

## **BAB II**

### **TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PEREMPUAN**

#### **A. Perjanjian Kerja**

##### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian adalah "hubungan hukum antara subjek yang satu dengan subjek yang lain dalam bidang harta kekayaan, dimana subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya.<sup>15)</sup>

Membahas tentang definisi perjanjian, maka pertama-tama harus diketahui ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 yang berbunyi: "Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya."

Ketentuan pasal 1601 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya yang lain si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

---

<sup>15)</sup> Salim MS, *Hukum Kontrak, teori & Teknik penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta 2008, hlm.27

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja dapat diartikan sebagai perjanjian yang berisi bahwa pihak pertama (buruh/pekerja) mengaitkan diri untuk bekerja pada pihak lain (pengusaha/majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak pertama (pekerja/buruh) dengan membayar upah.<sup>16)</sup>

Tenaga kerja yang terikat diri dengan perjanjian kerja yang di buat pengusaha yang mengacu terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengatur hak dan kewajiban yang harus di jalankan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- 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;

---

<sup>16)</sup> Whibowo pitoyo, *Panduan Praktis Hukum ketenagakerjaan*, Visimedia, 2010, hlm.31

- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

Ciri khas perjanjian kerja adalah “dibawah pemerintah pihak lain,” di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subdornasi).<sup>17)</sup>

Perintah ini dimaksudkan agar pengusaha mengatur semua hak dan kewajiban yang di jalankan oleh tenaga kerja yang mengikatkan diri dengan perusahaan untuk bekerja agar para tenaga kerja tidak semena-mena menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut dan selebih itu perusahaan pun diharuskan memenuhi segala hak para tenaga kerja yang telah menjalankan kewajibannya sebagai pekerja di perusahaannya tersebut.

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seifatnya lebih umum.karena menunjuk pada hubungan antarapekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>18)</sup>

Perjanjian dapat berlaku sebagai perjanjian kerja jika memang ditunjukan sebagai perjanjian kerja. Hal ini menjadi definisi dari kontrak tersebut menjadi syarat penting secara hukum perdata.<sup>19)</sup>

Jacob antonie dalam buku Sayid Muhammad mengatakan bahwa, Klasifikasi kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan *job security* yang tersedia bagi pekerja, *pertama*, kontrak kerja untuk waktu yang tidak terbatas, *kedua*, kontrak kerja untuk jangka waktu yang telah di tentukan. Pada dasarnya, sebagian besar pekerja di belanda melaksanakan pekerjaannya berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu yang tidak terbatas. Pada prinsipnya, perjanjian ini berlangsung untuk waktu yang tidak terbataas dengan implikasi, pengakhiran terjadi karena menginggalnya

---

<sup>17)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit,hlm.62*

<sup>18)</sup> *Ibid*, hlm.63

<sup>19)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit.hlm.194*

pekerja atau telah terapai waktu untuk pension. Nammun, perjanjian tersebut tetap dapat diakhiri melalui pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dengan ketentuan ketat yag harus di penuhi.<sup>20)</sup>

## 2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana di atur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>21)</sup>

Ketentuan ini juga diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang di perjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- 1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3) jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) tempat pekerjaan;

---

<sup>20)</sup> *Ibid*

<sup>21)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm.64

- 5) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Kesepakatan kedua belah pihak yang telah disebutkan akan menjadi sepakat dan mengikat akan terjadi apabila para pihak yang dimaksudkan pekerja/buruh dan pengusaha harus setuju/sepakat.

Ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang syarat sahnya perjanjian pada prinsipnya tetap menjadi pedoman umum bagi syarat sahnya perjanjian kerja.<sup>22)</sup> pekerjaan yang telah diperjanjikan menjadi objek suatu perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dan pengusaha yang telah di sepakati antara kedua belah pihak, akan melahirkan akibat hukum dan subjek hukum

a. Akibat hukum

Akibat hukum yang dimaksud yaitu mengenai hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dan sebuah perusahaan.

b. Subjek hukum

Subjek hukum yang dimaksud yaitu pendukung hak dan kewajiban. Subjek dalam hukum perjanjian termasuk subjek hukum yang telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Sebagaimana diketahui bahwa Hukum Perdata mengkualifikasikan subjek hukum

---

<sup>22)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit.*hlm.119

terdiri dari dua bagian yaitu manusia dan badan hukum. Sehingga yang membentuk perjanjian menurut Hukum Perdata bukan hanya manusia secara individual ataupun kolektif, tetapi juga badan hukum, misalnya Yayasan, Koperasi dan Perseroan Terbatas.

### 3. Macam-macam Perjanjian Kerja

Undang-Undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu:<sup>23)</sup>

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
- b. Perjanjian kerja/perburuhan; dan
- c. Perjanjian pemborongan kerja.

Keempat syarat tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:<sup>24)</sup>

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa tertentu

Suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, untuk mana ia bersedia memberi upah.

- b. Perjanjian kerja/perburuhan

Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya suatu *upah* atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu "hubungan peretas" yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu

---

<sup>23)</sup> Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982.hlm.69

<sup>24)</sup> *Ibid*

(majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.

c. Perjanjian pemborongan kerja

Suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborong pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimanapihak pertamamenghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Permasalahan pokok tugas akhir ini penulis hanya akan membahas mengenai sub (b) tentang perjanjian kerja. Dalam ketentuan pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan ”perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pulaketentuan-ketentuan yang berkenan dengan hubungan kerja itu. Yaitu hak dan kewajiban pekerja/buruh dan hak dan kewajiban pengusaha.”

perjanjian kerja dikenal dengan 2 (dua macam) perjanjian kerja (PK) ataupun pekerja yaitu :

- 1) Pekerja kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu=PKWT); dan
- 2) Pekerja tetap (perjanjian kerja waktu tidak tertentu=PKWTT).

Kedua macam perjanjian kerja tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Perjanjian kontrak/PKWT berdasarkan pada jangka waktu tertentu.

Menurut pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
  - a. Jangka waktu; atau
  - b. Selesainya sesuatu pekerjaan tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu/PKWTT  
 Perjanjian kerja antara kerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

#### 4. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja Dan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, pemerintah, dan upah. Abdul Khakim dalam buku Sayid Mohammad Rifqi Noval mengatakan bahwa, dengan demikian, landasan hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis (lisan).<sup>25)</sup>

Unsur-Unsur Hubungan Kerja di bagi menjadi 3 (tiga) yaitu:<sup>26)</sup>

- 1) Adanya Pekerjaan  
 Pekerjaan adalah objek perjanjian sehingga menjadi faktor paling utama timbulnya perjanjian kerja. Karena itu, jika pekerjaan yang di janjikan tidak ada, dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.
- 2) Adanya Upah

---

<sup>25)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit.* hlm.113.

<sup>26)</sup> Whimbo Pitoyo, *Op.Cit.* hlm.7

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas suatu pekerjaan dan atau jasa telah atau akan dilakukan

3) Adanya Perintah

Perintah adalah hak pemberi kerja/pengusaha dan merupakan kewajiban pekerja untuk melaksanakan pekerjaan seperti yang diinginkan pengusaha, dan merupakan bagian akhir dari unsur-unsur hubungan kerja setelah adanya pekerjaan dan adanya upah.

Walaupun menurut Abdul Khakim terdapat satu unsur lagi yang sebaiknya di tambahkan, yaitu unsur waktu tertentu.<sup>27)</sup> Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakannya perjanjian, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh untuk membayar upah.

## 5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang—Undang Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan

---

<sup>27)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Loc. Cit.*

- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- e. Perjanjian kerja berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah (pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kontrak kerja juga dapat berakhir jika kedua belah pihak sepakat untuk menarik kembali kontrak kerja/perjanjian kerja tersebut sesuai dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **B. Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian tenaga kerja**

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan. “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat.<sup>28)</sup>

---

<sup>28)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm.28

Pernyataan tersebut di bandingkan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang menyatakan: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” dan telah di sempurnakan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman simanjuntak dalam buku Hardjan Rusli, Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>29)</sup>

Tenaga kerja pun terdiri angkatan kerja dan bukan dari angkatan kerja, yakni:<sup>30)</sup>

- a. Angkatan kerja merupakan suatu kelompok yang terdiri dari beberapa orang di ruang lingkup yang sama
- b. Kelompok bukan angkatan kerja di bagi menjadi tiga, yaitu :
  - 1) Mereka yang dalam studi;
  - 2) Golongan yang mengurus rumah tangga;
  - 3) Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktifitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiunan, penerima bunga deposito, dan sejenisnya.

---

<sup>29)</sup> Hardjan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghaia Indonesia. Jakarta 2003. Hlm.12

<sup>30)</sup> Lalu Husni, *Op.cit*.hlm.29

## 2. Macam-macam Tenaga Kerja

Tenaga kerja dapat di klasifikasikan dengan cara pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan.

Yaitu:

### a. Berdasarkan penduduknya

- 1) Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
- 2) Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

### b. Berdasarkan batas kerja

- 1) Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- 2) Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

c. Berdasarkan kualitasnya

- 1) Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.
- 2) Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.
- 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

3. Dasar Hukum Yang Mengatur Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan bagi tenaga kerja.

Hukum perburuhan/ketenagakerjaan merupakan spesies dari genus hukum umumnya berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum.<sup>31)</sup> Menurut Holland dalam buku Sunarjati Hartono mengatakan bahwa tujuan dari pada hukum adalah menciptakan dan melindungi (jadi menjaga

---

<sup>31)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm.32

pelaksanaan) hak-hak(=*legal right*). Oleh karena hukum adalah sesuatu yang ditaati, maka hukum terdiri dari kaedah-kaedah.<sup>32)</sup>

#### 4. Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai ketentuan kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang pada intinya sebagai berikut:

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat di wakikan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- 2) Buruh/pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian,

---

<sup>32)</sup> Sunarjati Hartono, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*, Alumni, Bandung, 1986, hlm.36

maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
- 2) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 3) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- 4) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 5) 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.

- 6) Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- 7) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- 8) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
- 9) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas  
a. keselamatan dan kesehatan kerja;  
b. moral dan kesusilaan; dan  
c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 10) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
- 11) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

- 12) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 13) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

### **C. Pelaksanaan Perlindungan Kerja**

1. Pengertian pelaksanaan perlindungan tenaga kerja dan tujuan perlindungan kerja

Perhatian yang telah di berikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tentang ketenagakerjaan sangat luas untuk yang terlibat dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang bertujuan untuk melindungi para pekerja dari perlakuan dan ketidakadilan dalam sistem pekerjaan.

Undang-Undang ini memberi perhatian khusus untuk perlindungan bagi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja.<sup>33)</sup> kerap kali perlindungan seorang tenaga kerja terabaikan dalam suatu pekerjaan guna mendapatkan suatu haknya yang harus terpenuhi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi sesuatu hak para tenaga kerja guna menjamin kesetaraan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh.

---

<sup>33)</sup> Suwanto, *Loc.Cit*

Abdul Hakim dalam buku Sayid Mohammad mengatakan bahwa, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa di sertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.<sup>34)</sup> Mengingat hukum merupakan suatu system atau tatanan asas-asas dan kaidah-kaidah hukum yang tidak terlepas dari masalah keadilan.<sup>35)</sup>

Pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang sangat mendasar untuk memenuhi hak pekerja oleh pengusaha/perusahaan pemberi kerja, dan pemenuhan hak yang utama harus di penuhi terhadap pekerja mengenai pemberian upah, keselamatan dan kesehatan pekerja, perlindungan khusus terhadap perempuan, serta kesejahteraan jaminan sosial tenaga kerja. Agar pembangunan ketenagakerjaan meningkat dengan pesat.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, landasan berpijaknya adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara intrinsik melekat pada Pancasila. Selain bersumber pada Pancasila prinsip perlindungan hukum juga bersumber pada prinsip negara hukum.

Perlindungan Hukum berdasar pada:

---

<sup>34)</sup> Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, UIN Maliki, Malang, 2012, hlm.36

<sup>35)</sup> Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Op.Cit.* hlm.214

- 1) Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”
- 2) Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”
- 3) Pasal 28 ayat (5) UUD 1945 yang berbunyi “Untuk menegakkan dan melindungi Hak Asasi Manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan Hak Asasi Manusia dijamin, diatur, dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.”
- 4) Pasal 30 ayat (4) UUD 1945 yang berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat bertugas melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, serta menegakkan hukum.”
- 5) Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi “Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan

## 2. Macam-Macam Perlindungan Kerja

Soepomo dalam buku Agusmidah mengatakan bahwa, perlindungan kerja dibagi menjadi 3 macam:<sup>36)</sup>

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja

---

<sup>36)</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm.61.

suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam pekerjaan tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan social.

- 2) Perlindungan social, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja,
- 3) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan hukum ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan terhadap pekerja sangat amatlah di perlukan dan perlu di perhatikan dikarenakan perlindungan terhadap pekerja ini pun berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan sehingga harus diperlukan pengaturan yang maksimal untuk memenuhi hak-hak dasar bagi para pekerja/buruh.

### 3. Dasar Hukum Hak dan Kewajiban Para Pihak

Hak dan kewajiban para pihak berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

#### a. Hak pekerja/buruh

##### 1) Kesempatan dan perlakuan yang sama

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

## 2) Pelatihan kerja

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.

Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya”.

Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “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”.

Pasal 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”.

## 3) Penempatan tenaga kerja

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “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”.

## 4) Perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan

Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”.

Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”.

Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”.

Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya”.

Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, “pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”.

Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “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”.

Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “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”.

Pasal 85 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi”.

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “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”.

Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”

Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.

Upah pada prinsipnya hanya diberikan apabila pekerja masuk kerja. Prinsip ini dikenal dengan *no work no pay*. Terdapat pengecualian prinsip *no work no pay* yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>37)</sup>

Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”.

Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;

---

<sup>37)</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 115.

- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) dikatakan bahwa “jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) dikatakan bahwa: “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.”

Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan bahwa:

- (1) Setiap pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program sosial tenaga kerja kepada badan penyelenggara;
- (2) Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

- a. jaminan kecelakaan kerja;
- b. jaminan hari tua;
- c. jaminan pensiun; dan
- d. jaminan kematian.

Selanjutnya dipertegas dengan Pasal 2 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menyatakan bahwa:

- (1) Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri atas:
  - a. Jaminan berupa uang yang meliputi:
    - 1) Jaminan Kecelakaan Kerja;
    - 2) Jaminan Kematian;
    - 3) Jaminan Hari Tua.

#### 5) Hubungan industrial

Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

#### b. Kewajiban pekerja/buruh

#### 6) Hubungan industrial

Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi 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”.

Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama”.

Pasal 126 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/ buruh”.

Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib

dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat”.

Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “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”.

c. Hak Pengusaha

- 1) Berhak atas hasil pekerjaan
- 2) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja
- 3) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh

Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

d. Kewajiban pengusaha

Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya”.

Pasal 76 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 05.00”.

Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”.

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat Dan Cuti Kepada Pekerja/Buruh”.

Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya”.

Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur”.

Pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Untuk Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam pasal 89”.

Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha Wajib MembayarUpah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurang

nya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk”.

Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh”.

Pasal 148 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat sekurang-kurangnya 7(Tujuh) hari kerja”.

Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusah di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam hal pekerja /buruh di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja, buruh yang menjadi tanggungannya”.

Pasal 160 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pengusaha wajib membayar kepada pekerja, buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4)”.

#### 4. Perlindungan Atas Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Perempuan

Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tentang ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum dan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai kesehatan kerja sangat penting untuk melindungi kesehatan pekerja yang terganggu dengan sistem pekerjaan dengan pengaruh yang buruk dan gangguan kesehatan.

Upaya dengan diadakannya pengaturan mengenai kesehatan kerja untuk melindungi produktifitas pekerja yang optimal, dalam mencegah kemungkinan

terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dalam pengendalian di tempat kerja. Khususnya dengan pekerja/buruh perempuan yang mempunyai gangguan fungsi reproduksi yang mesti di perhatikan agar menjaga kualitas kerja dan tidak di bedakan dengan pekerja/buruh pria.

Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat tiga unsur yaitu:<sup>38)</sup>

- 1) Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial.
- 2) Adanya sumber bahaya.
- 3) Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagai mana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dalam 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

---

<sup>38)</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm.134.