

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini seperti kita ketahui sektor industrial menjadi sektor sentral dalam mencari mata pencaharian semua kaum manusia. Seiring dengan berkembangnya jaman tidak ada lagi perbedaan antara kaum laki-laki dan perempuan begitu pula dalam sektor industrial. Yang mana artinya antara kaum laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama untuk mencari mata pencaharian di sektor industrial. Agar tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja, maka di buatlah peraturan yang ditujukan demi kelangsungan hak pekerja laki-laki dan perempuan lewat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara lahiriah perempuan memang jauh berbeda dengan kaum laki-laki. Hal itu pula yang juga membedakan perempuan dan laki-laki dalam dunia kerja. Perbedaan gender yang terjadi melalui proses panjang yang dilakukan manusia melalui pencitraan, pemberian peran cara memperlakukan dan penghargaan terhadap keduanya. Pembedaan peran fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan saat ini menjadi topik permasalahan, sehingga menyebabkan diskriminasi gender. Diskriminasi gender secara umum terjadi di masyarakat dalam berbagai bentuk seperti kekerasan fisik, psikis, seksual dan kekerasan ekonomi. Kaum perempuan, pada dasarnya secara kodrati memiliki sistem reproduksi yang berbeda dengan kaum laki-laki, yang mana hal ini bisa diketahui dengan adanya siklus menstruasi, melahirkan dan menyusui. Dari hal ini, menstruasi pada perempuan memiliki siklus yang berbeda-beda setiap satu

perempuan dengan perempuan yang lain. Haid pada hari pertama ada yang merasakan sakit dan terkadang bisa berlanjut sampai hari kedua dan sampai waktu yang tidak diketahui. Dari hal kodrati itu pula menjadi salah satu penghalang kaum perempuan di dunia kerja dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Ketika haid tentu kaum perempuan akan mengalami penurunan secara fisik dan psikis, dengan kondisi seperti itu tentu sangat sulit bagi kaum perempuan untuk melakukan kegiatan fisik yang terlalu berat.

Berdasarkan faktor tersebut maka dibuat aturan tentang hak cuti haid bagi perempuan yang lebih lanjut dituliskan dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya aturan tersebut diharapkan perlindungan hak pekerja wanita tetap terjaga dan hubungan kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja, yang disini adalah pekerja wanita, tetap berjalan sebagaimana mestinya. Dengan adanya aturan tersebut juga, maka pihak pemberi kerja, yang disini adalah pengusaha, wajib memberikan hak cuti haid kepada pekerja sesuai aturan yang berlaku.

Namun realitanya, cuti haid tidak hanya dipandang secara positif namun juga negatif. Positifnya, adanya cuti haid memberikan keleluasaan dan kebebasan beristirahat bagi pekerja wanita agar terjamin hak-haknya, karena umumnya kaum perempuan mengalami sakit seperti mual, sakit perut dan pusing yang tentunya tergolong dalam kondisi yang tidak prima untuk melakukan segala kegiatan. Kemudian dengan adanya cuti haid berarti menghormati secara kodrati bagi kaum perempuan dan juga pada dasarnya cuti itu meliputi pemberan upah penuh yang artinya masih dibayar walaupun tidak bekerja selama satu atau dua hari sehingga tidak merugikan bagi pekerja wanita. Negatifnya, bahwa cuti haid

merupakan suatu tindakan yang dinilai merusak konsistensi kinerja, pasalnya tidak semua kaum perempuan mengalami rasa sakit karena haid. Hal ini dapat menjadikan celah bagi pekerja wanita untuk mangkir atau dengan kata lain bolos kerja.

