

### Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Leemanagement Terhadap Pekerja / Buruh Wanita

**Agsita Putri Febriana**

Fakultas hukum, Universitas Diponegoro

Email: [agsitapf@gmail.com](mailto:agsitapf@gmail.com)

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja / buruh wanita dalam perjanjian kerja LeeManagement. Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. Keselamatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; dan c. Perlakuan yang sesuai dengan kodrat harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pembagian waktu antara pria dan wanita sangatlah penting juga di maksudkan agar terdapat perbedaan antara jam kerja pria dan wanita yang nantinya akan berdampak pada upah, jaminan, keselamatan dan keamanan bagi pekerja/buruh pria dan wanita. Adanya jaminan dan keamanan pekerja/buruh khususnya wanita selama di tempat kerja, serta penyediaan angkutan antar jemput juga sangat perlu dilakukan oleh perusahaan-perusahaan. Bentuk perlindungan lainnya adalah pemberian hak-hak khusus terkait waktu istirahat. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pekerja / buruh wanita di LeeManagement serta menambah pengetahuan / pemahaman bagi perusahaan terhadap perlindungan hukum bagi pekerja / buruh wanita.

**Kata Kunci :** perlindungan hukum, perjanjian kerja, buruh wanita

#### **Abstract**

*This study aims to provide an understanding of the importance of legal protection for female workers / laborers in the Lee Management employment agreement. Every worker/labor has the right to obtain protection for: a. Work safety; b. Morals and decency; and c. Treatment in accordance with the nature of human dignity and values and religious values. The division of time between men and women is very important, it also means that there are differences between the working hours of men and women which will have an impact on wages, guarantees, safety and security for male and female workers/laborers. The existence of guarantees and security of workers/laborers, especially women while at work, as well as the provision of shuttle transportation is also very necessary for companies to do. Another form of protection is the provision of special rights regarding rest periods. With the results of this study, it is hoped that it can contribute ideas about female workers / laborers in Lee Management and increase knowledge / understanding for companies regarding legal protection for female workers / laborers.*

**Keyword :** legal protection, work agreement, female workers

### A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang mempunyai peranan penting dalam kehidupan. Pasal 28 D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 (selanjutnya disebut dengan UUD 1945) ditegaskan : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Pengaturan tersebut memberikan pengertian bahwa bekerja merupakan salah satu bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi, dimana setiap manusia diberikan hak untuk bekerja serta bebas memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. <sup>1</sup>Pada dasarnya perjanjian atau kontrak, melahirkan hubungan hukum yang mengikat antara para pihak yang bersepakat, baik itu dibuat secara lisan maupun tertulis. Perjanjian yang dibuat oleh kedua pihak akan menjadi hukum atau undang-undang yang mengikat para pihak sejak disepakati oleh keduanya.

Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. Keselamatan kerja; b. Moral dan kesusilaan; dan c. Perlakuan yang sesuai dengan kodrat harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pembagian waktu antara pria dan wanita sangatlah penting juga di maksudkan agar terdapat perbedaan antara jam kerja pria dan wanita yang nantinya akan berdampak pada upah, jaminan, keselamatan dan keamanan bagi pekerja/buruh pria dan wanita. Adanya jaminan dan keamanan pekerja/buruh khususnya wanita selama di tempat kerja, serta penyediaan angkutan antar jemput juga sangat perlu dilakukan oleh perusahaan-perusahaan. Bentuk perlindungan lainnya adalah pemberian hak-hak khusus terkait waktu istirahat.<sup>2</sup>

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh LeeManagement selaku management artis dengan para pihak merupakan perjanjian kerja yang dilihat dari kontrak belum sesuai dengan aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakeraan. Terutama terhadap pekerja /

<sup>1</sup> Rizky Amalia, “*Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja*”. Vol. 26 No.2, Yuridika 2011, 117.

<sup>2</sup> Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal 87-88.

buruh wanita, dengan begitu makalah dengan judul “Analisis Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja LeeManagement Terhadap Pekerja / Buruh Wanita”

### **B. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah penelitian yang menggunakan sumber data sekunder / data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan.

Penelitian hukum normative ini biasanya mencakup :

1. Penelitian terhadap asas – asas hukum
2. Penelitian terhadap sistematik hukum
3. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertical dan horizontal
4. Perbandingan hukum
5. Sejarah hukum

Metode pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji norma – norma hukum dalam peraturan perundang – undangan.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pemerintah mencoba memberikan aturan mengenai aturan jam kerja dan pembagian antara jam kerja pria dan wanita juga memberikan alasan tersendiri bagi para pekerja/buruh. Jika dalam sebuah perusahaan yang menggunakan tenaga kerja wanita maka pemerintah haruslah lebih menerapkan aturan yang sesuai dengan peraturan dalam undang-undang yang telah diundangkan oleh pemerintah. Pemerintah bukan hanya membuat untuk kepentingan semata tetapi lebih menekankan kepada pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh lebih mudah untuk mendapatkan haknya apabila haknya dikekang oleh perusahaan yang mempekerjakan pekerja / buruh wanita tersebut.

Ketidaksesuaian perusahaan dalam memberikan arahan kepada pekerja/buruh wanita apabila terdapat pembagian jam kerja yang telah diatur oleh pemerintah dan dimuat dalam undang-undang menjadikan perusahaan bertindak sewenang-wenang dalam mempekerjakan pekerja/buruh wanita untuk bekerja dengan tidak sesuai aturan yang telah diberikan oleh

pembuat undang-undang dan ketidaktahuan para pekerja / buruh wanita dalam hal pelaksanaan jam kerja ini dikarenakan kurangnya sosialisasi pemerintah atau bahkan ketidaktahuan pekerja/buruh wanita dikarenakan minimnya pendidikan yang dimiliki menjadikan kurangnya wawasan para pekerja/buruh wanita tersebut.

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja / buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja / buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, obyek perlindungan ini antara lain adalah perlindungan pekerja / buruh perempuan, perlindungan pekerja / buruh anak, dan perlindungan pekerja / buruh penyandang cacat. Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan :

- a. Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## Law, Development & Justice Review

Volume: 4  
Number: 2  
Page : 158-170

E-ISSN: 2655-1942  
Terbitan: Oktober 2021

Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja ada pula Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja / buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak- haknya dan tidak kewajibannya.<sup>3</sup>

Dalam perjanjian kerja LeeManagement disebutkan bahwa :

Jam Kerja : Pihak Pertama (1) mempunyai jam kerja 9 ( sembilan ) jam perhari atau 54 ( lima puluh empat) jam perminggu.

---

<sup>3</sup>Falentino Tampongongoy, "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia", Vol.I No.1 *Lex Privatum*, 2013, 157.

## Law, Development & Justice Review

Volume: 4  
Number: 2  
Page : 158-170

E-ISSN: 2655-1942  
Terbitan: Oktober 2021

Tidak mempekerjakan tenaga kerja melebihi ketentuan Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

Disini jelas perjanjian kerja LeeManagement melanggar aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bila pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama, maka harus ada persetujuan dari tenaga kerja dan hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam seminggu, dan karena itu pengusaha wajib membayar upah kerja lembur untuk kelebihan jam kerja tersebut. Hal ini merupakan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).

Tenaga kerja berhak atas waktu istirahat yang telah diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.

Mengenai waktu istirahat diatur dalam pasal 79 - 85 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

### PASAL 79

1. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cutu kepada pekerja atau buruh.
2. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. Istirahat antar jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (hari) kerja dalam 1 (satu) minggu
  - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus dan
  - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunan dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
3. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja atau buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
5. Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan keputusan menteri.

### PASAL 80

## Law, Development & Justice Review

Volume: 4  
Number: 2  
Page : 158-170

E-ISSN: 2655-1942  
Terbitan: Oktober 2021

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

### PASAL 81

1. Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
2. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

### Pasal 82

1. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
2. Pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

### Pasal 83

Pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

### Pasal 84

Setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

### Pasal 85

1. Pekerja atau buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
2. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
4. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Dalam perjanjian kerja LeeManagement disebutkan :

Cuti Tahunan : Pihak Kedua (2) akan mendapatkan cuti selama 12 (dua belas) hari, untuk masa kerja selama 1 (satu) tahun (setelah masa Kontrak Kerja pertama Habis).

Kembali disini LeeManagement mengurangi hak pekerja / buruh dengan hanya menyebutkan cuti tahunan, sedangkan istirahat jam kerja, istirahat mingguan, serta istirahat panjang tidak disebutkan dalam perjanjian kerja.

Untuk pekerja wanita, terdapat beberapa hak khusus sesuatu dengan kodrat kewanitaannya, yaitu :

- a. Pekerja wanita yang mengambil cuti haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat (1))
- b. Pekerja wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 ayat (1))

- c. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sesuai ketentuan dokter kandungan/bidan (Pasal 82 (2))
- d. Pekerja wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83)
- e. Pekerja wanita yang mengambil cuti hamil berhak mendapat upah penuh (Pasal 84).

Perlindungan bagi pekerja/buruh wanita yang sudah sepantasnya diberikan agar memberikan rasa aman selama bekerja dan juga agar pekerja/buruh wanita dapat merasakan diperhatikan oleh undang-undang yang telah dibuat oleh pemerintah untuk melindungi hak-haknya sebagai seorang pekerja/buruh wanita tersebut. Perlindungan bagi perempuan dapat dilihat dari segi sektor formal dan sektor informal. Sektor formal yaitu agar perempuan dapat melakukan berbagai fungsi kodrati dan tidak berdampak yang merugikan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan pembatasan kerja pada waktu-waktu tertentu terkait dengan waktu kerja, sedangkan dari sektor informal yaitu memberikan rasa aman dalam hal pekerjaan guna mencapai tujuan dan maksud dalam perlindungan sosial dan juga kesejahteraan pekeraja / buruh wanita.

### D. Kesimpulan

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja / Buruh Wanita Dalam Perjanjian Kerja  
LeeManagement

1. Pasal 77 ayat (2) yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.
2. Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:
  - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

## Law, Development & Justice Review

---

Volume: 4  
Number: 2  
Page : 158-170

E-ISSN: 2655-1942  
Terbitan: Oktober 2021

---

- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas hari kerja setelah tenaga kerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
  - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila tenaga kerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan tenaga kerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.
3. Pekerja / buruh wanita memerlukan perlindungan hukum sebagaimana dalam Pasal 81 hingga Pasal 84 hak khusus (cuti wanita) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

## Law, Development & Justice Review

---

Volume: 4  
Number: 2  
Page : 158-170

E-ISSN: 2655-1942  
Terbitan: Oktober 2021

---

### Daftar Pustaka

#### Buku

Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014.

Falentino Tampongongoy, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia, Lex Privatum* : Vol.I No.1, 2013.

Rizky Amalia, *Non-Competition Clause Dalam Perjanjian Kerja*”, *Yuridika* : Vol. 26 No.2, 2011.

#### Undang – Undang

UUD NRI 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan