

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Perburuhan

Hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur pola hubungan industrial antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Hukum perburuhan terletak di antara hukum publik dan hukum privat. Dikatakan hukum privat karena mengatur hubungan antara dua individu, dan dikatakan hukum publik karena negara melakukan campur tangan melalui pengikatan aturan yang mengurus hubungan antar dua individu.

Hukum perburuhan terbagi menjadi:

- a. Hukum perburuhan individu
- b. Hukum perburuhan kolektif

2. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Tenaga Kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai, dsb.

Hardijan Rusli menyatakan bahwa tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁷

⁷Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 12

Pengertian tenaga kerja berbeda dengan pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Halili Toha dan Hari Pramono mengatakan, buruh adalah seseorang yang bekerja pada orang lain (lazim disebut majikan) dengan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerjaan bebas dan pekerjaan yang dilakukan, dibawah pimpinan orang lain, dan mengesampingkan pula persoalan antara pekerjaan dan pekerja.⁸

B. Hubungan Hukum Perburuhan

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja lahir setelah adanya perjanjian kerja.⁹

Perjanjian melahirkan perikatan. Perjanjian kerja juga melahirkan perikatan. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan majikan dan pihak lainnya dinamakan buruh. Digunakannya perkataan hubungan kerja untuk menunjukkan bahwa hubungan hukum antara majikan dan pekerja mengenai kerja.

2. Perjanjian Kerja

⁸ Halili Toha, Hari Pramono, 1991, *Hubungan Majikan dan Buruh*, Jakarta, Rineka Cipta, hlm. 3

⁹ Abdul Rachman Budiono, 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 25

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdato adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih”.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terjadi setelah adanya kesepakatan antara keduanya yang dituangkan kedalam perjanjian kerja.

Pihak dalam perjanjian kerja terdiri dari:

- a. Pekerja/buruh
- b. Pengusaha/pemberi kerja
- c. Serikat pekerja/serikat buruh
- d. Organisasi pengusaha
- e. Pemerintah/penguasa

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang telah dibuat pengusaha.¹⁰

Pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

¹⁰ Zainal Asikin et al, 1993, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persana, hlm. 51

Dari bunyi pasal tersebut dapat dikatakan bahwa yang dinamakan perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut¹¹:

a. Ada orang di bawah pimpinan orang lain

Dengan adanya pimpinan orang lain berarti ada unsur wenang perintah. Dalam perjanjian kerja ini unsur wenang perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur wenang perintah, berarti bukan perjanjian kerja.

b. Penunaian kerja

Penunaian kerja maksudnya adalah melakukan pekerjaan hingga selesai.

c. Dalam waktu tertentu

Dalam penunaian kerja, pekerja memiliki batas waktu tertentu yang diperbolehkan untuk bekerja. Contohnya ada istilah pensiun, jika pekerja sudah memasuki usia pensiun maka tidak diwajibkan untuk bekerja lagi karna usianya sudah tidak produktif.

d. Adanya upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh.

¹¹ F.X. Djumaldji, 2001, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 18

Prof. Subekti mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah:

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 di peratas (bahasa Belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.¹²

3. Perlindungan Hukum

Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tempat perlindungan, hal atau perbuatan yang melindungi, menjaga. Sedangkan pengertian menurut Leon Duguit adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang ada penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan yang jika melanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran.

Perlindungan hukum berhubungan juga dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki oleh setiap manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum, manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹³

Perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan menjadi dua macam, yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau

¹²Subekti, 1997, *Aneka Perjanjian*, Bandung, Alumi, hlm. 63

¹³CST. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, hlm. 3

pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.¹⁴

Perlindungan hukum tentang tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan pada Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai 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.

Perlindungan Kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Secara teoritis perlindungan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan perikehidupannya

¹⁴Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, hlm. 3

sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.

- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.¹⁵

Dalam undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, hak-hak perempuan dilindungi dalam beberapa macam, antara lain:¹⁶

- a. Hak-hak perempuan di bidang politik dan pemerintahan
- b. Hak-hak perempuan di bidang kewarganegaraan
- c. Hak-hak perempuan di bidang pendidikan dan pengajaran
- d. Hak-hak perempuan di bidang ketenagakerjaan

¹⁵Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 78

¹⁶Harkristuti Harkrisnowo dkk, 2008, *Pedoman Pemenuhan Hak Asasi Perempuan*, Jakarta, Departemen Hukum dan HAM RI Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, hlm. 133

- e. Hak-hak perempuan di bidang kesehatan
- f. Hak-hak perempuan untuk melakukan perbuatan hukum
- g. Hak-hak perempuan dalam ikatan/ putusnya perkawinan

Dengan demikian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia. Setiap perempuan mempunyai hak-hak khusus yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi oleh undang-undang.

4. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial pancasila adalah hubungan antara para pelaku, barang dan jasa (buruh, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan keseluruhan sila-sila dari pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.¹⁷

Dalam meninjau hubungan perburuhan pancasila dalam pelaksanaannya harus secara keseluruhan dijiwai oleh sila-sila

¹⁷ Ramdlon Naning, 1983, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan Industrial Pancasila*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hlm. 184

pancasila secara utuh dan bulat. Tujuan dalam melaksanakan hubungan perburuhan pancasila ialah bahwa hubungan tersebut harus mengemban cita-cita proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang berdasarkan pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, melalui penciptaan ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan buruh sesuai dengan martabat manusia.¹⁸

Dengan memperhatikan pelaksanaan hubungan perburuhan pancasila seperti yang telah diuraikan di atas, maka untuk mewujudkan secara nyata perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tersebut, bahwa semua pihak yang telah mengikatkan diri dalam hubungan perburuhan pancasila harus mampu menunjukkan sikap yang mencerminkan persatuan nasional sehingga tercipta stabilitas nasional dengan disertai semangat gotong royong dan juga mengembangkan sifat tenggang rasa dan mampu mengendalikan diri.

Selain itu dalam melaksanakan hubungan perburuhan pancasila dituntut sikap mental yang teguh dan kuat untuk saling menghormati dan saling mengerti tentang kedudukan serta peranan masing-masing dan harus memahami apa yang menjadi hak dan kewajibannya di dalam keseluruhan proses produksi. Dalam hal ini pemerintah

¹⁸Djumaldi dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Aksara, hlm. 70

mempunyai peranan yang penting, karena menempati posisi sebagai pembimbing, pelindung, dan pendamai manakala terjadi perselisihan bagi pihak-pihak dalam proses produksi.¹⁹

Pihak pengusaha dengan segala hak-hak yang melekat padanya dalam pembangunan nasional ini harus memperhatikan kepentingan semua pihak di dalam masyarakat, terutama buruhnya serta berkewajiban memberikan upah untuk peningkatan kesejahteraan buruh. Sehingga dalam hubungan perburuhan pancasila tidak ada tempat untuk sikap saling berhadap-hadapan, bermusuhan atau penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah. Hubungan pancasila adalah hubungan perburuhan yang secara keseluruhan dijiwai oleh kelima sila dari pancasila yang memberi arti:

- a. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan atas asas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia.
- b. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab tidak menganggap buruh sekedar sebagai faktor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Suatu hubungan perburuhan yang di dalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong kearah persatuan

¹⁹Ramdlon Naning, Op Cit., hlm. 186

Indonesia, tidak membedakan golongan perbedaan, keyakinan politik, paham, aliran agama, suku maupun kelamin. Seluruh orientasi pada pokoknya ditujukan kepada kepentingan nasional.

- d. Suatu hubungan perburuhan yang berdasar atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari persamaan-persamaan kearah persetujuan antara buruh dan pengusaha. Setiap permasalahan yang timbul pada pokoknya tidak diselesaikan dengan paksaan sepihak.
- e. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong kearah terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya bangsa, khususnya di dalam pembangunan ekonomi harus dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti, bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelaku, merata dalam arti secara nasional meliputi seluruh daerah, secara vertikal meliputi kelompok masyarakat.²⁰

Hubungan industrial pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari

²⁰*Ibid.*, hlm. 184

keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang tumbuh dan di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Tujuan hubungan industrial Pancasila adalah:

- a. Mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur.
- b. Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.
- c. Menciptakan ketenangan, ketentraman, dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha.
- d. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.
- e. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.²¹

C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Perempuan

1. Pengertian Tenaga Kerja Perempuan

Menurut Abdul Rachman, tenaga kerja wanita adalah wanita dewasa. Berarti seorang wanita yang telah berumur delapan belas tahun atau lebih. Wanita yang berumur kurang dari delapan belas tahun termasuk orang muda atau anak.²²

Pengusaha boleh mempekerjakan tenaga kerja wanita dengan batasan tertentu. Tenaga kerja wanita tidak mempunyai larangan mutlak dalam menjalankan pekerjaan. Pekerja wanita tidak boleh

²¹ *Ibid.*, hlm. 186

²² Abdul Rachman Budiono, Op.Cit., hlm. 206

menjalankan pekerjaan pada malam hari, kecuali itu menurut sifat, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita.

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas²³:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan terhadap wanita dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur pada Pasal 76 sebagai berikut:

- a. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00. Tanggung jawab atas pelanggaran ini dibebankan kepada pengusaha dengan sanksi berupa pidana dengan kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) sesuai pasal 187 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara

²³Hardijan Rusli, Op.Cit., hlm.108

pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. ketentuan ini berarti bahwa pengusaha boleh mempekerjakan wanita yang tidak sedang hamil antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00 dengan kewajiban:

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- c. Menyediakan pengangkutan antar-jemput bagi pekerja buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

2. Hak Pekerja Perempuan

Laki-laki dan perempuan adalah makhluk ciptaan Tuhan, perbedaannya hanya terletak pada jenis kelamin dan reproduksi. Kesetaraan gender adalah kesetaraan peran sehingga dalam setiap aktivitas tugas dan tanggung jawab laki-laki sama dan perempuan sama.²⁴

Berikut ini adalah hak para pekerja perempuan:

a. Larangan PHK Terhadap Pekerja Perempuan

Dalam Pasal 153 Ayat 1 huruf e Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1989 mengatur larangan PHK terhadap pekerja perempuan dengan alasan berikut:

- 1) Pekerja perempuan menikah;
- 2) Pekerja perempuan sedang hamil;

²⁴Editus Adisu, Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, hlm.33

3) Pekerja perempuan melahirkan.

Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja wanita sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111 tahun 1951 tentang diskriminasi.

Sebelum dikeluarkannya peraturan menteri tersebut bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan merambah hampir di semua sektor, hak mereka sebagai pekerja terabaikan, pekerja perempuan masih dianggap warga kelas 2 karena budaya patriarkat dalam kehidupan budaya bangsa Indonesia sangat kental.

Stereotipe secara umum diartikan sebagai pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Pada kenyataannya stereotipe itu adalah yang bersumber dari pandangan gender. Banyak sekali ketidakadilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan, yang bersumber dari penandaan yang dilekatkan pada mereka. Misalnya asumsi bahwa perempuan bersolek adalah dalam rangka memancing perhatian lawan jenisnya, maka setiap ada kasus kekerasan atau pelecehan seksual selalau dikaitkan dengan stereotipe. Bahkan jika ada pemerkosaan yang dialami oleh pekerja perempuan, masyarakat cenderung menyalahkan korbannya.

Bentuk diskriminasi terhadap pekerja perempuan bukan hanya dari aspek peran saja yaitu yang berkaitan dengan tugas dan

tanggung jawab tetapi juga apresiasi terhadap hasil kerja yang diwujudkan dalam bentuk remunerasi. Jarang sekali pekerja perempuan ditempatkan pada posisi sebagai Decision Maker walaupun mereka mampu atau bahkan lebih baik dari laki-laki.

Bentuk diskriminasi lain menyangkut kodratnya sebagai perempuan. Kodrat perempuan dan laki-laki adalah makhluk ciptaan Tuhan dan sifatnya mutlak. Kodrat adalah suatu keadaan dan wilayah yang tidak bias dijangkau oleh manusia. Diskriminasi atas dasar kodrat adalah sesuatu yang mustahil.

b. Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari

Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan tidak hanya berupa pelarangan pemutusan hubungan kerja terhadap perempuan pekerja yang menikah, hamil dan melahirkan tetapi menyangkut perlindungan terhadap keamanan apabila perempuan bekerja pada malam hari yaitu antara pukul 23.00 s/d 07.00.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.224/Men/2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Inti dari keputusan menteri tersebut adalah menyangkut perlindungan keamanan fisik dan psikis pekerja perempuan yang

bekerja pada malam hari agar terhindar dari perampokan, pemerasan, maupun tindakan asusila berupa pemerkosaan dan pelecehan seksual. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha.

Pengusaha diwajibkan:

- 1) Menyediakan angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja dan pulang pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
- 2) Pengusaha juga diwajibkan menyediakan petugas keamanan ditempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja perempuan aman dari kemungkinan perbuatan asusila ditempat kerja.
- 3) Fasilitas tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi/WC dan penerangan yang layak.
- 4) Pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1400 kalori.

c. Waktu Istirahat

Pekerja mendapatkan waktu istirahat serta cuti yang tertuang dalam Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut kutipan Pasal 79 secara lengkap:

- 1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- 2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b) Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
 - c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus;
- 3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

d. Pengupahan

Pasal 1 ayat 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membahas tentang upah, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan pemenuhan hidup yang layak diatur dalam ayat (2) yaitu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

Upah minimum diatur pada Pasal 89 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Pemberian upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen dan pelaksanaan pengupahan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan pengusaha atau pemberi kerja dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha

dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila upah diberikan lebih rendah dari kesepakatan atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 92 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi para pekerja. Pengusaha juga melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.

Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Tetapi, pengusaha wajib membayar upah apabila:

- 1) Pekerja/buruh sakit termasuk pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 2) Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri

atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

- 3) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- 4) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 5) Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- 6) Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- 7) Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- 8) Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengusaha wajib membayar upah pekerja yang sakit dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah;
- 2) Untuk empat empat bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah;
- 3) Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah;

4) Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja/buruh yang menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- 2) Menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 3) Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 4) Membaptis anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 5) Isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 6) Suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 7) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

e. Cuti Haid

Adanya cuti haid bagi perempuan menjadi sesuatu yang pro dan kontra. Pasal 81 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pekerja/buruh perempuan

yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Kewajiban cuti haid bagi perempuan adalah masalah hak, jadi boleh diambil dan boleh tidak diambil. Tapi, pada kenyataannya, banyak sekali pekerja perempuan di perusahaan tertentu tidak menggunakan haknya yang artinya pekerja perempuan tersebut tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya walapun dalam keadaan haid.

Dibeberapa perusahaan, mekanisme pengambilan cuti haid disepakati dan dituangkan dalam perjanjian kerja sama atau peraturan perusahaan.

f. Cuti Hamil, Cuti Melahirkan atau Cuti Keguguran

Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada perempuan adalah sesuatu yang wajib karena keterkaitan kodrat sebagai perempuan. Pasal 82 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

Ayat 2 mengatakan pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu

setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan.

Mekanisme pengambilan cuti hamil bisa disepakati antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dapat dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Mekanisme pengambilan cuti hamil yang dimaksud tidak mesti 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan bisa diatur apakah 1 minggu atau 2 minggu sebelum melahirkan baru sisanya diambil setelah melahirkan. Yang terpenting total istirahat selama periode melahirkan adalah 3 bulan. Selama pekerja perempuan melaksanakan cuti melahirkan, pekerja tersebut tetap berhak mendapat upah penuh.

Pekerja perempuan juga diberikan kesempatan menyusui anaknya selama melakukan pekerjaan. Sesuai Pasal 83 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberikan kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Pekerja perempuan juga memiliki hak selain yang telah disebutkan diatas, yaitu:

- 1) Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan

kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.

- 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan dan berhak mendapatkan jaminan keselamatan kerja, pemberian upah kepada tenaga kerja, dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), dan lain sebagainya.²⁵

3. Kewajiban Pekerja Perempuan

Kewajiban pekerja yang terpenting adalah melakukan pekerjaan menurut petunjuk pengusaha. Kewajiban buruh diatur dalam KUH Perdata, yaitu:

- a. Melakukan Pekerjaan

Melakukan pekerjaan merupakan kewajiban yang paling utama bagi seorang buruh, disamping kewajiban lainnya. Hal ini sesuai dengan pasal 1603, yaitu buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya.

Pekerjaan yang wajib dilakukan oleh buruh hanyalah pekerjaan yang telah diperjanjikan. Dalam hal sifat dan luasnya (rincian)

²⁵ Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 103

pekerjaan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau peraturan, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.

Buruh/pekerja wajib melakukan sendiri pekerjaannya. Artinya tidak boleh diwakilkan kepada orang lain untuk melakukan pekerjaan tersebut. Perkecualian atas hal ini harus ada izin dari pengusaha sesuai pasal 1603a.

b. Menaati Peraturan Tentang Melakukan Pekerjaan

Kewajiban buruh untuk menaati peraturan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan melakukan pekerjaan ini merupakan perwujudan dari “dibawah perintah”nya buruh oleh pengusaha. Sesuai dengan pasal 1603b, yang menyatakan buruh wajib menaati aturan mengenai hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditunjukkan pada peningkatan tata tertib dalam perusahaan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama pengusaha dalam batas aturan perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan perusahaan atau jika ada, kebiasaan.

Buruh hanya wajib menaati peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan, sepanjang peraturan tersebut tidak bertentangan dengan pekerjaan, dan tidak bertentangan dengan undang-undang, perjanjian, peraturan perusahaan atau kebiasaan.

c. Membayar Ganti Rugi dan Denda

Apabila perbuatan buruh/pekerja, baik karena kesengajaan atau kelalaian, menimbulkan kerugian, maka ia harus membayar ganti

kerugian. Buruh harus membayar denda apabila ia melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja tertulis atau peraturan kerja. Dengan demikian harus dibedakan antara kewajiban buruh untuk membayar ganti kerugian dengan kewajiban buruh untuk membayar denda. Buruh harus membayar ganti kerugian apabila kerugian tersebut benar-benar terjadi. Buruh harus membayar denda apabila ia melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja tertulis. Benar-benar timbulnya kerugian bukan merupakan syarat keharusan buruh untuk membayar denda.

Mengenai ganti kerugian tersebut, pasal 1601a KUH Perdata menegaskan bahwa jika salah satu pihak dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita oleh pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang. Pengadilan akan menetapkan suatu jumlah uang menurut keadilan sebagai ganti kerugian.

D. Tinjauan Umum Tentang Persekutuan Komanditer

1. Pengertian Persekutuan Komanditer

Persekutuan Komanditer atau *commanditaire vennootschap* adalah suatu persekutuan yang didirikan oleh seorang atau beberapa orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seorang atau beberapa orang yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin. Sekutu dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Sekutu aktif atau sekutu komplementer adalah sekutu yang menjalankan perusahaan dan berhak melakukan perjanjian dengan pihak ketiga. Semua kebijakan perusahaan dijalankan oleh sekutu aktif. Sekutu aktif sering juga disebut sebagai persero kuasa atau persero pengurus,
- b. Sekutu pasif atau sekutu komanditer adalah sekutu yang hanya menyertakan modal dalam persekutuan. Apabila perusahaan merugi, mereka hanya bertanggung jawab sebatas modal yang disertakan dan begitu juga apabila untung, sekutu komanditer memperoleh sebatas modal yang diberikan. Status sekutu komanditer dapat disamakan dengan seorang yang menitipkan modal pada suatu perusahaan, yang hanya menantikan hasil keuntungan dari inberg yang dimasukan, dan tidak ikut campur dalam kepengurusan, perusahaan maupun kegiatan usaha perusahaan. Sekutu komanditer sering disebut sebagai persero diam.

Persekutuan komanditer biasanya didirikan dengan akta notaris dan harus didaftarkan. Namun persekutuan ini bukan merupakan badan hukum, sehingga tidak memiliki kekayaan sendiri.

2. Jenis Persekutuan Komanditer

Berdasarkan perkembangannya, bentuk perseroan komanditer adalah sebagai berikut:

- a. Persekutuan komanditer murni

Bentuk ini merupakan persekutuan komanditer yang pertama. Dalam persekutuan ini hanya terdapat satu sekutu komplementer, sedangkan yang lainnya adalah sekutu komanditer.

b. Persekutuan komanditer campuran

Bentuk ini umumnya berasal dari bentuk firma, bila firma membutuhkan modal. Sekutu firma menjadi sekutu komplementer sedangkan sekutu lain atau sekutu tambahan menjadi sekutu komanditer.

c. Persekutuan komanditer bersaham

Persekutuan komanditer ini mengeluarkan saham yang tidak dapat diperjualbelikan dan sekutu komplementer maupun sekutu komanditer mengambil satu saham atau lebih. Tujuan dikeluarkannya saham ini adalah untuk menghindari terjadinya modal beku karena dalam persekutuan komanditer tidak mudah untuk menarik kembali modal yang disetorkan.

3. Prosedur Pendirian

Dalam KUH Dagang tidak ada aturan tentang pendirian, pendaftaran, maupun pengumuman, sehingga persekutuan komanditer dapat diadakan berdasarkan perjanjian dengan lisan atau sepakat para pihak saja sesuai Pasal 22 KUH Dagang. Dalam praktiknya di Indonesia, untuk mendirikan persekutuan komanditer dengan dibuatkan akta pendirian atau berdasarkan akta notaris, lalu didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri yang berwenang dan diumumkan

dalam Tambahan Berita Negara RI. Prosedur pendirian persekutuan komanditer sama dengan prosedur pendirian firma.