

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PEKERJA DAN HAK-HAK PEREMPUAN

A. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja

1. Pengertian Pekerja, Pengusaha, dan Perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah Pekerja/ Buruh muncul untuk menggantikan istilah Buruh pada zaman penjajahan Belanda. Karena pada masa ini, buruh adalah sebutan untuk orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Pemerintah Belanda dahulu menyebut buruh dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan untuk orang-orang pekerja halus seperti pegawai administrasi yang duduk di kantor disebut *white collar* (berkerah putih). Biasanya golongan ini adalah orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

Pemerintah Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* hanya untuk memecah belah golongan bumiputera. Pemerintah Belanda telah mendoktrin masyarakat bahwa kaum buruh adalah sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang hanya mengandalkan otot. Ditambah dengan adanya *paham marxisme* yang menganggap buruh adalah golongan yang selalu menghancurkan majikan/pengusaha.

Karena latar belakang tersebut, maka istilah buruh ini perlu diganti agar lebih baik. Oleh karena itu kita merujuk pada Undang Undang Dasar 1945 pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Oleh karena itu, disepakati istilah buruh diganti dengan pekerja karena mempunyai dasar hukum yang kuat. Kemudian dengan diundangkannya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja/ buruh. Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian pekerja menjadi diperluas, yaitu:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan¹.

Sebagaimana halnya dengan pengertian pekerja, dalam Undang Undang Ketenagakerjaan juga dijelaskan mengenai pengertian pengusaha dan perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 5 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengusaha adalah:

¹Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:Raja Grafindo Persada, hlm. 21

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).²

Pengertian perusahaan sendiri dirumuskan dalam Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/ atau laba. Menurut Molengraaff perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian

²Zaeni Asyhadie, Op. Cit, hlm.27

perdagangan. Sedangkan menurut Polak dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Dengan adanya unsur pembukuan, maka rumusan definisi perusahaan lebih dipertegas lagi sebab pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Laba adalah tujuan utama setiap perusahaan.³

Lingkup dari hukum perusahaan, yaitu bentuk usaha dan kegiatan usaha perusahaan. Berdasarkan kriteria jumlah pemilik perusahaan diklasifikasikan menjadi dua, yaitu perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan. Perusahaan perseorangan didirikan dan dimiliki oleh satu orang pengusaha, sedangkan perusahaan persekutuan didirikan oleh beberapa orang pengusaha yang bekerja sama dalam satu persekutuan. Apabila klasifikasi berdasarkan kepemilikannya, perusahaan dibagi menjadi perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta, sedangkan perusahaan negara didirikan dan dimiliki oleh negara biasa disebut dengan BUMN. Berdasarkan klasifikasi bentuk hukum, perusahaan dibagi atas perusahaan badan hukum dan perusahaan bukan badan hukum. Perusahaan badan hukum adalah kepemilikan swasta, yaitu Perseroan Terbatas (PT) dan Koperasi, adapula yang dimiliki oleh negara, yaitu Perusahaan Umum (PERUM) dan Perusahaan Perseroan (PERSERO).⁴

³Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm 7-8.

⁴*Ibid* hlm, 82

Perusahaan bukan badan hukum adalah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh beberapa orang pengusaha secara kerja sama. Bentuk perusahaan ini merupakan perusahaan persekutuan yang dapat menjalankan usaha dalam bidang perekonomian, yaitu bidang perindustrian, perdagangan, dan perjasaaan. Perusahaan persekutuan dapat mempunyai bentuk hukum firma dan persekutuan komanditer (CV).⁵

2. Kewajiban Pekerja dan Pengusaha

Kewajiban Pekerja/ Buruh yaitu:

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seorang karena kedudukan atau statusnya.

Kewajiban dari Pekerja/ Buruh sendiri adalah:

- a. Pekerja wajib melakukan suatu pekerjaan.

Melakukan suatu pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.

- b. Pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

⁵Abdulkadir Muhammad, Loc.cit

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena disengaja maupun tidak disengaja, maka menurut prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.⁶

⁶Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, hlm. 14

Kewajiban Pengusaha

a. Pengusaha wajib membayar upah.

Kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah pekerjaannya secara tepat waktu. Dalam menetapkan besar kecilnya upah yang akan diberikan, campur tangan pemerintah sangat diperlukan agar tidak terlampau tinggi atau rendah.

b. Pengusaha wajib memberikan cuti/ istirahat.

Pasal 79 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha diwajibkan memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Selain itu, pekerja/ buruh juga berhak atas cuti panjang, cuti haid, cutimelahirkan.

c. Pengusaha wajib memberikan perawatan dan pengobatan.

Pengusaha diwajibkan merawat dan mengobati pekerja/ buruh yang tinggal di rumah perusahaan. Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 telah mengaturnya tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

d. Pengusaha wajib memberikan surat keterangan.

Kewajiban Pengusaha untuk memberikan surat keterangan diatur dalam Pasal 1620 KUHPerduta. Surat keterangan tersebut harus diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Surat keterangan tersebut berisi tentang sifat pekerjaan, lamanya

hubungan kerja. Surat keterangan ini berguna bagi pekerja yang akan mencari pekerjaan baru agar pekerja ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerjanya.⁷

3. Hak Pekerja

Hak-hak Dasar Pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/ Buruh yang harus dilindungi adalah:

a. Hak Untuk Mendapatkan Upah.

Hak ini telah diatur di dalam Pasal 88 sampai Pasal 98 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

b. Perlindungan Jam Kerja

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur di dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

⁷Zainal Asikin et, al, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 58

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.⁸ Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/ buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Tentang Jamsostek ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/ buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur.

Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 program yaitu:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JK)
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- 5) Jaminan Pensiun.

e. Kompensasi PHK

⁸Editus Adisu dan Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, hlm 13

Kompensasi PHK telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 macam kompensasi PHK:

- 1) Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

f. Hak cuti

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh.⁹

4. Macam-macam Pekerja

a. Pekerja/Buruh Tetap

⁹*Ibid*, hlm.22

Pekerja/Buruh Tetap adalah pekerja yang mempunyai perjanjian kerja dengan pengusaha/majikan untuk jangka waktu tidak tertentu. Dan biasanya mendapatkan upah teratur setiap bulannya.

b. Pekerja/Buruh Tidak Tetap

Pekerja/Buruh Tidak Tetap ini akan mendapatkan hak-hak mereka sebagai Pekerja/Buruh setelah mereka selesai bekerja karena Pekerjaan mereka ini bersifat sementara atau kontrak.

B. Hak-hak Pekerja/ Buruh Perempuan

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan yang harus dilindungi. Karena beberapa sifat perempuan yang berbeda dengan laki-laki dan budaya dan dari sejarah budaya, maka pekerja perempuan ini mempunyai hak yang harus dilindungi, yaitu:

1. Larangan PHK terhadap pekerja perempuan

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan:

- a. Pekerja perempuan menikah
- b. Pekerja perempuan sedang hamil

c. Pekerja perempuan melahirkan

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya serta Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari

Pasal 76 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00.

Undang Undang tersebut menyatakan bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 Tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00, yang artinya pekerja perempuan yang berumur diatas 18 Tahun diperbolehkan bekerja shift malam yaitu diantara pukul 23.00 s/d 07.00 dengan memberikan makanan dan minuman, menjaga keamanan dan kenyamanan pekerja/

buruh perempuan selama di tempat kerja, dan menyediakan angkutan kerja antar jemput.

2. Cuti Haid

Pasal 81 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “pekerja/ buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.” Cuti haid ini pada prakteknya masih menjadi pro dan kontra dikalangan pekerja/ buruh perempuan dan pengusaha sendiri. Karena masalah haid berkaitan dengan reproduksi dan reproduksi itu adalah termasuk kodrat seorang perempuan.

3. Cuti Melahirkan

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri telah mengatur tentang hak-hak dasar/ perlindungan kepada pekerja perempuan termasuk untuk cuti melahirkan. Menurut Pasal 82 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Sanksi-sanksi Terhadap Pelanggaran Hak Pekerja Perempuan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjelaskan tentang sanksi apabila terjadi pelanggaran hak-hak Pekerja/Buruh Perempuan, sanksi-sanksi tersebut berupa:

1. Sanksi Administratif

Sanksi Administratif terjadi apabila Pengusaha atau siapapun memperlakukan pekerja/buruh perempuan secara diskriminasi. Misalnya dalam hal kesempatan yang berbeda dalam mendapatkan kesempatan kerja yang diatur dalam Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk sanksi Administratif berupa:

- 1) Teguran
- 2) Peringatan Tertulis
- 3) Pembatasan Kegiatan Usaha
- 4) Pembekuan Kegiatan Usaha
- 5) Pembatalan Persetujuan
- 6) Pengehentian Sementara Sebagian atau Seluruh Produksi
- 7) Pencabutan Izin Usaha

2. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum yang

diatur dalam Pasal 52 dan Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Sanksi Pidana

Sanksi Pidana Penjara dan/denda terhadap pelanggaran hak pekerja/buruh perempuan termuat dalam beberapa pasal Undang Undang Ketenagakerjaan. Berikut beberapa ketentuan yang mengatur sanksi pidana penjara dan/denda tersebut.

- a. Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai keterangan dokter atau bidan yang diatur dalam Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua pada masa haidnya sehingga tidak dapat menjalankan

pekerjaannya yang diatur dalam Pasal 186 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Berdasarkan Pasal 76 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit satu bulan dan paling lama 12 bulan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 100.000.000 terhadap pengusaha yang:

- 1) Mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 Tahun antara pukul 23.00 s/d pkl. 07.00
- 2) Mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja pada pkl 23.00 s/d pkl. 07.00
- 3) Mempekerjakan pekerja perempuan antara pkl 23.00 s/d pkl 07.00 yang tidak memberikan makanan dan minuman serta tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Tidak menyediakan angkutan kerja antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pkl. 23.00 s/d pkl 05.00.¹⁰

¹⁰Editus Adisu dan Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, hlm 45

C. Waktu Istirahat dan Mengaso (Cuti)

Waktu mengaso adalah waktu antara, yaitu waktu istirahat bagi pekerja/buruh perempuan setelah melakukan pekerjaan empat jam berturut-turut yang tidak termasuk waktu kerja. Ketentuan waktu mengaso dan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja diatas harus diselingi waktu mengaso paling sedikit 30 menit setelah pekerja/buruh perempuan bekerja empat jam berturut-turut.¹¹

1. Istirahat (cuti) mingguan

Berdasarkan Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istirahat (cuti) mingguan ditetapkan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

2. Istirahat (cuti) tahunan

¹¹Ibid hlm. 97

Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa cuti tahunan, sekurang-kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja/ buruh perempuan yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus. Istirahat (cuti) tahunan ini harus dengan persetujuan pengusaha meskipun istirahat (cuti) tahunan ini merupakan hak pekerja/ buruh perempuan untuk mengantisipasi apakah saat mengajukan istirahat (cuti) tahunan, pekerjaan sedang menumpuk atau tidak sehingga bisa membuat kerugian pada perusahaan.

3. Istirahat (cuti) panjang

Berdasarkan Pasal 79 ayat (2) huruf d Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istirahat (cuti) panjang sekurang-kurangnya dua bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja/ buruh perempuan yang telah bekerja selama enam tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama, dengan ketentuan pekerja/ buruh tersebut tidak berhak lagi untuk istirahat (cuti) tahunan dalam dua tahun berjalan.

Selama pekerja/ buruh perempuan menjalankan cuti panjang, pekerja/ buruh perempuan diberikan uang kompensasi hak istirahat tahunan kedelapan setengah gaji.

4. Istirahat (cuti) haid, melahirkan

Pasal 81 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pekerja/ buruh perempuan yang merasa sakit saat mengalami haid atau datang bulan harus memberitahukan kepada pengusaha, dan tidak wajib bekerja untuk hari pertama dan kedua masa haidnya tersebut. Pasal 82 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pekerja/ buruh perempuan berhak mendapatkan istirahat (cuti) satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. Berdasarkan Pasal 82 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan juga berhak untuk istirahat (cuti) satu setengah bulan sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selama menjalankan istirahat (cuti) haid, melahirkan tersebut, pekerja/ buruh perempuan tetap berhak atas gaji atau upah.

Jaminan Sosial

Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial (HIP), pengertian Jaminan Sosial secara luas adalah sebagai berikut: “jaminan sosial adalah jaminan kemungkinan hilangnya pendapatan pekerja sebagian atau seluruhnya atau bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia atau resiko sosial lainnya.” Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional,

pengertian Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memnuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Secara ringkas, jaminan sosial tenaga kerja akan diuraikan sebagai berikut:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Berdasarkan Pasal 29 ayat (2) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh pekerja/ buruh yang melakukan pekerjaan, karena pada umumnya kecelakaan bisa jadi akan mengakibatkan:

- 1) Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.
- 2) Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh pekerja/ buruh yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari:
 - a) Cacat Tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.

- b) Cacat Sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Lebih lanjut lagi pengaturan tentang jaminan kecelakaan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, menurut Pasal 4 ayat (2) peraturan pemerintah tersebut, setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya sebagai peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 16 ayat (2) peraturan pemerintah tersebut, besarnya iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja.

b. Jaminan Kematian

Kematian muda/ dini pada umumnya memberikan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian itu sendiri dapat berupa kehilangan penghasilan apabila yang meninggal merupakan tulang punggung keluarga, kerugian yang diakibatkan oleh pengeluaran biaya perawatan saat yang bersangkutan sakit atau di rawat di rumah sakit, hingga biaya pemakaman. Oleh karena itu, pemerintah mengadakan program jaminan kematian.

Bentuk jaminan kematian ini diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan

Kematian, menurut Pasal 4 ayat (2) setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya sebagai peserta dalam program JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 16 ayat (2), besar iuran jaminan JKM ini bagi peserta penerima upah sebesar 0,30% dari upah sebulan yang wajib dibayar oleh pemberi kerja, adapun iuran JKM bagi peserta bukan penerima upah adalah sebesar Rp. 6.800,00. Jaminan Kematian yang diterima berdasarkan program ini adalah:

- 1) Biaya pemakaman, ditetapkan sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk kasus meninggal dunia biasa dan kasus kematian karena kecelakaan/ penyakit karena hubungan kerja/hubungan industrial.
- 2) Santunan berupa uang, ditetapkan sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).

