

**AKIBAT HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG
TIDAK MEMBERIKAN HAK CUTI HAID
PADA KARYAWATI (STUDI DI DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

DEBBY DINRIYATI
NPM 1306200424



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

AKIBAT HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMBERIKAN HAK CUTI HAID PADA KARYAWATI (STUDI DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN)

DEBBY DINRIYATI

NPM: 1306200424

Hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerja. Hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak menyetujuinya, maka tidak akan terjadi perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Secara yuridis, yakni berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan Perundang-undangan yang diambil dari data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tertier, dan didukung dengan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Bapak Sareng selaku Asisten Manajer pada Perum Damri Medan dan Ibu Akhrida selaku kepala seksi pengawasan norma kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Medan.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa pengaturan hukum mengenai cuti haid di Perum DAMRI adalah berdasarkan pada Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan Umum Damri Tahun 2014-2016 tepatnya Pasal 26 ayat (3) dan (4). Perlindungan upah terhadap hak pekerja wanita yang mengambil cuti haid adalah tetap berdasarkan pada ketentuan upah minimum berdasarkan ketentuan-ketentuan dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini diatur pada Pasal 90 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003, sehingga perusahaan tidak dapat membayarkan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang ditetapkan meskipun pekerja wanita mengambil cuti haid bukan berarti upah pekerja wanita itu berkurang. Akibat terhadap perusahaan yang tidak memberikan cuti haid adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 186 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah pengusaha dikenakan sanksi pidana 1 bulan s/d 4 Tahun penjara atau denda antara Rp.10 Juta- Rp.400 Juta.

Kata Kunci : Hak cuti, Haid, Karyawanati

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR IS	v
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan masalah	5
2. Faedah penelitian	5
B. Tujuan Penelitian	6
C. Metode Penelitian	6
1. Jenis penelitian.....	6
2. Sifat penelitian	7
3. Sumber data	7
4. Alat pengumpul data	8
5. Analisis data	9
D. Defenisi Operasional.....	9
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Pengaturan Cuti Bagi Karyawan	11
B. Hak dan Kewajiban Karyawan.....	14
C. Perlindungan Hukum Bagi Karyawan	21

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....35

A. Pengaturan Hak Cuti Haid Pada Karyawan di Perum DAMRI
MEDAN 35

B. Perlindungan Upah Terhadap Karyawan yang Mengambil Cuti
Haid di Perum DAMRI Medan 46

C. Akibat Hukum Terhadap Perusahaan yang Tidak Memberikan Hak
Cuti Haid Pada Karyawan di Perum DAMRI Medan 60

BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN.....68

A. Kesimpulan..... 68

B. Saran 69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh dan Pasal angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, berdasarkan Pasal 1 ayat (6) memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Di sini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan diluar hubungan kerja. Dalam konteks penggunaan istilah tersebut, penulis cenderung memilih istilah tenaga kerja dan pekerja. Istilah tenaga kerja digunakan, baik diluar maupun di dalam hubungan kerja, sedangkan pekerja khusus di dalam hubungan kerja. Berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja.¹ Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan, bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapatkan upah dari hasil kerjanya. Sehingga hukum ketenagakerjaan merupakan suatu hal yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan.

Hubungan kerja adalah hubungan anantara perusahaan dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerja. Hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan

¹ Eko Wahyudi dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika. halaman 3.

sepenuhnya kepada kedua belah pihak. Apabila salah satu pihak tidak menyetujuinya, maka tidak akan terjadi perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara yuridis, yakni berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Unsur perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan adalah:

1. Perjanjian
2. Antara pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja
3. Memuat syarat-syarat, kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²

Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja harus melalui proses perjanjian yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak tanpa adanya proses perjanjian maka hubungan kerja tidak akan sah dan batal demi hukum. Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, berdasarkan Pasal 1 Undang-undang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa peraturan perusahaan (PP) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Adapun perjanjian kerja sama merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan perusahaan, atau beberapa perusahaan atau perkumpulan perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.

² Rachmat Trijono. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Paps Sinar Sinanti halaman 26.

Pasal 5 Undang-undang ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja, bahwa setiap tenaga pekerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Khusus terhadap pekerja wanita, pemerintah memberikan peraturan khusus yang melindungi hak-hak wanita dalam memperoleh cuti, seperti cuti sakit, cuti haid, dan cuti melahirkan, namun sering perusahaan tidak memberikan cuti haid pada karyawannya, padahal cuti haid merupakan suatu hak pekerja wanita untuk memperoleh cuti.

Perum DAMRI bergerak dalam bidang pelayanan jasa angkutan orang dan barang di atas jalan. Kegiatan komersial merupakan kegiatan operasional yang diarahkan untuk memperoleh keuntungan dengan tidak mengesampingkan pelayanan kepada masyarakat umum yang meliputi beberapa pelayanan angkutan.³ Komposisi tenaga kerja perempuan di Perum DAMRI sebanyak 17 orang. Perum DAMRI Medan memberikan buku Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada setiap tenaga kerja, dimana di dalam buku tersebut membahas mengenai cuti haid yang telah sesuai berdasarkan Pasal 81 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengenai cuti haid.

Berdasarkan ketentuan Pasal 26 Tahun 2014-2016 Perjanjian Kerja Bersama Perum Damri menyatakan bahwa karyawan wanita yang pada saat haid merasakan sakit, dapat mengambil cuti haid pada hari pertama dan kedua dengan

³ Kementerian BUMN. "Profil Perum Damri", <http://bumn.go.id/damri/halaman/41/tentang-perusahaan.html>, diakses Minggu, 9 April 2017, pukul 15.36 WIB.

pemberitahuan tertulis kepada atasan langsung, ayat (4) surat izin cuti tersebut ayat (1), (2) dan (3) Pasal ini ditetapkan oleh pimpinan tertinggi unit kerja setempat. Hal tersebut diperkuat oleh Undang-undang Ketenagakerjaan tepatnya pada Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan cuti haid tersebut dikenakan sanksi pidana dan tuntutan ganti kerugian berdasarkan Pasal 186 yang menyatakan pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana penjara antara 1 bulan sampai dengan 4 tahun dan atau denda antara 10 juta sampai dengan 400 juta terhadap pengusaha yang tidak membayar upah pekerja yang tidak masuk kerja karena alasan yang sah seperti pekerja wanita yang sakit pada hari pertama dan kedua pada masa haidnya.

Apabila di Perum DAMRI terdapat tenaga kerja wanita yang merasakan nyeri saat haid maka tenaga kerja perempuan hanya minta izin untuk istirahat, apabila sudah sembuh, pekerja wanita bekerja kembali, apabila masih nyeri maka dipulangkan dan mendapatkan surat izin dari poliklinik, lalu dibawa ke unit untuk dijadikan bukti. Sebenarnya penerapan hak cuti di Perum DAMRI Medan berlaku untuk seluruh tenaga kerja perempuan tetap maupun tidak tetap. Tetapi hanya saja pelaksanaan cuti haid di Perum DAMRI tidak banyak digunakan pekerja wanita sebagai hak mereka. Berdasarkan Pasal 81 ayat (1) dan (2) Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bagi pekerja wanita yang merasakan sakit pada masa haidnya dapat memberitahukan kepada atasan bahwa pekerja wanita dibebaskan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua pada masa

haidnya, dan ketentuan yang dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Maka dari itu perjanjian kerja bersama mengenai cuti haid di Perum Damri Medan belum sesuai dan belum diterapkan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka disusun skripsi ini dengan judul “Akibat Hukum Terhadap Perusahaan yang tidak Memberikan Hak Cuti Haid Pada Karyawan (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)”

1. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan agar memudahkan terhadap masalah yang akan dibahas nantinya. Adapun rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaturan hak cuti haid pada karyawan di Perum DAMRI Medan?
- b. Bagaimana perlindungan upah terhadap karyawan yang mengambil cuti haid di Perum DAMRI Medan?
- c. Bagaimana akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak cuti haid pada karyawan di Perum DAMRI Medan ?

2. Faedah penelitian

Penelitian ini dapat diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat secara teoritis dan praktis tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu pengetahuan hukum khususnya hukum perdata yang terkait dengan hak cuti haid pada karyawan.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pembaharuan hukum dalam bidang ketenagakerjaan khususnya terkait dengan hak cuti bagi karyawan yang mengalami haid.

B. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian adalah mengungkapkan sasaran yang hendak dicapai dalam penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan diadakan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan hak cuti haid pada karyawan di Perum DAMRI Medan
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan upah terhadap karyawan yang mengambil cuti haid
3. Untuk mengetahui akibat hukum bila perusahaan tidak memberikan cuti haid pada karyawan

C. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif . penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan yang relevan dengan permasalahan yang

diteliti, sehingga jenis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk meneliti bahan kepustakaan terkait masalah akibat hukum terhadap perusahaan yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan perundang-undangan.

2. Sifat penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analisis, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa maksud mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum. Sehingga tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan (menggambarkan dan menganalisis kata yang diperoleh secara sistematis, akurat, dan norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan terkait akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak memberikan cuti haid pada karyawan. Dalam penelitian ini dimungkinkan ditemukannya hal-hal tak terduga kemudian dapat digunakan untuk membuat hipotesis. Pada dasarnya jenis penelitian ini bertujuan agar dapat memberikan gambaran yang jelas dan lengkap dengan jalan mengumpulkan, menyusun, mengklarifikasi dan menganalisis data yang diperoleh guna memecahkan masalah yang dihadapi.

3. Sumber data

Penelitian hukum normatif dengan menggunakan data sekunder, yang terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer yaitu Undang-undang Hukum Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 78

Tahun 2015 tentang Pengupahan, Undang-undang No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer berupa karya ilmiah, jurnal, buku, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan sesuai dengan judul skripsi.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Seperti internet, bahan-bahan perkuliahan dan lain sebagainya yang mempunyai hubungan dengan judul penelitian.

4. Alat pengumpul data

Selain data sekunder diatas penulis juga menggunakan studi lapangan untuk mendukung data sekunder diatas. Studi lapangan dimaksud dilaksanakan di Perum DAMRI Medan dengan mewawancarai Bapak Saring dan responden 7 orang karyawan. Dan Ibu Akhrida di Dinas Ketenagakerjaan Medan.

