

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP PENGUSAHA YANG MEMPEKERJAKAN PEKERJA PEREMPUAN UNTUK BEKERJA MALAM HARI DI KABUPATEN SLEMAN

A. Tinjauan Umum Tentang Pengawasan

1. Pengawasan

a. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ialah suatu sistematis dalam standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, membedakan suatu kegiatan nyata dengan standar sesuai yang telah ditentukan, merancang sistem informasi dalam umpan balik, menentukan serta mengukur penyimpangan dan mengambil tindakan dalam koreksi untuk menjamin semua sumber daya perusahaan digunakan dengan efektif serta efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan¹⁷

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengawasan ketenagakerjaan yaitu serangkaian kegiatan yang menegakan dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan didalam bidang ketenagakerjaan. Sedangkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan yaitu pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawasan

¹⁷ T. Hani Handoko, 1995, *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE, hlm. 360-361

ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Keberhasilan pengawasan ketenagakerjaan adalah faktor yang menentukan terciptanya keserasian dalam hubungan pekerjaan antara tenaga kerja dan pengusaha. Pengawasan ketenagakerja itu sendiri telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Pemburuan Nomor 23 Tahun 1948 untuk seluruh Indonesia.¹⁸

b. Pegawai Dalam Pengawasan Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 177 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pegawai dalam pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Peraturan tersebut sudah diatur didalam Pasal 1 ayat (33) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 181 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pegawai pengawasan ketenagakerjaan dalam

¹⁸ Syahputra Iman, 2000, *Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*

melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib:

- 1) Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan
- 2) Tidak menyalahgunakan kewenangannya

B. Tinjauan Umum Tentang Pengusaha

1. Pengusaha

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- 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 diluar wilayah Indonesia

Artinya pengusaha ialah orang yang menjalankan perusahaan baik miliknya sendiri ataupun bukan miliknya sendiri. Bagi pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha didalam hubungan pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh yang bekerja didalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi pekerjaan dengan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain.

Pengusaha dapat disimpulkan juga sebagai orang yang mempekerjakan seseorang untuk dirinya ataupun untuk perusahaannya dengan memberikan imbalan atau upah sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati kedua belah pihak.

C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Perempuan

1. Pekerja

Istilah buruh sering digunakan di dunia ketenagakerjaan/perburuhan, istilah tersebut telah digunakan dari zaman penjajahan Belanda. Perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, membuat istilah buruh tersebut diganti dengan istilah pekerja yang diusulkan oleh pemerintah (Dipnaker) pada zaman kongres FBSI II tahun 1985. Perubahan dalam istilah tersebut karena menurut pemerintah istilah dari buruh itu kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, istilah buruh itu lebih cenderung ke golongan yang sering ditekan dan berada dibawah majikan.

Berdasarkan sejarah yang diatas, istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan zaman sekarang. Istilah buruh sekarang tidak lagi sama dengan istilah buruh pada zaman lalu, yang pada zaman lalu istilah buruh hanya bekerja pada hukum non formal seperti tukang, kuli dan lain-lain, tetapi juga ada yang bekerja pada hukum formal seperti hotel, bank dan lain-lain. Dari sebab itu maka, lebih baik jika penyebutan istilah buruh diganti dengan istilah pekerja.

Pekerja yaitu seseorang yang bekerja dan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain. Terdapat dua unsur dari definisi tersebut yaitu seseorang yang bekerja dengan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain.¹⁹ Dari definisi di atas ada perbedaan definisi dari ketenagakerjaan didalam ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan pengertian di atas yang tercantum dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah menyempurnakan pengertian dari tenaga kerja yang telah tercantum juga dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.²⁰ Penduduk yang tergolong dalam tenaga kerja adalah penduduk yang melampaui batas umur usia kerja ataupun didalam batas usia kerja.²¹

Pemilihan dari batas usia tersebut bertujuan untuk menggambarkan definisi yang diberikan sedapat mungkin menjadi kenyataan yang sebenarnya. Setiap berbagai Negara memiliki perbedaan situasi dalam tenaga kerja begitu juga Indonesia, oleh karena itu batasan-batasan umur dalam tenaga kerja juga sangat

¹⁹ Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT.Pradnya Paramita, hlm.13.

²⁰ Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rhineka Cipta. Hlm. 3

²¹ Dumairy . 1997 . *Perekonomian Indonesia*. Jakarta : Erlangga

berbeda. Negara Indonesia memiliki batasan umur dalam tenaga kerja, yaitu dari umur 15 tahun sampai dengan umur 64 tahun.

Pekerja atau buruh adalah bagian dari ketenagakerjaan artinya tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, di bawah perintah dari pemberi kerja.²² Tetapi berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan pengertian tenaga kerja di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang terikat dalam hubungan kerja²³ Ketenagakerjaan adalah sesuatu yang berhubungan tenaga kerja baik saat sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Selama masa-masa tersebut terjalin hubungan keterkaitan antara pihak pekerja dengan pemberi kerja.²⁴

Penegasan dalam imbalan ini sangat perlu karena upah atau imbalan yang diberikan selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada juga pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.²⁵

Menurut Agusfian Wahab Pengertian dari buruh adalah orang-orang yang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain

²² Maimun, op.cit, hal.14.

²³ Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia. Hlm 12-13

²⁴ Hendrawan Dendy Santoso, “Pelaksanaan Keadilan Upah Bagi Pekerja Malam Wanita”, *Jurnal Akuntansi Aktual*, Vol. 3 No. 4, Januari 2016, hlm. 275

²⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesindo Utama. Surabaya. 2010. hlm. 76.

orang yang melakukan pekerjaan kasar sejenisnya.²⁶ Sedangkan Lalu Husni menyebutkan bahwa Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.²⁷

2. Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan adalah pekerja yang membutuhkan perhatian serta penanganan khusus tersendiri. Karena pada kenyataannya terdapat beberapa perbedaan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki yang tidak bisa disamakan. Pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja perempuan dalam perusahaannya hendaklah mempertimbangkan dengan sangat bijaksana dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Perempuan pada umumnya lemah dan lebut tetapi tekun
- b. Dalam norma kesucilaan wajib diutamakan, supaya pekerja perempuan tidak terpengaruh dengan perbuatan negatif dari pekerja laki-laki, terutama apabila dipekerjakan pada malam hari.
- c. Pekerja perempuan pada umumnya dalam mengerjakan pekerjaannya harus sesuai dengan sifat dan tenaganya.
- d. Pekerja perempuan tidak semuanya telah mempunyai suami yang mempunyai beban rumah tangga tetapi ada juga yang belum mempunyai suami yang artinya masih gadis²⁸

²⁶ Agusfian Wahab, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perhubungan*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 39

²⁷ Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 22

Dari pertimbangan-pertimbangan tersebut, pada umumnya pekerja perempuan serasi dengan pekerjaan yang ringan tanpa memerlukan otot. Kaum perempuan adalah seseorang yang dikodratkan oleh tuhan sebagai berjenis kelamin biologis (*seks*) yang berciri-ciri haid, melahirkan dan menyusui serta mempunyai Rahim yang tidak dapat berubah. Perempuan merupakan pembagian jenis yang tidak dapat berubah dan merupakan ketentuan biologis atau kodrat oleh tuhan, dimana karakteristik dari jenis kelamin perempuan yaitu mempunyai alat reproduksi seperti rahim serta saluran untuk melahirkan, memproduksi sel telur, mempunyai vagina dan alat menyusui.²⁹

Pada intinya pekerja perempuan adalah orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dan berumur diatas 18 tahun. Pengertian dari pekerja perempuan termasuk sama dengan pengertian pekerja pada umumnya, tetapi memiliki sifat khusus yang tidak dimiliki oleh laki-laki yaitu mengandung, melahirkan, menyusui dan menstruasi.

Banyaknya pekerja perempuan yang bekerja di malam hari maka dibutuhkan beberapa batasan-batasan dalam pekerjaannya yaitu tidak boleh melakukan pekerjaan:

²⁸ G. Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Armico, hlm. 44

²⁹ Fakih, M, 1999, "*Analisis Gender dan Transformasi Sosial*", Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset. Hlm Hal 8

- a. Ditempat kerja yang ruangan tersebut adalah ruangan tertutup, dalam perusahaan itu sendiri dilakukan oleh pekerja tangan bersama-sama oleh 10 orang ataupun lebih dari 10 orang
- b. Diperusahaan kereta api dan tram.
- c. Pada pemeliharaan, pembuatan, pembongkaran, dan pembenaran satu bangunan dibawah tanah, bangunan pengairan, bangunan galian, jalan serta gedung.
- d. Pada pembuatan, pemindahan barang baik didalam pelabuhan, dermaga, galangan, serta di stasiun tempat pemberhentian dan tempat pembongkaran maupun ditempat penyimpanan barang ataupun gudang.
- e. Didalam pabrik yang ruangan tersebut dianggap tertutup ataupun ruangan tertutup, dimana dalam perusahaan itu sendiri digunakan satu alat mesin atau lebih.³⁰

Sehubungan dengan hal tersebut, didalam perusahaan besar yang dimana dalam melakukan proses produksinya dengan terus menerus atau 24 jam sehari, pada umumnya jam kerja dalam perusahaan tersebut dibagi menjadi 3 shift, yang pertama shift pagi yaitu dari mulai pukul jam 06.00 s.d pukul jam 14.00, yang kedua shift siang yaitu dari pukul jam 14.00 s.d pukul jam 22.00, serta yang ketiga shift malam yaitu dari pukul jam 22.00 s.d pukul jam 05.00. Dengan seperti ini adanya pembagian kerja yang sudah dibagi menjadi 3

³⁰ G. Kartasapoetra dan Rience Indraningsih. Op.cit. hlm. 52

bagian shift tersebut maka pekerja/buruh perempuan mendapatkan giliran kerja di malam hari.

3. Perlindungan Pekerja Perempuan

Pekerja perempuan memiliki potensi yang cukup besar sekaligus tanggung jawab yang sangat tinggi dalam pembangunan nasional. Pekerja perempuan mempunyai multi kerja selain bertugas di public, pekerja perempuan juga memiliki tugas kongkrit yang tidak bisa di gantikan oleh laki-laki. Dalam tugas kongkrit pekerja perempuan tersebut yaitu mengandung, melahirkan, menyusui dan menstruasi.

Pelecehan, penindasan, pemerasan, pemerkosaan bahkan pembunuhan terhadap perempuan terjadi di tengah-tengah masyarakat adalah sebagai peristiwa yang tidakadilan *gender* yang menimpa perempuan. Adapun lima peristiwa yang tidakadilan *gender* yaitu:

- a. Marginalisasi perempuan, baik di rumah tangga, tempat kerja maupun dalam bidang masyarakat yang mengakibatkan pada kemiskinan ekonomi perempuan.
- b. Subordinasi terhadap perempuan, karena anggapan bahwa perempuan itu irrasional, emosional, maka ia tidak dapat memimpin dan oleh karena itu ditempatkan pada posisi yang tidak begitu penting.
- c. Stereotipe yang merugikan kaum perempuan, misalnya asumsi bahwa perempuan bersolek dalam rangka memancing perhatian

lawan jenis, maka setiap ada kasus seksual atau pelecehan seksual selalu dikaitkan dengan label ini. Masyarakat mempunyai kecenderungan menyalahkan perempuan sebagai korban akibat stereotipe tadi.

- d. Berbagi bentuk kekerasan menimpa perempuan baik fisik maupun psikologi karena anggapan bahwa perempuan lemah dibandingkan dengan laki-laki, sehingga laki-laki leluasa melakukan kekerasan terhadap perempuan.
- e. Pembagian kerja secara seksual yang merugikan kaum perempuan, misalnya perempuan hanya cocok dengan pekerjaan domestik, oleh sebab itu tidak pantas melakukan pekerjaan seperti laki-laki. Akibatnya perempuan terkurung dalam ruang dan wawasannya yang sempit.³¹

Dalam kondisi seperti itulah, pekerja perempuan harus mendapatkan perlindungan yang menyangkut tentang kewanitaannya. Dari hal tersebut telah sejalan dengan ketentuan yang telah ditetapkan Organisasi buruh Internasional (ILO) sebagai berikut:

- a. Mempunyai kesempatan yang sama dibidang pendidikan dan latihan serta kesempatan kerja.
- b. Dalam pembagian upah harus sama untuk pekerja yang sama nilainya
- c. Dalam syarat-syarat kerja harus sama

³¹ Fakih, M, op.cit. Hlm 12-23

- d. Untuk melindungi pekerja perempuan yang sedang hamil
- e. Kesejahteraan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan bagi pekerja perempuan.³²

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.³³

Banyaknya pekerja dalam meningkatkan pembangunan, maka diperlukannya perlindungan bagi pekerja. Khususnya bagi pekerja perempuan, Imam Soepomo menyebutkan bahwa adakalanya badan wanita itu lemah, yaitu pada saat memenuhi kewajiban alam, contohnya pada saat hamil, melahirkan atau gugur kandungan, serta pada saat waktu haid.³⁴

Itu semua menjadi landasan dasar dalam pertimbangan menentukan norma-norma kerja bagi perempuan, maka dari itu berdasarkan pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan norma-norma kerja perempuan sebagai berikut:

³² Soepomo, Imam, 1983. Pengantar Hukum Perburuhan. Bandung: Djambatan. Hlm. 56

³³ Rika Lestari, "perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di PT Reka Engineering Pangkalan Kerinci", JOM Fakultas Hukum, Vol III No. 2, Oktober 2016

³⁴ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Hlm. 96

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00
- e. Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dimaksud dalam huruf c dan diatur menteri

4. Waktu Kerja Pada Jam Malam

Setiap dalam melakukan atau melaksanakan hubungan kerja antar pengusaha dan pekerja maka setiap pekerja tersebut harus melakukan atau melaksanakan pekerjaannya itu dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaannya. Menurut Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja yang dinyatakan sah atau berlaku adalah:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 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.

Berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatas, maka waktu untuk bekerja bagi pekerja yang bekerja dimalam hari itu berbahaya untuk kesehatan atau berbahaya untuk keselamatan pekerja itu sendiri.

Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pekerja yang bekerja pada malam hari biasanya dihitung jam kerjanya pada pukul jam 23.00 s.d pukul jam 05.00. Maka dari itu dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, telah ditetapkan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

5. Hak Serta Kewenangan Pekerja

Pekerja perempuan mempunyai hak dalam bidang profesi maupun di ketenagakerjaan, hak-hak tersebut harus didapatkan dan dimiliki oleh pekerja perempuan baik sebelum, saat, ataupun sesudah melakukan pekerjaan. Seorang perempuan sebelum mendapatkan pekerjaan mempunyai hak untuk diberikan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kemampuannya, sehingga pekerja perempuan dapat mengikuti seleksi terhadapnya tanpa adanya diskriminasi apapun. Dalam mendapatkan pekerjaan, pekerja perempuan mempunyai hak yang harus dipenuhi, hak tersebut adalah mendapatkan upah atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya dan mendapatkan tempat kerja yang aman dan sehat serta kesempatan yang sama dalam meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, termasuk dalam hak untuk mendapatkan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.³⁵ Dari pertimbangan-pertimbangan tersebut, pada umumnya pekerja perempuan serasi dengan pekerjaan yang ringan tanpa memerlukan otot.

Kaum perempuan adalah seseorang yang dikodratkan oleh tuhan sebagai berjenis kelamin biologis (*seks*) yang berciri-ciri haid, melahirkan dan menyusui serta mempunyai Rahim yang tidak dapat berubah. Perempuan merupakan pembagian jenis yang tidak dapat

³⁵ Abdul Hakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm.2

berubah dan merupakan ketentuan biologis atau kodrat oleh tuhan, dimana karakteristik dari jenis kelamin perempuan yaitu mempunyai alat reproduksi seperti rahim serta saluran untuk melahirkan, memproduksi sel telur, mempunyai vagina dan alat menyusui.³⁶

Pekerja perempuan apabila sudah mendapatkan atau mempunyai suatu pekerjaan, pasti akan ada saatnya pekerja perempuan itu harus berhenti dan meninggalkan pekerjaannya. Saat masa pekerjaan itu berakhir, maka pekerja perempuan itu mempunyai atau memiliki hak dalam mendapatkan pesangon yang adil dan sesuai dengan kinerja serta kualitas dalam pekerjaannya yang ia lakukan. Tenaga kerja perempuan biasanya selalu mendapatkan perlakuan yang tidak adil sehingga harus membutuhkan sebuah perlindungan hukum dan hak asasi manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah diaturnya hak-hak dasar bagi para pekerja/buruh yaitu:

- a. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”
- b. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”

³⁶ Fakih, M, op.cit. Hal 8

- c. 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”.
- d. Dalam hak-hak yang berkaitan dengan reproduksi (khusus pekerja perempuan) yaitu:
- 1) Pasal 76 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan saat hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”.
 - 2) 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”.
 - 3) 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”.

- 4) 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”.
- 5) Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.
- 6) 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 mendapatkan upah penuh”.
- e. Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) Moral dan kesusilaan; dan

- 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.
- f. 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”.
- g. Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.
- h. Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Adapun kewajiban bagi pekerja yang harus dipenuhi adalah wajib untuk melakukan presentasi/pekerja bagi majikan, wajib untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, wajib untuk mematuhi perjanjian kerja, wajib untuk mematuhi perjanjian pemburuhan, wajib dalam menjaga rahasia perusahaan, wajib untuk mematuhi peraturan majikan, serta wajib dalam memenuhi semua kewajiban sebelum izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.³⁷

Pada intinya perempuan dan laki-laki mempunyai hak serta kewajiban yang sama dalam bekerja. Tetapi untuk hal tertentu, sebab

³⁷ Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta, Cempaka Yustisia, hlm. 46.

adanya perbedaan-perbedaan biologis, maka pengusaha diwajibkan untuk memberikan perlakuan khusus terhadap pekerja perempuan.³⁸

6. Upah Pekerja

Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, menyebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu 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, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Pemberian upah tidak selalu dalam bentuk uang itu dibenarkan asalkan tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima.³⁹ Upah/imbalan yang diterima pekerja tidak selalu disebut sebagai upah, sebab bisa saja imbalan itu bukan termasuk dalam komponen upah.

Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam

³⁸ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja*, Jakarta, DSS Publishing, hlm. 101.

³⁹ Lalu Husni, op.cit, hlm. 109

huruf (a), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang dimaksud dalam huruf (b) meliputi:

- 1) Upah minum;
- 2) Upah kerja lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 7) Denda dan potongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

d. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam huruf (c) angka 1 berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan keterangan diatas telah sesuai dengan Pasal 1 ayat

(1) Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor KEP-226/MEN/2000 Tahun 2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, Dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor

PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum, pengertian upah/imbalan minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok yang termasuk dalam tunjangan tetap. Penetapan upah minimum dilakuakn dengan pertimbangan:

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
- b. Indeks harga konsumen (IHK);
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan untuk memproduksi suatu barang;
- d. Upah pada umumnya berlaku didaerah tertentu dan antar daerah;
- e. Kondisi pasar kerja
- f. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.⁴⁰

Pengusaha harus membayar upah/imbalan terhadap pekerja secara teratur sejak awal terjadinya perjanjian hubungan kerja sampai berakhirnya perjanjian hubungan kerja. Dalam upah yang diberikan pengusaha terhadap pekerja tidak boleh diskriminasi antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, menyebutkan bahwa upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan pekerjaan. Hal ini biasa disebut dengan asas *no work no pay*, asas ini tidaklah berlaku mutlak atau bisa disebut juga dapat disampingkan dalam hal-hal

⁴⁰ Abdul Khakim, op.cit. Hlm. 76

tertentu, dengan pekerja/buruh tetap akan mendapatkan upah meskipun pekerja tersebut tidak dapat melakukan pekerjaan.

Menurut Pasal 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, menyebutkan bahwa:

- a. Upah harus dibayar langsung kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian.
- b. Pembayaran upah secara langsung kepada buruh yang belum dewasa dianggap sah, apabila orang tua atau wali buruh tidak mengajukan keberatan yang dinyatakan secara tertulis.
- c. Pembayaran upah melalui pihak ketiga hanya diperkenankan bahwa ada surat kuasa dari buruh yang bersangkutan yang karena sesuatu hal tidak dapat menerimanya secara langsung.
- d. Surat kuasa sebagaimana dimaksud dalam huruf (c) hanya berlaku untuk satu kali pembayaran.
- e. Setiap ketentuan yang bertentangan dengan pasal ini adalah batal menurut hukum.

Setiap upah dibayar oleh pengusaha dalam seminggu sekali atau sebulan sekali, terkecuali perjanjian kerja untuk waktu tertentu kurang dalam seminggu, berdasarkan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, menyebutkan bahwa:

- a. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.
- b. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam huruf (a), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.
- c. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum.