dalam berbagai forum penentuan kebijaksanaan ekonomi;
- d) Berhak memfasilitasi pengembangan tanggung jawab sosial perusahaan;
- e) Berhak membudayakan etika bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) di kalangan dunia usaha;

- f) Berhak membina dan memberdayakan Organisasi Perusahaan dan Organisasi Pengusaha sehingga mampu berperan optimal dalam pembangunan dunia usaha;
- g) Berhak memberikan akreditasi kepada Organisasi Perusahaan yang akan menerbitkan sertifikat sesuai dengan kriteria dan prosedur yang ditetapkan Kadin Indonesia;
- h) Berhak memberikan jasa-jasa layanan, dalam bentuk pemberian surat keterangan, penengahan, arbitrase, dan rekomendasi mengenai usaha pengusaha Indonesia termasuk legalisasi surat-surat yang diperlukan bagi kelancaran usahanya;
- i) Berhak melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemerintah, serta memperjuangkan berbagai pelimpahan wewenang sesuai dengan semangat dan jiwa Undang-undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri;
- j) Berhak meningkatkan efisiensi dunia usaha Indonesia dengan menyediakan pelayanan di bidang informasi pengembangan usaha, solusi teknologi, Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Kendali Mutu (MKM), manajemen energi, lingkungan, dan sebagainya;
- k) Berhak mendorong tumbuh berkembangnya kewirausahaan dan wirausaha baru serta mengembangkan bisnis, baik yang memiliki lingkup nasional, regional maupun internasional.

Kewajiban Kadin

- a) membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan dan kepentingan pengusaha Indonesia, serta memadukan secara seimbang keterkaitan antarpotensi ekonomi nasional di bidang usaha negara, usaha koperasi dan usaha swasta, antar-sektor dan antar-skala, dalam rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945;
- b) menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang kondusif, bersih dan transparan yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional dalam tatanan ekonomi pasar dalam percaturan perekonomian global.

2. APINDO

Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.¹³

Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah:

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi.

¹³ Lalu Husni, *Op.cit*, Hal. 56

2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil.
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

Hak dan Kewajiban APINDO berdasarkan AD/ART APINDO 2012

Hak Apindo

- a) Menggalang kerjasama dengan para pelaku usaha dan para pelaku hubungan industrial, baik di dalam maupun di luar negeri.
- b) Membangun jejaring (network) dalam rangka peningkatan mutu pada umumnya dan profesionalisme manajemen Sumber Daya Manusia dalam lingkup dunia usaha pada khususnya.
- c) Memberikan pelayanan kepada para pengusaha berupa:
 - 1) Perlindungan : menjaga kelangsungan, perkembangan dan pertumbuhan kegiatan usaha.

- 2) Pemberdayaan : memberikan informasi, pelatihan dan penelitian tentang perkembangan investasi, ketenagakerjaan dan hubungan industrial.
- 3) Pembelaan : memberikan saran, bimbingan dan atau advokasi dalam masalah hubungan industrial, ketenagakerjaan dan sengketa usaha dalam arti yang luas.
- d) Mengupayakan terciptanya investasi yang seluas – luasnya di Indonesia.
- e) Melakukan usaha - usaha lain yang sah dan bermanfaat bagi pengusaha.

Kewajiban APINDO

- 1) Meningkatkan daya juang dan daya saing Perusahaan / Pengusaha Indonesia.
 - 2) Mewujudkan Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis serta berkeadilan.
 - 3) Melindungi, memberdayakan dan membela seluruh pelaku usaha Indonesia terutama anggota.
 - 4) Merepresentasikan dunia usaha Indonesia diberbagai lembaga Nasional dan Internasional dan secara khusus di dalam Lembaga Ketenagakerjaan.
- e. Pemerintah/Penguasa
- Campur tangan pemerintah/penguasa dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan di maksudkan untuk terciptanya

hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang berbeda secara sosial-ekonomi di serahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menekan pihak yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.¹⁴

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:

1. Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
2. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik di sektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri.