Yang berhak menerima santunan kematian dan biaya pemakaman adalah para ahli waris (atau keluarga) pekerja/ buruh, yaitu:

- 1) Suami atau istri yang sah menjadi tanggungan tenaga kerja (pekerja/ buruh) yang terdaftar pada Badan Penyelenggara.
- 2) Anak kandung, anak angkat dan anak tiri yang belum berusia 21 tahun, belum menikah, tidak mempunyai pekerjaan, yang menjadi tanggungan

tenaga kerja (pekerja/ buruh) dan terdaftar pada Badan Penyelenggara maksimum tiga orang anak.¹²

c. Jaminan Kesehatan

Berdasarkan Pasal 19 ayat (2) Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, tujuan diselenggarakannya jaminan kesehatan ini agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dan kesehatan. Dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan, Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Pasal 2 dari Peraturan Presiden ini menyatakan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disingkat BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Selain program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan tersebut, Pemerintah juga memberikan kebebasan kepada Pengusaha untuk menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan jaminan kesehatan berdasarkan Peraturan Menteri

¹²Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm.129

Tenaga Kerja Nomor 01/MEN/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Pekerja Dengan Manfaat Yang Lebih Baik Dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Menurut ketentuan Peraturan Menteri di atas, perusahaan dapat menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan bagi pekerjanya dengan cara:

- 1) Menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan (PPK);
- 2) Bekerja sama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan;
- 3) Bersama beberapa perusahaan menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan¹³

d. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan program tabungan wajib yang berjangka panjang di mana iurannya ditanggung oleh pekerja/ buruh dan pengusaha, namun pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Jaminan hari tua ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yang kemudian direvisi menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015

¹³*Ibid*, hlm.139

tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Dengan demikian, jaminan hari tua ini bersifat wajib. Sebab tanpa kewajiban yang dipaksakan dengan sanksi, jaminan yang dimaksudkan untuk kesejahteraan pekerja/ buruh ini tidak akan terlaksana. Program ini juga berjangka panjang, karena dimaksudkan untuk hari tua pekerja/ buruh yang tidak bisa diambil kapan saja. Iurannya ditanggung oleh pekerja/ buruh itu sendiri ditambah dengan iuran dari pengusaha. Ada persyaratan untuk waktu pengambilan agar dana jaminan hari tua ini benar-benar untuk bekal di hari tua ketika sudah tidak bekerja. Kecuali pekerja/ buruh tersebut cacat total atau meninggal dunia sebelum hari tua.

Semua pekerja/ buruh yang memenuhi persyaratan khusus wajib mengikuti jaminan hari tua ini. Syarat khusus agar pekerja/ buruh bisa mengikuti jaminan hari tua ini adalah khusus bagi pekerja/ buruh harian lepas, borongan dan pekerja/ buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang harus bekerja di perusahaannya lebih dari tiga bulan. Jaminan hari tua ini sama dengan program tabungan hari tua oleh karena itu setiap pekerja/ buruh yang ikut dalam jaminan hari tua ini wajib memiliki rekening tersendiri pada Badan Penyelenggara. Apabila pekerja/ buruh diputuskan hubungan kerja, pembayaran kembali jaminan hari tua dilakukan setelah masa tunggu enam bulan. Masa tunggu disini maksudnya adalah masa dimana pekerja/ buruh yang diputuskan hubungan kerjanya telah mempunyai pekerjaan lagi atau tidak.

Besar iuran jaminan hari tua ditetapkan 5,7% dari upah pekerja/buruh sebulan, dengan perincian 3,7% ditanggung oleh pengusaha dan 2% ditanggung oleh pekerja/buruh. Jaminan hari tua ini akan dibayarkan langsung oleh Badan Penyelenggara kepada pekerja/buruh yang bersangkutan atau ahli warisnya, dalam hal:

- 1) Pekerja/ buruh yang bersangkutan telah mencapai usia 55 tahun, yaitu usia sebagai batas masa kerja atau pensiun.
- 2) Pekerja/ buruh yang bersangkutan mengalami cacat total menurut keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan atau Badan Penyelenggara.
- 3) Pekerja/ buruh yang bersangkutan meninggal dunia, baik karena kecelakaan kerja maupun karena kematian dini (prematur).

Pekerja/ buruh yang diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha, dan pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan pekerjaan lagi setelah melewati masa tunggu enam bulan terhitung sejak pekerja/ buruh yang bersangkutan berhenti bekerja.¹⁴

e. Jaminan Pensiun

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan

¹⁴Zaeni Asyhadie, Op. Cit, hlm.132

yang layak bagi peserta dan/ atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Menurut Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.