

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
WANITA DITINJAU DARI UU NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus: PT. Aksara Solo Pos Surakarta)**



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat Guna
Mencapai Derajat Sarjana Hukum Dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

IMAM MUCHTAROM
C. 100 050 135

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.¹ Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum.

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat

¹ Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Hal. 40.

organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan ketrampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak, dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat di golongan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah.²

Bagi tenaga kerja wanita yang belum berkeluarga masalah yang timbul berbeda dengan yang sudah berkeluarga yang sifatnya lebih subyektif, meski secara umum dari kondisi objektif tidak ada perbedaan-perbedaan. Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap tenaga kerja wanita terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut kedirian seseorang wanita secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.³

Selain itu, masalah gangguan seksual (*sexual harassment*) seringkali dialami oleh perempuan di tempat kerja, baik oleh teman sekerja maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk komentar-komentar atau ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual. Walaupun seringkali oleh orang yang menjadi sasaran tindakan tersebut, suatu

² Kalsum, 2009. *Tenaga Kerja dan Perlindungan*. diunduh dari: www.google.com. tanggal. 25-07-09.

³ Kalsum, 2009. *Ibid*.

gangguan tampaknya tidak membahayakan secara langsung, namun dengan adanya tindakan itu yang mempunyai unsur kekuasaan dan dominasi, si orang tersebut selalu menjadi sadar akan keperempuannya dan kerawanannya terhadap gangguan-gangguan tersebut. Bentuk yang paling ekstrem dari gangguan seksual itu adalah perkosaan yang seringkali pula bentuknya sangat terselubung, dalam artian bahwa sering dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia.⁴

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi.

Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan

⁴ Rachmad Safa'at, 1998. *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Malang: IKIP Malang. Hal. 31

ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin

Sendjun⁵ menjelaskan bahwa pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-undang dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

⁵ Sendjun, 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal.viii

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Sehubungan dengan uraian di atas untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam tentang pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan, maka penelitian ini dibatasi pada PT. Aksara Solo Pos dan tenaga kerja wanita karena tenaga kerja wanita memiliki hak keadilan seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya. Mengingat masih banyak perusahaan dalam hal ini pengusaha meskipun sudah mengetahui peraturan yang berlaku tetapi tidak melaksanakannya sebagaimana mestinya, perlu dikenakan sanksi bagi pengusaha yang tidak melaksanakan peraturan tersebut oleh pihak yang berwenang demi tercapainya hubungan industrial pancasila, adanya saling membutuhkan antara pihak pengusaha dan tenaga kerja khususnya tenaga kerja wanita. Dengan demikian, perlu kiranya mengadakan penelitian tentang “Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita ditinjau dari UU. No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Aksara Solo Pos).”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan batasan masalah di atas, penulis akan mengangkat permasalahan guna dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT. Aksara Solo Pos ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Permasalahan apa sajakah yang timbul dalam perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT. Aksara Solo Pos?

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah;

1. Untuk mendeskripsikan perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT. Aksara Solo Pos ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui permasalahan yang timbul dalam perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT. Aksara Solo Pos dan memberikan solusi penyelesaian.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, diharapkan dapat:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu hukum khususnya hukum perdata tentang perlindungan hukum tenaga kerja wanita.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran kepada pembaca mengenai penerapan perlindungan tenaga kerja wanita di PT. Aksara Solo Pos.
- b. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan pada institusi atau perusahaan yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan kemajuan dan perkembangan zaman yang semakin kompleks tersebut.

E. Kerangka Pemikiran

Bekerja/pekerja seseorang pada orang lain maksudnya adalah seorang yang bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan menguasainya sehingga orang tersebut harus tunduk pada orang lain yang memberikannya pekerjaan tersebut. Dengan demikian, dalam hukum kerja tidak tercakup seseorang yang bekerja untuk kepentingan sendiri, dengan risiko dan tanggungjawab sendiri.

Namun, dengan diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 3 bahwa pekerja/buruh adalah "Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".

Menyadari pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, maka perlu adanya keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula ketenangan

dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Hal-hal tersebut merupakan bentuk dari perlindungan kerja.

Zaeni⁶ menjelaskan bahwa perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Tentunya, pekerja/buruh ada yang berjenis kelamin perempuan. Mempekerjakan perempuan di suatu perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan, karena para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun. Tentunya juga memberikan norma-norma susila agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja pria, terutama pekerjaan pada malam hari.

Di Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 sudah diatur tentang norma kerja perempuan, seperti misalnya: pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, perusahaan dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil, dan perusahaan wajib menyediakan angkutan antarjemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Tentunya,

⁶ Saeni Asyhadie, 2007. *Hukum Kerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Hal. 78.

dibuatnya suatu undang-undang itu adalah untuk ditaati dan dilaksanakan dengan sepenuhnya tanpa terkecuali.

PT. Aksara Solo Pos merupakan perusahaan yang juga mempekerjakan perempuan sebagai pekerja/buruh di perusahaannya. Penelitian ini berusaha untuk memberikan gambaran tentang perlindungan tenaga kerja wanita ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Tentunya untuk mengetahui lebih lanjut tentang penerapan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan di PT. Aksara Solo Pos.

F. Metode Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi ini, maka metode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini mengungkap tentang penerapan perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT. Aksara Solo Pos ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis sosiologis. Dikatakan yuridis sosiologis karena mengikuti pola penelitian ilmu-ilmu sosial.⁷ Penelitian ini meneliti tentang kesesuaian putusan perundang-undangan yang berlaku tersebut dalam kehidupan sosial di masyarakat secara empirik. Orientasi pengkajiannya menitikberatkan pada aspek perlakuan norma-norma yakni perlindungan hukum tenaga kerja wanita.

⁷ Bambang Sunggono, "*Metodologi Penelitian Hukum*", Jakarta: Rajawali Press, 1998, Hal. 71.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis pergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif, karena dalam penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan atau menggambarkan dan memaparkan mengenai penerapan perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT. Aksara Solo Pos ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian deskriptif yakni penelitian yang tata kerjanya memberikan data seteliti mungkin tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas manusia, sifat-sifat, karya manusia, keadaan, dan gejala-gejala lainnya.⁸

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Aksara Solo Pos Surakarta karena ada data-data pendukung yang ada di PT. Aksara Solo Pos Surakarta mengenai penerapan perlindungan hukum tenaga kerja wanita.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari sumber data sekunder yaitu yang berasal dari bahan-bahan pustaka, baik yang meliputi dokumen-dokumen tertulis, undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸ Soerjono Soekanto, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. Hal. 43.

b. Data Primer

Data yang berupa keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui obyek yang diteliti.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka

Yaitu suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari data-data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Yaitu suatu metode pengumpulan data primer yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan tenaga kerja wanita di PT. Aksara Solo Pos untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dan juga dengan pihak PT. Aksara Solo Pos.

6. Metode Analisis Data

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan data *normative* kualitatif karena penelitian ini bertitik tolak dari norma hukum positif. Caranya dengan mengolah data mentah yang diperoleh lalu mengklasifikasikannya, kemudian dilakukan proses editing data, lalu membahasnya berdasarkan penafsiran yang dilakukan dengan cara mendiskusikan data yang diperoleh dengan hukum positif dengan masalah yang dikaji dan atau diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulan akhir secara deduktif.

G. Sistematika Skripsi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang arah dan tujuan penulisan skripsi ini, maka secara garis besar dapat digambarkan sistematika skripsi ini sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

Bab II. Landasan teori

- A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja
- B. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum
- C. Tinjauan tentang UU No. 13/2003 Ketenagakerjaan
- D. Perjanjian Kerja

Bab III. Hasil Penelitian

- A. Gambaran Umum PT. Aksara Solo Pos
- B. Hasil Penelitian
 - 1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita di PT. Aksara Solo Pos
 - 2. Permasalahan dalam Perlindungan hukum tenaga Kerja Wanita di PT. Aksara Solo Pos

Bab IV. Penutup

A. Kesimpulan

B. Saran-saran.

Daftar pustaka

Lampiran