

## IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PERUSAHAAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN



Diterima: 14 Juni 2018; Direvisi: 12 Juli 2018; Dipublikasikan: Agustus 2018

*Cintya Maullany Nabbillah<sup>1</sup>, Montisa Mariana<sup>2</sup>*

### **Abstrak**

*Perlindungan terhadap pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Oleh sebab itu, perusahaan wajib memberikan hak kepada pekerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban perusahaan terhadap hak-hak pekerja perempuan diatur berdasarkan Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00, Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di perusahaan yang diatur berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2016 dan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yang diatur berdasarkan Kepmenakertrans RI NO.KEP.104/IV/2004. Permasalahan yang dikaji dalam penulisan ini meliputi 2 (dua) hal, yaitu Bagaimanakah implementasi kewajiban perusahaan terhadap hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Bagaimanakah peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah Yuridis Empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan mengkaji suatu permasalahan berdasarkan fakta-fakta yang ada dilapangan sebagai suatu gejala sosial untuk menemukan solusi atas permasalahan yang diteliti oleh penulis. Yaitu kewajiban perusahaan terhadap hak-hak pekerja perempuan belum sesuai dengan ketentuan Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2 dan 3 Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di perusahaan dan Kepmenakertrans RI NO.KEP/104/IV/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan hanya memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran bahwa perusahaan harus mentaati dan melaksanakan ketentuan peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Dan disarankan memberikan sanksi tegas atau teguran kepada perusahaan yang belum menerapkan ketentuan peraturan perundang-undangan agar tidak terjadi diskriminasi kepada pekerja perempuan.*

**Kata Kunci:** *Kewajiban Perusahaan, Hak Pekerja Perempuan, Pemenuhan Hak*

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon Jawa Barat, E-mail: [cintyam@gmail.com](mailto:cintyam@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Hukum Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon Jawa Barat, E-mail: [montisa@unswagati.ac.id](mailto:montisa@unswagati.ac.id)

## A. Latar Belakang Masalah

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan: *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*. Dalam amandemen Undang-Undang Dasar 1945 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan matang di bidang Ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.<sup>3</sup>

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>4</sup>

Dengan disebutkan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi setiap negara. Tanpa adanya tenaga kerja, faktor produksi alam dan faktor produksi modal tidak dapat digunakan secara optimal. Tenaga kerja dibagi atas kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian integral dan masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan masalah dalam pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan.<sup>5</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan, ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingatkan pekerja/buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, pengusaha sering menganggap pekerja/buruh sebagai objek dalam hubungan kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah.<sup>6</sup> Oleh sebab itu, Perusahaan wajib memberikan hak kepada pekerja berdasarkan

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hlm. 1.

<sup>4</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2013, hlm. 1.

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 4.

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 8.

ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan dan hak pekerja perempuan diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut: Berdasarkan Pasal 76 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Pengusaha dilarang memperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 terhadap pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun.
- (2) Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil menurut keterangan dokter berbahaya, baik bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.
- (3) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib: a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Menteri.<sup>7</sup>

Berdasarkan Pasal 77 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam 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.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri. Berdasarkan Pasal 78 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal

77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja 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.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan Pasal 81 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

(1) Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan Pasal 82 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

---

<sup>7</sup> Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 109.

(1) Pekerja 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.

(2) Pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.<sup>8</sup>

PT. Toyamilindo merupakan perusahaan dalam bidang industri sebagai salah satu alat kelengkapan otonomi daerah dibidang AMDK (Air Minum Dalam Kemasan) yang memiliki tugas sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawannya memberikan pemenuhan kebutuhan yang dapat menunjukkan tingkat kelayakan hidup.<sup>9</sup>

Pekerja harus mampu memberikan hasil kerja yang terbaik, maka kewajiban PT. Toyamilindo juga harus memberikan hak-hak dan perlindungan untuk pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan penelitian penulis, penulis lebih tertarik untuk meneliti hak-hak pekerja perempuan di PT. Toyamilindo diantaranya perlindungan pekerja perempuan, cuti haid, cuti hamil, pekerja perempuan yang menyusui, upah kerja lembur dan tunjangan hari raya. Didalam kenyataannya ada beberapa hak pekerja perempuan yang belum terpenuhi berdasarkan Peraturan Perusahaan, Kepmenakertrans RI NO.KEP.102/MEN/IV/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah lembur, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan/Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Kegamaan Bagi Pekerja di Perusahaan dan Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul “Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut: 1. Bagaimanakah implementasi kewajiban perusahaan terhadap hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? 2. Bagaimanakah peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan?