5. Analisis Data

Untuk dapat memberikan penilaian terhadap penelitian skripsi ini, data yang terkumpul dapat dijadikan acuan pokok dalam melakukan analisis dan pemecahan masalah. Untuk mengolah data penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yakni sebenarnya merupakan suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata.⁴ Secara sederhana analisis kualitatif dalam penelitian ini yaitu memaparkan, menjelaskan, dan menarik kesimpulan serta

⁴ Soerjono Soekanto, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI.Press). halaman 32.

memecahkan masalah terkait judul penelitian ini dari data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini diterapkan analisis data yang demikian demi mendapatkan data yang akurat terhadap permasalahan dalam penelitian ini.

D. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variable yang sama. Berdasarkan dari judul yang telah diajukan yaitu akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak cuti pada karyawati, maka dapat diterangkan definisi operasional dari penelitian ini yaitu:

1. Perusahaan umum atau yang disebut Perum adalah jenis badan usaha milik Negara yang masih dimiliki oleh pemerintah, namun memiliki sifat mirip perusahaan jawatan dan sisanya perusahaan perseroan. Hal ini disebabkan karena perum boleh mengejar keuntungan di samping melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat.
2. Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan kriterium dari wanita normal. Terkadang haid pada wanita ada yang normal dan tidak mengganggu pekerjaan, kemudian ada haid yang tidak normal yang mengganggu pekerjaan. Setiap perusahaan dianjurkan adanya kamar atau ruang khusus untuk istirahat dan keperluan lainnya bagi wanita yang haid.
3. Cuti adalah ketidakhadiran karyawan secara sementara atau karena alasan tertentu. Cuti bertujuan menjamin kesegaran jasmani dan rohani karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengaturan Cuti Bagi Karyawan

Hukum bagi tenaga kerja perempuan didasarkan pada peraturan perundang-undangan nasional juga sebagai standar ketenagakerjaan internasional yang telah diadopsi menjadi peraturan perundang-undangan nasional. Pada dasarnya sifat kebijakan perlindungan tenaga kerja perempuan dapat dikategorikan menjadi tiga hal, yaitu protektif, korektif dan non-diskriminatif. Perlindungan tenaga kerja perempuan mengenai cuti haid termasuk dalam kategori protektif. Kategori protektif yaitu kebijakan perlindungan diarahkan pada perlindungan fungsi reproduksi bagi tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja perempuan secara kodratnya mempunyai karakteristik tertentu yang perlu mendapatkan perhatian. Untuk menghindari pekerja wanita dari berbagai pengaruh buruk yang timbul akibat dari keterkaitan mereka dalam lapangan kerja yang kondisinya membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja mereka, maka dari segi itu pemerintah Indonesia menetapkan perundang-undangan untuk melindungi tenaga kerja perempuan.

Haid adalah pendarahan dari rahim setiap bulan dan merupakan satu kriterium dari wanita normal. Terkadang haid pada wanita ada yang normal dan tidak mengganggu pekerjaan kemudian ada haid yang tidak normal yang mengganggu pekerjaan. Haid yang tidak normal dapat menyebabkan rasa sakit sehingga pekerja wanita tidak mampu bekerja, hal ini perlu diselidiki apakah haid

yang tidak normal disebabkan karena pekerjaan. Haid yang tidak normal dan dirasakan sakit hingga pekerja wanita tidak mampu bekerja disebut *dismenorea*. Setiap perusahaan dianjurkan adanya kamar atau ruang khusus untuk istirahat dan keperluan lainnya bagi wanita yang haid.

Berdasarkan Pasal 81 (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerja wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada atasan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pelaksanaan ketentuan mengenai cuti haid tersebut mensyaratkan surat dokter untuk membuktikan bahwa pekerja wanita sedang dalam masa haid (Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).⁵

Istirahat haid dan hamil, pekerja wanita tidak boleh bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid Pasal 13 ayat (1). Seorang wanita boleh meminta hak cuti haid pada hari pertama dan kedua waktu haid. Perusahaan dilarang mewajibkan pekerjanya melakukan pekerjaan pada hari pertama dan kedua waktu haid. Pekerja wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan. Waktu istirahat sebelum saat pekerja menurut perhitungan akan melahirkan anak dapat diperpanjang. Sampai selama-lamanya 3 bulan. Pekerja wanita yang mau menggunakan haknya, wajib menyampaikan surat permohonan kepada pengusaha selambat-lambatnya dalam

⁵ Elyana Kartika Nampira. 2016. "Penerapan Hak Cuti Haid Pada Tenaga Kerja Perempuan", *journal kesehatan*. Program Study Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia. halaman 54. Vol 1

waktu 10 hari sebelum istirahat itu mulai. Surat permohonan tersebut disertai dengan surat keterangan dokter. Jika tidak ada dokter, meminta kepada bidan.⁶

Terbitnya Konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan telah mengubah aturan pemerintah Indonesia terkait pekerja wanita. Di samping itu, Indonesia mulai memahami pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja wanita. Hal ini tentu diiringi dengan kesadaran dari pekerja wanita akan arti pentingnya perlindungan hukum terhadap diri mereka. Di Indonesia, regulasi-regulasi yang mengatur mengenai pekerja wanita kini terdapat beberapa perundang-undangan, seperti Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-undang No.36/2009 tentang kesehatan, sedangkan regulasi yang secara global mengatur mengenai pekerja perempuan adalah *convention on the elimination of all from of discrimination againts woman* (konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan) yang di klarifikasi melalui Undang-undang No. 7 tahun 1984.

Berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan dipaksa untuk mematuhi aturan-aturan yang terdapat pada Undang-undang tersebut. Salah satunya, mengenai pekerja perempuan sebagaimana yang diatur pada pasal 76 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai batasan umur untuk pekerja perempuan, jam kerja bagi pekerja perempuan yang hamil, pemenuhan kewajiban jika pekerja perempuan bekerja pada malam hari, dan transportasi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.⁷

⁶ Adri Desasfuryanto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. PTIK: Jakarta. halaman 215.

⁷ Jimmy Josses Sembiring. 2016. *Hak dan Kewajiban Pekerja*. Jakarta: PT Visimedia. halaman 42.

B. Hak dan Kewajiban Karyawan

Hak merupakan klaim yang dibuat oleh seseorang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat. Orang yang mempunyai hak bisa menuntut (dan bukan saja mengharapkan atau menganjurkan) bahwa orang lain akan memenuhi dan menghormati hak itu. Tetapi bila dikatakan demikian, segera harus ditambah sesuatu yang amat penting bahwa hak adalah klaim yang sah atau klaim yang dapat dibenarkan. Hak juga dapat diartikan hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan. Contoh kewajiban dalam jual beli, bila kita membeli suatu barang, maka kita wajib membayar barang tersebut.⁸

1. Hak pada karyawan

- a. Hak dasar pekerja dalam hubungan kerja setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.
- b. Hak dasar pekerja atas jaminan sosial dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Jaminan sosial tenaga kerja setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:
 - 1) Jaminan kecelakaan kerja

⁸ Ayu, "Hak dan Kewajiban Karyawan", <http://ayumeft.blogspot.co.id/2013/11/hak-dan-kewajiban-karyawan-dan.html>, diakses pada Selasa, 21 Maret 2017, pukul 10.26 wib.

2) Jaminan kematian

3) Jaminan hari tua

4) Jaminan pemeliharaan kesehatan. keselamatan dan kesehatan kerja
Berhak meminta kepada pengusaha untuk dilaksanakannya semua
Syarat-syarat Keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Hak dasar khusus perempuan

Pekerja wanita hari pertama dan kedua haid tidak boleh diwajibkan bekerja. PHK tidak diperbolehkan karena pekerja wanita yang hamil, menikah atau melahirkan tidak boleh melaksanakan pekerjaan pada malam hari kecuali jika pekerjaan itu menurut sifat, jenis, tempat dan keadaan seharusnya dijalankan oleh wanita Dalam keadaan hamil, pekerja wanita berhak mendapatkan cuti 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan Pekerja wanita tidak boleh dipekerjakan dalam tambang atau tempat yang berbahaya. Pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.

d. Hak dasar pekerja mendapatkan perlindungan atas tindakan PHK

Perusahaan, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh perusahaan dan serikat pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan. Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
- b) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d) Pekerja/buruh menikah

- e) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
 - f) 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
 - g) 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
 - h) Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
 - i) karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- e. Hak dasar pekerja atas perlindungan upah
- Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun
- Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun.

Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh, Jika buruh sendiri sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.

f. Hak dasar pekerja atas waktu pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti, libur
Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut:

g. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

h. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

(1) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan

(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.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

2. Kewajiban Karyawan

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah suatu yang sepatutnya diberikan. Ada tiga kewajiban karyawan:

a. Kewajiban ketaatan

Bagi orang yang memiliki ikatan kerja dengan perusahaan, salah satu implikasi dari statusnya sebagai karyawan adalah bahwa ia harus mematuhi perintah dan petunjuk dari atasannya. Tetapi, karyawan tidak perlu dan malah tidak boleh mematuhi perintah yang menyuruh dia melakukan sesuatu yang tidak bermoral. Selain itu karyawan tidak wajib juga mematuhi perintah atasannya yang tidak wajar, walaupun dari segi etika tidak ada keberatan. Kemudian, karyawan juga tidak perlu mematuhi perintah yang memang demi kepentingan perusahaan, tetapi tidak sesuai dengan penugasan yang disepakati, ketika ia menjadi karyawan di perusahaan itu.

b. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang bersifat konfidensial dan karena itu rahasia yang telah diperoleh dengan menjalankan suatu profesi. Konfidensialitas berasal dari kata Latin *confidere* yang berarti mempercayai. Dalam konteks perusahaan konfidensialitas memegang peranan penting. Karena seseorang bekerja pada suatu perusahaan, bisa saja ia mempunyai akses kepada informasi rahasia. Sehingga tidak perlu dipertanyakan lagi mengapa karyawan harus menyimpan rahasia perusahaan karena alasan etika mendasari kewajiban ini yaitu bahwa perusahaan menjadi pemilik informasi rahasia itu. Membuka rahasia itu berarti sama saja dengan mencuri. Milik tidak terbatas pada barang fisik saja, tetapi meliputi juga ide, pikiran, atau temuan seseorang. Dengan kata lain, disamping milik fisik terdapat juga milik intelektual. Jadi,

dasar untuk kewajiban konfidensialitas dari karyawan adalah *intellectual property rights* dari perusahaan. Alasan kedua adalah bahwa membuka rahasia perusahaan bertentangan dengan etika pasar bebas.

c. Kewajiban loyalitas

Kewajiban loyalitas pun merupakan konsekuensi dari status seseorang sebagai karyawan perusahaan. Dengan mulai bekerja di suatu perusahaan, karyawan harus mendukung tujuan-tujuan perusahaan, karena sebagai karyawan ia melibatkan diri untuk turut merealisasikan tujuan-tujuan tersebut, dan karena itu pula ia harus menghindari segala sesuatu yang bertentangan dengannya. Dengan kata lain, ia harus menghindari apa yang bisa merugikan kepentingan perusahaan.⁹

Faktor utama yang bisa membahayakan terwujudnya loyalitas adalah konflik kepentingan artinya konflik antara kepentingan pribadi karyawan dan kepentingan perusahaan. Karyawan tidak boleh menjalankan kegiatan pribadi, yang bersaing dengan kepentingan perusahaan. Karena bahaya konflik kepentingan potensial itu, beberapa jenis pekerjaan tidak boleh dirangkap. Selain memiliki kewajiban karyawan pun memiliki hak. Hak itu di cantumkan dalam kontrak kerja, dimana pasti ada ketentuan bahwa karyawan wajib memberitahukan satu, dua, tiga bulan sebelumnya (tergantung posisinya dan kesulitan mencari pengganti), jika pekerja mau meninggalkan perusahaan. Kewajiban loyalitas memang tidak meniadakan hak karyawan untuk pindah kerja.

⁹ Jimmy Josses Sembiring. *Op.cit.*,halaman 39.

C. Perlindungan Hukum bagi Karyawan

Pemasalahan perlindungan tenaga kerja perempuan adalah salah satu masalah yang sering di hadapi jika kita berbicara tentang masalah ketenagakerjaa di indonesia. Dalam kehidupan sehari-hari banyak perempuan yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berkaitan dengan perempuan yang bekerja ini Pasal 5 Undang-undang No. 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 perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa perempuan itu mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut. Selanjutnya di dalam Pasal 6 Undang-undang No.13 Tahun 2003 ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Ketentuan Pasal 6 Undang-undang No.13 Tahun 2003 ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-undang No.13 Tahun 2003 bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja. Adapun dasar hukum dari pembuatan perjanjian kerja adalah Undang-undang Ketenagakerjaan. Undang-undang Ketenagakerjaan yang terdahulu adalah Undang-undang No.12 Tahun 1948 jo. Undang-undang No.1 Tahun 1951. Dalam kedua Undang-undang ini disebutkan bahwa buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid, karena umumnya pada hari aid pertama dan kedua kondisi pisik wanita sedikit terganggu. Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya pekerja menurut perhitungan akan

melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan anak atau gugur kandungan, perlindungan ini sesuai dengan kodrat kewanitaannya. Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ketentuan ini juga masih sama. Oleh sebab itu lembaga pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan mampu memberikan suatu kepastian hukum bukan hanya tenaga kerja perempuan tapi juga seluruh gender. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan haknya dengan alasan ekonomi.

Agar langkah ini dapat efektif maka negara harus menjabarkannya dan mengusahakan untuk memasukkan jbaran konvensi tersebut ke dalam rumusan Undang-undang negara dan menegakkannya dengan cara mengajukan para pelanggarnya ke muka sidang pengadilan. Namun demikian, pekerja wanita sendiri masih belum banyak yang sadar bahwa hak-haknya dilindungi dan bahwa hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan wanita.¹⁰

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang sejak lahir memiliki hak-hak dasar yaitu, hak untuk dilindungi, hak untuk bebas dan hak-hak lainnya. Jadi, pada dasarnya setiap manusia memiliki hak untuk dilindungi termasuk dalam kehidupan bernegara. Hukum merupakan sarana untuk mewujudkannya sehingga

¹⁰ Barus, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Perempuan" <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/17759>, diakses Rabu, 12 April 2017, pukul 02.58 WIB

muncul teori perlindungan hukum. Ini adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta hak-hak asasi manusia berdasarkan ketentuan hukum oleh aparaturnegara. Dengan begitu, perlindungan hukum merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukannya oleh pemerintah, mengingat Indonesia yang dikenal sebagai Negara hukum.

Terdapat beberapa teori perlindungan hukum paling relevan untuk Indonesia adalah teori dari Philips M.Hadjon, dia menyatakan bahwa:¹¹

“Perlindungan hukum bagi rakyat berupa tindakan pemerintah yang bersifat *preventif* dan *represif*. Bersifat *preventif* yang diutarakan oleh para ahli, seperti Setiono yang menyatakan” bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan untuk melindungi masyarakat dari kesewenang-wenangan penguasa yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum. Tetapi yang artinya pemerintah lebih bersikap hati-hati dalam pengambilan dan pembuatan keputusan karena masih dalam bentuk tindakan pencegahan. Sedangkan bersifat *represif* artinya pemerintah harus lebih bersikap tegas dalam pengambilan dan pembuatan keputusan atas pelanggaran yang terjadi”

Perlindungan hukum *preventif* merupakan hasil teori perlindungan hukum berdasarkan Philips. Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri sendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum *preventif* ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Perlindungan hukum ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu dan batasan-batasan dalam melakukan sesuatu. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan,

¹¹ Admin, “Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli”, <http://ilmuhuku.net/2015/09/teori-perlindungan-hukum-menurut-para.html>, diakses Senin 10 April 2017, pukul 6.26 WIB.

pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya. Belum ada peraturan khusus yang mengatur lebih jauh tentang perlindungan hukum tersebut di Indonesia.

Perlindungan hukum *represif* juga merupakan hasil teori Philips, tetapi ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri yang berbeda dengan perlindungan hukum *preventif* dalam hal penerapannya. Pada hukum *represif* ini, subyek hukum tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum. Selain itu, ini merupakan perlindungan akhir yang berisi sanksi berupa hukuman penjara, denda dan hukum tambahan lainnya. Perlindungan hukum ini diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran hukum yang bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan kepada pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah.¹²

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapi dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja yang dalam kehidupan sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis

¹² Admin, "Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli", <http://ilmuhuku.net/2015/09/teori-perlindungan-hukum-menurut-para.html>, diakses Senin 10 April 2017, pukul 6.26 WIB

serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu sendiri.

Persoalan Ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan, hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan Ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-undang Ketenagakerjaan, bahkan ada cenderung penyimpangan. Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan telah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi:

- a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan kerja antara perusahaan dan pekerjanya, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan perusahaan wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Asas yang berlaku dalam hukum ketenagakerjaan pada dasarnya upah dibayar apabila pekerja melaksanakan pekerjaan. Kecuali apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan pernikahan, mengkhitamkan anak, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintakan agamanya, menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan, dan lain-lain. Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh adanya diskriminasi antara pekerja pria/wanita, untuk pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam konvensi 100 yang diartifikasi berdasarkan Undang-undang No. 80 Tahun 1957 (lembaran Negara No. 171 Tahun 1957) dengan pengupahan yang sama bagi pekerja pria dan wanita untuk pekerja yang sama nilainya dimaksudkan nilai pengupahan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin.¹³

Hak atas upah adalah hak normatif pekerja dan dilindungi Undang-undang. Bila pekerja tidak melakukan tugas maka upahnya tidak dibayar. Demikian sebaliknya, bila perusahaan tidak membayar atau terlambat membayar upah pekerja yang sudah melakukan tugas maka perusahaan tersebut dikenakan denda dan sanksi. Walaupun dikenakan sanksi pidana berupa penjara, kurungan tetapi kewajiban untuk membayar denda keterlambatan maupun ganti rugi tetap harus dilaksanakan. Ada perusahaan yang tidak memberikan upah pada pekerja yang sedang cuti karena dianggap tidak produktif untuk beberapa hari dan merugikan pihak perusahaan.¹⁴

¹³ Zainal Asikin dkk. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Perseda. Halaman 95.

¹⁴ Darwan Print. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*. Medan. PT Citra Aditya Bakti. halaman 103.

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja. Hal ini secara tegas di amanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Motivasi utama seorang pekerja bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah (upah) dan upah merupakan hak bagi pekerja yang bersifat sensitif, karena tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan. Masalah pengupahan pada umumnya mengandung beberapa hal sebagai berikut:

1. Prinsip pengupahan

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
- b. Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan (*no work to pay*);
- c. Komponen upah atas upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap; dan

- d. Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

2. Adapun bentuk upah yang dimaksud adalah:

- a. Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan Pasal 1 angka 30
- b. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya Pasal 1 huruf a PP No. 8 Tahun 1981

3. Komponen upah

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah disebutkan sebagai berikut:

- a. Termasuk komponen upah adalah:

- 1) Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan perjanjian kerja
- 2) Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan lauk pauk
- 3) Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan dengan pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

b. Tidak termasuk komponen upah adalah:

- 1) Fasilitas, kenikmatan dalam bentuk nyata atau *natura* karena hal-hal yang bersifat khusus atau meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, dan sejenisnya
- 2) Bonus, pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas
- 3) Tunjangan hari raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.

4. Upah minimum

Upah minimum adalah upah paling rendah yang harus diterima setiap kali seseorang bekerja pada orang lain. Pasal 92 Undang-undang Ketenagakerjaan memberi amanat kepada pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah

dengan memperhatikan golongan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Pengusaha juga secara berkala melakukan peninjauan upah dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitasnya. Kebijakan pengusaha untuk menyusun struktur dan skala upah sangat diharapkan agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja di setiap level dan sekaligus mencegah kecemburuan antara sesama pekerja. Karena itu, dalam Pasal 94 Undang-undang ini memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok paling sedikit 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen upah ini nantinya dipakai sebagai dasar untuk menghitung upah lembur, THR, iuran Jamsostek dan Pesangon. Antara tunjangan tetap dan tidak tetap harus dipisah. Tunjangan "Tidak dapat" tidak dimasukkan dalam komponen upah.

Pengaturan upah minimum provinsi (UMP) ditujukan untuk melindungi upah pekerja agar dapat memperoleh penghasilan guna memenuhi penghidupan yang layak. Sebelumnya, UPM disebut sebagai upah minimum regional tingkat 1 (UMP Tk I). Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013 tentang Upah minimum (Permenakertrans No. 7 Tahun 2013) menjelaskan bahwa yang dimaksud sebagai UMP adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi.

5. Upah lembur

Pengertian upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja, maka berhak menerima upah lembur.

6. Beberapa alasan bagi pekerja untuk tetap menerima upah

Walaupun terdapat prinsip *no work no pay* dalam sistem pengupahan, namun karena alasan tertentu pekerja berhak menerima upah dari perusahaan. Prinsip *no work no pay* diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUK) dan peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah (PPPU), sebagai berikut:

- a. Jika pekerja atau buruh sakit, termasuk pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-undang Ketenagakerjaan
- b. Jika pekerja sakit (maksudnya sakit biasa, bukan akibat kecelakaan kerja) terus- menerus sampai 12 bulan, maka upah yang dibayarkan pengusaha Pasal 93 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan diatur:
 - 1) 100% (seratus persen) dari upah untuk 3(tiga) bulan pertama
 - 2) 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan kedua
 - 3) 50% (lima puluh persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan ketiga
 - 4) 25% (dua puluh lima) dari upah untuk 3 (tiga) bulan keempat
- c. Jika pekerja tidak masuk kerja karena kepentingan khusus:
 - 1) Pernikahan pekerja atau buruh sendiri : 3 hari

- 2) Pernikahan anak : 2 hari
- 3) Khitanan atau baptis anak : 2 hari
- 4) Istri melahirkan atau keguguran kandungan : 2 hari
- 5) Meninggalnya anggota keluarga (suami atau istri, orang tua atau mertua, anak, atau menantu) : 2 hari
- 6) Anggota keluarga dalam 1 (satu) rumah : 1 hari

d. Jika pekerja menjalankan kewajiban terhadap negara

e. Jika pekerja memenuhi kebutuhan agama Pasal

f. Jika pekerja tidak bekerja karena kesalahan pengusaha atau halangan lain

g. Jika pekerja melaksanakan hak istirahat

h. Jika pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja atau serikat buruh atas persetujuan pengusaha

i. Jika pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

7. Keterlambatan pembayaran upah

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa upah harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Apabila pengusaha terlambat membayar upah, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja atau buruh Pasal 95 (2) UUK atau tambahan upah kepada pekerja sebesar:

- a. 5% (lima persen) per hari keterlambatan, untuk hari keempat sampai hari kedelapan;

- b. 1% (satu persen) per hari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.¹⁵

Pengusaha tidak boleh memotong upah pekerja tanpa alasan yang sah, pemotongan upah pekerja dapat dilakukan oleh pengusaha sepanjang sesuai dengan ketentuan Undang-undang. Prinsip dalam hubungan kerja sebenarnya “*no work no pay*” (pekerja yang tidak bekerja, tidak berhak mendapat upah) dari prinsip tersebut maka upah seorang pekerja dapat dipotong oleh pengusaha. Dalam pasal 93 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dikatakan upah tidak akan dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan. Dengan merujuk ke Permen 01/MEN/ 1999 maka cara melakukan pemotongan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk pekerja yang bekerja 5 hari per minggu besar pemotongan: $\frac{1}{21} \times$ upah sebulan
- 2) Untuk pekerja yang bekerja 6 hari kerja per minggu besar pemotongan: $\frac{1}{25} \times$ upah sebulan. Contohnya, Jordan (pekerja kontrak) bekerja pada sebuah perusahaan dengan gaji sebesar Rp 1.000.000,- di perusahaan itu, berlaku 6 hari kerja dalam seminggu. Dengan demikian upah Jordan kalau di konversikan ke upah harian adalah sebesar $\frac{1}{25} \times 1.000.000 =$ Rp 40.000.000/hari. Dalam sebulan Jordan tidak masuk kerja selama dua hari karena menghadiri perkawinan temannya di luar kota, karena itu perusahaan dapat memotong gaji Jordan. Besar potongan sebulan adalah

¹⁵ Eko wahyudi dkk. *Op.Cit.*, halaman 55-62.

$2/25 \times \text{Rp } 1000.000 = \text{Rp } 80.000,-$ maka upah yang diterima Jordan pada saat penerimaan gaji hanya Rp 920.000,-¹⁶

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini cukup mencakup:

- a) Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta melakukan cara-cara melakukan pekerjaan
- b) Norma kesehatan kerja dan kesehatan perusahaan 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 yang memenuhi kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja
- c) Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing masing yang diakui oleh pemerintah

¹⁶ Libertus Jehani. 2014. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: PT Forum Sahabat. halaman 18.

- d) Kepada tenaga kerja 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 rugi.¹⁷

Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama dengan keluarganya yaitu perhitungan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja melakukan pekerjaan, memang pekerja berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama keluarganya. Selama pekerja melakukan pekerjaan, majikan memang wajib membayar upah itu. Sebaliknya bila pekerja tidak melakukan pekerjaan, pada dasarnya ia juga tidak mendapat penghasilan, karena dalam hal tidak melakukan pekerjaan tidak ada pertimbangan yang menjadi alasannya untuk memberikan upah.

Upah pekerja pada umumnya tidaklah sedemikian tingginya sehingga ia dapat menyimpan sebagian untuk membiayai kehidupannya selama atau pada waktu ia tidak menerima penghasilan karena tidak melakukan pekerjaan. Karena itu sejak permulaan, termasuk usaha terpenting dari pekerja dan organisasinya adalah mendapat jaminan sosial, yaitu mendapat pembayaran juga pada waktu-waktu ia diluar kesalahannya, tidak melakukan pekerjaan. Dipandang dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan kepada upah nominal yaitu jumlah yang berupa uang, dan upah riil yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

¹⁷ Zainal Asikin. 2014. *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Rajagrafindo. halaman 50-51.

Menurut Pasal 1 angka 30 UUKK menyatakan upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dibatalkan. Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan bahwa:

- a. Upah adalah hak pekerja sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan
- b. Upah yang diterima pekerja harus dinyatakan dengan uang
- c. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan
- d. Tunjangan bagi pekerja dan keluarganya merupakan komponen dari upah

Berbicara masalah pengupahan sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya tak terlepas dari adanya prinsip pengupahan yaitu:

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama
- c. Upah tidak di bayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan
- d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

- e. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.¹⁸

¹⁸ Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: CV. Ratu Jaya. halaman. 159-160.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hak Cuti Haid Pada Karyawati di Perum DAMRI Medan

Cuti haid adalah hak cuti yang diberikan pekerja wanita sehari hingga 2 hari setiap bulannya. Dalam peraturan perundang-undangan cuti haid tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 1 menyebutkan idealnya setiap perusahaan memberikan hak cuti haid pada pekerjanya sebanyak 1 hingga 2 hari setiap bulan. Selain itu, cuti haid sendiri tertuang dalam PKB atau Perjanjian Kerja Bersama antara pekerja dan perusahaan di tempatnya bekerja. Pemberlakuan cuti haid di setiap perusahaan berbeda-beda ada perusahaan yang telah mensosialisasikan hak karyawan dengan baik, dan adapula yang menutup-nutupi hak karyawan perempuan untuk mendapatkan cuti haid.

Berdasarkan Pasal 44 PKB Perum DAMRI Tahun 2014-2016 telah menetapkan hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha yang menyatakan hak dan kewajiban pengusaha adalah:

1. Memberikan perintah dan pekerjaan yang layak kepada karyawan pada waktu kerja
2. Menugaskan karyawan untuk kerja lembur dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku
3. Menuntut prestasi kerja karyawan
4. Menetapkan tata tertib dan aturan perusahaan

5. Melaksanakan mutasi karyawan, dengan ketentuan tidak digunakan sebagai tindakan balasan terhadap kegiatan pengurus Serikat Pekerja
6. Menarik kembali fasilitas perusahaan yang diberikan kepada karyawan dengan alasan yang kuat
7. Memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, sesuai ketentuan yang berlaku
8. Memberikan peringatan tertulis kepada karyawan yang mangkir selama 2 (dua) hari berturut-turut dan memberhentikan karyawan tidak atas permintaan sendiri bagi karyawan yang mangkir selama 7 (tujuh) hari berturut-turut setelah diberikan surat peringatan I, II, III.

Adapun kewajiban pengusaha dapat dilihat pada Pasal 45 dalam PKB Perum DAMRI 2014-2016 yang menyatakan:

1. Melaksanakan keterbukaan manajemen perusahaan agar karyawan memahami kondisi perusahaan yang sebenarnya
2. Melaksanakan secara sungguh-sungguh jaminan terhadap karyawan untuk menggunakan hak berorganisasi dan berunding bersama
3. Mematuhi dan melaksanakan hak-hak normatif karyawan
4. Menghormati prinsip anti diskriminasi
5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan peningkatan jenjang karir
6. Memberikan contoh yang dapat menjadi teladan bagi karyawan atas kegiatan etos kerja, hidup hemat, bermoral baik, bijaksana dan tidak arogan
7. Menaati dan menegakkan hukum secara tegas dan konsisten

8. Memberikan penghasilan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan

9. Melaksanakan secara konsisten semua isi yang tertuang dalam PKB.

Kewajiban, hak dan larangan bagi karyawan yang telah ditetapkan pada Pasal 46 dalam peraturan Perjanjian kerja Bersama Perum Damri Tahun 2014-2016 yang menyatakan kewajiban karyawan:

1. Hadir tepat waktu di tempat kerja dan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi jabatan dan jadwal waktu kerja yang telah ditetapkan
2. Mengisi daftar hadir atau bentuk administrasi lain yang telah disediakan oleh perusahaan untuk menghitung tingkat kehadirannya
3. Mengenakan pakaian seragam dinas atau pakaian kerja yang telah ditetapkan perusahaan pada saat menjalankan tugas pekerjaannya
4. Memelihara dan memegang teguh rahasia jabatan atau rahasia perusahaan
5. Menjaga dan memelihara dengan baik semua barang atau asset milik perusahaan, dan segera melaporkan kepada pimpinan atau pejabat yang berwenang apabila diketahui ada hal-hal yang dapat menimbulkan bahaya atau kerugian bagi perusahaan
6. Memberitahukan atau melaporkan kepada pimpinan atau atasan, apabila terdapat perubahan-perubahan status dirinya, susunan keluarga, ataupun perubahan atas penggunaan sarana/ peralatan kerja sebagaimana yang dapat menimbulkan pengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap penerimaan hak atau pelaksanaan kewajiban di perusahaan.

Kewajiban seorang karyawan yang telah dijelaskan sebelumnya sesungguhnya bila dijalankan oleh seorang karyawan itu pada nantinya akan dipenuhi hak seorang karyawan oleh perusahaan tersebut, adapun hak karyawan itu dapat dilihat dalam Pasal 47 PKB Perum DAMRI yang menyatakan kewajiban pengusaha sebagaimana tercantum pada Pasal 45 PKB Perum DAMRI Tahun 2014-2016 menjadi hak karyawan yang menyatakan:

1. Melaksanakan keterbukaan manajemen perusahaan agar karyawan memahami kondisi perusahaan yang sebenarnya
2. Melaksanakan secara sungguh-sungguh jaminan terhadap karyawan untuk menggunakan hak berorganisasi dan berunding bersama
3. Mematuhi dan melaksanakan hak-hak normatif karyawan
4. Menghormati prinsip anti diskriminasi
5. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan peningkatan jenjang karir
6. Memberikan contoh yang dapat menjadi teladan bagi karyawan atas kegiatan etos kerja, hidup hemat, bermoral baik, bijaksana dan tidak arogan
7. Menaati dan menegakkan hukum secara tegas dan konsisten
8. Memberikan penghasilan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan
9. Melaksanakan secara konsisten semua isi yang tertuang dalam PKB.

Adapun larangan pada karyawan itu dapat dilihat dalam pada Pasal 48 dalam PKB Perum Damri 2014-2016 yang menyatakan:

1. Membawa atau mempergunakan barang atau asset atau alat-alat milik perusahaan keluar dari perkarangan atau lingkungan perusahaan tanpa seijin dari atasan atau pejabat yang berwenang
2. Meminum-minum keras, mabuk ditempat kerja, membawa/ meyimpan/ menyalahgunakan obat-obat terlarang seperti narkoba dan sejenisnya, melakukan segala bentuk perjudian, atau perbuatan asusila di lingkungan perusahaan, bertengkar/ berkelahi dengan sesama karyawan atau pimpinan perusahaan
3. Membawa/ menyimpan/ mempergunakan bahan peledak/ senjata api atau senjata tajam ditempat kerja atau di lingkungan perusahaan
4. Melakukan penipuan, pencurian, penggelapan, manipulasi barang atau uang milik perusahaan, sesama karyawan atau milik perusahaan
5. Melakukan tindak kejahatan seperti: mengintimidasi, menganiaya, mengancam secara fisik, atau mental, menghina secara kasar terhadap pimpinan, bawahan, sesama karyawan maupun keluarga
6. Membujuk atau mempengaruhi pimpinan, bawahan, atau sesama karyawan untuk melakukan tindakan melawan hukum
7. Dengan sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan
8. Dengan sengaja membiarkan rekan kerja atau sesama karyawan dalam keadaan bahaya.

Hak cuti haid yang diberikan khusus karyawan ini banyak mengundang kontroversi. Satu sisi mendukung dan satu sisi tidak menyetujui adanya hak cuti

haid. Pendapat negatif tidak hanya dilontarkan oleh karyawan laki-laki, tetapi juga dari perempuan. Adanya cuti haid dinilai beberapa pihak merendahkan perempuan karena perempuan dinilai tidak produktif dalam bekerja, bahkan dinilai manja. Sisi lain cuti haid dipandang sebagai penghargaan kodrati kepada wanita. Diberikannya hak cuti haid merupakan suatu hal yang positif, apalagi untuk perempuan yang memiliki gejala haid yang cukup kompleks. Permasalahan yang ada sekarang adalah tidak seragamnya gejala haid yang diderita setiap perempuan ada yang sehat ada pula yang mengalami gejala yang cukup kompleks (pusing, mual, sakit perut) disinilah celah besar untuk memberlakukan cuti haid. Banyak pihak yang menilai bahwa pemberian hak cuti haid kepada pekerja wanita adalah kesempatan emas untuk bolos.

Pekerja wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada perusahaan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Tidak semua perempuan merasakan rasa sakit pada masa haid. Akan tetapi dibandingkan dengan yang tidak merasakan sakit, jumlah mereka yang merasakan sakit, jumlah mereka yang menderita ketika masa haid jauh lebih besar.

Menurut *American Congress of Obstetricians dan Gynecologists*, lebih dari setengah perempuan pada masa haidnya mengalami rasa sakit selama satu sampai dua hari setiap bulan rasa sakit ini disebut dismenore yang berarti nyeri

selama menstruasi yang di sebabkan oleh kejang otot uterus. *American Academy of Family Physicians* menyatakan 20 persen perempuan mengalami dismenore yang cukup parah dan mengganggu aktivitas sehari-hari. Ada dua jenis dismenore, primer dan sekunder. Dismenore primer adalah yang umum dirasakan perempuan saat masa haid, berupa keram di perut bagian bawah akibat kontraksi rahim. Sementara dismenore sekunder biasanya dipicu oleh penyakit lain, misalnya infeksi rahim. Perempuan yang menderita dismenore saat haid akan sulit berkonsentrasi melakukan pekerjaannya. Sejumlah Negara membuat aturan cuti haid, namun masih banyak perempuan yang enggan menggunakan haknya. Banyak juga perusahaan yang melarang karyawan menggunakan hak tersebut. Maka beberapa Negara membuat aturan cuti haid setiap bulan untuk pekerja perempuan.

Di Indonesia, cuti sudah ditetapkan sejak 2003. Perusahaan harus memberi izin cuti pada hari pertama dan hari kedua saat pekerja perempuan pada masa haid. Tetapi perusahaan tidak diwajibkan memberikan upah penuh. Pengaturan mengenai cuti haid dapat kita jumpai dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haidnya merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Masih banyak persoalan dalam implementasi cuti haid. Beberapa perusahaan tidak mensosialisasikan kebijakan ini dengan baik. Atau bahkan ada yang tidak memberikannya.

Aturan cuti haid di Jepang sudah ada sejak 1947. Tak seperti di Indonesia yang telah ditetapkan jumlah harinya, di Jepang jumlah hari cuti dan besaran upah ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Kemudian kebijakan cuti haid di Taiwan baru diberlakukan tahun 2014 silam, merupakan bagian dari cuti sakit yang ditetapkan 30 hari per tahun. Para pekerja yang mengambil cuti ini tetap berhak atas upah penuh. Negara Asia timur lain adalah Korea Selatan, yang menerapkan lebih dulu dari Taiwan dan Indonesia, yakni sejak 2001. Sama seperti Taiwan pekerja yang mengambil cuti haid di Korea Selatan tetap berhak atas upah penuh. Kebanyakan perempuan saat mengalami dismenore memilih tetap melakukan pekerjaannya dari pada memilih meminta izin kepada atasan atau mengambil izin sakit. Dikarenakan mengambil cuti haid sering dianggap sebagai hal yang memalukan karena dianggap lemah. Padahal, kebijakan cuti haid bukanlah bukti bahwa perempuan lemah. Sebaliknya, itu adalah bentuk pengakuan dan akomodasi atas kebutuhan biologis pekerja perempuan.¹⁹

Berdasarkan penelitian di Perum DAMRI Medan, Penerapan cuti haid memang sudah diberlakukan dilihat dari adanya PKB atau Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan Umum DAMRI Tahun 2014-2016. Berdasarkan Pasal 26 ayat (3) mengenai Perjanjian Kerja Bersama Perum Damri menjelaskan “Karyawan wanita yang pada saat haid merasakan sakit dapat mengambil cuti haid pada hari pertama dan kedua dengan pemberitahuan tertulis kepada atasan langsung.” Pasal 26 ayat (4) yang menyebutkan; “Surat izin cuti tersebut ayat (1), (2), dan (3) Pasal ini ditetapkan oleh pimpinan tertinggi unit kerja setempat.”

¹⁹ Wan Ulfa Nur Zuhra, “Perempuan Gunakan Hak Cuti”, <https://tirto.id/perempuan-gunakan-hak-cuti-haid-mu-cfSA>, diakses Senin, 10 April 2014, pukul 1.20 WIB

Faktanya meskipun Pasal 26 Perum DAMRI Medan menyatakan pekerja wanita berhak mengajukan cuti haid, tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Saring selaku asisten manager di Perum DAMRI, yang menyatakan penerapan peraturan cuti haid itu sesungguhnya belum terlaksana dengan baik di Perum DAMRI meskipun sudah memiliki PKB. Disaatmasa haid ka ryawati memilih tetap bekerja karena dianggap dapat menahan sakit pada haid demikian juga berdasarkan wawancara dengan ibu Ahkrida selaku kepala seksi pengawasan norma kerja di Dinas Ketenagakerjaan yang menyatakan untuk masalah cuti haid ini dalam lingkup Dinas Ketenagakerjaan belum pernah tersandung masalah penerapan cuti haid, dengan kata lain sesungguhnya cuti haid pada lingkup wilayah kantor tersebut, tidak dilaksanakan, meskipun Undnag-undang Ketenagakerjaan telah menyatakan dengan tegas bahwa setiap pekerja wanita pada haid hari pertama dan kedua berhak untuk menmperoleh cuti haid.

Hal-hal yang membuat peraturan tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya karena kebanyakan pekerja-pekerja wanita di Perum DAMRI tersebut tidak pernah dan tidak ingin mengambil hak cuti haidnya, dengan alasan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya. Jumlah pekerja wanita yang bekerja di Perum DAMRI sebanyak 17 dan beberapa diantaranya tidak mengalami haid maka dari itu proses pengajuan hak cuti haid belum pernah terlaksanakan berdasarkan PKB yang sudah ditetapkan Perum DAMRI yaitu apabila karyawati pada saat haid merasakan sakit dapat membuat surat izin kepada atasan langsung.²⁰

²⁰ Hasil wawancara dengan Sareng, Asisten Manger Perum Damri di Tanjung Morawa, pada tanggal 13 Februari 2017

B. Perlindungan Upah Terhadap Karyawati Yang Mengambil Cuti Haid

Memberikan upah perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan, pengorbanan dari suatu jabatan dipertunjukkan dari persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima.

Rasa keadilan ini sangat diperhatikan oleh para karyawan, mereka tidak hanya memperhatikan besarnya uang yang dibawa pulang, tetapi juga membandingkan dengan rekan yang lain. Disamping masalah keadilan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Dalam kebijaksanaan pengupahan tujuan utama yaitu kebijaksanaan yang mendasarkan upah dari sumbangan tenaga dan pikiran pekerja. Kebijaksanaan pengupahan umumnya dibuat untuk :

1. Adanya pembayaran upah yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal.

2. Mengadakan deferensiasi penghargaan pengupahan dalam perbedaan skill, tanggung jawab, usaha dan kondisi kerja.
3. Mengadakan suatu pembinaan pengupahan sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja yang diberikan untuk mempertinggi daya hidup pekerja.
4. Mengadakan suatu pembinaan pengupahan menurut stabilitas keuangan perusahaan.²¹

Berdasarkan Pasal 1 ayat 30 didefinisikan upah sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-perundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Penetapan upah oleh pengusaha tidak dapat ditentukan secara sepihak, tetapi harus mengikuti ketentuan-ketentuan dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini diatur pada Pasal 90 ayat 1, sehingga perusahaan tidak dapat membayarkan upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang ditetapkan. Jika perusahaan tetap membayarkan upah dibawah ketentuan upah minimum, kesepakatan mengenai upah tersebut menjadi batal demi hukum dan sebagai akibatnya, perusahaan wajib untuk membayar upah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengusaha tidak dapat membayar upah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Oleh sebab itu, Undang-undang No. 13 Tahun 2003

²¹ Sarjanaku, "Pendidikan Indonesia", <http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-upah-teori-sistem-definisi.html>, diakses Rabu, 12 April 2017, pukul 03.42 WIB

memberikan jalan keluar, yakni dengan melakukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Dengan diajukannya penangguhan pelaksanaan upah minimum, perusahaan dapat membayar besarnya upah di bawah minimum yang sudah ditetapkan.²²

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk di jembatani. Masalah berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai, apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak Tripartit untuk mengatasinya, yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industrial yang sudah ada.

Sebelumnya marilah kita lihat beberapa pengertian tentang upah yang berkembang menjadi konsep dan acuan teori pengupahan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang pengupahan menyebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja, termasuk tunjangan baik untuk pekerjanya sendiri maupun keluarganya.

²²Jimmy Joses Sembiring.*Op.Cit.*, halaman 62-63.

Selanjutnya menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 1 butir 30 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Pasal Undang-undang Dasar 1945 disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian, pemenuhan atas upah yang layak bagi penghidupan dan kemanusiaan, merupakan konsep pengupahan yang berlaku di Indonesia secara konstitusional. Oleh karena itu, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi perusahaan. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Konsep pengupahan di Indonesia dewasa ini terjadi pergeseran dari hak-hak yang bersifat keperdataan menjadi pelanggaran hak asasi yang bersifat pidana.²³

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, pengupahan diatur dalam BAB X bagian kedua, mulai Pasal 88. Di dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang tersebut ditentukan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

²³ Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo. halaman 97-98.

keepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan termasuk tunjangan bagi pekerja.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja tersebut meliputi:

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

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Terhadap standar kebijakan upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara perusahaan dan pekerja dalam hal kesepakatan lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum.

Perusahaan menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Perusahaan melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas. Upah tidak dibayar apabila tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan tersebut tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. Pekerja sakit hingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya
- c. sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- d. Pekerja tidak masuk bekerja karena pekerja menikah menikahkan dan lain-lain.

Pengaturan pelaksanaan ketentuan tersebut ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Maka besarnya upah pokok

sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima per seratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda. Perusahaan yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada perusahaan dan atau pekerja, dalam pembayaran upah. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak. Untuk memberikan saran, pertimbangan dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan pemerintah serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota. Keanggotaan dewan pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan dewan pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh presiden, sedangkan keanggotaan dewan pengupahan provinsi, kabupaten/kota diangkat dan diberhentikan oleh gubernur/bupati/walikota.²⁴

Intervensi pemerintah dibidang pengupahan dalam dunia kerja pemberian upah pada umumnya selalu mempertimbangkan kemampuan pekerja yang

²⁴ Rachmat Trijono. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Papas Sinar Sinanti. halaman 72-73.

tercermin dalam produktifitas kerja. Pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktifitas kerja yaitu dengan memperhatikan:

- a. Kebutuhan hidup pekerja
- b. Kesenjangan social
- c. Prestasi kerja, dan
- d. Nilai kemanusiaan dan harga diri.

Oleh karena itu pemerintah memberlakukan kebijakan penetapan upah minimum yang tadinya dilandasi oleh Kebutuhan Fisik Minimum atau (KFM) berkembang menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) berlaku secara mikro-regional dengan maksud :

- a. Sebagai jaring pengaman
- b. Sebagai sarana untuk meningkatkan taraf hidup kelompok terendah
- c. Sebagai alat terjadinya pemerataan pendapat dan
- d. Pemberian upah diatas upah minimum diatur secara internal di perusahaan.

Kebijakan pemerintah dibidang pengupahan dilatar belakangi oleh permasalahan pengupahan yang selalu muncul yang dipicu terjadinya konflik kepentingan antara perusahaan dan pekerja. Masalah pokok pengupahan meliputi :

- a. Rendahnya upah bagi pekerja bawah
- b. Kesenjangan upah terendah dan tertinggi
- c. Bervariasinya komponen upah
- d. Tidak jelasnya hubungan antara upah dan produktivitas.

Rendahnya upah pekerja sangat dirasakan oleh pekerja tetapi sulit dideteksi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam rangka penerapan upah minimum. Bagi pekerja formal mungkin lebih mudah dideteksi, akan tetapi pekerja informal akan sulit bila tidak ada laporan dari masyarakat dan pekerja. Sedangkan kesenjangan antara upah terendah pekerja dengan upah tertinggi pimpinan perusahaan telah terjadi ditingkat regional maupun nasional yang dapat memicu kecemburuan sosial. Selain itu pemberian upah dalam bentuk komponen-komponen pengupahan masih banyak yang membingungkan pekerja bila dikaitkan dengan kebijakan pemberian upah minimum, dan demikian juga kenaikan upah berdasarkan penilaian kinerja sangat kurang dimengerti oleh pekerja karena kurangnya sosialisasi. Kebijakan pemerintahan tentang penetapan upah minimum atau sekarang disebut Upah Minimum Pendapatan secara makro-nasional bertujuan untuk meningkatkan :

- a. Pemeratan pendapatan, karena kenaikan upah minimum akan mempersempit kesenjangan upah pekerja terendah dan upah pekerja tertinggi
- b. Daya beli pekerja, karena kenaikan upah minimum akan secara langsung meningkatkan daya beli pekerja, dan selanjutnya akan mendorong lajunya ekonomi rakyat
- c. Perubahan struktur biaya, karena kenaikan upah minimum secara otomatis akan memperbaiki struktur upah terhadap struktur biaya
- d. Produktivitas nasional, karena kenaikan upah minimum akan memberikan insentif bagi pekerja untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan, dan berkelanjutan secara nasional.

- e. Ethos dan disiplin kerja karena dengan terpenuhi kebutuhannya pekerja akan berkontribusi dan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan semangat dan disiplin pekerja.
- f. Kelancaran komunikasi antara pekerja dan perusahaan, karena pekerja dan perusahaan sudah tidak disibukkan oleh kepentingan-kepentingan mendasar yang terkait dengan syarat kerja tetapi sudah berkonsentrasi kepada pengembangan diri dan perusahaan yang memerlukan koordinasi secara harmonis.

Sistem pengupahan di tingkat perusahaan, ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian upah di tingkat perusahaan, yaitu:

- a. Pendidikan dan latihan
- b. Kondisi pasar kerja
- c. Proporsi biaya upah dan biaya lain
- d. Penggunaan teknologi
- e. Kemampuan perusahaan
- f. Kemampuan organisasi pekerja
- g. Kebijakan dan intervensi pemerintah harmonisasi hubungan industrial.

Upah pekerja terdiri atas faktor-faktor yang menentukan besarnya upah, sistem upah dan kebijakan upah minimum di Indonesia. Sistem pengupahan di suatu Negara biasanya didasarkan pada falsafah atau teori yang dianut oleh Negara tersebut. Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak” dan penjabarannya dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah yaitu, mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mempunyai fungsi sosial, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang dan membuat pemberian insentif yang mendorong peningkatan produktifitas kerja dan pendapatan nasional.

Tinggi rendahnya upah tergantung kepada beberapa faktor seperti, Jumlah lowongan kerja, Jumlah permintaan tenaga kerja dan kemampuan tenaga kerja. Jumlah lowongan kerja berpengaruh kepada besaran upah, semakin besar jumlah tenaga kerja/angkatan kerja dari lowongan kerja maka biasanya upah lebih rendah begitu pula sebaliknya. Jumlah permintaan tenaga kerja bergantung pada jumlah pencari kerja, artinya bila permintaan tenaga kerja lebih besar dari pencari kerja, maka biasanya upah pekerja tinggi, begitu pula sebaliknya. Kemampuan tenaga kerja artinya semakin tinggi pendidikan/produktivitas tenaga kerja, biasanya upah pekerjanya akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah di antaranya, upah menurut waktu artinya upah didasarkan pada waktu/lamanya bekerja seseorang seperti upah mingguan dan upah bulanan, Upah prestasi artinya upah didasarkan kepada hasil prestasi kerja seperti jumlah barang yang dihasilkan oleh seorang pekerja/buruh, Upah skala yaitu upah yang didasarkan kepada perubahan-perubahan harga kebutuhan barang sehari-hari, Upah premi yaitu upah yang diterima setiap bulan oleh pekerja/buruh ditambah dengan premi yang diterima setiap akhir tahun, Upah rekanan yaitu upah yang selain diterima setiap bulan oleh

pekerja juga diberikan kepemilikan saham sehingga pekerja berhak atas pembagian keuntungan dari perusahaan.

Kebijakan upah minimum di Indonesia masih belum memihak kepada kepentingan pekerja/buruh. Kenyataan menunjukkan bahwa masih banyak pekerja Indonesia yang berpenghasilan sangat kecil, bahkan lebih kecil dari kebutuhan hidup minimumnya. Rendahnya tingkat penghasilan tersebut dapat terjadi karena produktivitas karyawan yang dianggap masih rendah, rendahnya tingkat kemampuan management pengusaha sehingga banyak menimbulkan pemborosan-pemborosan dana, lemahnya management waktu sehingga banyak waktu yang terbuang percuma, hal-hal inilah yang mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan biaya produksi menjadi besar yang pada gilirannya pengusaha tidak mampu membayar upah yang tinggi kepada pekerja/buruh.

Sehubungan dengan hal tersebut maka pemerintah menetapkan upah minimum. Upah minimum merupakan upah standar yang diterima agar pekerja/buruh dapat mempertahankan kesejahteraan dan “hidup layak”. Walaupun pada saat sekarang ini penentuan Upah Minimum Regional (UMK) ditetapkan berdasarkan ketentuan yang diatur dalam PP No. 78 Tahun 2015 dan masih ditolak oleh serikat pekerja/serikat buruh karena menghilangkan survei pasar yang diamanatkan oleh Undang-undang No 13 Tahun 2003. Disisi lain dengan penetapan PP No. 78 tahun 2015 yang disebutkan,” bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh” adanya peluang terbuka untuk meningkatkan upah pekerja/buruh dengan menetapkan sistem skala upah walaupun pada praktiknya

sulit dilaksanakan karena menurut PP No. 78 Tahun 2015 yang menetapkan sistem dan skala upah adalah perusahaan dengan hanya memberikan pemberitahuan kepada serikat pekerja/serikat buruh, ini memerlukan itikad baik dari perusahaan dan juga nilai tawar yang tinggi dari serikat pekerja/serikat buruh untuk memasukan pengaturan tentang upah ke dalam PKB mereka.

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa faktor yang menentukan perbedaan upah diantaranya adalah perbedaan tingkat pendidikan dan latihan atau pengalaman kerja, proporsi biaya pekerja/buruh terhadap seluruh biaya produksi, jumlah dan proporsi keuntungan perusahaan, kemampuan pengusaha mempengaruhi harga dan skala perusahaan dan tingkat efisiensi management perusahaan.²⁵

Pekerja tetap berhak mendapatkan upah apabila tidak masuk kerja karena alasan sakit, menikah, haid, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan, atau ada anggota keluarga yang meninggal. Dan berdasarkan Pasal 93 ayat (1) apabila pekerja tidak bekerja, maka upah tidak dibayar. Namun, pemotongan upah pekerja yang tidak masuk kerja tidak dapat dilakukan begitu saja, karena berdasarkan Undang-undang 13 tahun 2003, pekerja dilindungi haknya untuk mendapatkan upah penuh untuk hari atau hari dimana pekerja tidak masuk bekerja, antara lain dalam hal pekerja tidak masuk kerja karena sakit, menjalani cuti yang merupakan haknya. Pemotongan upah karena pekerja melakukan pelanggaran, pemotongan upah mengenai denda atas pelanggaran yang

²⁵ Shanto, "Sistem Upah di Indonesia", <http://spn.or.id/sistem-upah-di-indonesia/> diakses Senin, 10 April 2017, pukul 11.07 WIB

dilakukan pekerja dapat dilakukan apabila hal tersebut diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau perjanjian perusahaan.

Dalam hal ini perusahaan tetap wajib memberikan upah kepada pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya, perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua pada masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, pekerja tidak masuk bekerja karena menikah atau menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, pekerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara, pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, pekerja yang melaksanakan hak istirahat/cuti, pekerja yang melaksanakan tugas serikat, pekerja yang melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. Pengaturan pelaksanaan tentang upah tidak masuk kerja karena berhalangan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB).²⁶

Pemotongan lainnya, misalnya karena terlambat masuk kerja, absen tanpa pemberitahuan, dan lain sebagainya. Dalam Pasal 93 ayat 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja yang tidak

²⁶ Muhammad Alfian, "Mengenai Gaji atau Upah Kerja". <https://www.slideshare.net/MuhammmadAlfan/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja>, diakses Selasa, 11 April 2017, pukul 1 .46 WIB

bekerja dikarenakan hal-hal tertentu.²⁷ Perlindungan upah terhadap karyawan yang mengambil cuti haid adalah perlindungan yang diberikan berupa berkurangnya uang makan atau insentif karyawan, bukan gaji pokok yang dikurangi bila terjadi permintaan cuti haid. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sareng selaku asisten Manager yang dilakukan pada tanggal 13 Februari 2017 mengenai perlindungan upah di Perum DAMRI yang menyatakan bahwa apabila karyawan mengambil cuti haidnya maka tidak akan di kurangi upah pokoknya melainkan hanya uang insentif nya saja, maka dapat dinilai sudah cukup baik dilihat dengan adanya gaji pokok yang tidak dipotong meskipun pekerja tidak hadir dikarenakan misalnya sedang sakit, keguguran kandungan atau meninggalnya salah satu anggota keluarga. Hanya uang makannya saja yang di potong di hari dimana dia tidak hadir bekerja.²⁸

C. Akibat Hukum Terhadap Perusahaan yang Tidak Memberikan Cuti Pada Karyawan

Hak cuti haid sama seperti hak cuti lainnya seperti cuti tahunan atau cuti melahirkan, tercantum jelas dalam Pasal 13 Undang-undang No. 1 tahun 1951 yang menyatakan bahwa pekerja wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid, pekerja wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan selama melahirkan atau gugur kandungan, dan istirahat saat

²⁷ Jimmy Josses Sembiring. *Op.Cit.* halaman 63-68

²⁸ Hasil wawancara dengan Saring, Assistant Manager Perum DAMRI di Tanjung Morawa, pada tanggal 13 Februari 2017.

pekerja menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat di perpanjang dengan waktu paling lama 3 bulan.

Banyak perusahaan yang tidak memberikan hak cuti haid ini bagi para pekerjanya. Tidak hanya perusahaan yang mempekerjakan buruh-buruh pabrik, tetapi juga perusahaan yang tenaga kerjanya merupakan buruh kerah putih atau yang sering dianggap sebagai kaum profesional.

Pelaksanaan cuti haid akan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Artinya, jika tidak diatur dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama, jelas cuti haid itu bukan hak lagi. Mengenai banyaknya perusahaan yang tidak memberikan cuti haid, hal itu disebabkan karena para pekerja tidak menuntut hak tersebut. Hak itu memang tidak diberikan begitu saja, dari perusahaan inginnya tidak perlu ada hak cuti tahunan atau hak cuti lainnya. Pertimbangannya, makin banyak karyawan yang mangkir karena cuti tentu berdampak pada produksi. Masalahnya, banyak pekerja yang tidak mengetahui haknya untuk meminta cuti haid. Jadi, bukan karena mereka melepaskan haknya, melainkan karena memang tidak mengetahui adanya aturan mengenai hak cuti haid. Karena pekerja tidak menuntut, perusahaan tidak menyediakan fasilitas cuti haid. Buktinya, ketentuan itu tidak tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau kesepakatan kerja bersama. Padahal karena tidak diatur dalam peraturan perusahaan ataupun

perjanjian kerja itu, pekerja menjadi semakin tidak mengetahui adanya hak tersebut.²⁹

Sanksi terhadap pengusaha yang tidak memberikan hak cuti kepada pekerja sangat tergantung hak cuti yang dilanggar, apakah cuti melahirkan/keguguran kandungan, cuti haid, atau cuti lainnya yang sah pengaturannya sebagai berikut:

1. Sanksi terhadap pelanggaran cuti melahirkan/keguguran kandungan khusus untuk pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan istirahat/cuti melahirkan selama 3 (tiga) bulan dapat dikenakan sanksi yaitu:
 - a. Pidana antara 1 s/d 4 tahun; dan atau
 - b. Denda antara Rp 100 juta s/d Rp 400 juta.

Sanksi tersebut juga dapat diberikan kepada pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan waktu istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai keterangan dokter, karena pekerja tersebut mengalami keguguran kandungan.

2. Sanksi terhadap pelanggaran cuti haid dan istirahat lainnya yang sah, pengusaha juga dapat dikenakan sanksi pidana penjara antara 1 bulan s/d 4 tahun; dan atau denda antara Rp 10 juta s/d Rp 400 juta terhadap pengusaha yang tidak membayar upah pekerja yang tidak masuk kerja karena alasan yang sah seperti:
 - a. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya
 - b. Pekerja menikah atau menikahkan anaknya

²⁹ Wahyuni, " Sisi Manusia yang Terabaikan", [http:// www.hukumonline.com /berita/ baca/hol7015/hak-cuti-haid--sisi-manusiawi-yang-terabaikan](http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol7015/hak-cuti-haid--sisi-manusiawi-yang-terabaikan) diakses pada Rabu 22 Maret 2017 pukul 6.37 WIB.

- c. Pekerja yang mengkhitamkan anaknya
- d. Istri/suami, anak, menantu, orang tua, mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
- e. Pekerja sedang menjalankan kewajibannya
- f. Pekerja sedang menjalankan tugas kewajiban Negara
- g. Melaksanakan hak istirahat (Pasal 186 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

Pada Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 (1), dikenakan sanksi penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Pasal 186 ayat (2) “tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan pidana pelanggaran”.

Berdasarkan penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sebenarnya sanksi cuti haid ada yang mengatur tetapi sifatnya tidak memaksa akibat hukum terhadap cuti haid tidak langsung di pidana akibat pelanggaran tetapi dilakukan pembinaan, bimbingan tehknis, atau konsultasi terlebih dahulu.³⁰Sistim operasional yang dijalankan dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan. Operasional sendiri adalah salah satu mekanisme, prosedur, dan tata kerja pengawasan, norma, dan ketenagakerjaan pelaksanaan yang diperlukan agar pengawasan ketenagakerjaan dapat menjalankan fungsi dan tugasnya sesuai dengan wilayah kerjanya yaitu:

³⁰ Hasil wawancara dengan Ahkrida, di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, pada tanggal 16 Februari 2017.

1. Pengawasan di tingkat kabupaten/kota melaksanakan tugas di wilayah yang menjadi kewenangan yang meliputi pemeriksaan pertama, berkala, pemeriksaan ulang dan khusus.
2. Pengawasan di tingkat Provinsi melaksanakan tugas di wilayah yang menjadi kewenangannya yang meliputi pemeriksaan ulang dan khusus yang tidak terselesaikan di tingkat kabupaten/ kota.
3. Pemeriksaan di tingkat pusat melaksanakan tugas di seluruh rakyat Indonesia yang meliputi pemeriksaan ulang dan khusus yang tidak terselesaikan di tingkat kabupaten/kota dan provinsi.

Operasional pengawasan pada dasarnya meliputi:

- a. Pemasyarakatan norma ketenagakerjaan

Kegiatan ini dilakukan dalam bentuk sosialisasi melalui berbagai kesempatan dan media sosialisasi agar masyarakat industri dan mengetahui dan memahami norma ketenagakerjaan sehingga diharapkan mampu melaksanakan peraturan perundang-undangan di tempat kerjanya.

- b. Penerapan norma ketenagakerjaan

Penerapan norma ketenagakerjaan dilakukan beberapa tahap pelaksanaan yang juga sekaligus sebagai bentuk pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan apabila terjadi pelanggaran atas hak-hak dari para pekerja. Tindakan-tindakan yang dilakukan tersebut yaitu:

- 1) Tindakan *preventif edukatif*

Kegiatan preventif ini dilakukan melalui pemeriksaan, pengujian, bimbingan, teknis, konsultan. Setelah mendapat informasi atau pengaduan

ataupun karena pelaksanaan rutin sesuai dengan yang direncanakan. Upaya ini diarahkan pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan oleh masyarakat industri dengan cara-cara efektif dan efisien sedemikian rupa sehingga ketenangan bekerja dan berusaha, peningkatan produktivitas dan kesejahteraan dapat terwujud. Pada umumnya tindakan *preventif edukatif* menghasilkan nota pemeriksaan, penetapan atau rekomendasi dan cara-cara yang efektif dalam melaksanakan peraturan-peraturan perundang-undangan tersebut. Tindakan preventif umumnya dilakukan setiap kunjungan aparat pengawas ke perusahaan atau tempat kerja baik dalam rangka pemeriksaan/pengujian atau pada kesempatan lain dalam bentuk bimbingan teknis maupun konsultasi.

2) Tindakan *Represif Non Justitial*

Apabila dalam tempo sesuai dengan yang telah ditentukan dalam nota pemeriksaan atau penetapan rekomendasi ternyata pihak yang diwajibkan tidak melakukan kewajibannya, maka akan diadakan upaya pemaksaan diluar lembaga peradilan hingga yang bersangkutan menyadari kekeliruannya dan membuat surat pernyataan untuk itu.

3) Tindakan *Represif Justitial (Pro Justicia)*

Apabila ada kasus-kasus tertangkap tangan yang sifatnya mendesak atau pemaksaan diluar lembaga peradilan menurut hukum harus diambil tindakan represif justitial, maka hal itu harus dituangkan dalam bentuk risalah yang menggambarkan suatu dugaan telah terjadi pelanggaran dan

disusun dalam bentuk laporan kejadian perkara. Setelah dilakukan proses penyidikan terhadap dugaan pelanggaran tersebut maka baik terbukti maupun tidak terbukti terhadap pelanggaran tersebut harus di buat pernyataan. Untuk hal tersebut sebagai kesimpulan penyidikan yang dilakukan khusus terhadap dugaan pelanggaran yang dapat dibuktikan mempunyai bukti pelanggaran, maka tindakan terhadap pihak yang melanggar harus ditindak lanjuti oleh lembaga peradilan.

Berdasarkan perbandingan antara Undang-undang Ketenagakerjaan di lihat dari Pasal 186 ayat (1) dan (2) dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sangat berbeda dan tidak sesuai dengan fakta yang ada dilapangan. Pada Undang-undang ketenagakerjaan menyebutkan barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dikenakan sanksi penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Sementara mengenai akibat yang ada didalam PKB Perum Damri tepatnya Pasal 57 menyatakan PKB ini berlaku dan mengikat bagi kedua belah pihak untuk jangka waktu 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal 01 November 2014 atau sampai dengan tanggal 31 Oktober 2016. Sehingga PKB sebagai suatu perjanjian yang keberlakuannya layaknya sebagai Undang-undang bagi perusahaan dan pekerja tak terkecuali masalah cuti haid yang telah ditentukan didalamnya, mewajibkan Perum DAMRI untuk memberikan cuti haid. Sehingga bila Perum DAMRI tidak memberikan cuti haid itu maka pihak yang lain dalam hal ini pekerja berhak untuk menuntut ganti kerugian atau

untuk meminta pemenuhan cuti haid tersebut, diperkuat dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan dan berdasarkan apa yang telah disampaikan oleh ibu Ahkrida dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 16 Februari 2017 di Dinas Ketenagakerjaan Medan oleh penulis.

Tindak pidana sebagaimana dimaksud merupakan pidana pelanggaran dan harus dijalankan akibat hukumnya. Sedangkan dari Dinas Ketenagakerjaan apabila ada perusahaan yang melanggar maka akan dilakukan tindakan *preventif yudikatif* terlebih dahulu untuk menghasilkan nota pemeriksaan, penetapan atau rekomendasi dan cara-cara yang efektif dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan tersebut. Tindakan *preventif* pada umumnya dilakukan pada setiap kunjungan aparat pengawas ke perusahaan atau tempat kerja baik dalam rangka pemeriksaan/pegujian atau pada kesempatan lain dalam bentuk bimbingan teknis maupun konsultasi. Apabila dalam pengawasan ke perusahaan tidak bisa dilakukan dengan bimbingan maupun konsultasi atau *preventif yudikatif* maka yang dilakukan adalah tindakan represif justisial dimana tindakan terhadap pihak yang melanggar harus di tindak lanjuti melalui lembaga peradilan maka hal itu harus dituangkan dalam bentuk risalah yang menggambarkan suatu dugaan telah terjadi pelanggaran dan disusun dalam bentuk laporan kejadian perkara.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hak cuti haid pada karyawan di Perum Damri Medan yang berdasarkan pada Undang-undang ketenagakerjaan tepatnya Pasal 81 ayat (1) dan (2) serta berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perum Damri Medan Tahun 2014-2016 tepatnya pada Pasal 26 yang menyatakan karyawan wanita yang pada saat haid merasakan sakit dapat mengambil cuti haid pada hari pertama dan kedua dengan pemberitahuan tertulis kepada atasan langsung. Namun penerapan peraturan cuti haid itu sesungguhnya belum terlaksana dengan baik.
2. Pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga, yang harus dibayar secara langsung atau tidak, maupun secara tunai atau dengan barang oleh pengusaha dengan buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya.
3. Akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak memberikan cuti haid bagi pekerja adalah berupa penjatuhan hukuman penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)

yang telah ditetapkan dalam Pasal 186 ini. Sedangkan dari dinas Ketenagakerjaan akan dilakukan tindakan preventif yudikatif terlebih dahulu untuk menghasilkan nota pemeriksaan, penetapan atau rekomendasi dan cara-cara yang efektif dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan tersebut.

B. Saran

1. Hendaknya pengaturan hak cuti haid pada karyawan di Perum Damri Medan mengedepankan prinsip-prinsip keadilan bagi pekerja wanita, yang memang layak bila telah mengalami nyeri sakit pada saat haid hari pertama dan kedua berhak untuk diberikan cuti haid. Hal itu juga harusnya diperkuat dengan Peraturan-peraturan pendukung lainnya yang masih tetap berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.
2. Hendaknya perlindungan upah terhadap karyawan yang mengambil cuti haid tidak mengurangi hak-hak karyawan tersebut dalam segala jenis pengupahan meskipun masalah upah insentif maupun uang makan bagi karyawan yang mengambil cuti haid tersebut. Dan untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan seharusnya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi karyawan.
3. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan hak-hak karyawan, banyak perusahaan yang seolah tutup mata tentang hak cuti haid dibanding hak lainnya. Cuti haid merupakan hak dan sudah tertulis dalam peraturan perundang-undangan, maka hal itu harus dilaksanakan. Meskipun perusahaan

sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakannya sebagaimana mestinya, perlu dikenakan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan peraturan tersebut oleh pihak yang berwenang demi tercapainya hubungan industrial, adanya saling membutuhkan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita.

HASIL WAWANCARA

PEWAWANCARA: DEBBY DINRIYATI

PERUSAHAAN UMUM DAMRI (PERUM DAMRI)

JL. DAMAI NO. 19 KM.10 TJ. MORAWA-MEDAN

1. Bagaimana pengaturan hak cuti pada karyawan di Perum DAMRI?

Jawab: Pengaturan cuti haid di Perum DAMRI jelas adanya terlihat dari PKB atau perjanjian kerja bersama yang terdapat dalam Pasal 26 ayat (3) dan (4) yang menyatakan apabila karyawan wanita pada saat haid merasakan sakit maka dapat mengambil cuti haid pada hari pertama dan kedua dengan pemberitahuan tertulis kepada atasan langsung, dan surat ijin cuti tersebut ditetapkan oleh pimpinan tertinggi unit kerja setempat

2. Apakah ada penerapannya cuti haid di Perum DAMRI ?

Jawab: Penerapan cuti haid itu sendiri belum terlaksanakan sesuai perjanjian kerja bersama perusahaan pada Pasal 26 ayat (3) dan (4) maupun berdasarkan Pasal 81 ayat (1) dan (2) Undang-undang Ketenagakerjaan.

3. Apakah ada pemberian cuti haid itu sendiri ?

Jawab: Pemberian cuti haid akan ada apabila salah satu karyawan mengajukan permohonan untuk cuti haid. Dikarenakan peraturan cuti haid itu sendiri tercantum dalam perjanjian kerja bersama perusahaan.

4. Apakah ada proses pengajuan cuti haid ?

Jawab: Apabila karyawan ingin mengajukan cuti haid maka karyawan harus membuat ijin cuti dan akan ditetapkan oleh pimpinan tertinggi kerja

setempat. Namun proses pengajuan cuti haid itu sendiri belum terlaksana dikarenakan karyawan Perum DAMRI tidak pernah melakukan proses pengajuan cuti haid.

5. Apakah karyawan pernah mengambil cuti haid ?

Jawab: Karyawan di Perum DAMRI tidak pernah mengambil cuti haid.

6. Apakah karyawan merasakan sakit perut ketika sedang haid ?

Jawab: Sebagian dari karyawan yang bekerja di Perum DAMRI merasakan sakit pada masa haidnya, namun apabila tidak mengganggu produktivitas dalam bekerja maka mereka tetap menjalankan kewajibannya.

7. Apakah karyawan pernah mengambil cuti haid ?

Jawab: Karyawan di Perum DAMRI tidak pernah mengambil cuti haid.

8. Berapa jumlah karyawan yang ada di Perum DAMRI?

Jawab: Jumlah karyawan yang aktif bekerja adalah 17 orang

9. Berapa lama hak cuti haid di berikan perusahaan ?

Jawab: Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama perusahaan karyawan dapat mengambil cuti pada hari pertama dan kedua dalam masa haidnya. Setelah itu karyawan dapat bekerja seperti biasa.

10. Bagaimana perlindungan upah terhadap karyawan yang mengambil cuti haid ?

Jawab: apabila karyawan mengambil cuti haid upah pokok mereka tidak akan berkurang melainkan upah makan yang di potong dari biasanya yang diterima.

11. Bagaimana akibat hukum terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak cuti pada karyawan ?

Jawab: akibat hukum yang terjadi apabila perusahaan tidak memberikan cuti, khususnya di Perum DAMRI tidak pernah ada karyawan yang mengambil cuti terkhusus nya cuti haid maka tidak ada akibat apapun hanya saja uang makan pekerja yang dipotong.

Narasumber

Medan, 13 Februari 2017

Pewawancara

Debby Dinriyati