

**PERTANGGUNG JAWABAN PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN
YANG MELARANG KARYAWANNYA MEMAKAI ATRIBUT
AGAMA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN
(Studi kasus di disnaker Kota Medan)**

SKRIPSI

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

Oleh:

JAKA ACHMADI SINAGA
NPM: 1206200397



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

ABSTRAK

Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Melarang Karyawannya Memakai Atribut Agama ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Kasimura/ Depnaker Kota Medan)

JAKA ACHMADI SINAGA
1206200397

Hukum ketenagakerjaan merupakan kaidah yang terdiri dari aturan yang mengatur tentang hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan. Mulai dari mengatur upah, hak dan kewajiban, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan hal tersebut. Kebijakan pemerintah dalam mengatur hal tersebut tidak selamanya berjalan dengan mulus. Banyak kendala yang ditemukan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Misalkan dalam hal pelarangan pekerja dalam menggunakan atribut agama bagi perempuan (perempuan muslim pada umumnya) yang sampai saat ini belum mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah untuk melindungi hak-hak perempuan muslim pada umumnya untuk menjalankan kepercayaan mereka dengan mengenakan jilbab sebagai bentuk kepatuhan yang telah menjadi fitrah bagi tiap-tiap muslim.

Metode penelitian ini yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian lapangan, yang menggunakan data primer, yakni berupa undang-undang ketenagakerjaan, dsb. dan tak terlepas konvensi ILO. serta bahan hukum lainnya yang berkaitan erat dengan penelitian maksud tujuan dari penyusunan skripsi ini

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terkait pengaturan apa yang digunakan untuk mengatur penggunaan aturan untuk melarang karyawan menggunakan atribut agama. Dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan tidak ditemukan aturan yang mengatur hal tersebut. Namun dalam beberapa pasal seperti pasal 5 dan pasal 6 telah cukup memberikan petunjuk akan di lindunginya hak perempuan untuk menggunakan atribut agamanya. ada tiga faktor utama diskriminasi ketenagakerjaan yang kerap terjadi yakni diskriminasi terhadap prekutan, diskriminasi terhadap tunjangan, dan terakhir diskriminasi statistik yang mencakup kedua faktor diskriminasi tersebut. Pertanggungjawaban pidana dalam kaitannya perusahaan tidak memiliki aturan yang jelas. Namun dalam undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang perselisihan hubungan industrial mengatur beberapa sanksi yang dapat dijatuhkan kepada perusahaan terkait.

Kata Kunci: Pertanggungjawaban Pidana, Perusahaan, Ketenagakerjaan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah, karena berkat dan rahmat -Nya, skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **Pertanggung Jawaban Pidana Terhadap Perusahaan Yang Melarang Karyawannya Memakai Atribut Agama Di Tinjau Dari Undang-undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Disnaker Kota Medan)**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Drs. Agussani, MAP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Hj Ida Hanifa, SH., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, SH., M.Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainudin, SH.,MH.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Faisal, SH., M.Hum selaku Pembimbing I, dan Ibu Hj. Asliani Harahap, SH., MH. selaku Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar dan staff biro administrasi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung, sehingga atas bantuan dan dorongannya skripsi ini dapat diselesaikan.

Secara khusus rasa hormat diberikan kepada ayahanda (Purn) TNI AN.Sinaga dan ibunda Hirnatati, S.Pd yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, juga kepada kakak tersayang Lya Oisina Kesuma Deliana Sinaga, S.E abang tercinta Brigadir Agung Febrianto Achmad Sinaga, S.H, Taklupa dorongan baik materi dan ucapan dari Abg iparku Mustopa Habib Hutabarat, S.Kom,dan Kakak Iparku Wika Febrianti. Terimakasih juga saya ucapkan kepada reka juang saya Ridwan Gunawan, S,H., Muhammad Afdol, S.H., Rizki Alfin Sianturi S.H., Guruh Aswiriansyah, S.H., Ganan Tiopan, S.H., Armo Firmansyah, Muhammad Irfan Budi, Dan takluput juga saya ucapkan kepada orangtua asuh saya selama saya berjuang untuk mendapatkan gelar Sarjana, Bpk. Briпка. Syahrul Sianturi dan Ibu Sufurwati, Ibu.Kanjeng Mami dan Orang tua Asuh saya yang lain, yang takdapat saya sebutkan satu persatu. Dan saya ucapkan terimakasih banyak atas suport dan motifasinya dari Senior dan Adek-adek Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yang tak bisa saya sebutkan namanya satu persatu, Terimakasih juga saya ucapkan atas Suport dan motifasi dari keluarga kedua saya di Bikers Suzuki Satria Fu 150 Club Indonesia Region Sumut, dan rekan rekan juang lainnya, yang tak luput juga saya ucapkan kepada orang terkasih saya Fitria Ramadhani Siregar, S.H., M.H. yang telah memberikan bantuan moril dan materil

curahan hatiku yang tak jemu-jemu memberikan semangat dan perhatian sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Demikian juga kepada temanku bang dower, bang lawi, bang mbek, dan abang abang lain yang tak bisa ku sebutkan satu persatu, dan seluruh teman-teman kelas F1 Pagi Hukum yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya yang turut memotivasi dan membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun pembaca sekalian.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Medan, Februari 2017
Hormat saya,

Jaka Achmadi Sinaga
1206200397

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi.....	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	8
2. Faedah Penelitian	8
B. Tujuan Penelitian.....	9
C. Metode Penelitian	9
1. Sifat dan Materi Penelitian	9
2. Sumber Data	10
3. Alat Pengumpul Data.....	11
4. Analisis Data.....	11
D. Definisi Operasional	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Pertanggungjawaban Pidana	13
B. Perusahaan.....	19
C. Pertanggungjawaban Pidana Oleh Suatu Perusahaan.....	21
D. Tenaga Kerja/Karyawan	22
E. Hak dan Kewajiban Perusahaan dan Karyawan.....	24
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30

A. Pengaturan hukum pemakaian atribut busana karyawan di Perusahaan.....	31
B. Faktor penyebab perusahaan melarang karyawan memakai atribut agama	38
C. Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan Yang Melarang Pekerja Menggunakan Atribut	48
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	70

Daftar Pustaka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kejahatan merupakan suatu fenomena yang kompleks yang dapat dipahami dari berbagai sisi yang berbeda. Itu sebabnya dalam keseharian kita dapat menangkap berbagai komentar tentang suatu peristiwa kejahatan yang berbeda satu dengan yang lain. Dalam pengalaman kita ternyata tak mudah untuk memahami kejahatan itu sendiri.¹

Hukum terbentuk dan berkembang sebagai produk yang sekaligus mempengaruhi, dan arena itu mencerminkan dinamika proses interaksi yang berlangsung terus menerus antara berbagai kenyataan kemasyarakatan (aspirasi manusia, keyakinan agama, sosial, ekonomi, politik, moral, kondisi kebudayaan dan peradaban dalam batas-batas alamiah) satu dengan lainnya yang berkonfrontasi dengan kesadaran dan penghayatan manusia terhadap kenyataan kemasyarakatan itu, yang berakar dalam pandangan hidup yang dianut serta kepentingan kebutuhan nyata manusia, sehingga hukum dan tatanan hukumnya bersifat dinamis.

Menurut ajaran Krabbe dalam buku CST. Kansil mengatakan, “bahwa hukum memperoleh kekuatan mengikatnya dari kehendak orang-orang tertentu, yakni orang-orang pemerintahan, itulah sebabnya teori tersebut tidak cocok lagi, dalam mana kita tidak lagi hidup di bawah kekuasaan raja yang mutlak, melainkan

¹Topo Santoso dan Eva Achjani Zulfa. 2001. *Kriminologi*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 12

di bawah kekuasaan undang-undang, yang terjadi dengan bantuan perwakilan rakyat yang susunannya selalu berubah-ubah. Undang-undang tidak mengikat karena pemerintah menghendaknya, melainkan merupakan perumusan dari kesadaran hukum dari rakyat.²

Hukum tidak dapat dipisahkan dari kultur, sejarah dan waktu di mana sedang berada (*law is not separate from the culture, history and time in which it exists*). Setiap perkembangan sejarah dan sosial, harus diimbangi dengan perkembangan hukum, karena setiap perubahan sosial pada dasarnya akan mempengaruhi perkembangan hukum *social movement effect the development of law*.³

Berbicara tentang pertanggungjawaban, maka tidak dapat dilepaskan dengan tindak pidana. Walaupun di dalam pengertian tindak pidana tidak termasuk masalah pertanggungjawaban pidana. Tindak pidana hanya menunjuk kepada dilarangnya suatu perbuatan. Dasar adanya tindak pidana adalah asas legalitas, sedangkan dasar dapat dipidanya pembuat adalah asas kesalahan. Ini berarti bahwa pembuat tindak pidana hanya akan dipidana jika ia mempunyai kesalahan dalam melakukan tindak pidana tersebut. Kapan seseorang dikatakan mempunyai kesalahan, ini berarti bahwa pembuat tindak pidana hanya akan dipidana jika ia mempunyai kesalahan dalam melakukan tindak pidana tersebut.⁴

Pertanggungjawaban pidana dimaksudkan untuk menentukan apakah seseorang tersangka/terdakwa dipertanggungjawabkan atas suatu tindak pidana

²CST.Kansil.2002. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. halaman 530

³Alvi Syahrin. 2009. *Beberapa Masalah Hukum*. Medan: Sofmedia, halaman 3

⁴Teguh Prasetyo. 2011. *Kriminalisasi Dalam Hukum Pidana*. Bandung: Nusamedia, halaman 49

crime yang terjadi atau tidak. Jika ia dipidana, harus ternyata bahwa tindakan yang dilakukan itu bersifat melawan hukum dan terdakwa mampu bertanggungjawab. Kemampuan tersebut memperlihatkan kesalahan dari petindak yang berbentuk kesengajaan atau kealpaan. Artinya tindakan tersebut tercela dan tertuduh menyadari tindakan yang dilakukan tersebut.⁵

Menurut Pompe dalam buku E.Y. Kanter dan S.R. Sianturi mengatakan bahwa hubungan petindak dengan tindakannya ditinjau dari sudut “kehendak” *de will*, kesalahan petindak adalah merupakan bagian dalam *binnenkant* dari kehendak tersebut. Asas yang timbul dari padanya ialah : “tiada pidana, tanpa kesalahan.”⁶ Sebab setiap tindakan yang dilakukan oleh objek hukum, baik individu maupun badan hukum akan dikatakan sebuah tindak pidana jika tindakan tersebut memiliki unsur kesalahan.

Pandangan tersebut, muncul pertanyaan mendasar perihal hukum. Di sinilah pembahasan yang berhubungan dengan hukum, termasuk hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan pemegang peranan penting. Terlebih lagi, jika di kaitkan dengan para buruh atau pekerja yang selama ini menjadi sorotan di kalangan pengamat, yang menyangkut nasib para buruh di tengah kehidupan ekonomi yang tidak stabil, sementara para buruh menuntut kenaikan upah yang layak, menuntut di jadinya karyawan tetap, menuntut berbagai tunjangan, sementara pengusaha menghadapi situasi bisnis yang tidak menentu di sebabkan kenaikan biaya produksi dan sebagainya. Dilema itu menjadi sebagian penting dari lahirnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang

⁵ E.Y Kanter dan S.R Sianturi.2012. *Asas-asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*. Jakarta: Penerbit Stora Grafika, halaman 250

⁶ *Ibid*, halaman 251

menghendaki keseimbangan perlakuan yuridis untuk pekerja dan majikan sehingga tercipta kesejahteraan dan keadilan yang rasional.⁷

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Buruh dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum perburuhan bersifat otonomi., tetapi peraturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud mengadakan perlindungan terhadap buruh. Sanksi atas pelanggaran ini diancam dengan pidana kurungan atau denda.⁸

Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam dalam kehidupan ini, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut bekerja. Dalam hal berjuang untuk memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam tersebut ada dua jenis pengertian bekerja yaitu :

1. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja atas usaha, modal dan tanggung jawab sendiri dan hasilnya untuk kepentingan sendiri. Pekerjaan yang demikian tanpa mengikatkan diri kepada perintah orang lain dan tidak tergantung pada orang lain.
2. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan tergantung pada orang lain yang memberi perintah dan ia harus tunduk kepada

⁷ R. Joni Bambang, 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia, halaman 14.

⁸*Ibid*, halaman 63

segala peraturan atau ketentuan yang diadakan oleh yang memberi pekerjaan tersebut.⁹

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 86 Ayat 1 Huruf c yaitu: Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dan juga pertimbangan huruf d dari Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Setiap tenaga kerja perempuan/karyawati, terutama perempuan muslim mempunyai hak untuk berjilbab sesuai dengan syariat agamanya dan perempuan tersebut juga mempunyai hak untuk bekerja. Namun, ironisnya sekarang ini banyak tempat kerja yang melarang para pekerja perempuan, baik calon pekerja perempuan maupun pekerja perempuan yang telah lama bekerja untuk menggunakan jilbab pada saat bekerja.

Alasan perusahaan tersebut tidak memperbolehkan atau melarang karyawannya untuk menggunakan jilbab pada saat bekerja, karena hal tersebut melanggar kebijakan tempat kerja mengenai penampilan karyawan saat bekerja.

⁹ Ida Hanifah. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: CV Ratu Jaya, halaman 1.

Selain itu, terdapat alasan lain, yaitu pemimpin perusahaan tersebut adalah seorang non muslim, jadi larangan berjilbab diberlakukan agar tidak ada penonjolan terhadap agama tertentu.

Aturan yang ditujukan kepada perempuan, juga pernah dijumpai adanya kasus di sebuah tempat kerja yang melarang karyawan laki- laki untuk menunaikan ibadah sunnah sholat jum'at. Adapun alasan larangan yang dilakukan tempat kerja tersebut karena tempat kerja tidak ingin pekerjaan terbengkalai dan kegiatan di tempat kerja terus selalu berjalan. Beberapa contoh kasus tersebut menggambarkan bentuk diskriminasi perusahaan terhadap pekerja, khususnya adanya aturan kebijakan larangan berjilbab.

Fenomena di atas merupakan bentuk-bentuk diskriminasi yang diterima oleh pekerja perempuan. Pekerja perempuan tersebut seharusnya memiliki hak untuk menggunakan jilbab pada saat bekerja. Kondisi tersebut merupakan bentuk diskriminasi dalam hak untuk beragama, dan hak kebebasan dalam berekspresi untuk melaksanakan ajaran agama adalah hak fundamental yang tak dapat dikurangi dalam kondisi apapun.

Tindakan diskriminasi di tempat kerja tersebut mengacu pada Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Konsiderans yang menimbang Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh, dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Diskriminasi larangan berjilbab berkaitan dengan Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.Hal ini membuktikan bahwa tidak boleh ada perlakuan yang berbeda yang diberikan oleh pengusaha terhadap karyawan ataupun buruhnya.

Diskriminasi terhadap perempuan akibat aturan pekerjaan, yaitu larangan menggunakan jilbab pada saat bekerja adalah perwujudan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).Secara sengaja atau tidak, badan usaha tersebut telah melanggar HAM.Diskriminasi sendiri adalah perlakuan yang tidak adil atau berbeda terhadap seseorang atau kelompok berdasarkan sesuatu.Jadi, diskriminasi terhadap pekerja perempuan berjilbab adalah munculnya perlakuan tidak adil atau berbeda terhadap perempuan yang menggunakan jilbab.

Hal ini terjadi pada kasus di Kasimura Jalan Krakatau Kec. Medan Barat Medan, yang membuat aturan kepada karyawan untuk tidak memakai atribut yang berbau agama, seperti pemakaian kerudung kepala/ jilbab oleh karyawan wanitanya.kasus ini bertentangan dengan hak-hak seseorang untuk memakai jilbab dan melanggar hak asasi seseorang untuk berekspresi. Menurut Pasal 6 Undang Undang No. 13 Tahun 2003, menyebutkan Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Setelah memberikan paparan tentang tidak diperbolehkannya pekerja karyawan perempuan memakai hak nya untuk memakai atribut agama seperti memakai kerudung kepala/jilbab.

Kajian terhadap permasalahan tersebut akan penulis kemas dalam bentuk penelitian yang selanjutnya disusun dalam bentuk skripsi dengan judul:

“Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Melarang Karyawannya Memakai Atribut Agama ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Kasimura/ Depnaker Kota Medan)”.

1. Rumusan Masalah

- a. Apakah hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan pada saat bekerja?
- b. Apakah faktor penyebab perusahaan yang melarang karyawannya memakai atribut agama pada saat bekerja?
- c. Bagaimana pertanggungjawaban pidana terhadap perusahaan yang melarang karyawannya memakai atribut agama pada saat bekerja?

2. Faedah Penelitian

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum pidana, khususnya terhadap perlindungan kepada pekerja/buruh di tempat kerja.

- b. Secara Praktis

Sebagai bahan informasi untuk semua pihak, baik pihak akademisi, profesi maupun kepada pihak yang ingin melakukan proses pembagian harta warisan yang berkaitan dalam hukum pidana khususnya bagi perusahaan yang melarang karyawannya memakai atribut agama di tempat kerja.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan pada saat bekerja.
2. Untuk mengetahui faktor penyebab perusahaan melarang karyawannya memakai atribut agama pada saat bekerja.
3. Untuk mengetahui pertanggungjawaban pidana oleh perusahaan yang melarang karyawannya memakai atribut agama pada saat bekerja.

C. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Penulisan yang baik memerlukan ketelitian dan kecermatan yang memfokuskan pada penelitian ini, penulis mengupayakan mengumpulkan, menyusun dan mengimplementasikan data yang sudah ada dan menelaah secara jelas dan spesifik dengan mempergunakan metode sebagai berikut:

1. Sifat dan Materi Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analisis yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan yang tertulis atau bahan hukum lainnya. Penelitian ini bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu

gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Penelitian ini mengarah kepada penelitian yuridis empiris yakni penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti data primer yang diperoleh dilapangan yaitu studi langsung di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui data sekunder. Sumber data sekunder terdiri dari:¹⁰

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang bersifat otoritatif dan mempunyai kekuatan secara mengikat hukum, dalam penelitian ini dipakai adalah Undang-Undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yang meliputi kreteria Pekerja/Buruh, hak-hak buruh, dan perlindungan terhadap buruh, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUH Pidana), Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP).
- b. Bahan hukum sekunder, berupa semua publikasi yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, yaitu buku acuan yang berkaitan dengan materi yang diteliti.¹¹
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun sekunder, berupa penggunaan kamus hukum maupun kamus umum dan website internet.

¹⁰ Tampil Anshari Siregar, 2005, *Metode Penelitian Hukum Penulisan Skripsi*, Medan, Pustaka Bangsa Press, halaman 75

¹¹ Fakultas Hukum UMSU. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum-Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 6

3. Alat Pengumpul Data

Alat yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah wawancara nara sumber, yakni dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berwenang di Disnaker Kota Medan bapak J.Parapat dan Ibu Resti Hutagalung KaDiv Humas Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Medan. Studi dokumentasi, yakni diambil dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, pendapat para sarjana, yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, dengan kata lain mengumpulkan seluruh literatur yang berhubungan dengan objek penelitian, dan kemudian dilakukan pembahasan.

4. Analisis Data

Untuk mengelola data yang didapat dari penelusuran kepustakaan atau studi dokumen, maka hasil penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah analisis dengan menggunakan nalar si peneliti,¹² analisis ini pada dasarnya merupakan pemaparan tentang teori-teori yang dikemukakan, sehingga teori-teori tersebut dapat ditarik beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dalam pembahasan skripsi ini. Kesimpulan yang dimaksud merupakan jawaban/pemecahan masalah yang diajukan dan bukti kebenaran/ketidakbenaran hipotesis.

D. Definisi Operasional

Berdasarkan dari judul yang telah diajukan, maka yang menjadi kerangka penulisan ini adalah: "Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan yang Melarang

¹² *Ibid*, halaman 103

Karyawannya Memakai Atribut Agama Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Disnaker Kota Medan)”. Sesuai judul, maka defenisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pertanggungjawaban Pidana adalah Pertanggungjawaban pidana diteruskannya celaan yang objektif ada pada tindakan berdasarkan hukum yang berlaku, secara subjektif kepada pembuat yang memenuhi syarat-syarat undang-undang yang dapat dikenai pidana karena perbuatannya itu.¹³
2. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴
3. Tenaga Kerja/Karyawan adalah setiap orang yng mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁵
4. Atribut Agama adalah sesuatu yang dipakai dan digunakan sebagai identitas, ciri has atau tanda tertentu dari suatu penganut agama dan ummat beragama tertentu, baik terkait keagamaan dan keyakinan.¹⁶

¹³<http://imanhsy.blogspot.co.id/2011/12/pengertian-pertanggungjawaban-pidana.html>

¹⁴Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Ayat (6)

¹⁵Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 2

¹⁶<http://islamindonesia.id/fatwatidakmemilikikekuatandanmenginkat>

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pertanggungjawaban Pidana

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia pertanggungjawaban pidana ialah, perbuatan yang menggunakan segala sesuatu. Dalam bahasa asing pertanggungjawaban pidana disebut dengan *teorekenbaarheid*, *criminal responsibility*, *criminal liability*. Pertanggungjawaban dalam hukum pidana atau yang sering disebut dengan *criminal responsibility* dimaksud untuk menentukan apakah seorang tersangka/terdakwa dipertanggungjawabkan atas suatu tindak pidana (*crime*) yang terjadi atau tidak.¹⁷

Dengan perkataan lain apakah terdakwa akan dipidana atau dibebaskan. Jika ia dipidana, harus ternyata bahwa tindakan yang dilakukan itu bersifat melawan hukum dan terdakwa mampu bertanggungjawab. Kemampuan tersebut memperlihatkan kesalahan dari petindak yang berbentuk kesengajaan atau kealpaan. Artinya, tindakan tersebut tercela dan tertuduh menyadari tindakan yang dilakukannya tersebut.

Menurut Pompe *teorekemmaarheid* (pertanggungjawaban pidana) seseorang mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

1. Kemampuan berpikir (*psychich*), pembuat (*daders*) yang memungkinkan ia menguasai pikirannya.
2. Dan oleh sebab itu, ia dapat memahami makna dan akibat perbuatannya.

¹⁷ E.Y. Kanter dan S.R. Sianturi, *Op. Cit*, halaman 250

3. Dan oleh sebab itu pula ia dapat menentukan kehendaknya sesuai dengan pendapatnya.¹⁸

Menurut Roeslan Saleh dipidana atau tidaknya seseorang yang melakukan perbuatan pidana tergantung apakah pada saat melakukan perbuatan ada kesalahan atau tidak,¹⁹ apakah seseorang yang melakukan perbuatan pidana itu memang mempunyai kesalahan maka tentu ia dapat dikenakan sanksi pidana, akan tetapi bila ia telah melakukan perbuatan yang terlarang dan tercela, tetapi tidak mempunyai kesalahan tentu tidak dapat dipidana.

Mengenai asas kesalahan, Moeljatno dan Roeslan Saleh, memisahkan perbuatan pidana dengan pertanggungjawaban pidana yang disebut dengan ajaran dualisme. Ajaran dualisme memandang bahwa untuk menjatuhkan pidana ada dua tahap yang perlu dilakukan,²⁰ yaitu:

- a. Hakim harus menanyakan, apakah terdakwa telah melakukan perbuatan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan dengan disertai ancaman pidana bagi siapa yang telah melanggar aturan ini.
- b. Apakah pertanyaan di atas menghasilkan suatu kesimpulan bahwa memang terdakwa telah melakukan perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan undang-undang, maka ditanyakan lebih lanjut, apakah terdakwa dapat dipertanggungjawabkan atau tidak mengenai perbuatan itu.

Pertanggungjawaban pidana mensyaratkan pelaku mampu bertanggungjawab. Seseorang yang tidak dapat dikenakan pertanggungjawaban

¹⁸ Zainal Abidin Farid, 2007, *Hukum Pidana I*, Jakarta, Sinar Grafika, halaman 190

¹⁹ Marlina, 2009, *Peradilan Pidana Anak di Indonesia Pengembangan Konsep Diversi dan Restoraktif justice*, Bandung, Refika Aditama, halaman 69

²⁰ *Ibid*

pidana tidak dapat diminta pertanggungjawaban pidana. Berikut yang menjadi pertanyaan adalah kapan seseorang itu dikatakan mampu bertanggungjawab dan apakah ukuran yang mengatakan adanya kemampuan pertanggungjawaban itu?

Van Hamel berpendapat, bahwa kemampuan bertanggungjawab adalah suatu keadaan *normalitas psychis* dan kematangan, yang mempunyai 3 (tiga) macam kemampuan,²¹ yaitu:

- a. Untuk memahami lingkungan kenyataan perbuatan sendiri,
- b. Untuk menyadari perbuatan sebagai sesuatu yang tidak diperbolehkan oleh masyarakat, dan
- c. Terdapat perbuatan dan menentukan kehendaknya.

Berdasarkan Pasal 44 KUHP Moeljatno menyimpulkan bahwa untuk adanya kemampuan bertanggungjawab harus adanya kemampuan untuk membedakan antara perbuatan yang baik dan yang buruk, sesuai hukum dan yang melawan hukum, dan kemampuan untuk menentukan kehendaknya keinsyafan tentang baik buruknya perbuatan tadi. Syarat pertama faktor akal, yaitu dapat membedakan perbuatan yang diperbolehkan atau tidak; Syarat yang kedua adalah faktor perasaan atau kehendak yaitu dapat menyesuaikan tingkah laku dengan keinsyafan atas mana yang diperbolehkan atau tidak. Sebagai konsekuensinya, tentunya orang tidak mampu menentukan kehendaknya, menurut kehendaknya atau keinsyafannya tentang baik dan buruknya perbuatan tadi, dia tidak mempunyai kesalahan.²² Orang yang demikian itu tidak dapat

²¹ Zainal Abidin Farid, *Op. Cit*, halaman 190

²² Marlina, *Op. Cit*, halaman 70

dipertanggungjawabkan. Menurut Pasal 44 KUHP ketidakmampuan tersebut harus disebabkan alat batinnya cacat atau sakit dalam tubuhnya.

Selanjutnya mengenai kesengajaan dalam KUHP Tahun 1809 dicantumkan, sengaja ialah kemauan untuk melakukan atau tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang dilarang atau yang diperintahkan oleh undang-undang. *Memorie van Toelichting* (MvT) Menteri Kehakiman sewaktu pengajuan *criminee wetboek* 1881 (yang menjadi Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Indonesia Tahun 1915) dijelaskan sengaja itu “*de (bewuste) richting van den wil op een bepaald misdrijf*” diartikan dengan sadar dan kehendak melakukan suatu kejahatan tertentu.²³ Mengenai MvT, Satochid Kartanegara, mengutarakan bahwa yang dimaksud dengan opzet “*willens en weten*” (dikehendaki dan diketahui) adalah: “Seseorang yang melakukan suatu perbuatan dengan sengaja, harus menghendaki (*willen*) perbuatan itu serta harus menginsyafi/mengerti (*weten*) akan akibat dari perbuatan itu”.²⁴

Beberapa serjana merumuskan *de will* sebagai keinginan, kemampuan, kehendak dan perbuatan merupakan pelaksanaan dari kehendak. *De will* (kehendak) dapat ditujuakan terhadap perbuatan yang dilarang dan akibat yang dilarang. Ada dua teori yang berkaitan dengan pengertian “sengaja” yaitu teori kehendak dan teori pengetahuan atau membayangkan.

Menurut teori kehendak, sengaja adalah kehendak untuk mewujudkan unsur-unsur delik dalam rumusan undang-undang, sedangkan menurut teori pengetahuan atau membayangkan, manusia tidak mungkin dapat menghendaki

²³ Leden Marpaung, 1991, *Unsur-Unsur Perbuatan Yang Dapat Dihukum (DELIK)*, Jakarta, Sinar Grafika, halaman 11

²⁴ *Ibid*

suatu akibat karena manusia hanya dapat menginginkan, mengharapkan, atau membayangkan adanya suatu akibat. Adanya “sengaja” apabila suatu akibat yang ditimbulkan karena suatu tindakan yang dibayangkan sebagai maksud tindakan itu dan karena itu tindakan yang bersangkutan dilakukan sesuai dengan bayangan yang terlebih dahulu telah dibuat.²⁵

Kedua teori Moeljatno tersebut lebih cenderung kepada teori pengetahuan atau membayangkan, alasannya adalah:

Karena dalam kehendak dengan sendirinya diliputi pengetahuan. Sebab itu menghendaki sesuatu, orang lebih dahulu sudah harus mempunyai pengetahuan (gambaran) tentang sesuatu itu. Tetapi apa yang diketahui seseorang belum tentu juga dikehendaki olehnya. Lagi pula kehendak merupakan arah, maksud atau tujuan perbuatan. Konsekuensinya ialah, bahwa untuk menentukan sesuatu perbuatan yang dikehendaki oleh terdakwa, (1) harus dibuktikan bahwa perbuatan itu sesuai dengan motifnya untuk berbuat dan bertujuan yang hendak dicapai, (2) antara motif, perbuatan dan tujuan harus ada hubungan kausal dalam batin terdakwa.²⁶

Secara umum ilmu hukum pidana membadakan sengaja (*opzet*) dalam 3 (tiga) macam,²⁷ yaitu:

1. Sengaja Sebagai Maksud (*Opzet Alsoogmerk*)

Suatu perbuatan yang merupakan tindak pidana yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Maksud (*oogmerk*) dibedakan dengan motif. Motif, sehari-hari diterjemahkan dengan tujuan.

2. Sengaja Dengan Keinsafan Pasti (*Opzet Bij Zekerheids-Bewustzijn*)

²⁵ Marlina, *Op. Cit*, halaman 71

²⁶ *Ibid*

²⁷ Leden Marpaung, *Op. Cit*, halaman 14-17

Si pelaku (*dader*) pasti mengetahui atau yakin benar bahwa akibat yang dimaksud akan terjadi suatu akibat lain. Dengan perkataan lain, si pelaku (*dader*) menyadari atau menginsafi bahwa dengan melakukan perbuatan itu, pasti akan menimbulkan akibat lain.

3. Sengaja dengan keinsafan kemungkinan (*Opzet Bit Mogelijkheids-Bewustzijn/Dolus Eventualis*)

Sengaja ini juga disebut sengaja dalam sadar akan kemungungkinan bahwa seseorang melakukan suatu perbuatan dengan tujuan untuk melakukan suatu tujuan/akibat tertentu akan tetapi si pelaku (*dader*) menyadari mungkin akan timbul akibat lain, yang juga dilarang dan diancam oleh undang-undang.

Mengenai kelalaian, Moeljatno yang mengutip dan menerjemahkan pendapat *Smidt* yang diuraikan sebagai berikut:

Pada umumnya kejahatan wet mengharuskan bahwa kehendak terdakwa ditujukan pada perbuatan yang dilarang dan diancam pidana. Kecuali itu keadaan yang dilarang itu mungkin sebagian besar berbahaya terhadap keamanan umum mengenai orang atau barang dan jika terjadi menimbulkan banyak kerugian, sehingga wet harus bertindak terhadap mereka yang tidak berhati-hati, yang teledor. Dengan pendek, yang menimbulkan keadaan itu karena kealpaannya. Disini sikap batin orang yang menimbulkan keadaan yang dilarang itu bukan menentang larang tersebut. Dia tidak menghendaki atau menyetujui timbulnya hal yang dilarang, tetapi kesalahannya, kekeliruannya dalam batin sewaktu ia berbuat sehingga menimbulkan hal yang dilarang, telah bahwa ia menghendaki larangan itu.²⁸

Berdasarkan hal yang diutarakan oleh *Smidt* tersebut di atas, Moeljatno menyimpulkan bahwa kesengajaan adalah kesalahan yang berlainan jenis dari

²⁸ Zainal Abidin Farid, *Op. Cit*, halaman 331

kealpaan. Akan tetapi dasarnya sama, yaitu adanya perbuatan yang dilarang dan diancam pidana, adanya kemampuan bertanggungjawab dan tidak adanya alasan pemaaf, tetapi bentuknya lain.²⁹ Dalam kesengajaan, sikap batin orang menentang larangan. Dalam kealpaan, kurang mengindahkan larangan sehingga tidak berhati-hati dalam melakukan sesuatu yang objektif kausal yang menimbulkan keadaan yang dilarang.

B. Perusahaan

Ketenagakerjaan merupakan suatu hubungan antara pihak pekerja dengan pihak yang mempekerjakan. Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah. Kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.³⁰

Pengertian perusahaan dapat dilihat dalam ketentuan hukum yang telah dibuat oleh pemerintah guna melindungi para pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan, yaitu terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai pengertian perusahaan ini dapat dilihat pada Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan :

Perusahaan adalah :

- 1 setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik

²⁹ Marlina, *Op. Cit*, halaman 72

³⁰R. Joni Bambang. *Op. Cit*, halaman 73

swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- 2 usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian perusahaan dalam Pasal 1 angka 6 tersebut menjelaskan bahwa perusahaan merupakan suatu bentuk usaha yang dimiliki oleh seseorang ataupun persekutuan dan berbentuk badan hukum. Bahkan perusahaan dipastikan memiliki pekerja/buruh yang membantu proses berjalannya perusahaan tersebut dan setiap pekerja/buruh mendapatkan imbalan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya.³¹

Pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan. Isi peraturan perusahaan adalah syarat kerja yang belum di atur dalam peraturan perundang-undangan dan perincian pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal peraturan perusahaan akan mengatur kembali materi dari peraturan perundangan, ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut harus lebih baik dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.³²

Peraturan perusahaan adalah aturan yang di buat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertip perusahaan. Peraturan

³¹Undang-undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 6

³²R. Joni Bambang. *Op. Cit*, halaman 125

perusahaan di buat oleh perusahaan, setiap dua tahun di perbarui dan disahkan oleh pejabat berwenang, tertulis, dan dapat tidak berbahasa indonesia.³³

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai :³⁴

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban pekerja.
3. Syarat Kerja.
4. Tata tertib perusahaan.
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan,dan
6. Kesepakatan kerja bersama.

C. Pertanggungjawaban pidana oleh suatu perusahaan

Hukum pidana materil telah membahas begitu banyak literature tentang pertanggungjawaban pidana ini, namun akan tetapi dalam banyak aspek yang diuraikan hanya memuat pertanggung jawaban pidana secara personal saja, tidak dengan badan hukum. Padahal dalam pengantar ilmu hukum telah diuraikan bahwasannya subjek hukum itu terdiri dari subjek hukum personal dan subjek hukum badan hukum.

Pertanggungjawaban pidana adalah kebebasan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan. Termasuk didalam pertanggungjawaban pidana adalah akibat yang timbul dari apa yang diupayakan atau tidak diupayakan tersebut atas dasar kemampuan sendiri. Hal ini karena pelakunya mengetahui

³³*Ibid.*,halaman 125

³⁴*Ibid.*, halaman 125

dengan kemampuan dan kebebasan tersebut- maksud dan akibat yang akan timbul dari perbuatan atau tidak berbuat tadi³⁵.

Perbuatan yang tercela oleh masyarakat itu dipertanggung jawabkan pada sipembuatnya. Artinya celaan yang objektif terhadap perbuatan itu kemudian diteruskan kepada si terdakwa. Menjadi soal selanjutnya, apakah si terdakwa juga dicela dengan dilakukannya perbuatan itu? Kenapa perbuatan yang secara objektif tercela itu, secara subjektif dipertanggung jawabkan kepadanya, adalah karena musabab daripada perbuatan itu adalah diri dari pada si pembuatnya,³⁶

D. Tenaga Kerja/Karyawan

Hukum ketenagakerjaan sering kali dikaitkan dengan hukum perdata karena dalam hukum ketenagakerjaan terdapat perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dalam hal ini adalah perusahaan dengan pekerjanya. Namun hukum ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari hukum pidana demi melindungi kepentingan-kepentingan seperti hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pengusaha maupun pekerjanya.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan pengertian pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 yaitu:

³⁵H. Rahmat Hakim. 2010. *Hukum Pidana Islam (fiqh Jinayah)*. Bandung : Pustaka Setia, halaman 175

³⁶MR. Roslan Saleh. 1981. *Perbuatan pidana dan pertanggungjawaban pidana (dua pengertian dasar dalam hukum pidana)*. Jakarta: Aksara Baru, halaman 80

- 1 Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2 Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3 Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar negeri.³⁷

Sebuah perusahaan yang berdiri biasanya dibentuk demi memenuhi segala permintaan maupun kebutuhan konsumen yang sangat beragam. Namun setiap perusahaan yang ada juga wajib bertanggungjawab atas perlindungan kepada konsumen agar konsumen tidak merasa mendapatkan kerugian akibat dari produk ataupun jasa yang telah dikeluarkan oleh sebuah perusahaan.

Seperti halnya terhadap konsumen, perusahaan juga harus bertanggungjawab terhadap keberadaan tenaga kerja dalam perusahaan. Sebab tenaga kerja (buruh) sangat mengharapkan adanya kenyamanan dalam bekerja, pemberian upah yang layak, adanya beberapa jaminan kerja berupa asuransi kesehatan, cuti, rekreasi. Pekerja juga berhak mengetahui keadaan umum perusahaan dan menghendaki adanya manajer yang responsif terhadap keluhan pekerja.³⁸

³⁷ Lalu Husni. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, halaman 19

³⁸ Masitah Pohan. 2008. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*. Medan: Pustaka Bangsa Press, halaman 2

E. Hak Dan Kewajiban Perusahaan Dan Karyawan

Hubungan antara perusahaan dengan karyawan tidak hanya sebatas bekerja dan mendapatkan upah saja, namun hal-hal lain yang berhubungan dengan kedua aspek tersebut memiliki pandangan tersendiri untuk dikembangkan. Misalnya tentang hak-hak pekerja telah diatur didalam hukum hak asasi manusia baik secara nasional maupun internasional. Antara lain yakni sebagai berikut :

Piagam Deklarasi Hak Asasi Manusia oleh PBB pada pasal 23 menguraikan beberapa aspek pokok yang dalam perkembangan ilmu hukum menjadi terobosan secara yuridis untuk melindungi kepentingan pekerja dan kepentingan perusahaan. Antara lain pasal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 23

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran
2. Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerja yang sama
3. Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambahkan dengan perlindungan social lainnya.
4. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pasal 24

Setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari libur berkala, dengan tetap menerima upah.

Dalam Undang-undang tenaga kerjaan Indonesia menguraikan lebih spesifik tentang pengaturan hubungan antara pekerja dengan perusahaan. Pasal-pasal berikut diatas merupakan pondasi awal dalam mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan. Beberapa pasal yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Pasal 5

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan

Pasal 6

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak atas memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada seluruh pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Antara lain dalam beberapa pasal yang mengatur hak dari pekerja atas pekerjaan yang diselenggarakan oleh perusahaan yakni antara lain sebagai berikut:

1. Kewajiban karyawan terhadap perusahaan ³⁹. Ada 3 kewajiban ketaatan

a. Kewajiban ketaatan

Karyawan harus taat kepada atasannya diperusahaan khususnya dalam kaitannya dengan pekerjaan diperusahaan. Tetapi walau begitu :

- 1) Karyawan tidak perlu dan malah tidak boleh mematuhi perintah yang menyuruh dia melakukan sesuatu yang tidak bermoral. Misalnya: penipuan, membunuh musuh dll.
- 2) Karyawan tidak wajib mematuhi perintah yang tidak wajar yaitu perintah yang dkiberikan demi kepentingan perusahaan. Contoh: menyuruh bawahan merenovasi rumah atasan
- 3) Karyawan tidak perlu mematuhi perintah yang tidak sesuai dengan *job description*.

b. Kewajiban *konidensialitas*

Yaitu kewajiban untuk menyimpan informasi yang bersifat rahasia yang telah diperoleh dengan menjalankan suatu profesi. Contoh: dokter, psikolog, pengacara, pendeta, ulama, akuntan. Kewajiban kerahasiaan tidak saja berlaku selama karyawan bekerja di perusahaan, tetapi berlangsung terus setelah ia pindah kerja. Yang termasuk rahasia perusahaan contoh teknik memproduksi suatu

³⁹ Hariyanti.2008. *Tinjauan Tentang Etika, Hak Dan Kewajiban Karyawan Dalam Perusahaan*. STIE-AUB. Surabaya, halaman 8

produk, contoh: *coca cola* yang tidak berhasil disini, program komputer, kenangan perusahaan, hasil penelitian dll.

c. Kewajiban loyalitas

Kewajiban loyalitas merupakan konsekuensi dari status seseorang sebagai karyawan perusahaan. Karyawan harus mendukung tujuan-tujuan perusahaan, karena sebagai karyawan ia melibatkan diri untuk turut merealisasikan tujuan-tujuan tersebut, ia harus menghindari apa yang bisa merugikan kepentingan perusahaan. Karyawan tersebut berarti melakukan kewajiban loyalitas

Contoh : perbuatan yang tidak etis berhubungan dengan kewajiban loyalitas adalah seorang pekerja perusahaan kecap dirumah (sore hari) membuat kecap sendiri dengan formula perusahaan dan dijual dengan harga lebih murah.

2. Kewajiban perusahaan terhadap karyawan

a. Perusahaan tidak boleh mempraktekan diskriminasi

Diskriminasi terjadi dimana-mana seperti AS, Indonesia dan lain-lain. Diskriminasi baru terhapus betul bila suatu negara semua warganya mempunyai hak yang sama dan diperlakukan dengan cara yang sama pula. Diskriminasi timbul biasanya disertai dengan alasan yang tidak relevan.⁴⁰

b. Perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan kerja

⁴⁰*Ibid.* halaman 9

Keselamatan kerja bisa terwujud bilamana tempat kerja itu aman, bebas dari resiko terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan si pekerja cedera atau bahkan mati.⁴¹

c. Kewajiban member gaji yang adil

Menurut Thomas garet dan Richard klonoski berpendapat suapaya upah adil yang perlu dipertimbangkan:

- 4) Peraturan Hukum, misalnya ada UMR, bila perusahaan member upah di bawah UMR berarti tidak etis.
- 5) Upah yang lazim dalam sector industry untuk daerah tertentu
- 6) Kemampuan perusahaan
- 7) Sifat khusus pekerjaan tertentu
- 8) Perbandingan dengan upah/gaji lain dari perusahaan
- 9) Perundingan upah/gaji yang lain.⁴²

d. Perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawan dengan semena-mena

Dalam lingkungan perusahaan, pemberitahuan karyawan sering tidak bisa dihindarkan. Kejadian itu termasuk masalah yang paling sensitive, karena hidup karyawan dan beserta keluarganya dipertaruhkan secara langsung. Disamping itu harga diri si pekerja bisa terluka juga. Cara menangani masalah menunjukkan mutu etis para majikan.

⁴¹ Ibid.

⁴² Ibid.

Ada beberapa kriteria pemberhentian karyawan yang biasa dilakukan:

- 1) Majikan hanya boleh memberhentikan karena alasan yang tepat
- 2) Majikan harus berpegang pada prosedur yang semestinya
- 3) Majikan harus membatasi akibat negative baggi karyawan sampai seminimal mungkin.

BAB III

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan hukum pemakaian atribut busana karyawan di perusahaan

Pengaturan Hukum mengenai pemakaian atribut keagamaan memang tidak diatur secara jelas dalam undang-undang namun dalam hal perlindungan terhadap kegiatan dalam melakukan hal-hal yang bersifat agamis tentu mendapatkan perlindungan. Dimulai dari pelarangan terhadap tindak diskriminasi melalui undang-undang HAM dan Undang-undang tenaga kerja serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dan perlindungan terhadap keberlakuan hak asasi manusia.

1. Pelarangan penggunaan atribut keagamaan pada karyawan muslim menurut majelis ulama Indonesia.

Penggunaan atribut dalam perusahaan memang tidak diatur secara spesifik dalam undang-undang tenaga kerja Indonesia. Namun hal yang perlu diketahui adalah penggunaan atribut agama yang dikenakan menyangkut perintah dari seorang tiap-tiap umat beragama, misalkan saja menggunakan jilbab sebagai wujud dipatuhinya perintah agama bagi perempuan yang memeluk agama islam, atau seperti memberikan tanda merah di atas dahi sebagai simbol dipatuhinya perintah setiap laki-laki maupun perempuan bagi yang memeluk agama hindu, itu akan menjadi masalah yang kompleks jika dalam peraturan perusahaan melarang

karyawannya mengenakan atribut-atribut yang dikenakan sebagai bentuk dipatuhinya perintah dari agama mereka masing-masing.

Permasalahan ini tentu akan menjadi masalah yang lebih krusial lagi jika pemerintah tidak mengaturnya secara pasti dalam pengaturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam beberapa kasus tertentu bapak J. Parapat dan Ibu Resti Hutagalung KaDiv Humas Dinas Ketenaga Kerjaan Pemerintah Kota Medan juga mendapati masalah ini sebagai hal yang serius. Mengingat begitu banyaknya laporan terkait pelarangan penggunaan atribut keagamaan yang dilarang di beberapa perusahaan di Kota Medan.⁴³

Pengaturan yang tidak pasti akan penggunaan atribut keagamaan bagi pekerja yang beragama tertentu mengakibatkan kebingungan bagi Pemerintah Kota Medan dalam mengatasi masalah penggunaan atribut keagamaan bagi pemeluk agamanya.

Mengingat tidak adanya pemberlakuan secara pasti terkait penggunaan atribut keagamaan yang bersifat ceremonial atau lebih spesifik lagi tentang penggunaan atribut dalam perayaan keagamaan seperti imlek atau natal juga menjadi masalah baru bagi pemerintah memberikan terobosan terbaru untuk memecahkan masalah tersebut. Namun pada beberapa kesempatan lembaga resmi Indonesia Majelis Ulama Indonesia telah memberikan pengaturan yang jelas tentang pelarangan penggunaan atribut keagamaan bagi muslim. Pelarangan tersebut tertuang dalam atwa MUI Nomor 56 Tahun 2016 tentang Hukum

⁴³ Hasil wawancara engan Bapak J. Parapat dan Ibu Resti Hutagalung KaDiv Humas Dinas Ketenaga Kerjaan Pemerintah Kota Medan pada tanggal 16 Febuari 2017

Menggunakan Atribut Keagamaan Non-Muslim. Fatwa tersebut yang ketiga Rekomendasi termuat sebagai berikut :

1. Umat Islam agar tetap menjaga kerukunan hidup antar umat beragama dan memelihara harmonis kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara tanpa menodai ajaran agama, serta tidak mencampuradukan antara akidah dengan ibadah islam dengan keyakinan agama lain.
2. Umat Islam harus saling menghormati keyakinan dan kepercayaan setiap agama. Salah satu wujud toleransi adalah menghargai kebebasan non muslim dalam menjalankan ibadahnya, bukan dengan aling mengakui kebenaran theologies.
3. Umat Islam agar memilih jenis usaha yang baik dan halal, secara tidak memproduksi, memberikan, dan/atau memperjualbelikan atribut keagamaan non-muslim.
4. Pimpinan perusahaan agar menjamin hak umat islam dalam menjalankan agama sesuai keyakinannya, menghormati keyakninan keagamaannya, dan dan tidak memaksakan kehendak untuk menggunakan atribut keagamaan non muslim kepada karyawan muslim.
5. Pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada umat Islam sebagai warga negara untuk dapat menjalankan keyakinan dan syari'at agamanya secara murni dan benar serta menjaga toleransi beragama. Faktor penyebab perusahaan melarang karyawan memakai atribut agama
6. Pemerintah wajib mencegah, mengawasi, dan menindak pihak-pihak yang membuat peraturan (termasuk ikatan/kontrak kerja) dan/atau melakukan

ajakan, pemaksaan, dan tekanan kepada pegawai atau karyawan muslim untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan ajaran agama seperti aturan dan pemaksaan penggunaan atribut keagamaan non-muslim kepada umat Islam.

Pemerintah kota medan dalam penggunaan atribut keagamaan tidak dapat memastikan tentang penggunaan atribut keagamaan ini sebagai hal yang diatur. Hal tersebut dikarenakan peraturan perusahaan dan peraturan kerja bersama tidak diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Sehingga dalam fatwa MUI Nomor 56 Tahun 2016 tentang hukum menggunakan atribut keagamaan non-muslim, sudah cukup untuk mewakili pemerintah dalam menyelesaikan masalah penggunaan atribut keagamaan.

Pengaturan dalam penggunaan atribut keagamaan belum pernah diatur dalam pengaturan perundang-undangan, sehingga pemerintah memutuskan untuk memberikan himbauan semata untuk melarang setiap saja perusahaan yang memaksakan pekerjaannya untuk menggunakan atribut keagamaan pada hari-hari peringatan keagamaan tertentu.

Kekosongan hukum terkait pengaturan penggunaan atribut keagamaan hanya bisa terjadi jika tidak ada pelayanan terpadu baik dalam pemerintah menteri ketenagakerjaan maupun dari perusahaan itu sendiri dalam memberikan jalan keluar untuk memberikan pemahaman secara tertulis maupun secara tersirat dan dijelaskan oleh pemerintah tanpa meninggalkan norma-norma agama terkait.

2. Pengaturan Hukum tentang pelarangan perlakuan diskriminasi terhadap pekerja yang mengenakan atribut agamanya

Sesungguhnya dalam pengaturan Indonesia telah diatur aturan yang bermuat melarang kepada setiap perusahaan yang melarang pekerjanya mengenakan atribut agama seperti seorang muslimah mengenakan jilbab dan lain sebagainya. Pada beberapa kesempatan pemerintah telah memberikan pengaturan yang tidak diatur secara langsung terkait pelarangan penggunaan atribut agama.

Penggunaan hukum internasional seperti Hukum HAM dunia juga mengatur tentang hal ini meskipun tidak dijelaskan secara lengkap, namun ketentuan tersebut juga menjadi pondasi awal pemerintah dalam melindungi tenaga kerja dari perlakuan diskriminasi. dalam aturan tersebut tertuang sebagai berikut Pasal 23 ayat (3) Deklarasi HAM Dunia

“Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama”.

Pasal 18 Deklarasi HAM Dunia

“Setiap orang berhak atas kebebasan pikiran, hati nurani dan agama; dalam hal ini termasuk kebebasan berganti agama atau kepercayaan, dengan kebebasan untuk menyatakan agama atau kepercayaan dengan cara mengajarkannya, melakukannya, beribadat dan menaatinya, baik sendiri maupun bersama dengan orang lain, dimuka umum maupun sendiri”.

Hukum HAM Indonesia juga mengatur perlindungan tersebut dalam bentuk peraturan. Misalkan dalam hal mengenakan jilbab merupakan bentuk pelaksanaan ibadah yang merupakan bagian dari hak asasi manusia dalam beragama. Hak itu sendiri telah termaktub dalam Pasal 28E ayat (1) dan (2) Undang-undang Dasar 1945.

- a. setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.
- b. setiap orang berhak atas kebebasan meyakini kepercayaan, menyatakan pikiran dan sikap, sesuai dengan nuraninya.

Ketentuan ini dipertegas kembali dalam pasal 22 Undang-Undang Nomor 39 Tahun Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi :

- a. Setiap orang bebas memeluk agamanya masing masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaan itu
- b. Negara menjamin kemerdekaan setiap orang memeluk agamanya masing-masing dan untuk beribadat menurut agamanya dan kepercayaannya itu.⁴⁴

Penggunaan atribut keagamaan seperti jilbab termasuk bagian dari ibadah yang dalam persepsi masyarakat beragama merupakan bagian dari mematuhi perintah tuhan. Dengan demikian tidak ada batas apapun yang bisa dibenarkan oleh siapapun untuk melarang seorang hamba termasuk pemeluk agama Islam

⁴⁴Tri jata ayu pramesti.Boelahkan perusahaan melarang pekerja wanita berjilbab.Melalui :<http://www.hukumonline.com>. Diakses pada tanggal 12 Maret 2016 pukul 17.00 wib

pada utamanya dalam mengenakan jilbab sebagai bentuk kepatuhan terhadap perintah agamanya.

Menjamin terlindungnya masyarakat dalam melakukan ibadah dan eksis dalam kegiatan ibadah tersebut tanpa batas ruang dan waktu sudah menjadi tugas pemerintah untuk menjamin semua masyarakat bisa menjalankan perintah agamanya tanpa harus ada tekanan yang bersifat melarag dari siapapun untuk tetap menjalankan perintah agamanya.

Perbuatan yang melarang pekerja untuk mengenakan atribut keagamaan seperti jilbab bagi seorang muslimah merupakan bentuk diskriminasi. Tentu dalam perbuatan pengusaha yang menambahkan aturan tentang larangan mengenakan jilbab dapat dikategorikan perbuatan diskriminasi terhadap pekerja atas dasar kebebasan dalam memeluk dan menjalankan agama.

Hal ini dapat kita lihat pada Pasal 5 dan 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi Pasal 3 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diksriminasi untuk memperoleh pekerjaan

Penjelasan

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dari penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat Pasal 6Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha

Penjelasan

Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

3. Diskriminasi dan kaitannya dengan pelarangan penggunaan atribut keagamaan menurut Undang-undang ketenagakerjaan

Diskriminasi adalah bentuk perilaku yang membedakan suku dan ras sebagai alasan dalam melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang dapat dinilai sebagai kebijakan dan sifatnya merugikan pihak yang terkait dimana ras dan agama sebagai barometer memperlakukan seseorang. Dalam pengertian lain menurut UU HAM Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 1 ayat (2) menyebutkan.

Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan, atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan, atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya.

Pengaturan seperti halnya demikian yang mengatur tentang pelarangan upaya praktek diskriminasi dalam lingkungan kerja juga telah diatur sedemikian rupa dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut tertuang pada Pasal 5 dan Pasal 6 .

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Ditinjau dari kedua pasal tersebut dengan diperkuat oleh beberapa pasal didalam undang-undang HAM pasal 1 ayat (2) maka sudahlah jelas bahwa pelarangan praktik perbuatan diskriminasi juga mendapatkan pengaturan yang jelas oleh pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja. Meskipun hak tersebut mendapatkan perlindungan dan diatur oleh hukum, tidak menutup kemungkinan bahwa bentuk praktik diskriminasi tersebut berkemungkinan besar bisa terjadi.

B. Faktor penyebab perusahaan melarang karyawan memakai atribut agama

Piagam Perserikatan Bangsa-bangsa terkhusus pada deklarasi HAM dunia mengingat pelarangan dalam menggunakan atribut keagamaan seperti seorang muslimah mengenakan jilbab merupakan bentuk diskriminasi. Dalam pengaturan deklarasi HAM Dunia, dan dalam Undang-undnag HAM Indonesia, serta diatur juga dalam Undang-undang tenaga kerja Indonesia.

Penjelasan mengenai tentang diskriminasi pada pekerja dalam mengenakan atribut keagamaannya seperti jilbab, memang bukanlah bentuk isapan jempol belaka. Hal seperti ini pernah juga terjadi di Indonesia yang kasusnya hamper serupa dengan tindakan diskrimasi perusahaan terhadap pekerja wanita yang mengenakan jilbab.

1. Faktor munculnya tindakan diskriminasi

International Labour Organization menjelaskan ada beberapa teori yang menjadi induk munculnya perilaku diskriminasi terhadap karyawan terkait dalam hal ketenaga kerjaan. Dalam teori neo klasik memunculkan beberapa teori lanjut untuk mendapatkan indikasi terjadinya bentuk diskriminasi yang telah terjadi khususnya di Indonesia.

Teori ekonomi neo klasik mendekati pengambilan keputusan individual dari sebuah perspekti pilihan rasional dan memberikan satu paradigam yang melaluinya seseorang dapat menganalisis perbedaan jenis kelamin dalam angkatan kerja. Teori neoklasik mengasumsikan bahwa pasar “tenaga kerja diatur oleh prinsip-prinsip baku ekonomi mikro tentang optimisasi terbatas oleh individu pekerja dan pengusaha dengan selera dan preferensi yang otonom” (jennings, 1999, hlmn 512). Pada tingkat yang paling dasar, ekonomi neoklasik menyatakan bahwa orang bertindak secara rasional dan sesuai minat mereka sendiri.⁴⁵

Bahwasannya dari penjelasan diatas menurut teori ekonomi neoklasik mengenai prinsip tenaga kerja yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan mendapati adanya indikasi perlakuan diskriminasi terhadap tenaga kerja, mengingat optimisasi terbatas oleh individu pekerja dan pengusaha dengan selera dan preferensi yang otonom. Artinya perilaku dalam menjunjung tinggi suatu hak pekerja dalam menjalankan hak-hak asasinya sebagai manusia seperti menjalankan perintah agama harus dibatasi oleh otoritas yang perspektifnya

⁴⁵ Jacquelyn ketcheval. 2012. *Tinjauan pustaka (perempuan dalam kepemimpinan, penelitian mengenai hambatan terhadap ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak bagi perempuan)*. Amerika serikat. Universitas Medford, halaman 13

dalam menjalankan perusahaan maupun dalam meraup keuntungan berdasarkan kepentingan pemilik perusahaan tersebut.

Teori ekonomi neoklasik juga memiliki banyak wawasan tentang gender ditempat kerja yang berakar pada lebih tingginya biaya memperkerjakan perempuan yang memperhitungkan aspek-aspek seperti cuti hamil dan cuti haid. Perbedaan-perbedaan tersebut dibahas lebih lanjut dibawah.⁴⁶

a. Teori modal manusia

Perbedaan atribut pekerja yang spesifik gender, selain kekuatan fisik, bisa terjadi jika laki-laki dan perempuan secara sistematis memilih berbagai tingkat investasi modal manusia. Maka teori modal manusia memberikan penjelasan untuk perbedaan gender dalam akses dan partisipasi pasar tenaga kerja. Focus pada produktivitas komparatif para pekerja, teori modal manusia menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dan penawaran dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh peradaban-perdaban jenis kelamin yang melekat yang berkontribusi terhadap tingkat produktivitas perempuan yang berpotensi lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki.

Gary becker (1976) mengembangkan banyak kerangka teori modal manusia dan penerapannya pada segregasi dan diskriminasi pada pasar tenaga kerja. Becker (1976) berhipotesis bahwa perempuan memiliki keunggulan komparatif dalam pekerjaan rumah tangga yang non pasar dan laki-laki memiliki keunggulan komparatif dipasar tenaga kerja yang lebih

⁴⁶*Ibid.* halaman 14

tradisional. Pola kerja ini memiliki akar masyarakat yang agraris dan patriarkhal dimana laki-laki memiliki keunggulan komparatif berbasis kekuatan dalam pertanian padat karya, sementara perempuan memiliki spesialisasi dalam pekerjaan keluarga. Dengan demikian, patriarkhal, laki-laki memiliki modal yang lebih relevan untuk produksi rumah tangga.⁴⁷

Teori modal manusia akan mengaitkan perbedaan dalam pola kerja laki-laki dan perempuan dan perbedaan upah berdasarkan gender dengan produktivitas antara karyawan dari jenis kelamin berbeda. Namun ketika menganalisis perbedaan dalam persepsi mengenai produktivitas laki-laki vs perempuan, Anker dan Hein (1986) mengkalkulasi bahwa penyesuaian untuk perbedaan modal manusia hanya bisa mencapai sekitar 50 persen dari kesenjangan pekerjaan formal dan upah. Pada dasarnya meskipun teori modal manusia mengidentifikasi perbedaan yang melekat antara laki-laki dan perempuan, yang dihasilkan dari perbedaan biologis dan keunggulan komparatif antara laki-laki dengan perempuan, sisa 50 persen kesenjangan dapat dijelaskan oleh proses-proses yang diskriminatif, alih-alih rasional, dalam pasar tenaga kerja. Untuk mengimbangi ketidakmampuan teori neoklasik menjelaskan secara keseluruhan, kami menyajikan model ekonomi diskriminasi.⁴⁸

b. Teori diskriminasi berdasarkan selera

Penyimpangan dari praktik kerja yang memaksimalkan keuntungan dapat terjadi jika agen suatu perusahaan, misalnya manajer, memanjakan selera diskriminasi. Penelitian Becker (1957) mengenai model diskriminasi ekonomi

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Ibid. halaman 15

telah mendikte banyak diskusi tentang besarnya dan karakteristik diskriminasi dipasar tenaga kerja dan dalam praktik perekrutan. Karya *becker focus* pada apa yang dikenal sebagai diskriminasi berdasarkan selera, yang terjadi bila seseorang bersedia membayar, kerugian pendapatan dan keuntungan baik yang nyata ataupun masih potensi (agar dikaitkan dengan beberapa orang tertentu dan bukan dengan yang lain).

Dengan demikian bentuk diskriminasi gender ini terjadi jika pengusaha bersedia untuk berpotensi mengorbankan keuntungan dengan mempekerjakan pelamar laki-laki alih-alih pelamar perempuan, dalam kerangka ini, jika pelamar laki-laki lebih berkualitas dan akan menghasilkan produktivitas lebih tinggi dan dengan demikian keuntungan lebih tinggi untuk perusahaan, manajer tidak terlibat dalam praktik diskriminatif. Memilih karyawan laki-laki akan menjadi sebuah pilihan yang rasional untuk memaksimalkan profitabilitas perusahaannya. Namun, jika manajer akan kehilangan keuntungan dengan mempekerjakan seorang pekerja berproduktivitas rendah hanya berdasarkan karakteristik identifikasi individual, maka manajer tersebut mengambil keuntungan dalam bentuk memanjakan selera untuk diskriminasi.

Implikasi kunci yang teruji dari diskriminasi berdasarkan selera adalah perbedaan upah dan praktik perekrutan preferensial. Diskriminasi direpresenrasikan oleh perbedaan upah apabila pekerja perempuan berpenghasilan lebih rendah dari pada pekerja laki-laki meskipun tingkat produktivitas mereka identik, dan oleh perekrutan perreferensial bila pengusaha kurang cenderung mempekerjakan pekerja perempuan dari pada laki-laki, lagi-lagi , meskipun

tingkat produktivitas mereka identik. Dalam model ini, perusahaan yang memperkerjakan pekerja yang kurang beruntung akan menikmati keuntungan yang lebih tinggi, semuanya sama.

Terjadinya perbedaan upah dan praktik perekrutan preferensial menunjukkan bahwa persaingan adalah tidak cukup kuat untuk menghapuskan semua diskriminasi berdasarkan selera. Dikatakan bahwa jika pasar sangat kompetitif, diskriminasi akan berkompitisi, karena perusahaan yang memiliki praktik perekrutan diskriminatif akan dihukum dalam hal produktivitas dan profitabilitas dan dengan demikian akan terdorong untuk mempraktikkan proses perekrutan non diskriminatif.

Namun ada dua kondisi dimana diskriminasi dapat bertahan sekalipun persaingan sangat kuat. Yang pertama terjadi jika pemilik perusahaan memilih mengorbankan sebagian potensi keuntungan perusahaan untuk memanjakan selera untuk diskriminasi. Diskriminasi juga akan bertahan jika selera diskriminasi dimanjakan oleh agen perusahaan, misalnya supervisor dan jika perilaku diskriminatif sulit untuk dideteksi atau kebijakan non-diskriminatif sulit ditegakkan.

c. Diskriminasi statistic

Sebagian besar analisis ekonomi terhadap diskriminasi sejak Phelps (1972) dan Aarov (1973) focus pada teori diskriminasi statistic alih-alih diskriminasi berdasarkan selera. Premis diskriminasi statistic adalah bahwa perusahaan memiliki informasi terbatas tentang keterampilan para pelamar kerja informasi yang mahal untuk didapatkan mendorong untuk menyimpulkan

produktivitas diharapkan dari pelamar jika karakteristik ini diasumsikan berkorelasi dengan produktivitas.

Diskriminasi *statistic* merupakan konsekuensi dari masalah ekstraksi sinyal, dimana pengusaha tidak bisa secara tepat mengamati sinyal-sinyal produktivitas pekerja dan investasi dalam model manusia diantara para calon karyawan. Dengan demikian, pengusaha harus bergabung pada sinyal yang tersedia untuk mengindikasikan produktivitas. Umumnya, pengusaha lebih bersedia untuk membayar upah lebih tinggi pada pekerja yang lebih produktif. Namun, pada tahap perekrutan, pengusaha tidak mengetahui tingkat kemampuan spesifik calon pekerja. Pendidikan dan pengalaman merupakan bukti kecakapan yang lebih efektif yang dapat digunakan sebagai sinyal untuk mempersempit kesenjangan informasi. Dengan demikian, perempuan yang mengantisipasi diskriminasi yang memiliki kekurangan dalam pendidikan juga mungkin memiliki kekurangan dalam karakteristik yang akan menjadi sinyal kapasitas produktif mereka.

Diskriminasi statistic muncul bila pengusaha mengamati sinyal tidak jernih tentang produktivitas pelamar dan juga sebelumnya memiliki informasi atau persepsi tentang hal-hal terkait produktivitas tertentu (misalnya rata-rata spesifik kelompok). Phelps menyatakan bahwa anggota kelompok kurang beruntung memancarkan sinyal “yang lebih tidak jernih”. Maka, pengusaha bergantung pada persepsi produktivitas spesifik kelompok untuk menilai kualifikasi calon karyawan yang kurang terrepresentasikan.

Kasus diskriminasi statistic, ada upah yang sama untuk produktivitas yang sama untuk produktivitas yang *diperkirakan* sama. Artinya, bagi sebagian pekerja, diskriminasi statistic adalah “diskriminasi”, tetapi bahwa rata-rata produktivitas yang diperkirakan (dalam suatu kelompok) setara dengan produktivitas yang sesungguhnya. Sulit untuk menguji diskriminasi statistic karena mungkin mustahil untuk mengukur bagaimana pengusaha membangun perkiraan. Hampir setiap perbedaan gender dalam upah atau prekrutan yang teramati dapat dikaitkan dengan diskriminasi *statistic*. Oleh karena itu, hampir semua tes diskriminasi statistic bersifat tidak langsung.

d. Pemahaman statistic dasar tentang Diskriminasi

Kita mulai dengan membangun definisi dasar diskriminasi. Diskriminasi terjadi bila anggota sebuah kelompok kurang beruntung diperlakukan berbeda dari anggota sebuah kelompok istimewa yang memiliki karakteristik produktif identik. Dampak diskriminasi diinterpretasikan secara matematis dalam hal perbedaan upah oleh persamaan berikut. Upah Y ditentukan oleh:

$$Y = X\beta + \alpha Z + e$$

Dimana X adalah Vektor karakteristik produktivitas eksogen satu individu dan Z adalah Variabel indicator untuk keanggotaan dalam sebuah kelompok kurang beruntung. Dengan asumsi bahwa $X\beta$ sepenuhnya memiliki rangkaian karakteristik terkait produktivitas satu individu dan keuntungannya dan/ atau Z tidak berkorelasi dengan e , maka diskriminasi terindikasi bila $\alpha < 0$. Yakni, suatu bagian dari upah ditentukan bukan oleh karakteristik individu tersebut sebagai anggota dari sebuah kelompok kurang beruntung.

Ada beberapa keterbatasan implicit yang menantang implementasi empiris persamaan diatas :

- 1) Produktivitas mungkin secara langsung bergantung pada Z - Misalnya, ini berlaku dalam industri seks dimana pelanggan akan membayar lebih untuk layanan dari seorang perempuan. Dengan demikian, secara empiris, mungkin sulit untuk mengurai seks sebagai karakteristik terkait produktivitas dan gender sebagai dasar untuk diskriminasi.
- 2) Karakteristik produktivitas (β) mungkin tidak benar-benar eksogen. Misalnya, secara umum, laki-laki mungkin bisa menjadi pemotong yang lebih baik dalam industri tekstil karena tangan mereka lebih baik dalam industri tekstil karena tangan mereka yang relative lebih besar bisa memudahkan mereka mengoperasikan alat pemotong.
- 3) Vector X juga bisa endogen. Diskriminasi pra-pasar-atau perkiraan di masa mendatang-bisa mereduksi X untuk anggota kelompok kurang beruntung. Misalnya, kekhawatiran akan pelecehan seksual ditempat kerja atau lebih rendahnya akses ke pekerjaan lebih tinggi dapat mencegah seorang perempuan membuat investasi modal manusia yang diperlukan untuk posisi upah tinggi.⁴⁹

Penjelasan teori neo klasik diatas menunjukkan adanya bentuk diskriminasi yang bisa dimungkinkan dapat terjadi dalam dunia ketenagakerjaan. Mulai dari upah, sampai pada eksploitasi perempuan yang berujung pada pelecehan seksual yang kesemuanya itu adalah objeknya yakni perempuan. Maka dari itu bentuk

⁴⁹*Ibid.* halaman 15

praktik diskriminasi dalam ketenaga kerjaan khususnya tenaga kerja perempuan paling kerap terjadi mulai dari proses prekrutan karyawan, upah/gaji karyawan, bahkan sampai pada busana dari pekerja itu sendiri (melepaskan jilbab).

2. Bentuk praktik diskriminasi dalam perusahaan

Diskriminasi di dunia kerja mungkin terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Konvensi No. 111 mencakup semua bentuk diskriminasi. Diskriminasi langsung terjadi ketika seseorang diperlakukan secara tidak adil karena karakteristik gender atau karakteristik lain yang diduga merupakan dasar tindakan diskriminasi.

Contoh diskriminasi langsung adalah:

- a. Menolak untuk mewawancarai seorang untuk mengisi suatu lowongan karena dia perempuan
- b. Memutuskan seseorang bukan merupakan “calon senior manager” karena dia berasal dari suku tertentu.

Dengan demikian diskriminasi dalam pekerjaan meliputi sebuah rangkaian situasi. Sebagai contoh, ketika seseorang :

- a. Ditolak dari suatu perusahaan
- b. Dipecat dari suatu pekerjaan
- c. Ditolak kesempatan untuk mengikuti oelatihan
- d. Ditolak dengan alasan kondisi pekerjaan kurang baik
- e. Ditolak akses pada pekerjaan karena alasan tidak sesuai keanggotaan partai.

Diskriminasi tidak langsung terjadi ketika ada sebuah lowongan yang diperuntukkan bagi setiap orang tetapi mengandung ketidak-adilan karena mendahulukan kelompok laki-laki untuk menduduki lowongan tersebut.

C. Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan Yang Melarang Pekerja Menggunakan Atribut

Pekerja yang mengenakan atribut keagamaan misal seperti wanita muslim yang mengenakan jilbab sebagai bentuk ketaatannya kepada tuhan yang ia sembah merupakan bagian dari kebebasan beragama pada dasarnya telah dilindungi oleh undang-undang. Jika pada kesempatan dapat ditemui suatu perusahaan yang melarang pekerjanya mengenakan atribut agama, maka tentu saja hal ini menimbulkan gesekan antara kepentingan perusahaan dengan upaya pemerintah dalam memerangi tindakan diskriminasi terhadap kebebasan dalam beragama.

Beberapa contoh kasus yang terjadi seperti pada kasus Ayudia Satta melaporkan Blitzmegaplex -perusahaan tempatnya bekerja ke Komnas HAM, benar-benar dilakukan. Didampingi pengacara publik dari LBH Jakarta, Senin (8/11) Ayu mengadukan tindakan manajemen perusahaan yang melarangnya mengenakan jilbab.⁵⁰

Kasus berikutnya masih pada ruang lingkup perilaku diskriminasi yang pernah terjadi di belahan dunia. Seringkali wanita yang menjadi korban pelecehan seksual enggan diperiksa oleh hakim laki-laki, kata Jane Hodges, *Senior Labour*

⁵⁰No name. 2010. KOMNAS HAM BLITZMegaplex terindikasi melanggar hak pekerja. Diakses melalui :www.hukumonline.com . diakses pada tanggal 14 Maret 2017 pukul 16.00 wib

Law Specialist dari International Labour Organization (ILO), dalam Pelatihan Hakim Perburuhan: Standar-Standar Internasional di bidang Ketenagakerjaan dan Administrasi Pengadilan Perburuhan yang Modern (24/8).Maka dari itu, Jane memandang penanganan perselisihan perburuhan perlu memperhatikan karakteristik dari kasusnya.

Dalam hal kasus pelecehan seksual yang korbannya seorang wanita, menurut Jane, seharusnya ditangani oleh majelis hakim yang komposisinya ada hakim wanita. Keberadaan hakim wanita tersebut, lanjutnya, dipandang perlu agar pekerja wanita yang menjadi korban tidak memiliki hambatan dalam mengungkapkan fakta kejadian yang ia alami. Jane menambahkan bahwa agar jumlah hakim wanitanya cukup, maka seharusnya proses rekrutmennya juga mempertimbangkan komposisi gender.Beberapa negara seperti Malawi dan sejumlah negara Afrika lainnya memiliki ketentuan mengenai komposisi gender, termasuk dalam penentuan majelis hakim dalam penanganan kasus perburuhan, ujar Jane yang seringkali terlibat dalam perumusan peraturan perburuhan di beberapa negara seperti Cina, Botswana, dan beberapa negara di Benua Afrika.⁵¹

1. Sanksi pidana perusahaan atas tindakan diskriminasi

Ketentuan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan di atas menegaskan bahwa pengusaha dilarang melakukan diskriminasi terhadap pekerjaannya maupun calon pekerja yang ingin bekerja di perusahaannya karena pada dasarnya tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi

⁵¹*Ibid.*

untuk memperoleh pekerjaan, baik itu berdasarkan agama, kelamin, suku, ras maupun aliran politik.

Seseorang yang dalam penerimaan pegawai ingin melamar pekerjaan dilarang berjilbab oleh pengusaha, maka perbuatan pengusaha tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan diskriminasi atas dasar agama. Jika pengusaha melanggar Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan, menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat mengenakan sanksi administratif kepada pengusaha sesuai Pasal 190 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan berupa:

- 1) teguran;
- 2) peringatan tertulis;
- 3) pembatasan kegiatan usaha;
- 4) pembekuan kegiatan usaha;
- 5) pembatalan persetujuan;
- 6) pembatalan pendaftaran;
- 7) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- 8) pencabutan ijin.

Masih berkaitan dengan diskriminasi di tempat kerja, pemerintah telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.60/MEN/SJ-HK/II/2006 Panduan Kesempatan Dan Perlakuan Yang Sama Dalam Pekerjaan Di Indonesia (*Equal Employment Opportunity*). Dalam sebuah pemaparan mengenai panduan yang kami akses dari laman resmi International Labour Organization dikatakan bahwa kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan yang selanjutnya dapat disebut *Equal*

Employment Opportunity (EEO) mencakup segala kebijakan termasuk pelaksanaannya yang bertujuan untuk penghapusan diskriminasi di dunia kerja. Ini artinya, kebijakan soal larangan berjilbab bagi pekerja wanita juga termasuk kategori diskriminasi pekerjaan.

Lebih lanjut dikatakan dalam laman tersebut bahwa Konvensi ILO No. 111 yang telah diratifikasi oleh Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (“UU 21/1999”) ini mencakup semua bentuk diskriminasi. Sebagai tambahan referensi, Anda juga dalam membaca artikel Perlakuan Diskriminatif Dapat Digugat Di Pengadilan Industrial⁵².

2. Penyelesaian Hubungan industry dalam menindak lanjuti diskriminasi dalam suatu perusahaan.

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.⁵³

Perselisihan dalam dunia kerja kerap kali terjadi, hal tersebut kerap terjadi karena beberapa sebab. Hal tersebut menjadikan pendorong bagi pemerintah guna mengatur masalah tersebut agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Maka dari itu pemerintah membuat sebuah pengaturan yang mengatur lebih lanjut

⁵²Hukum online. *Loc. Cit.*

⁵³R. joni Bambang. *Op. Cit.*, halaman 289

penggunaan hak-hak pekerja dan hak-hak perusahaan untuk menyelesaikan hubungan perselisihan perusahaan kepada pengadilan Hubungan industri.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan industrial disebutkan dalam pasal 1 angka 1 bahwa :

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.⁵⁴

Menurut Charles d. darke, perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan hal berikut.

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan-tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/pekerjanya pada program jamsostek, membayar upah dibawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti, dan sebagainya.
- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama, tetapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

⁵⁴*Ibid*, halaman 290-291

Adapun perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh hal berikut.

- a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan misalnya menyangkut cuti melahirkan dan keguguran kandungan. Menurut pengusaha, buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
- b. Terjadi karena ketidaksepemahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transportasi, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui.⁵⁵

Uraian diatas meskipun tidak menyinggung secara langsung terkait pelanggaran praktik diskriminasi dalam ketenagakerjaan, namun dalam beberapa aspek seperti perselisihan hak pekerja maupun kepentingan hak pekerja juga disinggung dalam undang-undang. Untuk lebih lanjut dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang ketenagakerjaan telah jelas memuat akan larangan keras bagi perusahaan yang melakukan praktik diskriminasi kepada pekerja.

Peristiwa terjadinya perilaku tindakan diskriminasi oleh perusahaan terhadap pekerja masih menjadi tanda Tanya mengingat banyaknya praktik diskriminasi pada perusahaan terhadap pekerja. Mengingat belum ada sanksi yang relevan terhadap praktik diskriminasi tersebut. Sehingga berdampak pada makin

⁵⁵*Ibid*, halaman 290

maraknya diskriminasi dalam ketenagakerjaan baik dalam perlakuan upah, perekrutan, tunjangan dan lain sebagainya.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan industrial disebutkan dalam pasal 1 angka 1 bahwa :

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Berasumsi bahwasannya bentuk diskriminasi dalam suatu perusahaan khususnya pada perempuan muslimah yang mengenakan jilbab dapat ditempuh melalui jalur hukum. Pada bait *perselisihan hak* dan *perselisihan kepentingan* yang memiliki arti fundamental bahwa setiap pekerja memiliki upaya untuk mempertahankan hak dan kepentingannya dalam bekerja baik itu rasa aman maupun rasa tenggang rasa dalam mengenakan jilbab sebagai wujud dari di taatinya perintah agamanya yang dicerminkan sebagai perilaku atas dasar ketaatan dan keimanan memeluk agamanya.

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM terdapat pasal 49 yang menyatakan :⁵⁶

⁵⁶Hardjian Rusli. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, halaman 106-107

- a. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan
- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita
- c. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Poin pertama diatas kecenderungan pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan tidak hanya sebatas perlindungan untuk masalah hak reproduksi saja, namun perlindungan terhadap aspek lain seperti missal

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan telah diatur mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja serta dasar-dasar yang dapat dijadikan alasan PHK, termasuk larangan bagi pengusaha untuk 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 berhaangan 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 didalam suatu 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 diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama
- h. Karena perbedaan agama, paham, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- i. Pekerja/atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- j. Pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.⁵⁷

Contoh kasus larangan pekerja untuk berjilbab oleh pengusaha yang dikategorikan sebagai perbuatan diskriminasi adalah pelarangan karyawan perempuan untuk berjilbab di sebuah toko apotek di daerah Jawa Barat. Dalam

⁵⁷*Ibid*, halaman 292-293

artikel Ini Saran HTI Soal Larangan Jilbab Karyawan, Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kota Mataram H Ahsanul Khalik mengatakan bahwa larangan bagi karyawan berjilbab itu melanggar Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan perusahaan tidak boleh melakukan diskriminasi terhadap pekerja, apakah itu atas nama agama, jenis kelamin atau lain sebagainya.

Dasarnya, dalam hal terjadi perselisihan dalam hubungan kerja, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat [Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU 2/2004”)]. Artinya, pekerja yang berkeberatan atas perlakuan diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha wajib merundingkannya secara damai antara pekerja dengan pengusaha.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industry antara karyawan dengan perusahaan memiliki beberapa tahapan sebagai berikut. Mekanisme yang harus ditempuh dalam setiap perselisihan adalah sebagai berikut:

- a. Bipartit
- b. Mediasi atau konsiliasi dan/atau arbitase
- c. Pengadilan hubungan industrial

Semua jenis perselisihan ini harus diselesaikan terlebih dahulu melalui musyawarah secara bipartit. Apabila perundingan mencapai persetujuan atau kesepakatan , persetujuan bersama (BP) tersebut dicatatkan di pengadilan

hubungan industrial . akan tetapi, mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada kabupaten/kota.

Salah satu persyaratan mutlak dalam pencatatan tersebut adalah bukti atau risalah perundingan bipatrit (Pasal 3). Apabila bukti perundingan tidak ada, pencatatannya ditolak. Selanjutnya diberi waktu 30 hari untuk melakukan perundingan bipatrit. Jika perundingan menghasilkan kesepakatan (damai) akan dibuat perjanjian bersama yang akan dicatatkan ke PHI. Jika tidak ada kesepakatan dengan bukti/risalah perundingan yang lengkap, kepada para pihak ditawarkan tenaga penyelesaian perselisihan apakah melalui konsiliator atau arbitrase. Jika para pihak tidak memilih atau justru memilih mediasi, perselisihan tersebut akan diselesaikan dalam forum mediasi.

Mediator adalah PNS yang diangkat oleh menteri untuk menangani dan menyelesaikan keempat jenis perselisihan dengan wilayah kewenangan pada kabupaten atau kota. Mediator dalam menjalankan tugasnya selalu menggunakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah. Apabila tidak berhasil menyelesaikan perselisihan tersebut, mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis, dan apabila anjuran mediator diterima oleh para pihak, dibuat persetujuan bersama yang selanjutnya dicatatkan dipengadilan hubungan industrial. Akan tetapi, apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak, pihak yang keberatan wajib mencatatkan perselisihannya ke pengadilan hubungan industrial.

Dalam UU No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, dikenal adanya pegawai perantara yang diangkat oleh menteri untuk menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme

penyelesaian yang harus ditempuh dalam penyelesaian perselisihan ini adalah pegawai perantara baik P4.D untuk tingkat daerah, dan P4.P untuk tingkat pusat dengan keputusan yang bersifat final. Akan tetapi, dengan lahirnya UU. No. 5 Tahun 1986 tentang peradilan administrasi negara, Putusan P.4 P tersebut menjadi tidak final karena putusan dianggap bukan putusan pengadilan, melainkan putusan pejabat administrasi negara sehingga putusan P4. P dapat dijadikan gugatan ke PTTUN. Dengan lahirnya UU No. 5 Tahun 1986 tentang peradilan administrasi negara, putusan P4. P tersebut menjadi tidak final karena putusan dianggap bukan putusan pengadilan melainkan putusan pejabat administrasi negara sehingga putusan p4.D, P4. P dan PTUN tidak dikenal lagi untuk perselisihan perburuhan/ketenagakerjaan.

Konsiliator bukan PNS, melainkan masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh menteri, dan mempunyai kewenangan yang sama dengan mediator. Jenis perselisihan yang dapat ditanganinya hanya perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Khusus perselisihan hak hanya boleh ditangani oleh mediator. Dalam UU No. 22 Tahun 1957, konsiliator tidak dikenal.

Arbiter bukan PNS, melainkan masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh menteri, yang mempunyai wilayah kewenangan secara nasional. Arbiter tidak berhak menangani perselisihan hak dan perselisihan PHK, tetapi berhak menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Arbiter mengedepankan penyelesaian secara musyawarah. Apabila dapat diselesaikan secara musyawarah, dibuat persetujuan bersama dan selanjutnya PB tersebut didaftarkan di pengadilan hubungan industrial setempat. Apabila tidak tercapai kesepakatan, arbiter mengeluarkan keputusan yang bersifat final. Apabila putusan arbiter tersebut ternyata melampaui kewenangannya, atau ada bukti-bukti baru, atau pemalsuan data, pihak yang dirugikan atau yang dikalahkan dapat mengajukan pemeriksaan kembali ke Mahkamah Agung. Arbiter dalam UU No. 22 tahun 1957 dicantumkan, tetapi arbiter tersebut belum diperdagangkan sehingga kurang dikenal dalam penyelesaian perselisihan.

Pengadilan hubungan industrial dibentuk berdasarkan UU No. 4 Tahun 2004 dan berada pada setiap kabupaten Kota (pengadilan negeri), sampai dengan tahun 2008, pengadilan hubungan industrial baru terbentuk di 33 ibu kota provinsi. Ketua pengadilan hubungan industrial adalah ketua pengadilan negeri setempat, dengan majelis hakim terdiri atas: satu ketua majelis dari hakim karier, dua anggota hakim ad-hoc masing-masing dari unsure pengusaha dan unsure pekerja yang diangkat oleh presiden atas usulan ketua mahkamah agung.

Pengadilan hubungan industrial berwenang menangani ke-4 jenis perselisihan, dengan ketentuan bahwa pada tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, sedangkan tingkat pertama untuk jenis perselisihan hak, dan perselisihan PHK. Pada Mahkamah Agung diangkat majelis Hakim Hubungan industrial, yang diangkat oleh presiden atas usul ketua mahkamah agung. Ketua majelis adalah hakim agung dan dua anggota majelis terdiri atas hakim ad-hoc

masing-masing dari unsure pengusaha dan unsure pekerja, yang berwenang menangani perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbirtase merupakan salah satu alternative yang bersifat sukarela (voluntary). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitase dapat terjadi jika kedua belah pihak yang berselisih telah sepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitase. Arbitase menurut Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang penyelesaian hubungan industrial UU PHI adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh/serikat pekerja pada suatu perusahaan, dan diluar pengadilan hubungan industrial, melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih, untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbriter yang memiliki putusan mengikat para pihak dan bersifat final.

Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) UU PHI menjelaskan bahwa kesepakatan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam bentuk perjanjian tertulis dalam surat perjanjian arbitase, dibuat rangkap 3 (tiga) yang masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) rangkap dan memiliki kekuatan hukum yang sama. Atas dasar hal tersebut, para pihak memilih atau menunjuk arbriter dari daftar yang ditetapkan oleh menteri tenaga kerja. Pasal 30 UU PHI menyebutkan wilayah kerja arbriter meliputi seluruh wilayah negara republic Indonesia.⁵⁸

Perselisihan perburuhan/industrial dapat di bagi menjadi dua yakni:

⁵⁸Op. cit joni rambang. Halaman 313.

- a. Perselisihan perburuhan perorangan yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan/majikan, yang di atur dalam undang-undang No.12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta beserta peraturan pelaksanaannya.
- b. Perselisihan perburuhan kolektif adalah perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan yang di atur dalam undang-undang No 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan.

Perselisihan perburuhan kolektif banyak mengakibatkan adanya pemogokan maupun penutupan perusahaan, untuk menghindari karyawan yang demikian yang maka oleh pemerintah selalu berusaha mencegah atau mengurangi adanya perselisihan-perselisihan yang menimbulkan akibat buruk, dalam hal ini telah dikeluarkan keputusan menteri tenaga kerja No kep/1108/MEN/1986 tentang tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan/industrial adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat perusahaan:

- 1) Keluh kesah:

Apabila terjadi keluhan-kesah tentang segala sesuatu mengenai hubungan kerja, maka keluhan-keluhan tersebut disampaikan kepada atasannya langsung untuk di mintakan penyelesaian dan apa bila atasannya tidak dapat menyelesaikan atau kurang puas dapat di ajukan kepada atasan yang lebih tinggi dan apa bila atasan yang lebih tinggi tidak bisapula maka di mintakan bantuan Serikat Pekerja/Buruh untuk mewakili atau mendampingi pekerja/buruh di dalam penyelesaian permasalahan lebih lanjut.

2) Perselisihan hubungan perburuhan/industrial;

Setiap perselisihan Hubungan Perburuhan/Industrial yang terjadi di perusahaan harus di rundingkan secara musyawarah pada serikat pekerja/buruh dengan perselisihan Hubungan Perburuhan/Industrial yang terjadi di perusahaan harus di rundingkan secara musyawarah pada serikat pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan sebagai awal penyelesaian, tetapi apa bila perundingan perundingan ditingkat perusahaan tidak memberikan hasil maka salahsatu pihak atau kedua-duanya dapat memberitahukan kepada kantor departemen tenagakerja dengan tembusan kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan/industrial daerah di sertai bukti perundingan dan risalah yang di lakukan sebanyak 3(tiga) kali dalam jangka waktu sebulan.

3) Pemutusan hubungan kerja;

Dalam rencana pemutusan hubungan kerja, harus di rundingkan dengan pengusaha/majikan dengan serikat perja/buruh atau dengan pekerja/buruh itu sendiri jika perusahaan belum ada serikat pekerja/buruh.Setiap perundingan atau musyawarah harus di buat risalah perundingan dan dilakukan sebanyak 3(tiga) kali dalam jangka waktu sebulan, apabila hendak melakukan pumutusan hubungan kerja oleh pengusaha/majikan yang langsung tanpa dilampiri risalah perundingan, maka penyampainnya wajib ditolak dan dikembalikan untuk dilengkapi.

b. Tingkat Pegawai Perantara;

Bila perusahaan telah melaksanakan perundingan tidak membawa hasil maka para pihak atau salah-satu pihak yang berselisih dapat menyerahkan perselisihannya ke kantor departemen tenaga kerja setempat dimana para pihak berselisih atau secara bersama-sama dapat menunjukkan juru/dewan pemisahan untuk menyelesaikan perselisihan mereka dengan syarat bahwa keputusan dari juru/dewan pemisahan akan disetujui oleh kedua belah pihak dan keputusan juru/dewan pemisah (Arbitrase) sesudah disahkan oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P-4.P) mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan P-4 Pusat (pasal 19 Undang-undang No.22 tahun 1957 ayat (1), (2) dan (4).

Apabila kantor departemen tenaga kerja telah menerima pemberitahuan dari perusahaan, maka dalam waktu tujuh hari harus sudah melakukan pemerantaraan dan proses pemerantaraan tersebut harus selesai dalam waktu tigapuluh hari (30). Apabila pegawai perantara tidak memebuang hasil, maka berkas perkara segera disampaikan kepada kantor wilayah yang membawahi kantor departemen tenaga kerja setempat dan hasil pemerantaraan kanwil disampaikan kepada P-4 daerah dalam hal pemutusan hubungan kerja perseorangan dan disampaikan ke P-4 pusat dalam hal pemutusan dalam kerja massal (10 orang lebih). Dalam penyampaian laporan ke kantor wilayah harus dibuat berita acara yang memuat:

- 1) Anjuran disampaikan secara tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih dengan menyebutkan dasar pertimbangan secara batas waktu pihak-

pihak menyampaikan tanggapan selambat lambatnya empat belas hari terhitung sejak anjuran tersebut.

- 2) Laporan berita acara dibuat secara lengkap dalam satu formulir yang telah ditentukan, sehingga dapat memberi gambaran dengan jelas dari materi kasus yang terjadi kepada kantor wilayah.

c. Tingkat P-4 daerah (panitia penyelesaian perselisihan daerah)

P-4 menyelesaikan perkara perselisihan perburuhan / industrial yang diajukan oleh pengusaha/majikan/kusanya atau oleh unit kerja, P-4 daerah baru menyelesaikan perkaranya apabila ada permohonan izin pemutusan hubungan kerja dari pengusaha dan peleksanaannya sesuai dengan Permen: 04-men-1986, disertai bukti perundingan perentaraan oleh dapertemen tenaga kerja setempat berdasarkan kedudukan wilayah pekerjaan pekerja-buruh. Penyelesaian kasus ini paling lama 6 bulan dan kasus pemutusan hubungan kerja yang diselesaikan dengan persetujuan bersama harus dimintai izi pengesahannya oleh P-4 daerah.

d. Tingkat P-4 pusat (panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat).

Penyelesaian perselisihan perburuhan (P-4 Pusat) pada bperinsipnya menyelesaikan kasus tingkat banding yang di ajukan oleh pengusaha/ kuasa atau oleh serikat perkerja/buruh dari hasil tuntutan yang di peroleh dari P-4 daerah, maka pada perinsipnya P-4 pusat menyelesaikan perkara berdasarkan prioritas objek dengan memperhatikan kelengkapan data, kasus kasus yang mendesak menurut penilaian ketua dan/atau anggota P-4 pusat atau petunjuk Dirjen bina hubungan ketenagakerjaan dan pengawasan norma kerja serta kasus pemutus hubungan kerja secara masal yang telah diselesaikan bersama harus di mintakan

pengesahannya ke P-4 pusat, juga penyelesain kasus yang berkaitan dengan pelaksanaan Undang undang No.12 tahun 1964 dan Permen: 04/MEN/1986 dalam prosedur pemutus hubungan kerja masal dengan alasan mangkir tetap di ajukan ke P-4 pusat.

e. Penundaan/Pembatalan Pelaksanaan Pemutusan P-4 Pusat;

Sebagai bahan masukan untuk penundaan/pembatalan pelaksanaan Putusan P-4 Pusat, selain mendengar pendapat-pendapat/saran dari Mentri, maka Mentri tenaga kerja dapat pula mendengar pendapat ketua P-4 Pusat dan apabila perlu lembaga tripartite nasional.

f. Eksekusi dan Penyitaan;

Mengingat proses pengajuan eksekusi di rasakan berat bagi pekerja/buruh, maka departemen tenaga kerja membantu mengulangi permasalahan ini sesuai dengan pasal 26 jo pasal 30 Undang undang No.22 tahun 1957 dan dalam hal keputusan pengadilan eksekusi terkait di dalamnya masalah penyitaan pekerja/buruh (serikat pekerja/buruh) dapat meminta kepada pegawai pengawas departemen tenagakerja berpereran aktif dalam membantu pelaksanaannya dan dalam pelaksanaan putusan oleh pegawai pengawas sesuai dengan pasal 26 jo pasal 30 Undang-undang No.22 tahun 1957 tersebut pegawai pengawas wajib melaksanakan tugasnya sesuai dengan mekanismenya dan tanpa menunggu adanya pengaduan dari pihak-pihak.

Berdasarkan kesepakatan kerja bersama yang terdapat di sebuah perusahaan swasta (patungan), dalam prosedur penyelesaian perselisihan, telah di atur dengan ketentuan sebagai berikut;

Apabila terjadi keluhan keluhan atau ketidak puasan terhadap syarat-syarat kerja, pertama-tama harus segera di sampaikan persoalan itu kepada atasan langsung dan di usahakan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya.

Apabila pada tingkat pertama tidak dapat di selesaikan maka persoalan tersebut di sampaikan oleh karyawan yang bersangkutan ke personel mananger . Akan tetapi apabila masih tidak dapat diselesaikan, maka persoalan ini akan di selesaian antara karyawan yang bersangkutan kepada kepala bagiannya atau serikat perkerja/buruh secara Bipartite.

Tetapi andaikata prosedur ini masih juga tidak dapat di selesaikan, maka persoalan tersebut di serahkan kepada pegawai perantara departemen tenagakerja setempat untuk membantu persoalan tersebut dan seterusnya, sesuai dengan tatacara berdasarkan kepada keputusan Menteri tenagakerja No.Kep 1108/MEN/1986, tentang tatacara penyelesaian perselisihan perburuhan/industrial dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pelaksanaan nya harus berdasarkan dengan Permen 04/MEN/1986 tentang tatacara pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.⁵⁹

Seperti yang pernah dijelaskan dalam artikel Bolehkah Perusahaan Mem-PHK Pekerja Wanita Karena Kurang Cantik?, jika perundingan bipartit tidak berhasil, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat [1] UU No. 2/2004).

⁵⁹Hartono widodo dkk.1992. Segi Hukum penyelesaian perselisihan Perburuhan. Jakarta: Rajawali press. Halaman 43-48

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Dalam hal penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 5 UU No. 2/2004)

Pertanggungjawaban pidana dalam perusahaan terkait pelanggaran terhadap pelaku tindak diskriminasi bisa diketahui atas pengaduan dari pekerja melalui runtutan penyelesaian perselisihan hubungan industry. Mulai dari biptartiet sampai pada pengadilan Hubungan Industrial.

Jika pengusaha melanggar Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan, menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat mengenakan sanksi administratif kepada pengusaha sesuai Pasal 190 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan berupa:

- 1) teguran;
- 2) peringatan tertulis;
- 3) pembatasan kegiatan usaha;
- 4) pembekuan kegiatan usaha;
- 5) pembatalan persetujuan;
- 6) pembatalan pendaftaran;
- 7) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- 8) pencabutan ijin.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengaturan mengenai penggunaan atribut keagamaan mungkin tidak tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan secara jelas. Namun dalam sudut pandang lain perlindungan terhadap pekerja yang mengenakan atribut keagamaan telah mendapatkan perlindungan hukum yang diaplikasikan dalam bentuk hak asasi manusia. Terutama pada pelarangan penggunaan bentuk diskriminasi oleh pelaku usaha terhadap pekerja. Hal itu tertuang pada Pasal 5 dan 6 undang-undang ketenagakerjaan.
2. Faktor kemunculan diskriminasi dalam dunia kerja terkhususnya dalam hal ketenagakerjaan memang menjadi masalah yang fundamental terkait pelarangan diskriminasi terhadap pekerja masih kerap ditemukan peristiwanya, hal ini menyebabkan maraknya kegiatan diskriminasi sebagai hal yang biasa dalam ketenagakerjaan. Seperti pelarangan penggunaan atribut agama misalkan wanita muslim yang berjilbab dan lain sebagainya. Perlakuan diskriminasi tersebut tidak hanya bisa ditemukan dalam perlakuan saja, namun perihal perekrutan pegawai, upah, dan tunjangan lainnya yang bersifat perilaku diskriminatif.
3. Mengatasi masalah diskriminasi pemerintah telah mengeluarkan banyak peraturan perundang-undangan untuk menekan jumlah angka perlakuan terjadinya praktik diskriminasi. Mulai dari terbukanya badan penyelesaian

hubungan usaha industry yang dapat menerima pengaudan yang sifatnya bukan masalah persengketaan saja. Tetapi masalah pemenuhan hak asasi manusia bisa juga diselesaikan disini, yang dimana gugatan tersebut hanya diperuntukkan pekerja saja atau tenaga kerja dalam suatu perusahaan.

B. Saran

1. Pemerintah perlu melakukan pengaturan ulang galam perlindungan HAM khususnya dalam internal ketenagakerjaan. Hal tersebut sangat dianggap perlu mengingat jumlah pelanggaran diskriminasi pada tenaga kerja oleh suatu perusahaan dalam beberapa kasus khususnya wilayah kota medan masih sangat kerap terjadi. Untuk itu pemerintah pusat dan Pemko Medan perlu meregulasi ulang peraturan atau instrument hukum lainnya ununtuk memaksimalkan penekanan jumlah angka diskriminasi dalam ketenagakerjaan.
2. Terkait faktor penyebab suatu perusahaan melakukan diskriminasi masih belum diketahui secara lanjut. Namun praktik perusahaan yang melakukan upaya dalam meningkatkan jumlah produktivitas yang menghasilkan keuntungan membuat perusahaan melakukan tindakan disrkiminasi.
3. Pertanggungjawaban pidana yang diajatuhkan terhadap perusahaan oleh pihak yang berwenang adalah mulai dari teguran, pemberian sanksi, sampai pada pencabutan izin usaha.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Alvi Syahrin. 2009. *Beberapa Masalah Hukum*. Medan: Sofmedia
- CST.Kansil.2002. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- E.Y Kanter dan S.R Sianturi.2012. *Asas-asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*. Jakarta: Penerbit Storia Grafika
- Hardjian Rusli. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hartono widodo dkk.1992. *Segi Hukum penyelesaian perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali press
- Hariyanti.2008. *Tinjauan Tentang Etika, Hak Dan Kewajiban Karyawan Dalam Perusahaan*. STIE-AUB. Surabaya
- H. Rahmat Hakim. 2010. *Hukum Pidana Islam (fiqh Jinayah)*. Bandung : Pustaka Setia
- Ida Hanifah. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: CV Ratu Jaya
- Jacquelyn ketheval. 2012. *Tinjauan pustaka (perempuan dalam kepemimpinan, penelitian mengenai hambatan terhadap ketenagakerjaan dan pekerjaan yang layak bagi perempuan)*. Amerika serikat. Universitas
- Leden Marpaung, 1991, *Unsur-Unsur Perbuatan Yang Dapat Dihukum (DELIK)*, Jakarta, Sinar Grafika
- Lalu Husni. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Marlina, 2009, *Peradilan Pidana Anak di Indonesia Pengembangan Konsep Diversi dan Restoraktif justice*, Bandung, Refika Aditama
- MR. Roslan Saleh. 1981. *Perbuatan pidana dan pertanggungjawaban pidana (dua pengertian dasar dalam hukum pidana)*. Jakarta: Aksara Baru
- Masitah Pohan. 2008. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*. Medan: Pustaka Bangsa Press
- R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Topo Santoso dan Eva Achjani Zulfa. 2001.*kriminologi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Teguh Prasetyo. 2011. *Kriminalisasi Dalam Hukum Pidana*. Bandung: Nusamedia

Tampil Anshari Siregar, 2005, *Metode Penelitian Hukum Penulisan Skripsi*, Medan, Pustaka Bangsa Press

Zainal Abidin Farid, 2007, *Hukum Pidana 1*, Jakarta, Sinar Grafika

B. Perundang-undangan

Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Kitab Undang-Undang Hukum acara Pidana

C. Internet dan Karya Ilmiah

No name. 2010. KOMNAS HAM BLITZ Megaplex terindikasi melanggar hak pekerja. Diakses melalui :www.hukumonline.com . diakses pada tanggal 14 Maret 2017 pukul 16.00 wib

Tri jata ayu pramesti. Boelahkan perusahaan melarang pekerja wanita berjilbab. Melalui :<http://www.hukumonline.com>. Diakses pada tanggal 12 Maret 2016 pukul 17.00 wib

Fakultas Hukum UMSU. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum-Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

<http://imanhsy.blogspot.co.id/2011/12/pengertian-pertanggungjawaban-pidana.html>

<http://islamindonesia.id/fatwatidakmemilikikekuatandanmenginkat>

D. Wawancara

wawancara dengan Bapak J. Parapat dan Ibu Resti Hutagalung KaDiv Humas Dinas Ketenaga Kerjaan Pemerintah Kota Medan pada tanggal 16 Februari 2017