Lebih lanjut banyak pula pekerja wanita yang belum memahami tentang hak cuti haid tersebut. Ada pula yang memahami namun tidak menuntut haknya tersebut kepada perusahaan dengan berbagai alasan. Selain itu ada beberapa perlakuan perusahaan yang dinilai melanggar dalam pemenuhan hak cuti haid bagi pekerja wanita seperti yang dialami pekerja wanita di Pasuruan, Jawa Timur yang menuntut hak cuti haidnya pada tahun 2014 silam. Tiga perusahaan di Pasuruan yakni, PT. TSPM. PT. SAP dan PT. Purindo Ilufa di demo oleh 500 pekerja wanitanya karena tidak memenuhi hak cuti haid dan upah yang tidak sesuai UMK.¹ Dan lebih parah lagi ada kasus tahun 2005 silam pada PT. Musi Mas di Riau, yang mengharuskan pekerja wanitanya untuk memberikan bukti dengan diraba area sensitifnya demi mendapatkan cuti haid.²

Dari uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dan menuliskannya dalam skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Hak Cuti Haid Bagi Pekerja Wanita di PT.X”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusuan masalah yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian hak cuti haid kepada pekerja wanita di PT.X ?

¹ <https://news.detik.com/jawatimur/2510217/ratusan-buruh-mogok-massal-tuntut-upah-cuti-haid-dan-sesuai-umk>, diakses tanggal 10 November 2017, pukul 19.24 WIB.

²<https://news.detik.com/berita/467753/pt-musi-mas-akui-karyawan-cuti-haid-harus-melalui-pembuktian>, diakses tanggal 10 November 2017, pukul 19.45 WIB.

2. Bagaimana hambatan pemberian hak cuti haid kepada pekerja wanita di PT.X?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian hak cuti haid kepada pekerja wanita di PT.X
2. Untuk mengetahui hambatan pemberian hak cuti haid kepada pekerja wanita di PT.X.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak baik teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis.
 - a. Untuk mendalami dan mempraktekkan teori yang telah penulis peroleh selama pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
 - b. Untuk memberikan sumbangan dalam bentuk pola pemikiran khususnya mengenai hak cuti haid bagi pekerja wanita.
2. Secara Praktis.
 - a. Memperluas pemahaman, membentuk pola pikir dan untuk kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.
 - b. Mencari kesesuaian antara teori yang telah dimiliki sewaktu kuliah dan kenyataan yang ada di lapangan.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Sebelum dikenal secara luas sebagai hukum ketenagakerjaan, sebutan awal dari hukum ketenagakerjaan adalah hukum perburuhan.

Namun seiring berjalannya waktu sebutan hukum perburuhan sudah tidak digunakan lagi dan lebih dikenal sebagai hukum ketenagakerjaan terlebih sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan, baik bersifat perseorangan maupun kolektif.³

Dari istilah ketenagakerjaan kita dapat menyimpulkan bahwa subjeknya adalah tenaga kerja, dan di Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merumuskan bahwa “ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Tenaga kerja sendiri juga sering disebut sebagai pekerja yang mana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 istilah pekerja juga selalui disertai istilah buruh yang secara garis besar kedua sebutan tersebut memiliki makna yang sama. Jika ada pekerja tentunya ada juga pihak yang menjadi pemberi kerja yang pada Pasal 1 Angka (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Banyak pakar yang telah mendefinisikan dari hukum ketenagakerjaan ini sendiri menurut sudut pandang mereka sendiri. Terlepas

³ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal 48

dari semua yang diutarakan oleh para pakar, hukum ketenagakerjaan merupakan spesies dari genus hukum pada umumnya.⁴

1.5.1.1 Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan.⁵

Berdasarkan hal tersebut hukum ketenagakerjaan sendiri dalam sifatnya dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Bersifat Mengatur

Ciri utama dari Hukum ketenagakerjaan yang sifatnya mengatur ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa dengan kata lain boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian yang hal ini dijelaskan secara rinci Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal:

1. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai pembuatan perjanjian kerja bisa tertulis dan tidak tertulis. Dikategorikan sebagai Pasal yang sifatnya mengatur oleh karena tidak harus/wajib perjanjian kerja itu dalam bentuk tertulis dapat juga lisan, tidak ada sanksi bagi mereka yang membuat perjanjian

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.32

⁵ Joni Bambang, *Op.Cit*, hlm.63

secara lisan sehingga perjanjian kerja dalam bentuk tertulis bukanlah hal yang imperatif/memaksa.

2. Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Ketentuan ini juga bersifat mengatur oleh karena pengusaha bebas untuk menjalankan masa percobaan atau tidak ketika melakukan hubungan kerja waktu tidak tertentu/permanen.
3. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bagi pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Merupakan ketentuan hukum mengatur oleh karena ketentuan ini dapat dijalankan (merupakan hak) dan dapat pula tidak dilaksanakan oleh pengusaha.

b. Bersifat Memaksa

Bersifat memaksa disini yang artinya adalah ada beberapa aspek yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak yang mana diperlukan juga campur tangan pemerintah dalam pelaksanaan hubungan kerja ini. Campur tangan dari pemerintah ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik juga, yang mana jika beberapa ketentuan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya maka pemerintah dapat melakukan

tindakan berupa pemberian sanksi. Adapun bentuk campur tangan dari pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan.
2. Syarat-syarat dan masalah perizinan.
3. Privat atau perdata. Karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang perseorangan dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja dan hubungan kerja yang dilakukan dengan membuat perjanjian, yaitu perjanjian kerja⁶.

1.5.1.2 Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Adapun tujuan-tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan pekerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
- e. Melaksanakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang adil sejahtera baik materiil maupun sprituil.

⁶*Ibid*, hal 65

1.5.2 Tinjauan Umum Tentang Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja sendiri dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata yang mana dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.⁷

Sedangkan perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sesuai yang dituliskan pada Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja sendiri dibuat secara tertulis atau lisan sesuai dengan yang tertulis di Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁸

1.5.2.1 Unsur-Unsur dalam Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 15 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.44

⁸*Ibid.*

hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, perintah dan upah. Dari pengertian tersebut dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yaitu :

a. Adanya Unsur Pekerjaan.

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603a yang menuliskan : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya Unsur Perintah.

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan

merupakan hubungan kerja karena dokter dan pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c. Adanya Upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.⁹

1.5.2.2 Macam-Macam Perjanjian Kerja

Dalam penyelenggaraan pembuatan perjanjian kerja pada praktek pelaksanaannya ada beberapa macam perjanjian kerja yang tentunya memiliki fungsi berbeda-beda. Berdasarkan pengertian dan unsur-unsur perjanjian kerja di atas berikut adalah macam-macam dari perjanjian kerja di Indonesia :

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Pengertian tersebut sesuai dengan pendapat Payaman Simanjuntak bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek

⁹ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm.63

yang jangka waktunya paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal 3 (tiga) bulan). Pekerja yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan sesuai dengan yang tertera pada Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1.5.3 Tinjauan Umum Pengertian Tentang Pengusaha/Pemberi Kerja

Pengusaha di dalam hukum perburuhan sering disebut dengan majikan, yaitu orang atau badan hukum memperkerjakan buruh. Sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu diatas. Oleh karena itu penyebutan pengusaha sebagai ganti dari majikan dinilai sangatlah tepat secara yuridis.

Menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.¹⁰

Maksud dari definisi tersebut adalah :

1. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan.
2. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Maatschap, dan lain-lain. Baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak.
3. Badan Hukum adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contoh badan hukum adalah PT, yayasan, koperasi, pemerintah daerah, negara, dan lain-lain.

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan, baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha. Sebagai pemberi

¹⁰ Adrian Sutedi, *Op.Cit.*, hlm.48

kerja pengusaha adalah majikan dalam hubungannya dengan pekerja. Pada sisi yang lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹

Perlu diketahui juga bahwa antara pengusaha dan perusahaan memiliki perbedaan, karena ada pengusaha yang sekaligus pemilik perusahaan dan ada yang tidak. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam pengertian yang lain pengusaha juga bisa disebut orang pribadi atau badan dalam bentuk apa pun yang dalam kegiatan usaha atau pekerjaannya menghasilkan barang, mengimpor barang, mengekspor barang, melakukan usaha perdagangan, memanfaatkan barang tidak berwujud dari luar daerah pabean, melakukan usaha, atau memanfaatkan jasa dari luar daerah pabean.¹²

¹¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.26

¹² Zainal Asikin, *Hukum Dagang*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.9

Lebih lanjut pengusaha juga bisa didefinisikan sebagai orang yang menjalankan perusahaan atau orang yang memberikan kuasa perusahaannya kepada orang lain. Jadi, hal-hal yang dapat dilakukan sebagai pengusaha adalah sebagai berikut :

1. Dapat menjalankan perusahaannya sendiri tanpa pembantu.
2. Dapat menjalankan perusahaannya dengan pembantu-pembantunya.
3. Dapat menyuruh orang lain untuk menjalankan perusahaannya, sedangkan ia tidak turut serta dalam menjalankan perusahaan itu. Orang-orang lain yang diberi wewenang oleh pengusaha untuk menjalankan perusahaannya adalah pemegang kuasa, yang menjalankan perusahaan atas nama si pemberi kuasa.¹³

1.5.3.1 Hak-Hak Pengusaha

Sebagai salah satu subjek dalam hubungan kerja tentunya pengusaha memiliki beberapa hak, yang antara lain adalah :

- a. Berhak sepenuhnya atas hasil dari pekerja.
- b. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja.
- d. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja (Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

¹³ Farida Hasyim, *Hukum Dagang*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.128

- e. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.¹⁴

1.5.3.2 Kewajiban-Kewajiban Pengusaha

Adapun kewajiban-kewajiban pengusaha menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatannya seperti tertulis pada Pasal 67 ayat (1).
- b. Pengusaha wajib memberikan/meyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s.d 05.00 seperti tertulis pada Pasal 76 ayat (5).
- c. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja seperti tertulis pada Pasal 77 ayat (1) s.d ayat (4).
- d. Pengusaha wajib member waktu istirahat dan cuti kepada pekerja seperti tertulis pada Pasal 79.
- e. Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya seperti tertulis pada Pasal 80.
- f. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada Pasal 85 ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur seperti tertulis pada Pasal 85 ayat (3).

¹⁴<http://wahyu-apriliyana.blogspot.co.id/2012/01/hak-pengusaha.html>, diakses tanggal 20 September 2017, pukul 19.35 WIB.

- g. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) pekerja wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk seperti tertulis pada Pasal 108 ayat (1).
- h. Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/serikat pekerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja seperti tertulis pada Pasal 148.
- i. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima seperti tertulis pada Pasal 156 ayat(1).
- j. Dalam hal pekerja di tahan pihak yang berwajib karena di duga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya seperti tertulis pada Pasal 160 ayat (1).
- k. Pengusaha wajib membayar upah tidak lebih rendah dari upah minimum seperti tertulis pada Pasal 90 yang mana mengacu pada Pasal 89.
- l. Pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan seperti tertulis pada Pasal 91.

Kewajiban-kewajiban pengusaha di atas secara umum mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. Norma keselamatan kerja yang meliputi perlindungan-perlindungan guna menjamin keselamatan kerja atas pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan terutama bertalian dengan mesin, perawat, alat-alat kerja, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
2. Norma kesehatan kerja yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja memenuhi hygiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan perumahan pekerja.
3. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap pekerja yang berkaitan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan lainnya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
4. Kepada pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit

akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.¹⁵

Jenis-jenis atau bentuk perlindungan seperti terurai di atas oleh Zaeni Asyhadiekategorikan ke dalam 3 (tiga) jenis , yaitu:

a. Perlindungan Teknis.

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau bahan yang diolah atau dikerjakan di perusahaan. Dalam pembahasan selanjutnya jenis perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

b. Perlindungan Sosial.

Yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.

c. Perlindungan Ekonomis.

Yaitu 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 tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.¹⁶

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm.19

¹⁶*Ibid*, hlm.20

1.5.4 Tinjauan Umum Pengertian Tentang Pekerja

Pada Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Yang dapat disimpulkan bahwa seorang dapat dikatakan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat sesuai dengan yang tertulis di Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.¹⁷

Pengertian tenaga kerjakerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang-orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit, dan lain-lain. Masing-masing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lain walaupun semuanya termasuk dalam kategori tenaga kerja. Hal ini karena hubungan hukum dan peraturan yang mengaturnya juga berlainan. Bagi pekerja hubungan hukum dengan pemberi kerja bersifat keperdataan yaitu dibuat diantara para pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara kedua pihak selain diatur dalam perjanjian kerja yang mereka tanda tangani (hukum otonom) juga diatur dalam peratur perundang-

¹⁷ Maimun, *Op.Cit.*, hlm.11

undangan yang dibuat oleh instansi/lembaga yang berwenang untuk itu (hukum heteronom).¹⁸

1.5.4.1 Hak-Hak Pekerja

Berdasarkan pengertian tentang pekerja di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja merupakan salah satu subjek hukum yang berarti memiliki hak. Hak-hak dari pekerja antara lain :

1. Hak Atas Pekerjaan dan Upah yang Adil.

Hak atas pekerjaan dan upah yang adil semua dituliskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 31, 78 ayat (2), 88 dan 90. Hak atas pekerjaan sendiri merupakan hak asasi manusia, karena :

- a. Kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktifitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau dipikirkan lepas dari tubuh manusia.
- b. Kerja merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi.
- c. Hak atas kerja merupakan salah satu hak asasi manusia, karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup layak. Hak atas pekerjaan ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2).

¹⁸*ibid.*

Hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikatkan diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dengan hak atas upah yang adil sesungguhnya bahwa :

- a. Setiap pekerja berhak mendapatkan upah, artinya setiap pekerja berhak untuk dibayar.
- b. Setiap pekerja berhak untuk memperoleh upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkan.
- c. Bahwa prinsipnya tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atas diskriminatif dalam soal pemberian upah kepada semua pekerja, dengan kata lain harus adil dan merata.

2. Hak Untuk Berserikat dan Berkumpul.

Dalam memperjuangkan kepentingannya, khusus hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul seperti tertulis pada Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut De George, ada dua dasar moral yang penting dari hak untuk berserikat dan berkumpul :

- a. Ini merupakan salah satu wujud utama dari hak atas kebebasan yang merupakan salah satu hak asasi manusia.
- b. Dengan hak untuk berserikat dan berkumpul, pekerja dapat bersama-sama secara kompak memperjuangkan hak mereka yang lain, khususnya atas upah yang adil.

3. Hak Atas Perlindungan Keamanan dan Kesehatan.

Dewasa ini dalam bisnis modern berkembang paham bahwa para pekerja dijamin keamanan, keselamatan, dan kesehatannya. Khususnya berbagai resiko mengharuskan adanya jaminan perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan bagi pekerja karena itu timbul pekerja yang diansuransikan. Lebih lanjut hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan dituliskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 86 ayat (1), 79 ayat (1), 82, 85 ayat(1) dan 99 ayat (1).

4. Hak Perlakuan Keadilan dan Hukum.

Menegaskan bahwa pada prinsipnya semua pekerja harus diperlakukan sama, secara fair. Artinya tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan, seperti perbedaan warna kulit, asal daerah, agama dan lain-lain. Disamping itu juga dalam perlakuan peluang jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut. Lebih lanjut perlakuan keadilan dan hukum bagi pekerja dituliskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5, 6, 11, 12 ayat (3), 18 ayat (1), 23, 67 dan 80.

5. Hak Atas Rahasia Pribadi.

Pekerja punya hak untuk merahasiakan data pribadinya, bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh pekerja. Hak atas rahasia pribadi adalah

mutlak, dalam kasus tertentu data yang dianggap paling rahasia harus diketahui oleh perusahaan atau pekerja lainnya, misalnya menderita penyakit tertentu. Ditakutkan apabila sewaktu-waktu penyakit tersebut kambuh akan merugikan banyak orang atau mungkin mencelakakan orang lain.

6. Hak Atas Kebebasan Bersuara.

Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik, atau mungkin baik menurut perusahaan. Jadi, pekerja harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurutinya adalah hal yang baik.

7. Melaporkan Pelanggaran (Whistle Blowing).

Melaporkan pelanggaran (whistle blowing) adalah tindakan yang dilakukan seseorang atau beberapa orang pekerja untuk membocorkan kecurangan entah oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain. Pihak lain yang dilapori itu bisa saja atasan yang lebih tinggi atau masyarakat luas. Rahasia perusahaan adalah sesuatu yang *confidential* dan memang harus dirahasiakan, dan pada umumnya tidak menyangkut efek yang merugikan apapun bagi pihak lain, entah itu masyarakat atau perusahaan lain. Ada dua macam whistle blowing yaitu :

a. Melaporkan Pelanggaran (Whistle Blowing) Internal.

Hal ini terjadi ketika seseorang atau beberapa orang pekerja tahu mengenai kecurangan yang dilakukan oleh pekerja lain atau kepala bagiannya.

b. Melaporkan Pelanggaran (Whistle Blowing) Eksternal.

Menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkannya kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Motivasi utamanya adalah mencegah kerugian bagi masyarakat atau konsumen. Pekerja ini punya motivasi moral untuk membela kepentingan konsumen karena dia sadar semua konsumen adalah manusia yang sama.¹⁹

1.5.4.2 Kewajiban-Kewajiban Pekerja

Sebagai salah satu subjek dalam hukum selain memiliki hak, pekerja juga memiliki kewajiban yang wajib mereka penuhi, di dalam peraturan perundang-undangan perihal kewajiban pekerja, ketentuannya bisa dilihat pada pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Buruh Wajib Melakukan Pekerjaan.

Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi ternyata karena alasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut bisa dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan sepengetahuan dan izin dari majikan sebelumnya. Maka karenanya, prinsip bahwa upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaannya sekali lagi dapat

¹⁹ <https://anitapurwati.wordpress.com/2013/11/23/hak-pekerja/>, diakses pada 20 September 2017, pukul 20.54 WIB.

dikesampingkan. Pada prakteknya pelaksanaannya biasanya pihak pekerja yang membuat Perjanjian Kerja menyuruh orang lain untuk menggantikan pekerjaannya atau meminta izin kepada majikan. Lihat ketentuan pasal 1603a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

2. Pekerja Wajib Mentaati Aturan dan Petunjuk dari Majikan.

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut, antara lain dapat dituangkan di dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja menurut kemampuan yang maksimal. Yang perlu diperhatikan disini, adalah pekerja wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan sepanjang diatur di dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.

3. Kewajiban Untuk Membayar Ganti Rugi dan Denda.

Jika si pekerja dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan. Maka atas kejadian tersebut, resiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja. Akan tetapi dengan catatan jika kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian dari si pekerja. Lebih lanjut dituliskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 62 menuliskan bahwa kewajiban membayar ganti rugi kepada pihak lainnya (pengusaha/majikan) sebesar

upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Ada suatu asas yang biasa disebut *demnum in iura datum* yang artinya perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian tersebut dikarenakan bukan karena kesalahan si pekerja maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab si pekerja. Misalnya karena bencana alam dan kejadian yang sejenis.²⁰

1.5.4.3 Organisasi Pekerja di Indonesia

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa serikat buruh/serikat pekerja ialah 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 beserta keluarganya yang lebih lanjut diperjelas pada Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara garis besar kehadiran organisasi pekerja ini dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Serikat pekerja sendiri memiliki 5 (lima) sifat, yaitu :

- a. Bersifat Bebas.

²⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.46

Artinya sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja tidak berada di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain.

b. Bersifat Terbuka.

Artinya dalam menerima anggota dan/ atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin.

c. Bersifat Mandiri.

Maksudnya, dalam menjalankan dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak ditentukan oleh pihak lain di luar organisasi.

d. Bersifat Demokratis.

Dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.

e. Bersifat Bertanggung Jawab.

Berarti bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja bertanggung jawab kepada anggotanya, masyarakat dan Negara.²¹

1.5.4.4 Fungsi Serikat Pekerja

Tujuan didirikannya serikat pekerja adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan

²¹ Maimun, *Op.Cit.*, hlm.28

keluarganya. Guna mencapai tujuan tersebut serikat pekerja mempunyai beberapa fungsi, yaitu :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, peaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.²²

1.5.5 Tinjauan Umum Pekerja Wanita

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia terdapat pada Pasal 49, yang menuliskan :

- a. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi sesuai dengan persyaratan dan perundang-undangan.

²² Maimun, *Op.Cit.*, hlm.28

- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.
- c. Hak khusus melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum, kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, ketentuan ini berarti bahwa pengusaha boleh mempekerjakan wanita yang tidak sedang hamil antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, dengan kewajiban :
 - 1. Memberikan makanan dan minuman bergizi.
 - 2. Menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
 - 3. Menyediakan pengangkutan antar-jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.²³

1.5.5.1 Waktu Istirahat dan Cuti

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagai berikut :

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1

²³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.81

(satu) minggu; setiap pekerja yang menggunakan hak cuti istirahat mingguan ini berhak atas upah yang penuh.

- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, setiap pekerja yang menggunakan hak cuti tahunan ini berhak atas upah yang penuh. Pelaksanaan waktu cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan :
 1. Pekerja tersebut tidak berhak lagi atau istirahat tahunan dalam 2 (dua) tahun berjalan; dan selanjutnya berhak untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;
 2. Pekerja yang menggunakan hak istirahat panjang berhak mendapat upah penuh (Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Ketentuan istirahat panjang ini hanya berlaku bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan tertentu yang diatur dengan keputusan Menaker. Sanksi ini atas pelanggaran ketentuan waktu istirahat dan cuti ini adalah sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/ atau denda

paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) (Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Selain dari waktu istirahat dan cuti yang ditetapkan oleh Undang-Undang, maka pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari libur resmi bila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dan dengan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar upah kerja lembur.

1.5.5.2 Cuti Haid Bagi Pekerja Wanita

Selain dari waktu istirahat dan cuti tersebut di atas, ada pula cuti bagi pekerja wanita namun dalam keadaan tertentu, yakni cuti haid. Cuti haid diberikan khusus pekerja wanita pada awal dia mengalami masa haid yang sekarang di atur pada Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan “Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.” Dengan kata lain, hak cuti haid bagi pekerja wanita baru bisa didapat bila pekerja wanita tersebut memberitahukan kepada pihak pengusaha. Bila ditarik kebelakang berdasarkan perkembangan Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, hak cuti haid bagi pekerja wanita seperti hak yang tidak wajib diberikan bagi pekerja

wanita menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sekarang menjadi acuan peraturan bagi ketenagakerjaan, hal ini tentu seakan sedikit merugikan bagi pekerja wanita yang ingin mendapatkan hak cuti haidnya tersebut. Berbeda pada Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan sebelumnya yang pernah berlaku di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, kedua Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa hak cuti haid adalah mutlak dan tanpa syarat tertentu guna mendapatkannya. Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 menyebutkan “Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid”, selaras dengan Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang juga menyebutkan “Pekerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid”.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Pendekatan sosiologis hukum merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek-aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat, dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan non hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum.²⁴ Pendekatan yang penulis lakukan ini berdasarkan fakta-fakta, peraturan perundang-undangan,

²⁴Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.105

dan teori-teori yang berkaitan dengan pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja wanita di PT. X sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sehingga bisa diperjelas bahwa penelitian ini menggunakan metode hukum empiris dengan maksud memperoleh gambaran yang sejelas-jelasnya tentang pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja wanita di PT.X sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.6.2 Sumber Data dan Bahan Hukum

Dalam jenis penelitian hukum empiris adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat. Biasanya berupa perilaku hukum dari warga masyarakat (empiris) yang harus diteliti secara langsung. Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.²⁵

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder dapat dibagi menjadi :

²⁵*Ibid*, hlm.106

1. Bahan Hukum Primer.

Bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian.²⁶ Bahan hukum tersebut yaitu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2. Bahan Hukum Sekunder.

Bahan hukum sekunder adalah buku teks, karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai berkualifikasi tinggi.²⁷

3. Bahan Hukum Tersier.

Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah dan sebagainya.²⁸

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan bahan hukum yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini diperoleh dengan cara sebagai berikut :

1. Studi Pustaka/ Dokumen

Studi dokumen merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum (baik normatif maupun yang sosiologis). Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan-bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.²⁹

²⁶ Ibid

²⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kharisma Putra Utama, Jakarta, 2010, hlm.182

²⁸ Zainuddin Ali, *Op.Cit*, hlm.106

²⁹ Amirudin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm.68

Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian.³⁰

Studi kepustakaan bagi penelitian hukum empiris, merupakan metode pengumpulan data yang dipergunakan bersama-sama seperti wawancara, pengamatan (observasi) dan kuisioner.³¹

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi yang dilakukan oleh pihak yang mewawancarai dan pihak yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang lengkap. Adapun dalam prakteknya penulis melakukan wawancara langsung kepada Manager Personalia PT.X dan beberapa pekerja wanita di PT.X.

1.6.4 Metode Analisis Data

Tahap berikutnya setelah pengumpulan data selesai adalah metode analisis data, yang merupakan tahap dalam suatu penelitian. Karena dengan analisis data ini, data yang diperoleh akan diolah untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang ada.

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analitis, analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Deskriptif tersebut meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna

³⁰Zainuddin Ali, *Op.Cit*, hlm.107

³¹BambangWaluyo, *PenelitianHukumDalamPraktek*, SinarGrafika, Jakarta, 2008, hlm.50

aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.³²

1.6.5 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di PT.X yang terletak di Rembang Industri Kawasan Industri PIER, Pasuruan.

1.6.6 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah 4 (empat) bulan, dimulai dari bulan Agustus 2017 sampai bulan Desember 2017. Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan Agustus 2017 pada minggu ketiga, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), acc judul, permohonan surat ke instansi, pencarian data, bimbingan penelitian, penulisan penelitian.

1.6.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap skripsi ini, maka kerangka penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub-sub :

Bab Pertama, adalah sebagai bab pendahuluan, yang menuliskan latar belakang masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Pendahuluan ini merupakan dasar pijakan untuk melangkah ke bab selanjutnya, pendahuluan ini ditulis dengan maksud sebagai pengantar untuk memudahkan pembaca agar mengerti garis permasalahan dalam skripsi ini, yaitu pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja wanita di PT.X.

³²*Ibid*, hlm.107

Bab Kedua, membahas mengenai pelaksanaan pemberian hak cuti haid kepada pekerja wanita, yang dibagi menjadi dua sub bab, sub bab yang pertama membahas tentang pelaksanaan pemberian hak cuti haid kepada pekerja wanita di PT.X, sedangkan pada sub bab yang kedua membahas tentang analisis pelaksanaan pemberian hak cuti haid bagi pekerja wanita di PT.X.

Bab Ketiga, mengenai hambatan pemberian hak cuti haid kepada pekerja wanita PT.X, yang juga dibagi menjadi dua sub bab, sub bab pertama membahas tentang hambatan internal pemberian hak cuti haid kepada pekerja wanita di PT.X, sedangkan pada sub bab kedua membahas tentang hambatan eksternal pemberian hak cuti haid kepada pekerja wanita di PT.X.

Bab Keempat, merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan permasalahan dalam skripsi dan juga saran untuk permasalahan dalam skripsi.