

Elza Qorina Pangestika, S.H., M.H



# Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Pekerja Perempuan



# **PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**Elza Qorina Pangestika, S.H., M.H.**



## **PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN**

***Penulis:***

**Elza Qorina Pangestika, S.H., M.H.**

***ISBN:***

**9786239392529**

***Editor:***

**Sri Masitawati**

***Penyelaras Aksara:***

**Iman Amanda Permatasari**

***Pemeriksa Aksara:***

**Muhammad Albas Hermawan**

***Desain Sampul:***

**Muhammad Lukman**

***Tata Letak:***

**Tim the Journal Publishing**

**Vi+74 Hlm. ; 15 CM X 23 CM.**

**Cetakan I, Agustus 2020**

***Penerbit:***

**THE JOURNAL PUBLISHING I Anggota IKAPI**

**Jl. Patukan Gamping Tengah RT.004 RW. 015, Ambarketawang,  
Gamping Tengah, Sleman, DIY. Cp. 0823-2679-6566**

-----  
***Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.***

***Dilarang Memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.***

# DAFTAR ISI

PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
<b>BAB KESATU: PERJANJIAN.....</b>	<b>1</b>
A. Pengertian dan Tempat Pengaturan Perjanjian.....	1
B. Asas-Asas Perjanjian.....	3
C. Syarat Sah Perjanjian.....	8
D. Unsur-Unsur Perjanjian.....	10
E. Wanprestasi dan Akibatnya.....	11
F. Berakhirnya Perjanjian.....	14
<b>BAB KEDUA: PERJANJIAN KERJA.....</b>	<b>16</b>
A. Pengertian dan Tempat Pengaturan Perjanjian Kerja	16
B. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	19
C. Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	21
D. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja.....	22
E. Macam-Macam Perjanjian Kerja.....	24
F. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	25
<b>BAB KETIGA: PERATURAN PERUSAHAAN.....</b>	<b>26</b>
A. Pengertian dan Tempat Pengaturan Peraturan	26
Perusahaan.....	26
B. Bentuk dan Isi Peraturan Perusahaan.....	27
C. Jangka Waktu Berlakunya Peraturan Perusahaan	28
<b>BAB KEEMPAT: PERJANJIAN KERJA BERSAMA.....</b>	<b>30</b>
A. Tempat Pengaturan dan Pengertian Perjanjian Kerja	30
Bersama.....	30
B. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Bersama.....	30
C. Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama	31
<b>BAB KELIMA: PERLINDUNGAN HUKUM.....</b>	<b>32</b>
A. Perlindungan Hukum pada Umumnya.....	32
B. Perlindungan Hukum bagi Pekerja.....	37

<b>BAB KEENAM: PERLINDUNGAN HAK-HAK KHUSUS BAGI PEKERJA PEREMPUAN.....</b>	<b>47</b>
A. Hak Cuti Haid.....	47
B. Hak Cuti Melahirkan dan Keguguran .....	51
C. Hak Atas Pemberian Kesempatan Menyusui pada Waktu Kerja .....	54
D. Hak Untuk Tidak Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Perempuan Karena Menikah, Hamil, Dan Menyusui.....	62
<b>BAB KETUJUH: PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI.....</b>	<b>64</b>
Daftar Pustaka .....	69

## Kata Pengantar

Puji syukur ke hadirat Allah Swt atas terselesaikannya penulisan buku ini. Buku ini membahas mengenai Pekerja Perempuan secara mendalam mulai dari hal yang paling dasar hingga kompleks. Kompleksitas permasalahan di dalamnya dimaksudkan untuk memberikan pengayaan bagi publik pembaca. Pekerja Perempuan yang rawan dilanggar perlindungan hukum terhadap hak-haknya memang selalu menarik dan tidak final untuk dibongkar.

Penulis menyadari bahwa pembaca buku ini tidak semuanya memiliki pemahaman yang mencukupi tentang Pekerja Perempuan, terutama aspek perlindungan hukum terhadap hak-haknya. Untuk menjawab keterbatasan tersebut, buku ini sengaja dibuat sistematis dengan terlebih dahulu membicarakan tentang perjanjian, kemudian perjanjian kerja, peraturan perusahaan, hingga perjanjian kerja bersama. Runtutan yang demikian akan menjadi modal bagi pembaca dalam memahami pembicaraan tentang Pekerja Perempuan selanjutnya. Tanpa dasar yang kuat mungkin akan relatif sulit bagi pembaca untuk memahami perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam praktek.

Setelah memperoleh pemahaman yang relatif memadai, buku ini mengajak pembaca untuk mengenal lebih jauh tentang perlindungan hukum, perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan, hingga perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Pemaparan tentang perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan diuraikan secara runtut dan sistematis dimulai dari hak cuti haid, hak cuti melahirkan dan keguguran, hak atas pemberian

## PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

kesempatan menyusui pada waktu kerja, hingga hak untuk tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil, dan menyusui.

Dengan demikian buku ini bertujuan untuk memberikan pengayaan keilmuan, diharapkan dapat memberi inspirasi bagi siapapun pembacanya. Akhir kata, semoga buku ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan maupun kepentingan yang sifatnya praktis, terutama bagi pelaku dan pemerhati dinamika hukum ketenagakerjaan.

Yogyakarta, Juli 2020

Elza Qorina Pangestika

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945 menentukan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini berarti tidak diperkenankan lagi adanya diskriminasi pada berbagai bidang pekerjaan atau penghidupan berdasarkan jenis kelamin.

Dewasa ini banyak kaum perempuan yang bekerja di luar rumah. Perempuan tidak lagi hanya menunjukkan peran domestiknya saja sebagai ibu rumah tangga, akan tetapi juga perannya sebagai pekerja di luar rumah. Hal ini terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah pekerja perempuan yang bekerja dari tahun ke tahun yang merupakan dampak dari meningkatnya permintaan pekerja perempuan di berbagai bidang pekerjaan terutama di sektor industri.

Buku ini akan memberikan pemahaman yang mencukupi tentang Pekerja Perempuan, terutama aspek perlindungan hukum terhadap hak-haknya.

Buku ini sengaja dibuat sistematis dengan terlebih dahulu membicarakan tentang perjanjian, kemudian perjanjian kerja, peraturan perusahaan, hingga perjanjian kerja bersama. Kemudian setelah memperoleh pemahaman yang relatif memadai, buku ini mengajak pembaca untuk mengenal lebih jauh tentang perlindungan hukum, perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan, hingga perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Pemaparan tentang perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan diuraikan secara runtut dan sistematis dimulai dari hak cuti haid, hak cuti melahirkan dan keguguran, hak atas pemberian kesempatan menyusui pada waktu kerja, hingga hak untuk tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil, dan menyusui.



Elza Qorina Pangestika, S.H., M.H. Lahir di Sragen, Jawa Tengah tanggal 20 April 1992. Menamatkan pendidikan dasar dan menengah di Klaten, kemudian melanjutkan pendidikan tinggi pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada lulus pada tahun 2014. Pendidikan Magister Hukum diselesaikan di kampus yang sama pada tahun 2017. Pengalaman mengajar dimulai sebagai Dosen di Fakultas Hukum Universitas Widya Mataram pada tahun 2018. Penulis juga aktif menulis, melakukan penelitian dan menjadi pembicara di berbagai seminar, terutama terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan.



**The Journal Publishing (Anggota IKAPI)**

**Address:**

Jl. Patukan Gamping Tengah, Ambarketawang,  
Gamping, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Email: [thejournalpublishing@gmail.com](mailto:thejournalpublishing@gmail.com) |

[www.thejournalsh.com](http://www.thejournalsh.com)

ISSN 978-623-93925-2-9





# CERTIFICATE

This certificate is awarded to

**Elza Qorina Pangestika**

in recognition of the outstanding contribution as

**AUTHOR**

under the book entitled:

***“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan: Pekerja Perempuan”***

ISBN

978-623-93925-2-9

The Journal Publishing  
Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

Yogyakarta, August 10, 2020  
Director The Journalish,



Junior Hendri Wijaya, S.IP



Judul

**Pengantar Hukum Ketenagakerjaan : Pekerja Perempuan**

Nama Penulis

**Elza Qorina Pangestika, S.H., M.H.**

## **Kata Pengantar**

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas terselesaikannya penulisan buku ini. Buku ini membahas mengenai Pekerja Perempuan secara mendalam mulai dari hal yang paling dasar hingga kompleks. Kompleksitas permasalahan di dalamnya dimaksudkan untuk memberikan pengayaan bagi publik pembaca. Pekerja Perempuan yang rawan dilanggar perlindungan hukum terhadap hak-haknya memang selalu menarik dan tidak final untuk dibongkar.

Penulis menyadari bahwa pembaca buku ini tidak semuanya memiliki pemahaman yang mencukupi tentang Pekerja Perempuan, terutama aspek perlindungan hukum terhadap hak-haknya. Untuk menjawab keterbatasan tersebut, buku ini sengaja dibuat sistematis dengan terlebih dahulu membicarakan tentang perjanjian, kemudian perjanjian kerja, peraturan perusahaan, hingga perjanjian kerja bersama. Runtutan yang demikian akan menjadi modal bagi pembaca dalam memahami pembicaraan tentang Pekerja Perempuan selanjutnya. Tanpa dasar yang kuat mungkin akan relatif sulit bagi pembaca untuk memahami perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam praktek.

Setelah memperoleh pemahaman yang relatif memadai, buku ini mengajak pembaca untuk mengenal lebih jauh tentang perlindungan hukum, perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan, hingga perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari. Pemaparan tentang perlindungan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan diuraikan secara runtut dan sistematis dimulai dari hak cuti haid, hak cuti melahirkan dan keguguran, hak atas pemberian kesempatan menyusui pada waktu kerja, hingga hak untuk tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil, dan menyusui.

Dengan demikian buku ini bertujuan untuk memberikan pengayaan keilmuan, diharapkan dapat memberi inspirasi bagi siapapun pembacanya. Akhir kata, semoga buku ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan maupun kepentingan yang sifatnya praktis, terutama bagi pelaku dan pemerhati dinamika hukum ketenagakerjaan.

Yogyakarta, Juli 2020

Penulis,  
Elza Qorina Pangestika

## Daftar Isi

### **Bab Kesatu – Perjanjian**

- A. Pengertian dan tempat pengaturan perjanjian .....
- B. Asas-asas perjanjian .....
- C. Syarat sah perjanjian .....
- D. Unsur-unsur perjanjian .....
- E. Wanprestasi dan akibatnya .....
- F. Berakhirnya perjanjian .....

### **Bab Kedua – Perjanjian Kerja**

- A. Pengertian dan tempat pengaturan perjanjian kerja .....
- B. Unsur-unsur perjanjian kerja .....
- C. Syarat sah perjanjian kerja .....
- D. Bentuk dan isi perjanjian kerja .....
- E. Macam-macam perjanjian kerja .....
- F. Berakhirnya perjanjian kerja .....

### **Bab Ketiga – Peraturan Perusahaan**

- A. Pengertian dan tempat pengaturan peraturan perusahaan .....
- B. Bentuk dan isi peraturan perusahaan .....
- C. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan .....

### **Bab Keempat – Perjanjian Kerja Bersama**

- A. Tempat pengaturan dan pengertian perjanjian kerja bersama .....
- B. Bentuk dan isi perjanjian kerja bersama .....
- C. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja bersama .....

### **Bab Kelima – Perlindungan Hukum**

- A. Perlindungan hukum pada umumnya .....
- B. Perlindungan hukum bagi pekerja .....

**Bab Keenam – Perlindungan Hak-Hak Khusus  
bagi Pekerja Perempuan**

- A. Hak cuti haid.....
- B. Hak cuti melahirkan dan keguguran.....
- C. Hak atas pemberian kesempatan menyusui pada waktu kerja.....
- D. Hak untuk tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil, dan menyusui .....

**Bab Ketujuh – Perlindungan bagi pekerja perempuan  
yang bekerja pada malam hari .....**

# Bab Kesatu

## Perjanjian

### A. Pengertian dan tempat pengaturan perjanjian

Pengertian perjanjian dirumuskan dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menentukan bahwa, “*Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih*”.

Para sarjana Hukum Perdata berpendapat bahwa pengertian perjanjian yang terdapat di dalam ketentuan di atas adalah tidak lengkap, dan pula terlalu luas. Tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Pengertian tersebut dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup hal-hal yang mengenai janji kawin, yaitu perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga yang menimbulkan perjanjian juga, namun istimewa sifatnya karena dikuasai oleh ketentuan-ketentuan tersendiri sehingga Buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata secara langsung tidak berlaku terhadapnya. Juga mencakup perbuatan melawan hukum, sedangkan dalam perbuatan melawan hukum ini tidak ada unsur persetujuan.<sup>1</sup>

Menurut R. Setiawan, rumusan tersebut selain tidak lengkap juga sangat luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja. Sangat luas karena

---

<sup>1</sup> Mariam Darus Badruzaman, 1983, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III tentang Perikatan dengan Penjelasan*, Alumni, Bandung, hlm. 89.

dengan dipergunakannya perkataan “perbuatan” tercakup juga perwakilan sukarela dan perbuatan melawan hukum.<sup>2</sup>

Sehubungan dengan itu perlu kiranya diadakan perbaikan mengenai pengertian tersebut, yaitu :<sup>3</sup>

1. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum.
2. Menambahkan perkataan “atau saling mengikatkan dirinya” dalam Pasal 1313.

Berdasarkan uraian di atas, sehingga perumusannya menjadi : persetujuan adalah suatu perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.<sup>4</sup>

Menurut Subekti, suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa ini, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>5</sup>

Menurut Sudikno Mertokusumo, rumusan tersebut terlalu umum dan tidak jelas, karena hanya dikatakan sebagai “perbuatan” saja, sehingga luas pengertiannya, karena meliputi baik perbuatan hukum maupun perbuatan faktual, disamping itu juga kurang jelas.<sup>6</sup>

Perjanjian hendaknya dibedakan dari janji. Janji didasarkan atas kata sepakat, namun kata sepakat itu tidak untuk menimbulkan akibat hukum, yang berarti bahwa apabila

---

<sup>2</sup> R. Setiawan, 1999, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, hlm. 49.

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Subekti, 2001, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermedia, Jakarta, hlm. 1.

<sup>6</sup> Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 118.

janji itu dilanggar maka tidak ada akibat hukumnya, si pelanggar tidak dapat dikenakan sanksi.<sup>7</sup>

Menurut Salim HS, ketidakjelasan pengertian ini disebabkan dalam rumusan tersebut hanya disebutkan perbuatan saja, sehingga yang bukan perbuatan hukum pun disebut dengan perjanjian. Untuk memperjelas pengertian itu maka harus dicari dalam doktrin.<sup>8</sup>

## B. Asas-asas perjanjian

Menurut Sudikno Mertokusumo, asas hukum atau prinsip hukum bukanlah peraturan hukum konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang umum sifatnya atau merupakan latar belakang dari peraturan yang konkrit yang terdapat di dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang merupakan hukum positif dan dapat diketemukan dengan mencari sifat-sifat umum dalam peraturan konkrit tersebut. Fungsi ilmu hukum adalah mencari asas hukum ini dalam hukum positif.<sup>9</sup>

Jadi asas hukum bukanlah kaedah hukum yang konkrit, melainkan merupakan latar belakang peraturan yang konkrit dan bersifat umum atau abstrak. Untuk menemukan asas hukum dicarilah sifat-sifat umum dalam kaedah atau peraturan yang konkrit. Ini berarti menunjuk kepada kesamaan-kesamaan yang terdapat dalam ketentuan yang konkrit itu.<sup>10</sup>

Dalam rangka menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki oleh para pihak sebelum perjanjian yang dibuat menjadi perikatan yang mengikat bagi para pihak, oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diberikan berbagai asas umum, yang merupakan pedoman

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 119.

<sup>8</sup> Salim H.S., 2010, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 15.

<sup>9</sup> Sudikno Mertokusumo, *Loc.Cit.*, hlm. 34.

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm. 35.

atau patokan, serta menjadi batas atau rambu dalam mengatur dan membentuk perjanjian yang akan dibuat sehingga pada akhirnya menjadi perikatan yang berlaku bagi para pihak, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya atau pemenuhannya. Berikut ini dibahas asas-asas umum hukum perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.<sup>11</sup>

#### 1. Asas personalia

Asas ini diatur dan dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 1315 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menentukan, bahwa “*Pada umumnya tak seorang pun dapat mengikat diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji selain untuk dirinya sendiri*”.

Secara sederhana dikatakan bahwa ketentuan Pasal 1315 menunjuk pada asas personalia, namun lebih jauh dari itu, ketentuan Pasal 1315 juga menunjuk pada kewenangan bertindak dari seseorang yang membuat atau mengadakan perjanjian. Secara spesifik ketentuan Pasal 1315 ini menunjuk pada kewenangan bertindak sebagai individu pribadi sebagai subjek hukum pribadi yang mandiri, yang memiliki kewenangan bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri. Dengan kewenangan tersebut, sebagai seorang yang cakap bertindak dalam hukum, maka setiap tindakan, perbuatan yang dilakukan oleh orang perorangan, sebagai subjek hukum pribadi yang mandiri, akan mengikat diri pribadi tersebut, dan dalam lapangan perikatan, mengikat seluruh harta kekayaan yang dimiliki olehnya secara pribadi. Dalam hal orang perorangan tersebut melakukan tindakan hukum dalam kapasitasnya yang berbeda, yaitu tidak untuk kepentingan dirinya sendiri, maka kewenangannya harus disertai dengan bukti-bukti yang menunjukkan bahwa memang orang perorangan tersebut tidak membuat dan menyetujui dilakukannya suatu perjanjian untuk dirinya sendiri.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2003, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 14.

<sup>12</sup> *Ibid.* hlm. 15.

## 2. Asas konsensualitas

Asas konsensualitas memperlihatkan kepada kita semua, bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan antara dua atau lebih orang telah mengikat, dan karenanya telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut, segera setelah orang-orang tersebut mencapai kesepakatan atau konsensus, meskipun kesepakatan tersebut telah dicapai secara lisan semata. Ini berarti pada prinsipnya perjanjian yang mengikat dan berlaku sebagai perikatan bagi para pihak yang berjanji tidak memerlukan formalitas, walau demikian, untuk menjaga kepentingan pihak debitur (atau yang berkewajiban untuk memenuhi prestasi) diadakanlah bentuk-bentuk formalitas, atau dipersyaratkan adanya suatu tindakan tertentu.<sup>13</sup>

Ketentuan yang mengatur mengenai konsensualitas ini dapat kita temui dalam rumusan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang menentukan, bahwa  
*“Untuk sahnya perjanjian-perjanjian, diperlukan empat syarat:*

1. *Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;*
2. *Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;*
3. *Suatu pokok persoalan tertentu;*
4. *Suatu sebab yang tidak terlarang.”*

Asas konsensualitas adalah ketentuan umum yang melahirkan perjanjian konsensual. Sebagai pengecualian, dikenal perjanjian formil dan perjanjian riil, oleh karena dalam kedua jenis perjanjian yang disebut terakhir ini, kesepakatan saja belum mengikat pada pihak yang berjanji.<sup>14</sup>

## 3. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak mendapatkan dasar eksistensinya dalam rumusan angka 4 Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.<sup>15</sup> Dengan asas kebebasan

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 34.

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 36.

<sup>15</sup> *Vide* Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

berkontrak, para pihak yang membuat dan mengadakan perjanjian diperbolehkan untuk menyusun dan membuat kesepakatan atau perjanjian yang melahirkan kewajiban apa saja, selama dan sepanjang prestasi yang wajib dilakukan tersebut bukanlah sesuatu yang terlarang.<sup>16</sup>

#### 4. Asas Perjanjian berlaku sebagai undang-undang (*Pacta Sunt Servanda*)

Asas yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ini, menentukan bahwa, “*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.*”

Konsekuensi logis dari ketentuan Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menentukan bahwa setiap perikatan dapat lahir dari undang-undang maupun karena perjanjian, sehingga perjanjian adalah sumber dari perikatan. Sebagai perikatan yang dibuat dengan sengaja, atas kehendak para pihak secara sukarela, maka segala sesuatu yang telah disepakati, disetujui oleh para pihak harus dilaksanakan oleh para pihak sebagaimana telah dikehendaki oleh mereka. Dalam hal salah satu pihak dalam perjanjian tidak melaksanakannya, maka pihak lain dalam perjanjian berhak untuk memaksakan pelaksanaannya melalui mekanisme jalur hukum yang berlaku.<sup>17</sup>

Suatu prestasi untuk melaksanakan kewajiban selalu memiliki dua unsur penting. *Pertama* berhubungan dengan tanggung jawab hukum atas pelaksanaan prestasi tersebut oleh debitur (*Schuld*). Dalam hal ini ditentukan siapa debitur yang berkewajiban untuk melaksanakan prestasi, tanpa mempersoalkan apakah pemenuhan kewajiban tersebut dapat dituntut oleh kreditur yang berhak atas pelaksanaan kewajiban tersebut. *Kedua* berkaitan dengan pertanggungjawaban pemenuhan kewajiban, tanpa memperhatikan siapa debiturnya (*Haltung*). Pada umumnya dalam setiap

---

<sup>16</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Loc. Cit.*

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 59.

perikatan, pemenuhan prestasi yang berhubungan dengan kedua hal tersebut (*Schuld* dan *Haftung*) terletak di pundak debitur. Ini berarti debitur yang berkewajiban untuk memenuhi perikatan, adalah juga yang seharusnya dapat dimintakan pertanggungjawaban untuk memenuhi kewajiban yang dibebankan padanya berdasarkan pada perikatan yang lahir dari hubungan hukum diantara para pihak dalam perikatan tersebut.<sup>18</sup>

#### 5. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik

Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa, "*Perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik*".

Rumusan Pasal 1332 ayat (3) Kitab Undang-undang Hukum Perdata memberikan arti bahwa sebagai sesuatu yang disepakati dan disetujui oleh para pihak, pelaksanaan prestasi dalam tiap-tiap perjanjian harus dihormati sepenuhnya, sesuai dengan kehendak para pihak pada saat perjanjian ditutup, namun tidaklah mudah untuk menjelaskan dan menguraikan kembali kehendak para pihak, terlebih lagi jika pihak yang terkait dengan perjanjian tersebut sudah tidak ada lagi, adalah suatu badan hukum yang para pengurusnya pada saat perjanjian dibuat tidak lagi menjabat, ataupun dalam hal terjadi pengingkaran terhadap perjanjian tersebut oleh salah satu pihak dalam perjanjian. Dalam keadaan demikian, maka selain dapat dibuktikan dengan bukti tertulis atau adanya keberadaan saksi yang turut menyaksikan keadaan saat ditutupnya perjanjian, maka pelaksanaan atau pemenuhan prestasi dalam perikatan sulit sekali dapat dipaksakan.<sup>19</sup>

### C. Syarat sah perjanjian

Dalam hukum Eropa Kontinental, syarat sahnya perjanjian diatur di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm. 60.

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 80.

Hukum Perdata atau Pasal 1365 Buku IV NBW (BW Baru) Belanda. Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menentukan empat syarat sahnya perjanjian, yaitu : adanya kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya objek, dan adanya causa yang halal. Keempat hal itu, dikemukakan berikut ini :

1. Kesepakatan (*toesteming/izin*) kedua belah pihak

Syarat yang pertama sahnya kontrak adalah adanya kesepakatan atau konsensus para pihak. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Kesepakatan adalah penyesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat/diketahui orang lain.

2. Kecakapan bertindak

Kecakapan bertindak adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang akan menimbulkan akibat hukum. Orang-orang yang akan mengadakan perjanjian haruslah orang-orang yang cakap, sebagaimana ditentukan oleh undang-undang, orang yang cakap / mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa. Ukuran kedewasaan adalah telah berumur 21 tahun dan/atau sudah kawin. Orang yang tidak berwenang untuk melakukan perbuatan hukum :

- a. Anak di bawah umur (*minderjarigheid*)
- b. Orang yang ditaruh di bawah pengampuan, dan
- c. Istri (Pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata) Akan tetapi, dalam perkembangannya istri dapat melakukan perbuatan hukum, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 31 UU Nomor 1 Tahun 1974 jo. SEMA Nomor 3 Tahun 1963.

3. Adanya objek perjanjian (*onderwerp der overeenkomst*)

Objek perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi adalah apa yang menjadi kewajiban debitur dan apa yang menjadi hak kreditur. Prestasi ini terdiri dari perbuatan positif dan negatif. Prestasi terdiri atas :

- a. Memberikan sesuatu;
- b. Berbuat sesuatu; dan
- c. Tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 Kitab Undang-undang Hukum Perdata). Misalnya jual beli rumah, yang menjadi prestasi/pokok perjanjian adalah menyerahkan hak milik atas rumah itu dan menyerahkan uang harga dari pembelian rumah itu.

4. Adanya *causa* yang halal (*geoorloofde oorzaak*)

Pada Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata tidak dijelaskan pengertian *oorzaak* (*causa* yang halal). Di dalam Pasal 1337 Kitab Undang-undang Hukum Perdata hanya disebutkan *causa* yang terlarang. Suatu sebab adalah terlarang apabila bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan, dan ketertiban umum.<sup>20</sup>

Dari keempat syarat tersebut, syarat yang pertama dan kedua disebut syarat subjektif, karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif, karena menyangkut objek perjanjian. Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, salah satu pihak dapat mengajukan kepada Pengadilan untuk membatalkan perjanjian yang disepakatinya. Akan tetapi, apabila para pihak tidak ada yang keberatan maka perjanjian itu tetap dianggap sah. Syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya bahwa dari semula perjanjian itu dianggap tidak ada.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Salim H.S., *Op.Cit.* hlm. 23.

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 25.

#### D. Unsur-unsur perjanjian

Dalam perkembangan doktrin ilmu hukum dikenal dengan adanya tiga unsur dalam perjanjian, yaitu :<sup>22</sup>

##### 1. Unsur *Essensialia* dalam Perjanjian

Unsur *essentialia* dalam perjanjian mewakili ketentuan-ketentuan berupa prestasi-prestasi yang wajib dilakukan oleh salah satu atau lebih pihak, yang mencerminkan sifat dari perjanjian tersebut, yang membedakannya secara prinsip dari jenis perjanjian lainnya. Unsur *essentialia* ini pada umumnya dipergunakan dalam memberikan rumusan, pengertian dari suatu perjanjian. Misalnya perjanjian jual beli dibedakan dari perjanjian tukar menukar.

##### 2. Unsur *Naturalia* dalam Perjanjian

Unsur *naturalia* adalah unsur yang pasti ada dalam satu perjanjian tertentu, setelah unsur *essentialia*-nya diketahui secara pasti. Misalnya dalam perjanjian yang mengandung unsur *essentialia* jual beli, pasti akan terdapat unsur *naturalia* berupa kewajiban dari penjual untuk menanggung kebendaan yang dijual dan cacat-cacat tersembunyi.

##### 3. Unsur *Aksidentalialia* dalam Perjanjian

Unsur *aksidentalialia* adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh para pihak, sesuai dengan kehendak para pihak, yang merupakan persyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak. Dengan demikian maka unsur ini pada hakekatnya bukan merupakan suatu bentuk prestasi yang harus dilaksanakan atau dipenuhi oleh para pihak. Misalnya dalam jual beli adalah ketentuan mengenai tempat dan saat penyerahan kebendaan yang dijual atau dibeli.

---

<sup>22</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Loc.Cit.*, hlm. 84.

## E. Wanprestasi dan akibatnya

Prestasi adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh debitur dalam setiap perikatan. Pemenuhan prestasi adalah hakekat dari suatu perikatan. Menurut ketentuan Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, setiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu. Dengan demikian wujud prestasi itu adalah memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu.<sup>23</sup>

Prestasi itu adalah esensi daripada perikatan. Apabila esensi ini tercapai dalam arti dipenuhi oleh debitur, maka perikatan itu berakhir. Supaya esensi itu dapat tercapai, artinya kewajiban itu dipenuhi oleh debitur, maka perlu diketahui sifat-sifatnya. Sifat-sifat prestasi itu adalah:

1. Harus sudah tertentu atau dapat ditentukan;
  2. Harus mungkin;
  3. Harus diperbolehkan (halal);
  4. Harus ada manfaatnya bagi kreditur;
  5. Bisa terdiri dari satu perbuatan atau serentetan perbuatan.
- Jika salah satu atau semua sifat ini tidak dipenuhi pada prestasi, maka perikatan itu dapat menjadi tidak berarti, dan perikatan itu menjadi batal atau dapat dibatalkan.<sup>24</sup>

Wanprestasi berasal dari istilah aslinya dalam bahasa Belanda *wanprestatie*. Artinya tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan dalam perikatan, baik perikatan yang timbul karena perjanjian maupun perikatan yang timbul karena undang-undang. Tidak dipenuhinya kewajiban itu ada dua kemungkinan alasannya, yaitu : karena kesalahan debitur, baik karena kesengajaan maupun karena kelalaian; dan karena keadaan memaksa (*force majeure*), jadi di luar kemampuan debitur, debitur tidak bersalah.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Abdul Kadir Muhammad, 1992, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, hlm.17.

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 19.

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm. 20.

### 1. Wanprestasi karena kesalahan debitur

Untuk menentukan apakah seorang debitur itu bersalah melakukan wanprestasi, perlu ditentukan dalam keadaan bagaimana seorang debitur itu dikatakan sengaja atau lalai tidak memenuhi prestasi. Ada tiga keadaan yaitu:

- a. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali, artinya debitur tidak memenuhi kewajiban yang telah disanggupinya untuk dipenuhi dalam suatu perjanjian, atau tidak memenuhi kewajiban yang ditetapkan undang-undang dalam perikatan yang timbul karena undang-undang.
- b. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak baik atau keliru. Disini debitur melaksanakan atau memenuhi apa yang diperjanjikan atau apa yang ditentukan oleh undang-undang, tetapi tidak sebagaimana mestinya menurut kualitas yang ditentukan dalam perjanjian atau menurut kualitas yang ditetapkan undang-undang.
- c. Debitur memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat pada waktunya. Di sini debitur memenuhi prestasi tetapi terlambat. Waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tidak dipenuhi.<sup>26</sup>

### 2. Wanprestasi karena keadaan memaksa (*force majeure*)

Alasan kedua dari wanprestasi ialah keadaan memaksa (*overmacht, force majeure*). Dalam keadaan memaksa ini debitur tidak dapat dipersalahkan, karena keadaan ini timbulnya di luar kemauan dan kemampuan pihak debitur. Wanprestasi karena keadaan memaksa bisa terjadi karena benda yang menjadi objek perikatan itu binasa atau lenyap, bisa juga terjadi karena perbuatan debitur untuk berprestasi terhalang.<sup>27</sup>

Keadaan memaksa ialah keadaan tidak dapat dipenuhinya prestasi oleh debitur karena terjadi suatu peristiwa bukan karena kesalahannya, peristiwa mana tidak

---

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 26.

dapat diketahui atau tidak dapat diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan.<sup>28</sup>

Unsur-unsur yang terdapat dalam keadaan memaksa itu ialah:

- a. Tidak dipenuhi prestasi karena suatu peristiwa yang membinasakan atau memusnahkan benda yang menjadi objek perikatan, ini selalu bersifat tetap.
- b. Tidak dapat dipenuhi prestasi karena suatu peristiwa yang menghalangi perbuatan debitur untuk berprestasi, ini dapat bersifat tetap atau sementara.
- c. Peristiwa itu tidak dapat diketahui atau diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan baik oleh debitur maupun oleh kreditur, jadi bukan karena kesalahan pihak-pihak khususnya debitur.<sup>29</sup>

## **F. Berakhirnya perjanjian**

Hapusnya perjanjian harus benar-benar dibedakan dari hapusnya perikatan, karena suatu perikatan dapat hapus, sedangkan perjanjiannya yang merupakan sumbernya masih tetap ada. Misalnya perjanjian jual-beli, dengan dibayarnya harga maka perikatan mengenai pembayaran menjadi hapus, sedangkan perjanjiannya belum, karena perikatan mengenai penyerahan barang belum terlaksana. Hanya jika semua perikatan-perikatan daripada perjanjian telah hapus seluruhnya, maka perjanjiannya pun akan berakhir. Dalam hal ini hapusnya perjanjian sebagai akibat daripada hapusnya perikatan-perikatannya.<sup>30</sup>

Menurut R. Setiawan, perjanjian dapat hapus karena :

- a. Ditentukan dalam perjanjian oleh para pihak. Misalnya perjanjian akan berlaku untuk waktu tertentu;
- b. Undang-undang menentukan batas berlakunya suatu perjanjian.

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 27.

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 28.

<sup>30</sup> R. Setiawan, *Op. Cit.*, hlm. 68.

Misalnya menurut Pasal 1066 ayat 3 bahwa para ahli waris dapat mengadakan perjanjian untuk selama waktu tertentu untuk tidak melakukan pemecahan harta warisan. Akan tetapi waktu perjanjian tersebut oleh ayat 4 Pasal 1066 dibatasi berlakunya hanya untuk lima tahun.

- c. Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya peristiwa tertentu, maka perjanjian akan hapus.

Misalnya : jika salah satu meninggal perjanjian menjadi hapus, ketentuan ini berlaku dalam hal perjanjian perseroan (Pasal 1646 ayat 4), perjanjian pemberian kuasa (Pasal 1813), dan perjanjian kerja (Pasal 1603 j).

- d. Pernyataan menghentikan perjanjian (*opzegging*). *Opzegging* dapat dilakukan oleh kedua belah pihak atau oleh salah satu pihak. *Opzegging* hanya ada pada perjanjian-perjanjian yang bersifat sementara, misalnya : perjanjian kerja dan perjanjian sewa menyewa.
- e. Perjanjian hapus karena putusan hakim
- f. Tujuan perjanjian telah tercapai dengan perjanjian para pihak (*herroeping*).<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. 69.

# Bab Kedua

## Perjanjian Kerja

### A. Pengertian dan tempat pengaturan perjanjian kerja

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

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, *“Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”* Pasal ini menegaskan betapa pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya hubungan hukum yaitu hubungan kerja.

Sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lahir, ketentuan mengenai perjanjian kerja tunduk pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa, *“Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak satu yaitu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah pihak lain yaitu si majikan, untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”*

Pengertian ini terkesan sepihak karena hanya pihak pekerja yang mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha. Soepomo mengkritisi perumusan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut karena dianggapnya tidak lengkap. Hal ini disebabkan dalam pengertian tersebut yang mengikatkan diri hanyalah pihak pekerja saja, tidak pihak lain

yaitu pengusaha. Padahal pada setiap perjanjian ada 2 (dua) pihak yang saling mengikatkan diri.<sup>32</sup>

Para ahli juga turut mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian perjanjian kerja.

*Menurut Prof. Subekti, S.H., perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di perata (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.*<sup>33</sup>

*Menurut Prof. R. Iman Soepomo, S.H., perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan bayaran upah.*<sup>34</sup>

Dari berbagai batasan tentang perjanjian kerja sebagaimana dikemukakan di atas, utamanya batasan yang terdapat dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terdapat 1 (satu) terminologi yang untuk selanjutnya menjadi norma adanya perjanjian kerja adalah dibawah perintah, norma inilah yang menjadi unsur pembeda dengan perjanjian-perjanjian lainnya.<sup>35</sup> Ketentuan di bawah perintah, mengandung makna bahwa salah satu pihak yang membuat perjanjian kerja tersebut, dalam hubungan ini pekerja, harus tunduk pada pihak lain, dalam hal ini pengusaha; pekerja berada dibawah perintah atau pimpinan orang lain, yang

---

<sup>32</sup> Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 120.

<sup>33</sup> Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni Bandung, Bandung, hlm.63.

<sup>34</sup> Iman Soepomo, 1981, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 20.

<sup>35</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, Alumni, Bandung, hlm. 35.

berarti adanya unsur wenang perintah.<sup>36</sup> Adanya unsur wenang perintah yang berarti bahwa antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Artinya ada pihak yang kedudukannya di atas yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya dibawah, yaitu yang diperintah. Kedudukan subordinasi demikian ini membawa konsekuensi bahwa pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah perintah pihak majikan.<sup>37</sup>

Setelah mengetahui beberapa batasan atau pengertian perjanjian kerja sebagaimana diuraikan di atas, diperoleh pemahaman bahwa terdapat perbedaan prinsip antara perjanjian pada umumnya di satu pihak, dengan perjanjian kerja pada pihak lain, ialah terletak pada kedudukan masing-masing. Dalam perjanjian kerja pada dasarnya kedudukan pihak pekerja tidak sama dan seimbang dengan kedudukan pengusaha.<sup>38</sup>

Pengaturan mengenai perjanjian kerja mengacu pada asas hukum *lex speciali derogate legi generali* yang artinya keberadaan hukum yang sifatnya khusus, mengesampingkan hukum yang sifatnya umum. Hal ini terlihat pada perjanjian kerja yang pada mulanya diatur dalam Bab 7A Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang kemudian tidak berlaku lagi setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

---

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 65.

## B. Unsur-unsur perjanjian kerja

Suatu perjanjian kerja baru ada manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 (empat) unsur, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari :

### 1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Di dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut, pada pokoknya wajib untuk melaksanakannya sendiri, sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu untuk dilakukan sendiri atau menyuruh pada orang lain untuk melakukannya, akibatnya hal tersebut akan sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.<sup>39</sup>

Pasal 1603a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa, “*Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.*”

Hal tersebut juga berarti bahwa sifat pekerjaan sangat pribadi karena bersangkutan dengan ketrampilan/keahliannya, sehingga menurut hukum ketika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.<sup>40</sup>

### 2. Adanya unsur *order* atau perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan dibawah perintah orang lain, si majikan. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa si pekerja

---

<sup>39</sup> Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan : Perjanjian Kerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 35.

<sup>40</sup> Lalu Husni, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 56.

dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.<sup>41</sup>

### 3. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Yang dimaksud unsur *time* atau waktu tertentu disini bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perundang-undangan.<sup>42</sup> Pelaksanaan pekerjaan tersebut disamping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga si majikan. Dengan kata lain dalam rangka pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.<sup>43</sup>

### 4. Adanya unsur *payment* atau upah

Jika seseorang yang bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan bertujuan untuk mencari upah. Maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur *pay* tidak terpenuhi.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Djumadi, *Loc. Cit.*, hlm. 38.

<sup>42</sup> Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 13.

<sup>43</sup> Djumadi, *Loc. Cit.*, hlm. 40.

<sup>44</sup> *Ibid.*

### C. Syarat sah perjanjian kerja

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa :

*Perjanjian kerja dibuat atas dasar :*

- a. *Kesepakatan kedua belah pihak;*
- b. *Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;*
- c. *Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan*
- d. *Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.<sup>45</sup>

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha adalah cakap untuk membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak mengganggu jiwanya.<sup>46</sup>

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat

---

<sup>45</sup> Lalu Husni, 2010, *Op.Cit.*, hlm. 67.

<sup>46</sup> *Ibid.*, hlm. 68.

hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.<sup>47</sup> Objek perjanjian/pekerjaan harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.<sup>48</sup>

Syarat sah perjanjian kerja bersifat kumulatif yang artinya syarat-syarat tersebut harus terpenuhi secara keseluruhan agar suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sah. Berdasarkan Pasal 52 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa suatu perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan diatas pada huruf a dan b maka dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan pada huruf c dan d maka dianggap batal demi hukum.

#### **D. Bentuk dan isi perjanjian kerja**

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, *“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”*.

Secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis akan menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian di persidangan.<sup>49</sup>

Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menentukan bahwa :

- (1) *Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :*
- a. *Nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan;*
  - b. *Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;*
  - c. *Jabatan atau jenis pekerjaan;*
  - d. *Tempat pekerjaan;*

---

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> *Ibid.*

<sup>49</sup> *Ibid.*, hlm. 69.

- e. *Besarnya upah dan cara pembayarannya;*
- f. *Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;*
- g. *Memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;*
- h. *Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan*
- i. *Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.*

Selanjutnya Pasal 63 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan, bahwa :

- (1) *Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan;*
- (2) *Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan :*
  - a. *Nama dan alamat pekerja/buruh;*
  - b. *Tanggal mulai bekerja;*
  - c. *Jenis pekerjaan; dan*
  - d. *Besarnya upah.*

Isi perjanjian kerja wajib memuat hak dan kewajiban pengusaha sebagai pengusaha dan pekerja sebagai pihak yang melaksanakan pekerjaan. Hak dan kewajiban tersebut antara satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan. Kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja menjadi hak yang diterima oleh pengusaha. Berikut merupakan uraian mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, antara lain :

- 1. *Kewajiban-kewajiban pihak pekerja*
  - a. *Pekerja wajib melakukan pekerjaan;*
  - b. *Kewajiban pekerja untuk mentaati aturan dan petunjuk dari pengusaha;*
  - c. *Kewajiban pekerja untuk membayar ganti rugi dan denda;*
- 2. *Kewajiban-kewajiban pihak pengusaha*
  - a. *Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu;*

- b. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan;
- c. Kewajiban memberikan surat keterangan;
- d. Kewajiban pengusaha untuk memberi perlakuan yang sama antara pekerja pria dan wanita;
- e. Kewajiban membayar upah;
- f. Kewajiban untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi tenaga kerja;
- g. Kewajiban untuk memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerja.

### **E. Macam-macam perjanjian kerja**

Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, *“Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”*.

#### **1. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)**

Pasal 1603 huruf g Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa, *“Jika lamanya suatu hubungan kerja tidak ditentukan dengan perjanjian atau reglemen maupun dengan aturan undang-undang atau kebiasaan maka dianggaplah hubungan kerja itu dibuat untuk waktu tak tertentu”*.

Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menentukan bahwa, *“Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”*.

#### **2. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan secara eksplisit pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur

mengenai jenis dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjelaskan bahwa, "*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.*"

#### **F. Berakhirnya perjanjian kerja**

Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa :

*Perjanjian kerja berakhir apabila :*

- a. Pekerja meninggal dunia;*
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. Adanya keputusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap; atau*
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.*

# Bab Ketiga

## Peraturan Perusahaan

### A. Pengertian dan Tempat Pengaturan Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan diatur dalam bagian ke 6 (enam) Bab XI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Pengertian peraturan perusahaan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.<sup>50</sup>

Peraturan perusahaan menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa, "*Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan*".

---

<sup>50</sup> *Vide* Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Pasal 108 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, *“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”*

Tujuan dari keharusan pembuatan Peraturan Perusahaan adalah:

1. Untuk mengusahakan perbaikan syarat-syarat kerja;
2. Untuk mempermudah dan mendorong pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama.<sup>51</sup>

## **B. Bentuk dan Isi Peraturan Perusahaan**

Pasal 110 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, *“Peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja / buruh di perusahaan yang bersangkutan”* dan Pasal 110 ayat (2) menentukan bahwa, *“Dalam hal di perusahaan yang bersangkutan telah terbentuk serikat pekerja / serikat buruh maka wakil pekerja / buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pengurus serikat pekerja / serikat buruh”*.

Pengertian mengenai serikat pekerja / serikat buruh terdapat dalam ketentuan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan, bahwa *“Serikat pekerja / serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja / buruh di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja / buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya.”*

Peraturan perusahaan memuat syarat-syarat kerja. Pasal 111 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>51</sup> Sendjun H. Manulang, *Op. Cit.*, hlm. 71.

Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat :

- a. hak dan kewajiban pengusaha;
- b. hak dan kewajiban pekerja / buruh;
- c. syarat kerja;
- d. tata tertib perusahaan;
- e. jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan dalam Pasal 111 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, *“Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”*.

### **C. Jangka Waktu Berlakunya Peraturan Perusahaan**

Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan diatur di dalam Pasal 111 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa, *“Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.”*

Selama jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan, jika serikat pekerja di perusahaan menghendaki perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama, pengusaha wajib melayani, dan peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis masa berlakunya.<sup>52</sup>

Ketentuan-ketentuan lebih lanjut yang berkaitan dengan berakhirnya peraturan perusahaan ditentukan dalam Pasal 9 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

---

<sup>52</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 60.

# Bab Keempat

## Perjanjian Kerja Bersama

### A. Tempat Pengaturan dan Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama diatur dalam Bab XI Bagian Ketiga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Menurut Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.”*

### B. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Bersama

Menurut Pasal 116 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Pasal 116 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana menentukan bahwa, *“Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa*

*Indonesia.*” Selanjutnya, Pasal 116 ayat (4) juga menentukan bahwa, “*Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).*”

Isi perjanjian kerja bersama memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perjanjian kerja bersama paling sedikit memuat :

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban serikat pekerja / serikat buruh serta pekerja / buruh;
- c. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
- d. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

### **C. Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama**

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Pasal 123 ayat (1) bahwa, “*Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun*”.

Ketentuan tersebut diperjelas lagi dalam Pasal 123 ayat (2) bahwa, “*Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh.*”

# Bab Kelima

## Perlindungan Hukum

### A. Perlindungan hukum pada umumnya

Manusia sejak dilahirkan sampai meninggal akan selalu hidup bersama dengan manusia lain dalam masyarakat. Agar kehidupan bersama dalam masyarakat dapat berjalan secara teratur dan damai, maka dibutuhkan hukum sebagai alat yang dapat mengatur dan melindungi kehidupan bersama tersebut dari suatu tindakan yang semena-mena atau tindakan yang merendahkan martabat manusia. Hal tersebut semakin menegaskan bahwa keberadaan hukum tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, hukum hanya dan selalu terdapat dalam pergaulan hidup manusia untuk mengatur dan melindungi kepentingan manusia itu sendiri.<sup>53</sup> Sehubungan dengan itu, maka dalam setiap masyarakat selalu ada sistem hukum, sehingga tepatlah jika dikatakan bahwa dimana ada masyarakat disitu ada hukum (*ubi societas ibi ius*).<sup>54</sup>

Kehadiran hukum dalam masyarakat diantaranya untuk meminimalisir, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang dapat saling bertentangan satu sama lain,<sup>55</sup> untuk mengatur masyarakat dan melindungi kepentingan manusia, atau dengan kata lain tujuan hukum adalah perlindungan kepentingan dan ketertiban

---

<sup>53</sup> Francisca Romana Harjiyatni, 2015, *Fungsi Peradilan tata Usaha Negara dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pencari Keadilan (Studi Pengujian Ijin Pemanfaatan Hutan)*, Disertasi, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 10 Juni 2020 pukul 12.31 WIB.

<sup>54</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op.Cit*, 28.

<sup>55</sup> Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm, 49.

masyarakat.<sup>56</sup> Keberadaan hukum dalam hal ini sebagai otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi. Salah satu hal yang dapat dipergunakan dalam memperjuangkan kepentingan tersebut adalah dengan suatu perlindungan hukum.<sup>57</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan berasal dari kata lindung. Perlindungan adalah 1) tempat berlindung; 2) hal (perbuatan) memperlindungi;<sup>58</sup> Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perlindungan mempunyai arti kegiatan memberikan rasa aman dan terhindar dari hal yang buruk terhadap obyek tertentu.

Di dalam *Black's Law Dictionary*, dijumpai istilah “*protected activity*” yang diartikan sebagai *conduct that permitted or encouraged by a statute or constitutional provision, and for which the actor may not legally be retaliated against*, sedangkan *protection* diartikan sebagai *the act of protecting*.<sup>59</sup> Dengan demikian, perlindungan berarti perbuatan yang dibolehkan atau diperintahkan oleh undang-undang atau hukum, dan untuk itu pelaku (penegak hukum) tidak boleh dituntut.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hukum adalah 1)peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah; 2)undang-undang, peraturan, untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat; 3)patokan (kaidah, ketentuan) mengenai

---

<sup>56</sup> Sudikno Mertokusumo, 2012, *Teori Hukum Edisi Revisi*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm. 75.

<sup>57</sup> Agus Baha'udin, 2016, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 10 Juni 2020 pukul 11.23 WIB.

<sup>58</sup> Author, Kamus Bahasa Indonesia Online, diakses dari <http://kbbi.web.id/lindung> pada 10 Juni 2020 pukul 13.28 WIB.

<sup>59</sup> Bryan A. Garner, 1999, *Black's Law Dictionary*, Seventh Edition, West Publishing Co., St. Paul, MN, USA, hlm. 1238.

peristiwa (alam) yang tertentu; 4) keputusan (pertimbangan) yang ditetapkan oleh hakim (pengadilan), vonis.<sup>60</sup>

Mengenai pengertian hukum, tidak ada kesamaan pendapat yang diberikan oleh para sarjana. Prajudi Atmosudirdjo mengatakan, bahwa hukum adalah sekumpulan aturan-aturan (*regels, rules*) mengenai sikap dan tingkah laku (*persoon, person, persona*) atau orang-orang di dalam menghadapi sesama orang mengenai sesuatu yang menjadi obyek tata hubungan mereka.<sup>61</sup>

Hukum menurut Sudikno Mertokusumo adalah keseluruhan peraturan-peraturan atau kaedah-kaedah dalam suatu kehidupan bersama; keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.<sup>62</sup> Lebih lanjut Prof. Sudikno Mertokusumo menjelaskan bahwa hukum mengatur hubungan hukum yang terdiri dari ikatan-ikatan antara individu masyarakat dan antara individu itu sendiri. Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak berupa hak, sedang di pihak lain berupa kewajiban,<sup>63</sup> dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.

Tri Haryanto menguraikan mengenai pengertian perlindungan hukum. Menurut Tri Haryanto, perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu

---

<sup>60</sup> Author, Kamus Bahasa Indonesia Online, diakses dari <http://kbbi.web.id/hukum> pada 10 Juni 2020 pukul 13.28 WIB.

<sup>61</sup> Prajudi Atmosudirdjo, 1986, *Hukum Administrasi Negara*, Cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Surabaya, hlm. 33.

<sup>62</sup> *Ibid.* hlm. 38.

<sup>63</sup> *Ibid.* hlm. 39.

konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.<sup>64</sup>

Menurut Abdul Kadir Muhammad, perlindungan hukum adalah hak-hak manusia. Hak adalah sesuatu yang diperoleh dari pihak lain dengan kewenangan menuntut jika tidak dipenuhi oleh pihak lainnya.<sup>65</sup>

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>66</sup>

Menurut Azhar Usman, Perlindungan hukum adalah segala sesuatu upaya yang menjamin adanya kepastian hukum, untuk memberikan perlindungan kepada pihak-pihak terkait, selain itu perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan pemerintah guna melindungi dan menjamin hak-hak dan kepentingan para pihak, sehingga akan timbul hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.<sup>67</sup>

Philipus M. Hadjon membagi bentuk perlindungan hukum ke dalam dua macam perlindungan hukum. Perlindungan hukum tersebut adalah perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Kedua macam bentuk perlindungan hukum tersebut adalah :

#### 1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang diberikan untuk mencegah sengketa di kemudian hari atau pada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan

---

<sup>64</sup> Tri Haryanto, 2012, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial (Disnakertransos) Kabupaten Kebumen*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto diunduh dari <http://digilib.ump.ac.id> diakses pada 10 Juni 2020 pukul 15.15 WIB.

<sup>65</sup> Abdul Kadir Muhammad, 1992, *Perjanjian Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 11.

<sup>66</sup> Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 54.

<sup>67</sup> Azhar Usman, 2007, *Perlindungan Hukum dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Mimbar Ilmiah Hukum UI, Jakarta, hlm. 77.

keberatan, opini sebelum suatu keputusan oleh pemerintah mendapat bentuk definitif. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum preventif memiliki tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.

## 2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif yaitu perlindungan setelah adanya sengketa yang bertujuan untuk memulihkan hak-hak dari pihak-pihak yang dirugikan atau menyelesaikan sengketa.<sup>68</sup>

Perlindungan hukum dapat dimaknai sebagai perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum dalam rangka mewujudkan cita-cita hukum yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Hukum dalam konteks ini dibentuk agar dapat memberikan perlindungan kepada semua pihak mengingat semua orang memiliki kesetaraan kedudukan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan dalam segala aspek kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum itu sendiri. Oleh karena itu, terdapat banyak macam perlindungan hukum mengingat berbagai aspek kehidupan manusia diatur oleh hukum, salah satunya sebagaimana yang terdapat dalam aspek di bidang ketenagakerjaan.<sup>69</sup>

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberikan perlindungan terhadap subjek tertentu, dalam hal ini pekerja perempuan yang dijamin pemenuhannya oleh peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian serta ketentuan-ketentuan lainnya yang bersifat mengikat baik di dalam maupun di luar proses pengadilan.

---

<sup>68</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Nina Ilmu, Surabaya, hlm. 5.

<sup>69</sup> Agus Baha'udin, *Op.Cit.*, hlm. 41.

## B. Perlindungan hukum bagi pekerja

Perlindungan hukum dari pengusaha dapat terlaksana, apabila semua hak dan kewajiban para pihak yang tertera dalam peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan dilaksanakan semua pihak, karena berlakunya hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>70</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.<sup>71</sup>

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menentukan bahwa :

- (1) *Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :*
- a. *keselamatan dan kesehatan kerja;*
  - b. *moral dan kesusilaan; dan*
  - c. *perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.*

Perlindungan hukum yang berkaitan dengan pekerja antara lain sebagai berikut :

### 1. Perlindungan secara ekonomis atau jaminan sosial

Suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

---

<sup>70</sup> Zaenal Asikin, et. al. 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 5.

<sup>71</sup> *Vide* bagian menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## 2. Perlindungan sosial atau kesehatan kerja

Suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja mengenyam dan mengembangkan perikelihood hidupnya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

## 3. Perlindungan teknis atau keselamatan kerja

Suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.<sup>72</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai macam-macam perlindungan hukum bagi pekerja, baik pekerja perempuan maupun pekerja laki-laki berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang sama atas hak-hak yang sepatutnya diterima, yaitu :

### 1. Perlindungan pengupahan

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan, tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja atau unjuk rasa.<sup>73</sup>

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, "*Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undang, termasuk tunjangan bagi*

---

<sup>72</sup> Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm. 77.

<sup>73</sup> Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 1.

*pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan”.*

Perlindungan mengenai upah ini diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menentukan bahwa, *“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.*

Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, *“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.* Upah minimum ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas pertumbuhan ekonomi yang terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 07/MEN/1990 tentang pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, yang termasuk dalam komponen upah adalah :

a. Upah pokok

Yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;

b. Tunjangan tetap

Yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok;

c. Tunjangan tidak tetap

Yaitu suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta tidak dibayarkan dengan pembayaran upah pokok.

Yang tidak termasuk komponen upah adalah :

a. Fasilitas

Yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja;

b. Bonus

Yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas;

c. Tunjangan hari raya (THR)

Yaitu pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan berupa uang atau bentuk lain.

2. Perlindungan waktu kerja dan waktu istirahat

Pasal 77 ayat (1) sampai dengan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa :

(1) *Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;*

(2) *Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :*

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.*

Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa,

*Pengusaha yang mempekerjakan 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 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan mengenai kerja lembur juga diatur tersendiri dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Lembur dan Upah Kerja Lembur. Pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Lembur dan Upah Kerja Lembur yang menentukan bahwa, “*Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.*”

Pasal 7 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Lembur dan Upah Kerja Lembur menentukan bahwa,

*Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:*

- a. *membayar upah kerja lembur;*
- b. *memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;*
- c. *memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.*

Pengusaha juga wajib memberikan waktu istirahat antara jam kerja kepada pekerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Perlindungan istirahat (cuti) mingguan, tahunan, panjang, dan keagamaan  
Pasal 79 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menentukan bahwa,

- (1) *Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh;*
- (2) *Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :*
  - a. *istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;*
  - b. *istirahat mingguan 1 (satu) hari minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;*
  - c. *cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan*
  - d. *istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.*

#### 4. Perlindungan kesejahteraan pekerja

Kesejahteraan pekerja diatur dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan pasal-pasal tersebut, yang tercakup dalam kesejahteraan pekerja diantaranya adalah sebagai berikut :

##### a. Jaminan sosial tenaga kerja

Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, “*Setiap*

*pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”*

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional menentukan bahwa, *“Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”*

Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional menentukan bahwa, *“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.”*

Pasal 17 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional menentukan bahwa,

- (1) Setiap peserta wajib membayar iuran yang besarnya ditetapkan berdasarkan persentase dari upah atau suatu jumlah nominal tertentu;*
- (2) Setiap pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjaannya, menambahkan iuran yang menjadi kewajibannya dan membayarkan iuran tersebut kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara berkala.*

Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional menentukan bahwa, *Jenis program jaminan sosial meliputi :*

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

Pasal 5 ayat (1) sampai dengan (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional menentukan bahwa,

- (1) *Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial harus dibentuk dengan undang-undang.*
- (2) *Sejak berlakunya undang-undang ini, badan penyelenggara jaminan sosial yang ada dinyatakan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menurut undang-undang ini.*
- (3) *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:*
  - a. *Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK);*
  - b. *Perusahaan Perseroan (Persero) Dana tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN);*
  - c. *Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI); dan*
  - d. *Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES);*

Pasal 62 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menentukan bahwa, *“PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014.”*

Pasal 62 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menentukan bahwa, *“BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian yang selama ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero), termasuk menerima peserta baru”.*

#### b. Fasilitas kesejahteraan

Pasal 100 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, *“Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.”*

Penjelasan Pasal 100 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa yang dimaksud dengan fasilitas kesejahteraan antara lain pelayanan keluarga berencana, tempat penitipan anak, perumahan pekerja/buruh, fasilitas beribadah, fasilitas olahraga, fasilitas kantin, fasilitas kesehatan, dan fasilitas rekreasi.

Penyediaan fasilitas tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan, hal tersebut sesuai dengan Pasal 100 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### 5. Perlindungan dari diskriminasi

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, “*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.*” Selanjutnya Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, “*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi pengusaha.*”

Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi ILO Nomor 100 Mengenai Pengupahan Bagi Laki-Laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya juga melarang adanya diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan terhadap pekerjaan yang sama nilainya. Pelarangan diskriminasi di bidang ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk menjamin hak yang sama antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, yaitu :

- 1) Hak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai hak asasi;
- 2) Hak atas kesempatan kerja yang sama termasuk penerimaan karyawan;

- 3) Hak atas jaminan sosial khususnya dalam hal pensiun, cacat, hari tua, serta ketidakmampuan lain untuk bekerja; dan
  - 4) Hak untuk menerima upah yang sama dengan pekerja laki-laki atas pekerjaan yang sama nilainya.<sup>74</sup>
6. Perlindungan hak berpolitik

Hak berpolitik yang dimiliki pekerja adalah membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menentukan bahwa, "*Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.*"

---

<sup>74</sup> Soedardi, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, hlm. 100.

# Bab Keenam

## Perlindungan Hak-Hak Khusus bagi Pekerja Perempuan

Dalam teori perlindungan hak asasi manusia yang dikemukakan oleh Aristoteles, upaya perlindungan secara hukum terhadap hak-hak seorang pekerja merupakan bagian dari pembangunan di bidang hukum yang meliputi 3 (tiga) hal, yaitu pembangunan perangkat perundang-undangan; pembangunan aparat penegak hukum; pembangunan kesadaran hukum masyarakat. Ketiga hal tersebut diatas menjadi penunjang pokok atas upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan.<sup>75</sup> Menurut pendapat Anwar Rony Fauzy sebagaimana dikutip oleh Elza Qorina Pangestika, pekerja perempuan perlu mendapatkan perhatian dan perlindungan khusus karena berkaitan dengan kodratnya yang memiliki fungsi khusus, yaitu fungsi reproduksi serta tugasnya sebagai ibu dan isteri.<sup>76</sup>

Macam-macam perlindungan hukum yang khusus terhadap pekerja perempuan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

---

<sup>75</sup> Fauzie Radjal, 1993, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, PT. Tiara Wacana, Yogyakarta, hlm. 45.

<sup>76</sup> Elza Qorina Pangestika, 2014, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Liquid Café Next Generation Wilayah Kabupaten Sleman*, Skripsi, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 11 Juni 2020 pukul 17.49 WIB.

## A. Hak cuti haid

Bagi perempuan yang normal dan sehat pada usia tertentu akan mengalami haid. Dalam praktiknya, banyak perempuan yang sedang dalam masa haid tetap bekerja tanpa gangguan apapun, tetapi kalau keadaan fisiknya tidak memungkinkan, maka yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.<sup>77</sup>

Haid adalah keluarnya darah dari uterus akibat terlepasnya lapisan endometrium uterus.<sup>78</sup> Menurut pendapat Lewellyn sebagaimana dikutip oleh Siti Handayani, haid adalah perdarahan secara periodik dan siklik dari uterus disertai pelepasan endometrium. Siklus haid terjadi dengan selang waktu 22-35 hari dan lamanya haid antara 2-8 hari, pada setiap wanita biasanya lama haid itu tetap.<sup>79</sup>

Pada saat perempuan mengalami haid, sering merasakan nyeri. Nyeri haid merupakan nyeri yang dirasakan pada bagian panggul, perut bagian bawah, punggung bawah, kejang perut bagian bawah yang hebat, sangat sakit yang terjadi sebelum ataupun selama haid.<sup>80</sup> Gejala nyeri biasanya muncul saat mulai menstruasi, namun beberapa wanita merasa tidak nyaman saat beberapa jam sebelum haid. Rentang dan keperahan dari gejala *dismenorhe* berbeda-beda antara wanita yang satu dengan lainnya dan dari siklus ke siklus lainnya.<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> La Ode Yusman Muriman, 2013, *Beban Kerja dengan Menstruasi Pada Penenun di Pesisir Kota Bau Bau : Kajian Budaya Kerja*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 11 Juni 2020 pukul 16.25 WIB.

<sup>78</sup> Lowdermilk Bobak, 2004, *Buku Ajar Keperawatan Maternitas*, EGC, Jakarta, hlm. 26.

<sup>79</sup> Siti Handayani, 2006, *Hubungan Antara Lama Perdarahan Haid Dengan Kadar HB Pada Akseptor IUD, PIL, dan Non Akseptor di Kota Surakarta*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 12 Juni 2020 pukul 11.15 WIB.

<sup>80</sup> Wasis Pujiati, 2015, *Efek Minyak Esensial Lavender Dibandingkan dengan Minyak Esensial Jahe terhadap Intensitas Nyeri Menstruasi pada Remaja*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 12 Juni 2020 pukul 10.07 WIB.

<sup>81</sup> Lowdermilk Bobak, *Op.Cit.*, hlm. 27

Menurut pendapat Wong dan Khoo sebagaimana dikutip oleh Anik Dwi Marga, nyeri haid biasanya terjadi di area abdomen bagian bawah. Perempuan mendeskripsikan nyeri seperti nyeri tajam, kram, kembung atau mencengkram, nyeri bisa menjalar dari punggung bagian bawah ke bagian atas. Nyeri tersebut menyebabkan perempuan sulit berkonsentrasi, gangguan aktivitas sosial, dan penurunan aktivitas.<sup>82</sup>

Menurut pendapat Antai Udezi sebagaimana dikutip oleh Aulia Azizah, perempuan banyak yang mengalami ketidaknyamanan fisik selama beberapa hari sebelum mendapatkan periode haid, kondisi ini dikenal dengan *premenstrual syndrome* (PMS). *Premenstrual syndrome* (PMS) adalah gejala yang dirasakan wanita sekitar seminggu sebelum fase menstruasi yaitu pada fase luteal dalam siklus menstruasi, wanita biasanya mengalami rasa tidak enak yang dikombinasikan fisik dan psikologis serta perubahan perilaku pada aktivitas normal.<sup>83</sup> Gejala yang berhubungan dengan *premenstrual syndrome* (PMS) adalah perubahan alam perasaan atau emosional yang cenderung ke arah negatif seperti perasaan sedih atau murung, lemas, *mood swing*, agresi, panik, bingung. Selain itu terdapat gejala fisik seperti rasa tidak enak atau nyeri di abdomen, nyeri pada payudara, sakit kepala, nyeri punggung, lemas, mual, dan edema.<sup>84</sup>

*Premenstrual syndrome* (PMS) mempengaruhi banyak wanita selama masa reproduktifnya. Gangguan *premenstrual syndrome* (PMS) ini ditandai dengan munculnya gejala selama fase luteal siklus menstruasi.<sup>85</sup> Fase luteal disebut juga

---

<sup>82</sup> Anik Dwi Marga, 2015, *Hubungan Antara Stresor Psikososial dengan Gangguan Menstruasi Pada Remaja SMP Pasca Erupsi Merapi di Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman Yogyakarta*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 11 Juni 2020 pukul 14.59 WIB.

<sup>83</sup> Aulia Azizah, 2015, *Tingkat Intensitas Komunikasi Antara Orang Tua dan Remaja Putri Tentang Pengetahuan dan Keluhan Menstruasi di SMP Negeri 1 Banjarbaru*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 11 Juni 2020 pukul 15.23 WIB.

<sup>84</sup> *Ibid.*

<sup>85</sup> *Ibid.*

fase ovulasi yang ditandai dengan sekresi LH yang memacu matangnya sel ovum pada hari ke-14 sesudah menstruasi. Sel ovum yang matang akan meninggalkan folikel dan folikel akan mengerut dan berubah menjadi corpus luteum. Corpus luteum berfungsi untuk menghasilkan hormone progesterone yang berfungsi untuk mempertebal dinding endometrium yang kaya akan pembuluh darah.<sup>86</sup> Gejala selama fase luteal siklus menstruasi ini akan menurun secara cepat sesuai dengan berlangsungnya menstruasi. Sekitar 85% wanita menyusui melaporkan mempunyai satu atau lebih gejala *premenstrual syndrome* (PMS) dan sekitar 10% melaporkan adanya gejala yang mengganggu aktivitas kehidupan.<sup>87</sup>

Penelitian yang dilakukan Mei Zhou, *et al* (2010) terhadap 1.642 perempuan pekerja kereta api di China menemukan bahwa 59,5% gangguan haid terjadi pada pekerja perempuan dan 54,8% memiliki perubahan fibrokistik, dimana resiko gangguan menstruasi secara signifikan meningkat sehubungan dengan pekerjaan.<sup>88</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Kusmiran (2011) tentang faktor resiko siklus menstruasi menemukan bahwa beban kerja yang berat berhubungan dengan jarak menstruasi yang panjang dibandingkan dengan beban kerja yang ringan dan sedang. Beban kerja yang terlalu berat membuat seorang perempuan mengalami kecapekan dan mudah terserang penyakit. Terlebih lagi bila seorang perempuan tidak punya cukup waktu untuk istirahat dan tidak memperoleh cukup perhatian akan kondisi kesehatannya.<sup>89</sup>

---

<sup>86</sup> Proverawati dan Siti, 2009, *Menarche Menstruasi Pertama Penuh Makna*, Nuha Medika, Yogyakarta, hlm. 61.

<sup>87</sup> Dickerson *et al* pada Aulia Azizah, *Op. Cit.*, hlm. 20.

<sup>88</sup> La Ode Yusman Muriman, 2013, *Beban Kerja dengan Menstruasi Pada Penun di Pesisir Kota Bau Bau: Kajian Budaya Kerja*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 12 Juni 2020 pukul 16.35WIB.

<sup>89</sup> Kusmiran, 2011, *Kesehatan Reproduksi Remaja dan Wanita*, Salemba Medika, Jakarta, hlm. 31.

Penelitian yang dilakukan oleh Sianipar, *et al* (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara aktivitas fisik dan mental dengan gangguan haid. Gangguan haid ini memerlukan evaluasi yang seksama karena gangguan haid yang tidak ditangani dapat mempengaruhi kualitas hidup dan aktivitas sehari-hari.<sup>90</sup>

Terkait dengan haid yang dialami oleh setiap perempuan normal dan sehat, khususnya pekerja perempuan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan mengenai cuti haid bagi pekerja perempuan. Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, "*Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.*"

Pekerja/buruh perempuan yang melaksanakan cuti haid tetap mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan, "*Upah tidak dibayar apabila pekerja / buruh tidak melakukan pekerjaan*". Ketentuan tersebut diperinci lagi pada Pasal 93 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan, "*Pekerja / buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan*".

## **B. Hak cuti melahirkan dan keguguran**

Saat kehamilan seorang perempuan mencapai aterm, yaitu saat janin dikatakan cukup bulan apabila usia kehamilannya mencapai 38-42 minggu, secara alamiah tubuh mempersiapkan diri untuk proses kelahiran. Tubuh mulai menunjukkan beberapa tanda-tanda persalinan, seperti adanya rasa mulas yang sering dan teratur, keluar lender darah dan

---

<sup>90</sup> La Ode Yusman Muriman, *Loc. Cit.*, hlm. 35.

keluar air ketuban.<sup>91</sup> Kelahiran merupakan proses dimana janin dan ketuban didorong keluar melalui jalan lahir. Bayi keluar dari Rahim ibu melewati tulang panggul ibu yang keras dan lubang vagina yang sempit serta ada beberapa tahapan/mekanisme persalinan normal. Kelahiran normal terjadi pada kehamilan cukup bulan yaitu 38-42 minggu, lahir spontan dengan presentasi letak belakang kepala (LBK) yang berlangsung dalam 18 jam, tanpa komplikasi baik pada ibu ataupun janin.<sup>92</sup>

Setelah masa kelahiran, perempuan tersebut akan mengalami masa nifas. Masa nifas (*peurperium*) dimulai setelah kelahiran plasenta dan berakhir ketika alat-alat kandungan kembali seperti keadaan sebelum hamil. Masa nifas berlangsung selama kira-kira 6 minggu.<sup>93</sup> Pada masa nifas terjadi perubahan-perubahan fisiologi, yaitu perubahan fisik, involusi uterus dan pengeluaran *lochia*, pengeluaran ASI, perubahan sistem tubuh lainnya, dan perubahan psikis.<sup>94</sup>

Asuhan masa nifas diperlukan dalam periode ini karena merupakan masa kritis baik ibu maupun bayinya. Diperkirakan bahwa 60% kematian ibu akibat kehamilan terjadi setelah persalinan dan 50% kematian nifas terjadi dalam 24 jam.<sup>95</sup>

Tidak semua perempuan yang hamil melahirkan bayinya, beberapa dari mereka mengalami keguguran kandungan.

Keguguran adalah keluarnya hasil konsepsi sebagian atau seluruhnya, yang terjadi secara spontan sebelum

---

<sup>91</sup> Adela Mentari, 2014, *Kajian Hubungan Komposisi dan Khasiat Ramuan Obat Tradisional yang Digunakan Oleh Ibu-Ibu Pada Masa Nifas di Kabupaten Sleman Bagian Barat*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 13 Juni 2020 pukul 17.12 WIB.

<sup>92</sup> Aprilia, 2011, *Biologi Reproduksi : Kehamilan dan Persalinan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 5.

<sup>93</sup> Prawirohadjo, 2006, *Ilmu Kebidanan*, Yayasan Bina Pustaka, Jakarta, hlm.122.

<sup>94</sup> Adela Mentari, *Op.Cit.*, hlm. 5.

<sup>95</sup> Prawirohadjo, *Op.Cit.*, hlm. 122.

kehamilan 20 minggu atau terhentinya kehamilan sebelum 20 minggu atau berat janin kurang dari 500 gram; yang tidak mempunyai kemungkinan hidup. Berbagai penelitian empiris mengungkapkan bahwa keguguran dapat meningkatkan resiko gangguan psikologis. Ditemukan bahwa tingkat prevalensi depresi klinis pada wanita yang mengalami keguguran berkisar antara 10% sampai dengan 33% dan gangguan kecemasan berkisar antara 21% sampai dengan 43%.<sup>96</sup>

Terkait dengan kemungkinan perempuan khususnya pekerja perempuan mengalami hamil, kelahiran, dan keguguran, Pemerintah memberikan cuti hamil kepada pekerja perempuan dalam rangka kesehatan dan keselamatan pekerja. Ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan mengenai cuti melahirkan dan cuti keguguran.

Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, *“Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”*.

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

Pekerja perempuan yang melahirkan dan mengalami keguguran tetap berhak mendapatkan upah penuh atas cutinya, hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menentukan, *“Pekerja / buruh tidak*

---

<sup>96</sup> Santi Kartina, 2012, Kecemasan pada Wanita Hamil yang Enam Bulan Sebelumnya Mengalami Keguguran, Tesis, Universitas Kristen Satya Wacana diunduh dari <http://repository.uksw.edu> pada 13 Juni 2020 pukul 18.28 WIB.

*masuk bekerja karena pekerja / buruh menikah, menikahkan, mengkhitanakan, 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”.*

### **C. Hak atas pemberian kesempatan menyusui pada waktu kerja**

Perempuan yang memasuki usia pubertas akan mengalami perubahan ciri-ciri fisik, diantaranya bentuk payudara yang mulai menonjol. Bentuk tersebut akan semakin sempurna tatkala perempuan sudah memasuki tahap kehamilan dan memasuki proses menuju persalinan. Payudara adalah kelenjar yang terletak di bawah kulit, di atas otot dada. Fungsi dari payudara adalah untuk memproduksi ASI yang berguna untuk menutrisi bayi.<sup>97</sup>

Menyusui merupakan kewajiban alamiah bagi ibu dan hak bagi bayi. Seorang perempuan telah diberikan payudara oleh Tuhan. Payudara sebagai tempat memproduksi dan menyimpan ASI secara alami. Laki-laki tidak mempunyai kelebihan tersebut. ASI yang terdapat di payudara harus dikeluarkan dan seharusnya diberikan kepada bayinya. Kandungan gizi yang terdapat dalam ASI akan memberikan dampak positif bagi bayi. ASI merupakan hak bayi yang hanya dapat diberikan oleh ibu menyusui.

Air Susu Ibu (ASI) merupakan makanan yang ideal untuk bayi pada beberapa bulan pertama bayi dilahirkan. ASI adalah sumber gizi terbaik dan paling ideal dengan komposisi yang seimbang sesuai dengan kebutuhan pada masa pertumbuhan bayi.<sup>98</sup> ASI selain terdiri atas berbagai unsur zat gizi, faktor perkembangan, faktor kekebalan, hormon, faktor pertumbuhan, dan faktor alergi juga enzim yang sangat proporsi sesuai dengan kebutuhan bayi serta memiliki sistem

---

<sup>97</sup> Dewi Martalia, 2012, *Asuhan Kebidanan dan Menyusui*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm. 67.

<sup>98</sup> Waryana, 2010, *Gizi Reproduksi*, Pustaka Rihama, Yogyakarta, hlm. 21.

pengamanan secara otomatis terhadap bayi. ASI perlu dipertahankan karena mengandung zat-zat makanan, zat-zat anti infeksi, jalinan hubungan mesra antara ibu dan anak pada saat itu dan untuk masa depan.<sup>99</sup>

Secara kodrati, menyusui merupakan salah satu bagian dalam siklus hidup bagi perempuan. Di bidang kesehatan, pada tahapan di siklus tersebut (*across the life cycle*) dikenal adanya pendekatan “*continuum of care*” dalam upaya meningkatkan akses dan kualitas pelayanan kesehatan ibu dan anak yang dimulai sejak masa pra hamil, kehamilan, persalinan dan nifas, bayi, balita, hingga remaja.<sup>100</sup> Menyusui juga berkenaan dengan fungsi atau tugas-tugas reproduksi, disamping hamil, melahirkan, dan mengasuh anak.<sup>101</sup> Menyusui adalah perbuatan mulia, sebab dengan menyusui seorang ibu dapat memberikan makanan yang terbaik kepada bayi sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara optimal.<sup>102</sup>

Menyusui merupakan tugas seorang ibu setelah tugas melahirkan bayi berhasil dilaluinya. Pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan dianjurkan oleh pedoman internasional yang didasarkan pada bukti ilmiah tentang manfaat ASI baik bagi bayi, ibu, keluarga, maupun negara. ASI eksklusif dikatakan sebagai pemberian ASI secara eksklusif saja tanpa tambahan

---

<sup>99</sup> Nani Suwondo, 1984, *Kedudukan Wanita Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 285.

<sup>100</sup> Faidah Jenia Rangkuty, *Implementasi Pembinaan dan Pengawasan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif oleh Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta*, (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2016), diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id) pada 14 Juni 2020 pukul 00.22 WIB.

<sup>101</sup> Achmad Charris Zubair, *Wanita dalam Transformasi Sosial Budaya : Telaah Peranan Strategis dalam Konteks Global*, diakses dari <http://filsafat.ugm.ac.id/downloads/artikel/wanita.pdf> pada 14 Juni 2020 pukul 00.42 WIB.

<sup>102</sup> B.J. Ebraahim, 1986, *Air Susu Ibu*, Yayasan Essentia Medica, Yogyakarta, hlm. 43.

makanan padat seperti pisang, papaya, bubur susu, biscuit, bubur nasi dan tim.<sup>103</sup>

Menurut data World Health Organization (WHO) sebagaimana dikutip oleh Faidah Jenia Rangkuty, sebelum tahun 2001 World Health Organization (WHO) merekomendasikan untuk memberikan ASI eksklusif selama 4-6 bulan, namun pada tahun 2001 WHO merevisi rekomendasi ASI eksklusif tersebut dari 4-6 bulan menjadi 6 bulan. Hal ini karena bayi yang disusui secara eksklusif sampai 6 bulan umumnya lebih sedikit mengalami gangguan pertumbuhan.<sup>104</sup>

Program ASI Eksklusif adalah Program dari pemerintah dalam pemberian Air Susu Ibu (ASI) kepada bayi sejak dilahirkan sampai usia enam bulan. Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif menentukan bahwa, "*Air Susu Ibu Eksklusif yang selanjutnya disebut ASI Eksklusif adalah ASI yang diberikan kepada Bayi sejak dilahirkan selama 6 (enam) bulan, tanpa menambahkan dan/atau mengganti dengan makanan atau minuman lain*".

Penentuan waktu ASI eksklusif selama 6 bulan tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 450/MENKES/SK/IV/2004 yang menentukan bahwa, "*Pemberian ASI secara eksklusif pada bayi di Indonesia dilakukan sejak bayi lahir hingga bayi berusia 6 bulan*".

Selain itu, Pemerintah juga telah membuat Peraturan Menteri Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan yang mengatur tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja. Pasal 1 angka 1 Peraturan Bersama Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Kesehatan Nomor 48/MEN.PP/XII/2008, PER.27/MEN/XII/2008, dan 1177/MENKES/PB/XII/2008

---

<sup>103</sup> Dewi Martalia, *Op. Cit.*, hlm. 87.

<sup>104</sup> Faidah Jenia Rangkuty, *Op. Cit.*, hlm. 33.

tentang Peningkatan Pemberian Air Susu Ibu Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja menentukan bahwa, “*Air Susu Ibu yang selanjutnya disebut ASI adalah cairan hidup yang mengandung sel-sel darah putih, immunoglobulin, enzim, dan hormon serta protein spesifik, dan zat-zat gizi lainnya yang diperlukan untuk pertumbuhan dan perkembangan anak*”.

Pengaturan tentang hak pekerja perempuan untuk menyusui bayi pada waktu kerja terdapat dalam Peraturan Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif. Pasal 30 ayat (3) Peraturan Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif menentukan bahwa, “*Pengurus Tempat Kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus menyediakan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau pemerah ASI sesuai dengan kondisi kemampuan perusahaan.*” Ketentuan ini dimaksudkan untuk menjamin agar pekerja perempuan dapat memenuhi kewajibannya sebagai ibu untuk memberikan ASI walaupun harus bekerja.

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

Kegiatan menyusui tidak perlu dihentikan bagi ibu yang bekerja. Ibu yang bekerja harus tetap memberikan ASI, jika memungkinkan bayi dapat dibawa ke tempat kerja namun jika tidak memungkinkan maka ASI dapat diperah kemudian disimpan.<sup>105</sup>

Pemberian ASI selama ibu bekerja dapat dilakukan dengan cara langsung ataupun tidak langsung. Pemberian secara langsung dilakukan dengan cara ibu menyusui ASI kepada bayinya secara langsung dari payudara ibu. Sedangkan pemberian secara tidak langsung dilakukan dengan cara ibu pemerah ASI dari payudaranya, dibantu dengan alat pompa. Selanjutnya hasil perahan ASI tersebut dapat disimpan di

---

<sup>105</sup> Dewi Martalia, *Loc. Cit.*, hlm. 87.

tempat penyimpanan yang ada di ruang laktasi. Payudara yang tidak dikeluarkan ASInya dapat terjadi peradangan bagi ibu, dengan demikian yang seharusnya dilakukan oleh ibu bekerja yaitu mengeluarkan dan memberikan ASInya sesuai kebutuhan bayinya. Perusahaan seharusnya memberikan dispensasi kepada pekerja perempuan yang mempunyai bayi untuk minimal dapat memerah ASI dari payudaranya dan/atau menyusui bayinya, baik pekerja diberikan ijin untuk pulang seperlunya atau bayi diperbolehkan untuk diantar ke tempat kerja, atau setidaknya-tidaknya disediakan fasilitas pendukung lainnya di lokasi kerja. Fasilitas tersebut berupa ruang laktasi dan perlengkapan di dalamnya termasuk alat pompa untuk memerah ASI, freezer khusus ASI untuk menyimpan sementara ASI hasil perahannya selama jam kerja, hingga botol atau plastik kantong ASI dan tas untuk membawa ASI perah.

Pemerintah juga telah menetapkan kriteria fasilitas yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu. Dalam peraturan tersebut ditentukan mengenai kriteria ruangan dan peralatan pendukungnya. Ruang laktasi minimal berukuran 3x4 m<sup>2</sup> dan/atau disesuaikan dengan jumlah pekerja perempuan yang sedang menyusui, ada pintu yang dapat dikunci, memiliki lantai keramik/semen/karpet, memiliki sirkulasi udara yang baik, memiliki ventilasi untuk pertukaran udara, bebas polusi, lingkungan tenang, terang, sejuk, dan ada wastafel.

Begitu pentingnya aktifitas menyusui bagi perempuan kepada bayinya tercermin pula dalam ajaran agama Islam bahwa perempuan diperbolehkan untuk tidak berpuasa di bulan suci Ramadhan selama perempuan itu hamil maupun menyusui, apabila puasa itu dapat membahayakan kesehatan dirinya atau bayinya, meskipun ia wajib mengganti puasa yang telah ditinggalkan di lain waktu. Hal ini menunjukkan bahwa dalam ajaran Islam meskipun kedudukan perempuan

dan laki-laki sama, namun tetap memperhatikan kondisi masing-masing.<sup>106</sup>

Dengan demikian apabila aktifitas menyusui itu kemudian dimaknai sebagai suatu kewajiban bagi ibu, maka ASI merupakan hak anak juga harus dipenuhi oleh ibunya, sehingga kewajiban untuk memberikan ASI semestinya tidak dapat tergantikan oleh apapun juga, termasuk susu formula.

Pentingnya pemberian ASI dikarenakan ASI merupakan makanan dasar dan cara memberikan kesehatan terbaik untuk memenuhi tumbuh kembang optimal bagi bayi, disamping juga sebagai interaksi psikologis terbaik antara ibu dan bayi untuk menjalin kasih sayang diantara keduanya. Pada dasarnya proses menyusui itu merupakan stimulasi bagi pendidikan bayi dikarenakan ada kontak mata, kehangatan pelukan ibu, komunikasi pada saat diajak bicara dan sentuhan pada saat dielus-elus oleh sang ibu. ASI bermanfaat untuk membentuk perkembangan intelegensia, rohani dan perkembangan emosional, karena selama disusui dalam dekapan ibu, bayi bersentuhan langsung dengan ibu dan mendapatkan kehangatan kasih sayang dan rasa aman. ASI sebagai makanan terbaik bagi bayi karena mengandung zat gizi yang paling sesuai dengan kebutuhan bayi dalam tahap percepatan tumbuh kembang, khususnya pada 2 tahun pertama. ASI dapat pula sebagai perlindungan bagi bayi terhadap berbagai penyakit ataupun bakteri sebagai imunologi atau kekebalan tubuh bayi. ASI dapat mempersiapkan sistem pencernaan bayi. Pada saat bayi lahir, pencernaan bayi masih belum lengkap dan hanya dapat untuk mencerna ASI. Banyak hasil penelitian yang membuktikan bahwa anak yang disusui ASI akan lebih cepat berjalan, nilai IQ, EQ, dan SQ dapat lebih tinggi daripada tidak minum ASI. ASI selain bermanfaat bagi bayi, juga dapat memberikan manfaat bagi ibu. Ibu yang menyusui akan menjadi lebih sehat, menjarangkan kehamilan secara alami, menghindarkan ibu dari penyakit anemia,

---

<sup>106</sup> Uswatun Hasanah, 2010, *Perempuan dan Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Hukum Islam*, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 448.

peradangan payudara yang menyebabkan payudara membengkak dan nyeri, menurunkan resiko perdarahan setelah persalinan, menghindarkan ibu dari penyakit kanker payudara maupun indung telur.

Sampai saat ini, anugerah Tuhan dengan menciptakan adanya payudara bagi perempuan agar seorang ibu dapat menghasilkan ASI disertai dengan dukungan dari pemerintah terhadap pentingnya menyusui dengan ASI masih dirasa kurang. Hal ini masih terlihat dari ibu yang bekerja lebih banyak yang tidak memberikan ASI dan lebih memilih untuk memberikan susu formula. Pada satu sisi kurangnya informasi dan kesadaran akan pentingnya ASI merupakan kendala terbesar bagi ibu, sehingga tidak menyusui ASI. Pada sisi lain informasi tentang susu formula jauh lebih gencar dan meyakinkan apabila dibanding dengan informasi keunggulan ASI. Ibu yang sayang terhadap bayinya sebaiknya memahami mengenai bahaya susu formula sebelum memberikan kepada bayi, yaitu dengan mencari informasi dan kooperatif terhadap informasi yang tepat mengenai susu formula dan ASI. Selain itu banyak pula faktor yang dapat mempengaruhi ibu, sehingga ibu tidak dapat menyusui anaknya. Faktor tersebut antara lain masalah psikologis pada diri ibu pasca melahirkan, puting susu ibu yang tidak normal sehingga tidak mengeluarkan ASI yang melimpah, adanya infeksi payudara atau radang payudara, ketidakpedulian ibu terhadap pentingnya perkembangan bayi sejak lahir, adanya ketakutan pada diri ibu terhadap bentuk payudara yang tidak indah lagi setelah menyusui dan ibu yang bekerja setelah melahirkan tidak dapat menyusui dengan alasan pekerjaannya ataupun belum adanya fasilitas menyusui di tempat kerja.

Pada jaman yang serba maju ini, perlindungan ibu terhadap hak-haknya merupakan kondisi awal dari kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan. Ibu yang bekerja perlu upah, disisi lain tubuhnya pasca melahirkan membutuhkan waktu untuk istirahat. Selain itu bayi juga membutuhkan ibu khususnya produksi ASI dari ibunya.

Hak menyusui bagi pekerja perempuan haruslah diperjuangkan demi memenuhi asas keadilan, karena implikasi dari pemenuhan hak menyusui ini tidak hanya bersifat biologis tetapi juga sosial. Menyusui atau pemberian ASI secara eksklusif akan berpengaruh kepada kualitas generasi masa depan yang unggul, untuk kelanjutan pembangunan bangsa ke arah yang lebih baik.<sup>107</sup> Dikarenakan penting bagi seorang ibu untuk memberikan ASI eksklusif kepada bayinya walaupun dia harus tetap bekerja, maka pihak pengusaha harus memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menyusui anaknya selama waktu kerja dan menyediakan fasilitas khusus berupa ruang khusus untuk menyusui atau pojok laktasi di tempat kerja.<sup>108</sup>

#### **D. Hak untuk tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil, dan menyusui**

Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 menentukan bahwa :

*Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :*

- 1. Pekerja / buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;*
- 2. Pekerja / buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;*
- 3. Pekerja / buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;*

---

<sup>107</sup> Adhitya Kartika dan Nisha Ramadina, *Dukungan Tempat Kerja Terhadap Hak Ibu Dalam Memberikan ASI Eksklusif*, <http://www.law.ui.ac.id/jhp/berkas/pdf/penelitian/penelitian2.pdf>, diakses pada tanggal 13 Juni 2020 pukul 01.02 WIB.

<sup>108</sup> Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Sinanti, Jakarta, hlm. 66.

4. *Pekerja / buruh menikah;*
5. *Pekerja / buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;*
6. *Pekerja / buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja / buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;*
7. *Pekerja / buruh mendirikan, menjadi anggota dan / atau pengurus serikat pekerja / serikat buruh, pekerja / buruh melakukan kegiatan serikat pekerja / serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;*
8. *Pekerja / buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;*
9. *Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;*
10. *Pekerja / buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.*

# Bab Ketujuh

## Perlindungan bagi Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari

Keberadaan tempat hiburan malam dewasa ini semakin hari semakin bertambah jumlahnya. Tidak dipungkiri bahwa tempat hiburan malam berperan penting sebagai penggerak sektor perekonomian sebagian kalangan di negeri ini. Berkembangnya tempat hiburan malam sebagai bisnis yang menjanjikan, menjadikan banyak pekerja terlibat, termasuk diantaranya pekerja perempuan.

Perempuan harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berkaitan dengan perempuan yang bekerja, maka Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa, *“setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”*. Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada para perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa ia mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para perempuan tersebut disebut sebagai pekerja perempuan.

Pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari lebih rentan terhadap gangguan-gangguan daripada yang bekerja pada siang hari, terlebih bagi pekerja perempuan yang bekerja pada tempat hiburan malam seperti cafe yang riskan terhadap perbuatan tidak senonoh dari pengunjung cafe tersebut, apalagi jika cafe tersebut menjual minuman ber-alkohol yang dapat membuat kesadaran pengunjung menurun. Belum lagi gambaran

umum bahwa pekerja cafe bisa dan gampang untuk diajak pergi dan melakukan hubungan seksual. Hal ini diperparah dengan adanya pandangan negatif dari masyarakat terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, padahal pekerjaan ini terpaksa dilakukan karena merupakan tuntutan profesi.

Setiap pekerja perempuan tersebut wajib diberi perlindungan hukum oleh pihak pengusaha dan pemerintah. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan ini sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak pekerja perempuan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pekerja akan merasa aman dan tidak memiliki kekhawatiran akan diperlakukan sewenang-wenang.

Pemerintah mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Salah satu kewajiban pengusaha dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 adalah memberikan makanan dan minuman bergizi. Pengertian makanan dan minuman bergizi ditentukan dalam Pasal 3 ayat (1) bahwa, "*makanan dan minuman tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja*", serta ayat (2) yang menentukan bahwa, "*makanan dan minuman tersebut tidak dapat diganti dengan uang*".

Kewajiban pengusaha dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 tidak hanya mengatur mengenai kesejahteraan pekerja terkait pemberian makanan dan minuman bergizi, tetapi juga mengenai penyediaan angkutan antar jemput, yang dijelaskan dalam Pasal 6 ayat (1)

yang ditentukan bahwa, “*pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya*”.

Apabila ditinjau dari ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00, maka pengusaha wajib memberikan kesejahteraan bagi pekerja perempuannya terkait pemberian makanan dan minuman bergizi serta penyediaan angkutan antar jemput sesuai dengan ketentuan yang telah dijabarkan.

Pertama-tama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari. Dikecualikan dari larangan itu adalah pekerjaan yang menurut sifat, tempat, dan keadaan seharusnya dijalankan oleh orang wanita. Selanjutnya dengan peraturan-peraturan dapat dikecualikan dari larangan tersebut hal-hal dimana pekerjaan orang wanita pada malam hari tidak dapat dihindarkan berhubungan dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.<sup>109</sup>

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah berupa ketentuan yang diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja / Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Berikut ini adalah macam-macam perlindungan hukum kepada pekerja / buruh perempuan yang bekerja pada malam hari, yang diatur pada Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa

- (1) “*Pekerja / buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;*”

---

<sup>109</sup> Iman Soepomo, 1992, *Hukum Perburuhan : Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 56.

- (2) *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;*
- (3) *Pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :*
  - a. *Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan*
  - b. *Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;*
- (4) *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) *Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.”*

Ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dijabarkan dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja / Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang menentukan bahwa,

“Pasal 3

- (1) *Makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.*
- (2) *Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.”*

“Pasal 4

- (1) *Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat higienis dan sanitasi.*
- (2) *Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja / buruh harus secara bervariasi.”*

“Pasal 5

*Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja / buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan :*

- (1) Menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;*
- (2) Menyediakan kamar mandi / wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja / buruh perempuan dan laki-laki.”*

## Daftar Pustaka

### A. Daftar Buku

- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Aprilia, 2011, *Biologi Reproduksi : Kehamilan dan Persalinan*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Prawirohadjo, 2006, *Ilmu Kebidanan*, Yayasan Bina Pustaka, Jakarta.
- Asikin, Zaenal, et. al. 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Atmosudirdjo, Prajudi, 1986, *Hukum Administrasi Negara*, Cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Surabaya, hlm. 33.
- Badruzaman, Mariam Darus, 1983, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III tentang Perikatan dengan Penjelasan*, Alumni, Bandung.
- Bobak, Lowdermilk, 2004, *Buku Ajar Keperawatan Maternitas*, EGC, Jakarta.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan : Perjanjian Kerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ebraahim, B.J., 1986, *Air Susu Ibu*, Yayasan Essentia Medica, Yogyakarta.
- Hadjon, Philipus M., 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Nina Ilmu, Surabaya.
- Hasanah, Uswatun, 2010, *Perempuan dan Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Hukum Islam*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Husni, Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta.
- H.S., Salim, 2010, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Kosidin, Koko, 1999, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung.
- Martalia, Dewi, 2012, *Asuhan Kebidanan dan Menyusui*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Kusmiran, 2011, *Kesehatan Reproduksi Remaja dan Wanita*, Salemba Medika, Jakarta, hlm. 31.
- Mertokusumo, Sudikno, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 2012, *Teori Hukum Edisi Revisi*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Muhammad, Abdul Kadir, 1992, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung.
- Muhammad, Abdul Kadir, 1992, *Perjanjian Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, 2003, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Mulyadi, Lilik dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, Alumni, Bandung.
- Proverawati dan Siti, 2009, *Menarache Menstruasi Pertama Penuh Makna*, Nuha Medika, Yogyakarta.
- Radjal, Fauzie, 1993, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, PT. Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Raharjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

- Setiawan, R., 1999, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung.
- Soepomo, Iman, 1981, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Soepomo, Iman, 1992, *Hukum Perburuhan : Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni Bandung, Bandung.
- Subekti, 2001, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta.
- Trijono, Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Sinanti, Jakarta.
- Waryana, 2010, *Gizi Reproduksi*, Pustaka Rihama, Yogyakarta.

## **B. Daftar Jurnal, Majalah, Artikel, Hasil Seminar**

- Azizah, Aulia, 2015, *Tingkat Intensitas Komunikasi Antara Orang Tua dan Remaja Putri Tentang Pengetahuan dan Keluhan Menstruasi di SMP Negeri 1 Banjarbaru*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).
- Baha'udin, Agus, 2016, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).
- Handayani, Siti, 2006, *Hubungan Antara Lama Perdarahan Haid Dengan Kadar HB Pada Akseptor IUD, PIL, dan Non Akseptor di Kota Surakarta*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).
- Harjiyatni, Francisca Romana, 2015, *Fungsi Peradilan tata Usaha Negara dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pencari Keadilan (Studi Pengujian Ijin Pemanfaatan Hutan)*, Disertasi, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).

- Haryanto, Tri, 2012, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial (Disnakertransos) Kabupaten Kebumen*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto diunduh dari <http://digilib.ump.ac.id>.
- Kartika, Adhitya dan Nisha Ramadina, *Dukungan Tempat Kerja Terhadap Hak Ibu Dalam Memberikan ASI Eksklusif*, <http://www.law.ui.ac.id/jhp/berkas/pdf/penelitian/penelitian2.pdf>.
- Kartina, Santi 2012, *Kecemasan pada Wanita Hamil yang Enam Bulan Sebelumnya Mengalami Keguguran*, Tesis, Universitas Kristen Satya Wacana diunduh dari <http://repository.uksw.edu>.
- Marga, Anik Dwi, 2015, *Hubungan Antara Stresor Psikososial dengan Gangguan Menstruasi Pada Remaja SMP Pasca Erupsi Merapi di Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman Yogyakarta*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).
- Mentari, Adela, 2014, *Kajian Hubungan Komposisi dan Khasiat Ramuan Obat Tradisional yang Digunakan Oleh Ibu-Ibu Pada Masa Nifas di Kabupaten Sleman Bagian Barat*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).
- Muriman, La Ode Yusman, 2013, *Beban Kerja dengan Menstruasi Pada Penenun di Pesisir Kota Bau Bau : Kajian Budaya Kerja*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).
- Muriman, La Ode Yusman, 2013, *Beban Kerja dengan Menstruasi Pada Penenun di Pesisir Kota Bau Bau: Kajian Budaya Kerja*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).
- Pangestika, Elza Qorina, 2014, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Liquid Café Next Generation Wilayah Kabupaten*

- Sleman*, Skripsi, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).
- Pujiati, Wasis, 2015, *Efek Minyak Esensial Lavender Dibandingkan dengan Minyak Esensial Jahe terhadap Intensitas Nyeri Menstruasi pada Remaja*, Tesis, Universitas Gadjah Mada diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).
- Rangkuty, Faidah Jenia, *Implementasi Pembinaan dan Pengawasan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif oleh Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta*, (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2016), diunduh dari [www.lib.ugm.ac.id](http://www.lib.ugm.ac.id).
- Suwondo, Nani, 1984, *Kedudukan Wanita Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Usman, Azhar, 2007, *Perlindungan Hukum dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Mimbar Ilmiah Hukum UI, Jakarta.
- Zubair, Achmad Charris, *Wanita dalam Transformasi Sosial Budaya : Telaah Peranan Strategis dalam Konteks Global*, diakses dari <http://filsafat.ugm.ac.id/downloads/artikel/wanita.pdf>

### C. Daftar Kamus

- Author, Kamus Bahasa Indonesia Online, diakses dari <http://kbbi.web.id/hukum>.
- Author, Kamus Bahasa Indonesia Online, diakses dari <http://kbbi.web.id/lindung>.
- Garner, Bryan A., 1999, *Black's Law Dictionary*, Seventh Edition, West Publishing Co., St. Paul, MN, USA.