## B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini terbagi dalam beberapa hal:

### 1. Metode Pendekatan

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat Yuridis Empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan mengkaji suatu permasalahan berdasarkan fakta-fakta yang ada di lapangan sebagai suatu gejala sosial, untuk menemukan solusi atas permasalahan yang diteliti oleh penulis.<sup>10</sup>

### 2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara penelitian secara deskriptif yaitu menggambarkan secara jelas objek yang diteliti.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>9</sup> Hasil wawancara, dengan I Made sebagai HRD PT. Toyamilindo, 27 April 2017.

<sup>10</sup> <https://www.scribd.com/document/329398499/Pengertian-Penelitian-Yuridis-Empiris>, diakses tanggal 6 agustus 2017 pkl 20.59 WIB

<sup>11</sup> <http://lp3madilindonesia.blogspot.co.id/2011/01/divi-nisi-penelitian-metode-dasar.html>, diakses tanggal 6 agustus 2017 pkl 21.09 WIB

### 3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian pada pokok intinya dilakukan dengan melalui studi kepustakaan. Sumber bahan hukum dalam penelitian ini di dapat dari:

- a. Bahan Hukum Primer: yaitu bahan-bahan yang bersumber dari Peraturan-Peraturan Perundang-Undangan yang ada kaitannya dengan Hukum Ketenagakerjaan. Bahan Hukum Primer meliputi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan dan Kepmenakertrans RI NO.KEP.102/MEN/IV/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- b. Bahan Hukum Sekunder: yaitu bahan-bahan yang bersumber dari pendapat ilmiah sarjana dan penelitian. Bahan Hukum Sekunder meliputi data dari PT. Toyamilindo meliputi perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.
- c. Bahan Hukum Tersier: yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan huku primer dan sekunder. Bahan hukum yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.<sup>12</sup>

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh bahan-bahan yang diperlukan dalam penelitian, maka penulis melakukan kegiatan sebagai berikut:

#### a. Studi Kepustakaan

Melalui mempelajari data sekunder yang berupa bahan-bahan pustaka, peraturan ketentuan-ketentuan hukum yang sehubungan dengan permasalahan dan/atau perihal yang diteliti. Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi yang tersedia, yang kemudian dijadikan pondasi dan alat utama dalam penelitian ini.

#### b. Studi Lapangan

Penelitian ini didukung oleh penelitian lapangan melalui wawancara tidak terstruktur, jenis wawancara ini penulis mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada perusahaan dan pekerja secara bebas, leluasa tanpa terikat.

### 5. Metode Analisa Data

Data yang telah diperoleh, baik data primer maupun data sekunder akan disusun secara sistematis menurut kategori yang telah ditentukan sesuai dengan masalah penelitian. Kemudian data tersebut dianalisis secara kualitatif mengenai hak pekerja di bidang Hukum Ketenagakerjaan.<sup>11</sup>

## C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### A. Implementasi Kewajiban Perusahaan Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Seperti diketahui bahwa tujuan hukum perburuhan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.

Perlindungan pekerja dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan- peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang- undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum

tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Soejono, H Abdurahman, Metode Penelitian Hukum, Jakarta, Rineka, 2003, hlm. 58

<sup>13</sup> [http://www.academia.edu/32835476/Metode\\_Anali\\_sis\\_Data](http://www.academia.edu/32835476/Metode_Anali_sis_Data), diakses tgl 11 desember 2017 pkl 16.24

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha sama tetapi dari segi sosial ekonomis ini pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas tindakan sewenang-wenang dari pengusaha karena secara sosiologis pengusaha lebih tinggi daripada pekerja.

Perusahaan wajib memberikan hak dan perlindungan untuk pekerja yang sudah diatur didalam Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban perusahaan terhadap hak-hak pekerja perempuan berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha dilarang memperkerjakan antara pukul 23.00 sampai 07.00 terhadap pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun (Pasal 76 ayat (1)).
2. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya, baik bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara 23.00 sampai 07.00 (Pasal 76 ayat (2)).
3. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat (3)) wajib:
  - a. memberikan makanan dan minuman yang bergizi; dan
  - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat (4)).
5. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan pada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid (Pasal 81 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003).
6. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
7. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak beristirahat 1,5 bulan atau sesuai perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
8. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
9. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78) yang perhitungannya diatur didalam Kepmenakertrans RI NO.KEP.102/MEN/IV/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.
10. Pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya/THR kepada pekerja perempuan yang mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus atau lebih yang diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di perusahaan.
11. Pengusaha wajib mengikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja.
12. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud pasal 89 (pasal 90).

Berdasarkan hasil penelitian penulis, PT. Toyamilindo telah memenuhi sebagian besar pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Tetapi ada beberapa yang belum terpenuhi, diantaranya di dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun

2004 tentang Ketenagakerjaan: "Pengusaha wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23.00 sampai 05.00".

Tetapi dalam implementasi perusahaan belum menyediakan angkutan antarjemput untuk pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23.00 sampai 05.00.<sup>14</sup>

Meskipun demikian, pihak perusahaan berupaya mencari pekerja yang tempat tinggalnya dekat dengan perusahaan supaya dapat dijangkau oleh pekerja yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23.00

sampai 05.00.12 Tetapi dalam kenyataannya pekerja yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23.00 sampai dengan 05.00 sebagian tempat tinggal pekerja jauh dari perusahaan. Sehingga sangat berisiko sekali terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan yang pulang pukul 23.00 tidak disediakan angkutan antarjemput oleh perusahaan.<sup>15</sup>

Kemudian di dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam 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.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri. Di dalam Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
  - (1) 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.
  - (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah lembur.
  - (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
  - (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri. Kepmenakertrans RI NO.KEP.102/MEN/IV/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, adalah sebagai berikut : (1) Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu atau waktu kerja pada istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. (2) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu, kecuali yang melakukan kerja lembur pada istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. (3) Kerja lembur dilakukan setelah mendapat Surat Perintah Kerja (SPKL) dan persetujuan tertulis dari pekerja. (4) Perhitungan upah lembur ditetapkan sebagai berikut: a. Kerja lembur pada hari kerja biasa: Untuk jam kerja lembur pertama dibayar: 1,5 X upah sejam Untuk jam kerja lembur berikutnya dibayar: 2 X upah sejam b. Kerja lembur pada hari istirahat mingguan

<sup>14</sup> Hasil wawancara, dengan I Made sebagai HRD PT. Toyamilindo, 27 Agustus 2017

<sup>15</sup> Hasil wawancara, dengan Pekerja Perempuan PT. Toyamilindo, 4 Juli 2017

dan / atau hari libur resmi: Untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) X upah sejam dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) X upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) X upah sejam. Apabila kerja lembur pada hari kerja terpendek (hari sabtu):

Untuk 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) X upah sejam, jam keenam dibayar 3 (tiga) X upah sejam, jam lembur ketujuh dan kedelapan dibayar 4 (empat) X upah sejam. (5) Dasar perhitungan upah sejam:  $1/173$  X upah sebulan.

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengenai ketentuan peraturan perundang-undangan yang dipaparkan oleh penulis diatas. Dalam kenyataannya perusahaan belum menerapkan peraturan perundang-undangan tersebut karena nominal upah lembur yang diberikan perusahaan kepada pekerja perempuan tidak sesuai dengan Kepmenakertrans RI NO.102/MEN/IV/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Berikut perhitungan nominal upah kerja lembur. Gaji pokok pekerja perempuan sebesar Rp. 1.723.579,- dan Dasar perhitungan upah sejam adalah  $1/173$  X upah sebulan. Jadi,  $1/173$  X Rp. 1.723. 579

= 9.962 perjam. Kerja lembur pada hari kerja biasa, untuk jam pertama 1 X upah sejam adalah 9.962 dan untuk jam kedua 2

X upah sejam adalah 19.924 dan untuk jam ketiga 3 X upah adalah 29.886.

Kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan / atau hari libur resmi, untuk 7 jam pertama dibayar 2 X upah sejam adalah 19.924 dan jam ke 8 dibayar 3 X upah sejam adalah 29.886 dan jam lembur ke 9 dan ke 10 dibayar 4 X upah sejam adalah 39.848. dan apabila kerja lembur pada hari kerja terpendek yaitu hari sabtu untuk 5 jam pertama dibayar 2 X upah sejam adalah 19.924 dan jam ke 6 dibayar 3 X upah sejam adalah 29.886 dan jam lembur ke 7 dan 8 dibayar 4 X upah sejam adalah 39.848.

Dari hasil penelitian penulis kepada pekerja perempuan bagian produksi. Upah kerja lembur yang didapat pada saat kerja lembur hari biasa, kerja lembur hari sabtu dan kerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi jumlah nominal nya belum sesuai dengan peraturan Kepmenakertrans RI NO.102/MEN/IV/2004.<sup>16</sup>

Di dalam Pasal 12 Peraturan Perusahaan PT. Toyamilindo tentang Tunjangan Hari Raya (THR), sebagai berikut:

1. THR Keagamaan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
2. Besarnya THR Keagamaan sebagaimana dimaksud ayat (1) diatas diatur sebagai berikut:
  - a. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan upah.
  - b. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional dengan perhitungan: Jumlah bulan masa kerja x 1 bulah upah
  - c. Pelaksanaan pemberian THR Keagamaan selambat-lambatnya seminggu sebelum hari raya tiba. Berdasarkan Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan/Permenaker No. 6 Tahun

2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan: Pasal 2:

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepda pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu

<sup>16</sup> Hasil wawancara, dengan Pekerja Perempuan PT.

tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 3: (1) Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. Pekerja yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan: masa kerja x 1 (satu) bulan upah.

Berdasarkan hasil penelitian penulis mengenai ketentuan peraturan perundang-undangan yang dipaparkan oleh penulis diatas mengenai Tunjangan Hari Raya/THR. Dalam kenyataannya perusahaan belum menerapkan peraturan perundang-undangan tersebut karena pekerja perempuan hanya mendapatkan sembako yang nominal nya jauh dari upah sebulan padahal masa kerjanya 12 (dua belas) bulan lebih secara terus menerus.<sup>17</sup>

Berdasarkan hasil penelitian penulis, bahwa perusahaan sudah berupaya memenuhi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan, akan tetapi ada beberapa yang belum terpenuhi diantaranya angkutan antarjemput, upah lembur dan Tunjangan Hari Raya/THR.

## **B. Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Perempuan**

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah termasuk ruang lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum itu merupakan salah satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum lainnya.

Ditinjau dari sifatnya, hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat dan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha dan bersifat publik

karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan.

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan hanya memfasilitasi jika terjadi permasalahan baik antara perusahaan dengan pekerja atau sebaliknya melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon, Penyelesaian Bipartit adalah penyelesaiannya wajib diselesaikan oleh para pihak secara musyawarah untuk mufakat. Dalam perundingan ini diupayakan pekerja dapat berunding langsung dengan pengusaha atau dapat meminta bantuan kepada serikat pekerja di perusahaan sebagai kuasa hukum, dengan syarat pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum harus tetap hadir dalam setiap perundingan. Perundingan bipartit dibatasi waktunya, dilakukan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan ( Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 butir 10 dan Pasal 3 ayat (1) s/d (3) Undang-Undang No. 3 Tahun 2004).

Apabila dalam jangka waktu 30 hari, salah satu pihak menolak untuk berunding, atau telah dilakukan jangka waktu 30 hari, salah satu pihak menolak untuk berunding, atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan. Perundingan Bipartit dianggap gagal.

Penyelesaian Perselisihan Melalui Mediator adalah melakukan mediasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat buruh/serikat pekerja dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan dari para pihak.

---

<sup>17</sup> Hasil wawancara, dengan Pekerja Perempuan PT

Penyelesaian Perselisihan Melalui Konsiliator adalah Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Perselisihan yang diselesaikan hanya terbatas pada perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Tugas konsiliator adalah melakukan secara musyawarah, memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 butir 14 dan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004).

Penyelesaian Perselisihan Melalui Arbitrase adalah kewenangan Arbitrase dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial hanyalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Putusan Arbitrase

mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 butir 15 dan 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya perdamaian kedua pihak dan apabila tercapai perdamaian maka arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.<sup>18</sup>

Berdasarkan hasil penelitian penulis, bahwa permasalahan-permasalahan yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon terkait pemenuhan hak-hak pekerja perempuan adalah pembayaran upah tidak tepat waktu, upah kerja lembur, tunjangan hari raya, tunjangan makan, cuti haid dan pemutusan hubungan kerja. Terkait pemenuhan hak-hak pekerja perempuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelesaikan penyelesaian perselisihan melalui Mediator.

#### **D. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh penulis pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur kewajiban perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja dan memberikan perlindungan bagi pekerja. Namun, dalam kenyataannya ada beberapa kewajiban dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan yang belum dilaksanakan oleh PT. Toyamilindo diantaranya Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Angkutan Antarjemput, Kepmenakertrans RI NO.KEP.102/MEN/IV/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di perusahaan.
2. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pemenuhan hak-hak pekerja perempuan hanya memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial diantaranya, penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

#### **Saran**

Berdasarkan simpulan diatas maka disarankan:

1. Penulis mengharapkan kepada PT. Toyamilindo untuk mentaati dan melaksanakan ketentuan peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja perempuan yang sesuai dengan peraturan undang-undang maupun peraturan perusahaan.
2. Penulis mengharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon agar melakukan pengawasan secara rutin kepada perusahaan agar mencegah tindakan sewenang-wenang kepada pekerja perempuan dan memberikan sanksi tegas atau teguran

<sup>18</sup> Hasil wawancara, dengan Dadan Subandi, S.Sos. Tgl 19 Desember 2017.

untuk perusahaan yang belum menerapkan peraturan perundang-undangan agar tidak terjadi diskriminasi kepada pekerja perempuan.

### **Daftar Pustaka**

#### **BUKU:**

- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2009
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, Sinar Grafika, 2013
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika, 2011
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moch Firdaus Sholihin, Jakarta, Sinar Grafika, 2016
- H.R Abdussalam, Adri Desasfuryanto, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), Jakarta, PTIK Jakarta, 2016
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2015, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di luar Pengadilan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004
- Moch Faisal Salam, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, Bandung, Mandar Maju, 2009
- R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung, CV Pustaka Setia, 2013
- Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2008
- Soejono dan H Abdurahman, Metode Penelitian Hukum, Jakarta, Rineka, 2003

#### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:**

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Kepmenakertrans RI NO.KEP.102/MEN/IV/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6
- Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di Perusahaan

#### **SUMBER LAINNYA:**

- Data PT. Toyamilindo
- Data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon
- <http://lp3madilindonesia.blogspot.co.id/2011/01/divinisi-penelitian-metode-dasar.html>
- <http://kurniawan-ramsen.blogspot.co.id/2014/03/penulisan-latar-belakang-tujuan-dan.html>
- <http://www.berandahukum.com/2017/04/hak-dan-kewajiban-sebagai-pengusaha.html>
- <http://etheses.uin-malang.ac.id/393/5/10220080%20Bab%201.pdf>
- <https://www.scribd.com/document/329398499/Pengertian-Penelitian-Yuridis-Empiris>