

IMPLEMENTASI HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN ATAS UPAH DAN WAKTU KERJA DALAM SUATU PERATURAN PERUSAHAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN (Studi Kasus PT ISS Indonesia)

Henlia Peristiwa Rejeki, SH.,MH
Universitas Pamulang
henlia.peristiwa10@yahoo.com

ABSTRAK

Perjanjian Kerja di buat secara tertulis oleh pengusaha dan dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja. Dalam perjanjian terdapat hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian Kerja juga mencakup mengenai jam waktu kerja dan upah bagi pekerja yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Perlunya penelitian terhadap penjabaran hak tenaga kerja perempuan atas upah dan waktu kerja yang sesuai dengan HAM, agar tidak terjadi perbudakan maupun diskrimasi terhadap pekerja perempuan, dan pemberian upah dan waktu kerja secara benar sesuai dengan Undang- undang Ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah bagaimanakah Cakupan hak-hak normative tenaga kerja perempuan atas upah dan waktu kerja di dalam suatu perusahaan dan bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah normative empiris, yang artinya adalah penelitian dimana hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain, yang dikaji sebagai variabel bebas yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada berbagai aspek kehidupan social. Hak-hak normatif tenaga kerja perempuan mencakup : hak mendapatkan upah yang adil dengan nilai pekerjaan yang sama, hak waktu kerja bagi pekerja perempuan, hak waktu lembur bagi pekerja perempuan, hak waktu istirahat dan waktu cuti bagi pekerja perempuan. Hak-hak normatif tenaga kerja perempuan di atas tersebut terdapat di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM, Undang-undang No. 12 Tahun 2003 tentang Upah Minimum, Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-undang No. 36 Tahun 2014 tentang Kesehatan, Undang-undang N0. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kata Kunci: Peraturan Perusahaan, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan, Hak Normatif atas Waktu Kerja dan Upah.



I. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Di dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut Undang-undang Ketenagakerjaan) mengatur mengenai kesempatan dan perlakuan dalam ketenagakerjaan yakni setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.¹ Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (1) mengatur mengenai ketenagakerjaan perempuan, pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00. Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (2) menyebutkan pengusaha pun juga dilarang mempekerjakan pekerja.

Perjanjian Kerja di buat secara tertulis oleh pengusaha dan dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja. Dalam perjanjian terdapat hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian Kerja juga mencakup mengenai jam waktu kerja dan upah bagi pekerja yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Perlunya penelitian terhadap penjabaran hak tenaga kerja perempuan atas upah dan waktu kerja yang sesuai dengan HAM, agar tidak terjadi perbudakan maupun diskriminasi terhadap pekerja perempuan, dan pemberian upah dan waktu kerja secara benar sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku akan melahirkan tenaga kerja yang handal dan baik yang akan meningkatkan produktivitas di dalam suatu perusahaan, serta perlunya penelitian terhadap pekerja perempuan agar tidak terjadi diskriminasi terhadap pekerja perempuan, karena menyadari akan pentingnya perempuan memperoleh perlindungan hukum yang memadai khususnya berbagai bentuk upaya perdagangan manusia (*human trafficking*) di tengah-tengah semakin menipisnya sifat tenggang rasa seorang pengusaha di dalam suatu perusahaan untuk memberikan upah kerja sesuai UMR (Upah Minimum Regional) dan pemberian cuti waktu kerja, banyak perempuan yang bekerja, namun mereka tidak mengetahui bahwa mereka memiliki hak-hak yang dilindungi oleh pemerintah, sehingga mereka tidak mengetahui jika hak-hak nya ditentang oleh perusahaan atau instansi tempat

¹Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*, Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2012, hal. 39.



mereka bekerja.²

1. Rumusan Masalah

- 1.1 Bagaimanakah hak-hak normatif tenaga kerja perempuan atas upah dan waktu kerja di PT ISSIndonesia?
- 1.2 Bagaimanakah bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di PT ISS Indonesia?

II. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah normative empiris, yang artinya adalah penelitian dimana hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain, yang dikaji sebagai variabel bebas yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada berbagai aspek kehidupan sosial.

Menurut Soerjono Soekanto, "penelitian empiris adalah penelitian yang diperoleh langsung dari masyarakat (mengenai perilakunya) dan dinamakan data primer"³. Dalam penelitian hukum empiris ini, penulis melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang berkaitan dengan materi penulisan.

b. Jenis Pendekatan

Penelitian Hukum Empiris umumnya mengenal 7 jenis pendekatan, yaitu: Pendekatan Kasus, Pendekatan Perundang-Undangan, Pendekatan Fakta, Pendekatan Analisis Konsep Hukum, Pendekatan Frasa, Pendekatan Sejarah, dan Pendekatan Perbandingan.

Dari 7 Jenis-jenis pendekatan dalam penelitian hukum empiris seperti yang di uraikan di atas, penulis menggunakan jenis Pendekatan Fakta dan Pendekatan Perundang-undangan. Pendekatan fakta adalah pendekatan yang dilakukan dengan melihat langsung kondisi Tenaga Kontrak pada PT ISS Indonesia.

Selain itu, dipergunakan juga pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang telah ditangani. Berkaitan dengan penelitian ini yang dijadikan acuan adalah peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan eksistensi perlindungan hukum tenaga kontrak pada PT ISS Indonesia.

²Farhana, *Aspek Hukum Perdagangan Orang*, Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2010, hal. 61.

³Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI) Press, 1986, hal. 250.



c. Data dan Sumber data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari 2 sumber data, yaitu: Data primer (data lapangan) adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari sumber asalnya dan belum diolah dan diuraikan oleh orang lain.⁴ Data primer ini merupakan data yang diperoleh dari lapangan, yang dalam hal ini data dari hasil penelitian yang dilakukan di PT ISS Indonesia.

Data sekunder adalah data yang diperoleh metode *library research*/ penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berjudul laporan dan seterusnya berhubungan dengan masalah yang dibahas⁵.

Adapun bahan-bahan hukum yang dipergunakan adalah:

- a. Bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang dapat membantu dalam menganalisa dan memahami permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:
 - 1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
 - 3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Upah
 - 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
 - 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi No.Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- b. Bahan hukum sekunder yaitu sebagai bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para ahli. Bahan hukum sekunder ini berupa jurnal-jurnal hukum, buku-buku hukum, dan hasil karya ilmiah para sarjana yang berkaitan dengan penelitian ini.

Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini bersumber dari Kamus besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada, 2011, hal.168.

⁵ W. Riawan Tjandra, *Op.cit.* hal. 16.



d. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara merupakan salah satu teknik yang sering dan lazim digunakan dalam penelitian hukum empiris. Dalam kegiatan ilmiah wawancara dilakukan bukan sekedar bertanya pada seseorang, melainkan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban relevan dengan masalah penelitian kepada responden maupun informan.

III. PEMBAHASAN

a. Hak Pekerja Perempuan

Perempuan memiliki hak sebagai pekerja perempuan di dalam perusahaan. Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja perempuan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 49 ayat (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM menyebutkan bahwa perempuan berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 49 ayat (2) perempuan berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksinya. Pasal 49 ayat (3) hak khusus yang melekat pada diri pekerja perempuan dikarenakan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Pekerja perempuan berhak menerima upah yang timbul pada saat adanya hubungan kerja antara pekerja perempuan dan pengusaha dan berakhir pada saat hubungan kerja terputus.⁶

Pasal 18 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau lembaga di tempat kerja.

Pekerja perempuan berhak mendapat perlindungan, perlindungan yang dimaksud untuk memberikan kepastian hak pekerja perempuan yang berkaitan dengan norma kerja

⁶Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010, hal. 32.



yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat dan cuti.⁷ Menurut Imam Sjahputra mengatakan bahwa hak pekerja perempuan meliputi hak menerima ganti rugi kecelakaan kerja, hak berunding negosiasi, hak memperoleh pekerjaan pekerja, dan memiliki hak untuk memaksakan kepada pengusaha untuk meminta izin pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan.

Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

b. Upah Pekerja Perempuan

Upah memegang peranan penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain, karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu Perjanjian Kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Surat Edaran No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, menyebutkan bahwa upah merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian. Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampaui rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui Peraturan Perundang-undangan.

⁷Oetomo, R. Goenawan, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Grahadika Binagkit Pres, 2004, hal. 28.

⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada, 2014, hal. 142.



Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Upah Minimum menyebutkan bahwa upah merupakan imbalan yang diberikan untuk pekerja berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Menurut Ruky juga menambahkan faktor-faktor peningkatan upah, ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Patokan upah (Standar Upah) perusahaan yaitu:

1. Ketetapan Pemerintah. Dalam hal ini banyak perusahaan berpegang pada Ketentuan Pemerintah tentang Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Sektoral Regional (UMSR) sebagai pegangan untuk menetapkan tingkat upah patokan bagi perusahaannya;
2. Tingkat upah di pasaran. Tingkat upah yang berlaku di pasaran diperoleh melalui *benchmarking* atau survei imbalan. Tentu saja tingkat upah ini tidak dapat lebih rendah daripada ketentuan UMR;
3. Kemampuan Perusahaan. Istilah "buku" untuk kemampuan perusahaan adalah *company's ability to pay*. Dalam hal ini yang menjadi acuan utama adalah kemampuan finansial perusahaan untuk membayar;
4. Kualifikasi SDM yang digunakan. Kualifikasi SDM yang digunakan perusahaan sangat ditentukan terutama oleh tingkat teknologi yang digunakan olehnya dan segmen pasar di mana perusahaan tersebut bersaing;
5. Kemauan Perusahaan. Dalam hal ini perusahaan tidak memperdulikan harga pasar ataupun faktor-faktor lain, tetapi hanya berpegang pada apa yang menurut mereka wajar.

Tuntutan Pekerja. Tuntutan pekerja akan menentukan tingkatan imbalan yang dibayar perusahaan. Tuntutan pekerja dan kemauan perusahaan biasanya akan dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah atau tawar menawar.⁹

c. Persyaratan HAM Penjabaran Hak Tenaga Kerja Perempuan Atas Upah dan Waktu Kerja

Pemberian upah terhadap pekerja perempuan yang telah melaksanakan kewajibannya maka secara otomatis akan mendapatkan upah yang akan diterima sesuai dengan jenis pekerjaan dan sesuai dengan kesepakatannya yang dibuat oleh pengusaha, adapun pemberian upah berdasarkan persyaratan HAM yaitu sebagai berikut:

Upah sesuai persyaratan HAM :

- a. Upah yang adil;
- b. Imbalan yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya tanpa pembedaan apapun, khususnya bagi perempuan harus dijamin kondisi kerja yang tidak lebih rendah dari pada yang dinikmati laki-laki dengan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;
- c. Upah mampu mencakup kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarga mereka;

⁹Sastrohadiwiryo. B. Siswanto. *Ibid*, hal. 34.



- d. Penentuan upah mempertimbangkan tingkat upah umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan sosial, dan standar hidup relative kelompok-kelompok sosial lainnya;
- e. Upah minimum mempertimbangkan faktor-faktor ekonomi termasuk kebutuhan-kebutuhan pembangunan ekonomi dan tingkat produktivitas;
- f. Diiringi dengan kewajiban pemerintah untuk mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi;
Ketersediaan jaminan sosial bagi pekerja.

4.4 Perlindungan terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan di PT ISS Indonesia

Berdasarkan wawancara penulis dengan responden, penulis mewawancarai salah satu pekerja perempuan di PT. ISS Indonesia yang sebagai Staff Administrasi di perusahaan tersebut. Pekerja tersebut menyatakan bahwa:¹⁰ Pekerja di dalam perusahaan tersebut seluruhnya dilaksanakan sesuai dengan PKB yang sudah disepakati antara PT. ISS Indonesia dengan PT. Mahkota Group. Kebanyakan pekerja perempuan yang dikarenakan pekerja perempuan memiliki penampilan menarik dan sesuai permintaan dari Klien PT. Mahkota Group. Para pekerja sebelum memulai aktifitas untuk bekerja, pekerja diwajibkan untuk membaca PKB No. 073/MRS/2010/IV/M328 yang sudah disepakati oleh PT. ISS Indonesia dengan PT. Mahkota Group. Di dalam PKB tersebut pada pasal 6 ayat (1) mengenai Tenaga Kerja disebutkan para pekerja bekerja dibagi tiga shift, shift 1 (satu) / pagi dari pukul 07.00 pagi hingga pukul 15.00 sore, shift 2 (dua) / siang dari pukul 15.00 sore sampai pukul 23.00 malam, dan shift 3 (tiga) / malam dari pukul 23.00 malam sampai pukul 07.00 pagi. Pada saat pekerja mendapatkan giliran kerja pada malam hari para pekerja mendapatkan makanan serta minuman yang bergizi.

Didalam PKB No. 073/MRS/2010/IV/M328 Pada Pasal 10 mengenai tanggung jawab Pihak Pertama disebutkan¹¹. Pekerja juga diberikan fasilitas transportasi antar jemput ketika mendapat tugas kerja pada malam hari, bagi pekerja yang memilih memakai kendaraan sendiri maka pihak pengusaha tidak memaksakan pekerja tersebut untuk menggunakan fasilitas antar jemput pada para pekerja perempuannya. Peraturan Perusahaan tidak diberikan kepada para pekerja, Peraturan Perusahaan hanya dibuat rangkap satu dan disimpan aslinya oleh bagian Administrasi.

Dari hasil wawancara dengan responden yang dilakukan penulis, penulis dapat menyimpulkan bahwa perusahaan tersebut telah memenuhi Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimana jam kerja ada perusahaan tersebut sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, Para pekerja perempuan juga pada saat kerja malam diberikan makanan dan minuman yang bergizi.

¹⁰Wawancara dengan Anita Rosliana (Manager HRDPT.ISS Indonesia) tanggal 25 Januari 2017

¹¹Wawancara dengan Anita Rosliana (Manager HRDPT.ISS Indonesia) tanggal 25 Januari 2017



4.5 Perlindungan terhadap Hak-hak Pekerja Perempuan di PT Mahkota Group

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan responden yang merupakan salah satu pekerja/outsourch PT. ISS Indonesia yang bekerja di PT. Mahkota Group, bahwa pekerja tersebut menandatangani Kontrak Perjanjian Kerja hanya dari PT. ISS Indonesia saja. Perjanjian Kerja dibuat hanya rangkap satu asli dan disimpan oleh pihak perusahaan PT. ISS Indonesia, pekerja diberikan salinan Perjanjian Kerja Tersebut. Menurutnya Perjanjian Kerja berisikan waktu kerja, upah yang diterima tiap bulannya, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, BPJS Pensiun dan berisikan hak dan kewajiban yang ada di perusahaan tersebut dan Perjanjian Kerja berlakudua tahun.¹²Berdasarkan hasil wawancara dengan responden maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa perusahaan tersebut telah memenuhi ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana dalam pembuatan Perjanjian Kerja tidak sesuai dengan Undang- undang Ketenagakerjaan tersebut.

Seperti yang disebutkan oleh Teori Keadilan yang menyatakan bahwa manusia mempunyai pikiran, perasaan,dan pandangan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Individu-individu membuat perbandingan–perbandingan tertentu terhadap suatu pekerjaan. Perbandingan- perbandingan tersebut sangat mempengaruhi kemantapanfikiran dan perasaan para pekerja mengenai imbalan,serta menghasilkan perubahan motivasi dan perilaku. Dengan adanya keadilan di dalam perusahaan akan membuat perasaan para pekerja lebih termotivasi untuk bekerja dan membuat motivasi untuk pekerja dalam bekerja, apabila pekerja merasa adanya ketidakadilan di dalam perusahaan maka akan menimbulkan ketegangan, motivasi para pekerja akan berkurang dan akan mnghilang dan dapatmengganggu produktivitas dalam perusahaan tersebut.

Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan: Pekerja /buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wa jib bekerja pada hari pertama dan kedua setelah waktu haid. Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan: Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya me lahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, dan Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter ka ndungan atau bidan.

IV. KESIMPULAN

¹²WawancaradenganAnita Rosliana(Manager HRDPT.ISSIndonesia) tanggal 25Januari 2017.



- a. Hak-hak normatif tenaga kerja perempuan atas upah dan waktu kerja di PT. ISS Indonesiamencakup : hak mendapatkan upah yang adil dengan nilai pekerjaan yang sama, hak waktu kerja bagi pekerja perempuan, hak waktu lembur bagi pekerja perempuan, hak waktu istirahat dan waktu cuti bagi pekerja perempuan.
- b. Bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan di PT. Mahkota Group tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Hal ini terjadi karena pada realita dilapangannya, kenaikan UMP di tanggal 01 Januari setiap awal tahun PT. Mahkota Group tidak langsung menaikkan Upah Para Pekerja tersebut. Peraturan ini pada dasarnya sudah dituliskan di dalam perjanjian kerjasama antara PT. ISS Indonesia dengan PT. Mahkota Group, akan tetapi PT. Mahkota Group tidak dapat langsung memenuhinya.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.
Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.

Farhana, *Aspek Hukum Perdagangan Orang*.
Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2010.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.
Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada, 2014.

Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*.
Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2012.

Oetomo. R. Goenawan, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*.



Jakarta: Penerbit Grahadika Binagkit Pres, 2004.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*.

Jakarta: Penerbit Kencana Prenada, 2011.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Peneltian Huku.*,

Jakarta: PenerbitUniversitas Indonesia (UI) Press,1986.