¹⁴ Lalu Husni, *Ibid*, Hal. 58

B. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.¹⁵ Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.¹⁶

Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.¹⁷

¹⁵ Lalu Husni, *Ibid*, Hal. 61

¹⁶ Robby aneuknangroe, "Hubungan Kerja", <https://masalahukum.wordpress.com/2013/09/23/hubungan-kerja/> (diakses pada 11 September 2020, pukul 00.40)

¹⁷ Om.makplus, "Pengertian Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja", <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-hubungan-kerja-dan.html#:~:text=Menurut%20Hartono%20Widodo%20dan%20Judiantoro.perjanjian%20kerja%20yang%20telah%20disepakati> (diakses pada 11 September 2020, pukul 00.44)

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”

Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁸

3. Syarat-Syarat Sah Perjanjian Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerja Pasal 52 menyebutkan bahwa syarat sah perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak adalah kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan

¹⁸ Lalu Husni, *Op.cit*, Hal. 62

perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal hal yang diperjanjikan.

- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur.
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah pekerjaan yang di perjanjikan oleh para pihak tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara menyebutkan bahwa syarat sah perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Berarti, para pihak yang membuat perjanjian harus sepakat atau setuju mengenai hal-hal pokok atau materi yang diperjanjikan, dimana kesepakatan itu harus dicapai dengan tanpa ada paksaan, penipuan atau kekhilafan (Pasal 1321 KUH Perdata). Misalnya, sepakat untuk melakukan jual-beli tanah, harganya, cara pembayarannya, penyelesaian sengketanya.

- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Yang cakap atau yang dibolehkan oleh hukum untuk membuat perjanjian adalah orang yang sudah dewasa, yaitu sudah berumur genap 21 tahun (Pasal 330 KUHPerdara), dan orang yang tidak sedang di bawah pengampuan.

Pihak-Pihak yang tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah

1. Orang yang belum dewasa.
2. Orang yang ditaruh dibawah pengampuan (seperti cacat, gila, boros, telah dinyatakan pailit oleh pengadilan, dsb)

c) Suatu hal tertentu.

Suatu hal tertentu maksudnya adalah dalam membuat perjanjian apa yang diperjanjikan (objek perikatannya) harus jelas. Suatu persetujuan harus mempunyai pokok berupa suatu barang yang sekurang-kurangnya ditentukan jenisnya. Jumlah barang itu tidak perlu pasti, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung. (Pasal 1333 KUHPerdara)

d) Suatu sebab yang halal.

Berarti tidak boleh memperjanjikan sesuatu yang dilarang Undang-Undang atau yang bertentangan dengan hukum, nilai-nilai kesopanan ataupun ketertiban umum (Pasal 1337 KUHPerdara). Misalnya melakukan perjanjian jual beli Narkoba, atau perjanjian jual beli orang/manusia, dsb. Perjanjian semacam ini adalah dilarang dan tidak sah.

4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

a. Adanya Unsur Pekerjaan atau *Work*

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. 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.¹⁹

b. Adanya Unsur Perintah atau *Command*

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.²⁰

c. Adanya Upah atau *Pay*

Upah boleh dikatakan memegang peran yang penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) dan merupakan tujuan utama bagi seorang pekerja/buruh untuk bekerja pada pengusaha. Dapat dikatakan bahwa suatu hubungan tanpa ada upah adalah bukan hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian

¹⁹ Lalu Husni, *Op.cit*, Hal. 63

²⁰ Lalu Husni, *Ibid*, Hal. 64

kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²¹

5. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja

a. Perjanjian tertulis

Perjanjian tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan.

Ada tiga bentuk perjanjian tertulis, sebagaimana dikemukakan berikut ini.²²

- 1) Perjanjian di bawah tangan yang ditandatangani oleh para pihak yang bersangkutan saja. Perjanjian itu hanya mengikat para pihak dalam perjanjian, tetapi tidak mempunyai kekuatan mengikat pihak ketiga. Dengan kata lain, jika perjanjian tersebut disangkal pihak ketiga maka para pihak atau salah satu pihak dari perjanjian itu berkewajiban mengajukan bukti-bukti yang diperlukan untuk membuktikan keberatan pihak ketiga dimaksud tidak berdasar dan tidak dapat dibenarkan.
- 2) Perjanjian dengan saksi notaris untuk melegalisir tanda tangan para pihak. Fungsi kesaksian notaris atau suatu dokumen semata-mata hanya untuk melagilisir kebenaran tanda tangan para pihak. Akan tetapi, kesaksian tersebut tidaklah mempengaruhi kekuatan hukum dari isi perjanjian. Salah satu pihak mungkin saja menyangkal isi perjanjian

²¹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op.cit*, Hal.71

²² <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7293/5/BAB%20II.pdf>, (diakses pada 12 September 2020, pada pukul 02.00)

namun pihak yang menyangkal itu adalah pihak yang harus membuktikan penyangkalannya. Perjanjian yang dibuat dihadapan dan oleh notaris dalam bentuk akta notariel. Akta notariel adalah akta yang dibuat di hadapan dan di muka pejabat yang berwenang untuk itu. Pejabat yang berwenang untuk itu adalah notaris, camat, PPAT, dan lain-lain. Jenis dokumen ini merupakan alat bukti yang sempurna bagi para pihak yang bersangkutan maupun pihak ketiga.

Ada fungsi akta notariel (autentik), yaitu :²³

- a) Sebagai bukti bahwa para pihak yang bersangkutan telah mengadakan perjanjian tertentu.
- b) Sebagai bukti bagi para pihak yang membuat perjanjian bahwa apa yang telah tertulis dalam perjanjian adalah menjadi tujuan dan keinginan para pihak.
- c) Sebagai bukti kepada pihak ketiga bahwa pada tanggal tertentu, kecuali jika ditentukan sebaliknya para pihak telah mengadakan perjanjian dan bahwa isi perjanjian adalah sesuai dengan kehendak para pihak²⁴

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan pada Pasal 53 Ayat 1 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

²³ <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7293/5/BAB%20II.pdf>, (diakses pada 12 September 2020, pada pukul 02.00)

²⁴ <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7293/5/BAB%20II.pdf>, (diakses pada 12 September 2020, pada pukul 02.00)

- a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c) jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d) tempat pekerjaan;
 - e) besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- b. Perjanjian Tidak Tertulis

Perjanjian kerja secara lisan merupakan hubungan kerja yang dibuat tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, perjanjian kerja secara lisan cukup dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh sekurangkurangnya dua orang saksi. Dari berbagai peraturan yang ada, tidak adanya larangan dalam praktek perjanjian kerja lisan selama syarat sahperjanjian tercantum pada Pasal 1601(a) KUHPperdata terpenuhi, yakni:²⁵

- 1) Adanya kata pekerjaan;
- 2) Upah kerja yang diberikan;

²⁵ Fauzi Sumardi & Ridho Mubarak, “*Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan*”, https://www.researchgate.net/publication/330565284_Tinjauan_Yuridis_terhadap_Perjanjian_Kerja_Yang_Dibuat_Secara_Lisan, (diakses pada 12 September 2020,pukul 05.50)

3) Perintah yang dilakukan majikan

Menurut penulis Perjanjian Tidak Tertulis adalah perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak yang terlibat didalam kesepakatan).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan pada Pasal 63 menyebutkan “Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

Surat pengangkatan sekurang kurangnya memuat keterangan :

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan;
- d. Besarnya upah”

6. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang ingin mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Agar kedua belah pihak merasa aman, penyusunan PKWT dilakukan secara tertulis, serta tak lupa didaftarkan ke dinas ketenagakerjaan. PKWT hanya boleh berlaku dalam jangka waktu paling lama tiga tahun atau hingga pekerjaan tersebut selesai. Jika lebih dari tiga tahun, maka status pekerja tersebut akan berubah menjadi karyawan tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.²⁶

“Kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut;

- 1) Pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.”

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59.

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam

²⁶ Falentino Tampongoy, “PENERAPAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA”, <https://media.neliti.com/media/publications/152599-ID-penerapan-sistem-perjanjian-kerja-waktu.pdf>, (diakses pada 12 September 2020, pukul 06.10)

memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian yang sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.²⁷

Perubahan PKWT menjadi PKWTT

- 1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2) (KepMen No 100 tahun 2004) maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang dan berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 5 ayat (2) dan ayat 3 (KepMen No 100 tahun 2004), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan. Perubahan PKWT menjadi PKWTT
- 4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga) puluh hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 (KepMen Nomor 100 tahun 2004), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- 5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1),

²⁷ Falentino Tampongangoy, "PENERAPAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA", <https://media.neliti.com/media/publications/152599-ID-penerapan-sistem-perjanjian-kerja-waktu.pdf>, (diakses pada 12 September 2020, pukul 06.10)

ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.²⁸

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) biasa disebut perjanjian kerja tetap. Status pekerja/buruh dalam perjanjian hukum ini adalah pekerja tetap. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja selamalamanya tiga bulan. Adanya masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja.²⁹

Syarat-syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dan dicantumkan dalam Surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam Surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan dianggap tidak ada. Selama masa percobaan kerja sebagaimana di atas, pengusaha dilarang membayar upah pekerjaanya di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh menteri.³⁰

Perjanjian kerja berakhir Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 apabila:

1) Pekerja meninggal dunia

²⁸ Falentino Tampongogoy, "PENERAPAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA", <https://media.neliti.com/media/publications/152599-ID-penerapan-sistem-perjanjian-kerja-waktu.pdf>. (diakses pada 12 September 2020, pukul 06.10)

²⁹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op.cit*, Hal.74

³⁰ oesparmono Irsan dan Armansyah, *Ibid*, Hal.74

- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

“Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan” Berdasarkan Pasal 63 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Menurut Penulis Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

7. Hak dan Kewajiban Pekerja/Buruh

1) Hak Pekerja/Buruh

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan:

a) Dalam Hal Kesempatan dan Perlakuan yang Sama

- 1) “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Berdasarkan Pasal 5
- 2) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” Berdasarkan Pasal 6

b) Dalam Hal Pelatihan Kerja

- 1) “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja” Berdasarkan Pasal 11

- 2) “Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”
Berdasarkan Pasal 12 Ayat 3
 - 3) “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja” Berdasarkan Pasal 18 Ayat 1
 - 4) “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi” Berdasarkan Pasal 23
- c) Dalam Hal Penempatan Tenaga Kerja
- 1) “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”
Berdasarkan Pasal 31
- d) Dalam Hal Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan
- 1) “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Berdasarkan Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang

Ketenaga Kerjaan. Menurut penulis Upah merupakan hal yang sangat penting dalam hak pekerja/buruh yang merupakan imbalan yang berupa uang atau tunjangan yang diberikan pengusaha atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

- 2) “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.” Berdasarkan Pasal 67 Ayat 1
- 3) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur” Berdasarkan Pasal 78 Ayat 2
- 4) “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh” Berdasarkan Pasal 79 Ayat 1
- 5) “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya” Berdasarkan Pasal 80
- 6) “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan” Berdasarkan Pasal 82 Ayat 1
- 7) “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.” Menurut Berdasarkan 82 Ayat 2

- 8) “Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.” Menurut Berdasarkan 84
 - 9) “Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.” Berdasarkan Pasal 85 Ayat 1
 - 10) “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Berdasarkan Pasal 86 Ayat 1
 - 11) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Menurut Berdasarkan 88 Ayat 1
 - 12) “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.” Berdasarkan Pasal 90 Ayat 1
 - 13) “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.” Berdasarkan Pasal 99 Ayat 1
- e) Dalam Hal Hubungan Industrial
- 1) “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.” Berdasarkan Pasal 104 Ayat 1
- 2) Kewajiban Pekerja/Buruh
- a. Melakukan Pekerjaan

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan. Ruang lingkup pekerjaan sewaktu mulai melakukan pekerjaan sudah harus diketahui oleh pekerja/buruh sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan.³¹

Pekerjaan harus dikerjakan sendiri karena melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian artinya kerja itu melekat pada diri pribadi, sehingga apabila pekerja/buruh meninggal dunia, hubungan kerja berakhir demi hukum. Oleh karena itu, pekerjaan itu tidak boleh diwakilkan atau diwariskan.³²

b. Menaati tata tertib perusahaan

Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari Pengusaha. Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan Perjanjian Kerja.

Dahulu, peraturan tata tertib perusahaan terpisah dari Peraturan Perusahaan. Sekarang, jadi satu dengan Peraturan Perusahaan. Menurut Pasal 1 Angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan

³¹ F.X. Djumialdji, "Perjanjian Kerja", (Jakarta: Sinar Grafika, 2005) Hal. 42

³² F.X. Djumialdji, *Ibid*, Hal. 42

yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan demikian, kewajiban pekerja/buruh adalah menaati Peraturan Perusahaan.³³

c. Bertindak Sebagai Pekerja/Buruh Yang Baik

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, maupun dalam Perjanjian Kerja Bersama. Di samping itu, pekerja/buruh juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.³⁴

d. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika Pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum maka pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda³⁵

Kewajiban Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

a) Dalam Hubungan Industrial

- 1) “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi

³³ F.X. Djumialdji, *Ibid*, Hal. 43

³⁴ F.X. Djumialdji, *Ibid*, Hal. 43

³⁵ Lalu Husni, *Op.cit*, Hal. 69

menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.”

Berdasarkan Pasal 102 Ayat 2

- 2) “Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.” Berdasarkan Pasal 126 Ayat 1
- 3) “Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh.” Berdasarkan Pasal 126 Ayat 2
- 4) “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.” Berdasarkan Pasal 136 Ayat 1
- 5) “Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.” Berdasarkan Pasal 140 Ayat 1

8. Hak dan Kewajiban Pengusaha

a) Hak Pengusaha

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Hak-Hak Pengusaha sebagai berikut:

- 1) Pengusaha berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
- 2) Pengusaha berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
- 3) Pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

b) Kewajiban Pengusaha

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Kewajiban Pengusaha sebagai berikut:

- 1) Pengusaha wajib membayar upah
- 2) Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat atau cuti
- 3) Pengusaha wajib mengurus perawatan dan pengobatan
- 4) Pengusaha wajib memberikan surat keterangan

C. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum dan Tenaga Kerja Perempuan

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.³⁶

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihakpihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.³⁷

Menurut Setiono Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan

³⁶ <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/143/4/BAB%20II.pdf>, (diakses pada 11 September 2020, Pukul 03.50)

³⁷ <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/143/4/BAB%20II.pdf>, (diakses pada 11 September 2020, Pukul 03.50)

ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.³⁸

2. Pelindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo, pelindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:³⁹

- 1) Pelindungan ekonomis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- 2) Pelindungan sosial, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan pelindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Pelindungan teknis, yaitu pelindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

3. Pengertian Pekerja Perempuan

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

³⁸ Gatot priadi, “*konsep perlindungan hukum*”, <http://lawdisfor.blogspot.com/2017/08/konsep-perlindungan-hukum.html> (diakses pada 11 September 2020,pukul 04.20)

³⁹ M. LUTFI CHAKIM, “*PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA*”, <http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>, (diakses pada 11 September 2020,pukul 04.20)

Dengan demikian dapat Penulis 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.

4. Hak Pekerja Perempuan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan:

- a) Hak mendapat upah yang sama dengan laki-laki sesuai dengan tingkat pendidikan;
- b) Hak perlindungan jam kerja;
- c) Hak perlindungan dalam masa haid (cuti haid);
- d) Hak perlindungan selama hamil dan melahirkan, termasuk ketika pekerja perempuan mengalami keguguran (cuti hamil dan melahirkan);
- e) pemberian lokasi menyusui (hak menyusui dan/ atau merah ASI);
- f) hak kompetensi kerja;
- g) hak pemeriksaan selama masa kehamilan dan pasca-melahirkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Metodologi penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari serta menganalisis dan menyimpulkan untuk dapat diperoleh suatu kebenaran dari penelitian yang dilakukan.

Penelitian secara Ilmiah artinya suatu metode yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala, dengan jalan menganalisisnya dan dengan mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas masalah-masalah yang ditimbulkan oleh fakta tersebut.

Untuk mengetahui metode yang tepat ketika seseorang ingin melaksanakan suatu penelitian, jawabannya adalah akan bergantung pada apa yang menjadi pertanyaan dari suatu penelitian. Pertanyaan ataupun rumusan akan menentukan metode penelitian mana yang tepat. Dalam suatu karya ilmiah, ada beberapa pertanyaan, maka metode penelitian yang digunakan bisa lebih dari satu mengingat ini tergantung kepada apa pertanyaan yang diajukan.

Dalam penulisan skripsi ini, sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penulisan ini bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang dibahas, agar penelitian ini lebih

terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini. Adapun ruang lingkup yang akan dibahas dalam permasalahan ini adalah bentuk perlindungan tenaga kerja perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.

B. Metode Pengumpulan Data

Karya ilmiah ini menggunakan metode analisa yuridis dan studi kepustakaan. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu-isu hukum yang dihadapi.⁴⁰

Metode pendekatan masalah yang di gunakan dalam penulisan yaitu:

Metode Pendekatan perundang-undangan (*Statue Aproach*) yaitu pendekatan dengan menelaah semua undang-undang yang terkait dan menelaah bagaimana memutuskan sesuai dengan Undang-undang terhadap isu hukum.⁴¹

Dalam pencarian teori, penulis akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari: buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penulisan (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya yang sesuai (internet, koran dll).

Berdasarkan teori tersebut, studi kepustakaan, merupakan daya yang diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan. Studi kepustakaan dalam penulisan ini dimaksudkan untuk mendapatkan data-data pendukung mengenai bentuk-

⁴⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta:Pranada Media Grub, 2015), Hal. 181

⁴¹ *Ibid*, Hal. 136

bentuk perlindungan hukum terhadap perempuan yang memiliki persamaan pada pokoknya atau seluruhnya

C. Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh penulis secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari sumber yang sudah ada. Sumber data primer juga dapat berupa data yang diperoleh dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, catatan resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Sedangkan sumber data sekunder dapat berupa buku teks yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi, catatan atau dokumentasi mengenai bentuk-bentuk perlindungan hukum terhadap perempuan.

1. Sumber Data Primer

Sumber Data primer merupakan bahan yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan. Adapun yang termasuk sebagai sumber bahan hukum primer yang akan dipergunakan dalam mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).
3. Undang-Undang yang terkait ketenaga kerjaan

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yang utama adalah buku teks yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi, catatan atau dokumentasi mengenai bentuk bentuk perlindungan hukum terhadap perempuan yang memiliki persamaan pada pokoknya atau seluruhnya. Dalam penulisan ini sumber data sekunder yang digunakan meliputi Buku-buku ilmiah dibidang hukum

D. Analisis Data

Dalam penelitian ini Penulis melakukan analisa bahan hukum secara kualitatif, dimana data diperoleh dari hasil penelitian terhadap sumber hukum. Kemudian dipelajari dan dianalisis dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan selanjutnya diuraikan secara preskriptif menggunakan metode deduktif dan induktif. Penulis menarik kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus, dimana fakta harus dijumpai oleh realitas perlindungan hukum terhadap perempuan, teori-teori dan peraturan yang sah dalam Undang-Undang.

