

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era industri modern seperti sekarang ini banyak sekali wanita yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari yang awalnya tidak bekerja menjadi bekerja karena beban kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Hal tersebut dimulai sejak abad ke-20 seorang wanita tidak hanya menjadi ibu rumah tangga saja, tetapi juga ikut bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya karena tuntutan ekonomi. Fenomena wanita dalam bidang pekerjaan juga dikenal sebagai “industrial redeployment”, terutama terjadi melalui pengalihan proses produksi didalam industry manufaktur dari negara-negara berkembang. Pengalihan proses produksi yang meliputi transfer kapital, teknologi, mesin-mesin, dan lingkungan kerja industrial barat ke negara-negara sedang berkembang tersebut sebagaimana diketahui terutama terjadi di dalam industry-industri tekstil, pakaian, dan elektronik. Akan tetapi dikarenakan komoditi industry-industri tersebut telah mencapai tingkat perkembangan lanjut di dalam siklus produksi, hanya tenaga kasar dan tenaga setengah kasar yang diperlukan didalam pengalihan proses produksi dari negara-negara sedang berkembang termasuk Indonesia.¹

Namun banyak memberitakan bahwa pekerja wanita atau buruh yang bekerja pada perusahaan sering kali mendapatkan perlakuan yang tidak baik.

¹ Iwan Prayitno, 2003, *Wanita Islam Perubah Bangsa*, Jakarta: Pustaka Tarbiatuna, hal: 185

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, Hal 87

Terkadang seorang wanita sampai melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh laki-laki untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bahkan ada yang memberitakan bahwa pekerja wanita kurang diperhatikan oleh perusahaan yaitu diperlakukan dibawah pekerja wanita tidak sebgus dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja laki-laki. Selain itu banyak juga buruh wanita di PHK secara semena-mena biasanya hal tersebut dilakukan oleh seorang wanita yang sedang mengandung atau sedang hamil.

Memperkerjakan perempuan diperusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun
2. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negative dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari.
3. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat tenaganya
4. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakan pula.²

Tetapi pada kenyataannya masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Seperti yang diutarakan Mulyawan W Kusuma yang menyatakan bahwa perspektif perlindungan hak-hak asasi buruh

² Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, Hal 87

atau tenaga kerja Indonesia perlu dibuatkan undang-undang yang secara tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja yang sejalan dengan konvensi internasional pada tahun 1990, dimana undang-undang itu nantinya menempatkan buruh sebagai subjek. Hak-hak tenaga kerja yang harus dilindungi dalam undang-undang, nantinya dapat menjamin adanya hak memperoleh informasi, dan jaminan keselamatan kerja³

Karena maraknya kasus mengenai buruh yang diperlakukan secara tidak baik dari pihak perusahaan maka pada tahun 2003 pemerintah Indonesia menetapkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh. Karena pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, dimana dalam pelaksanaannya membutuhkan peranan tenaga kerja sebagai bagian penting dari pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Sejalan dengan diperlukannya peningkatan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya didalam pembangunan, maka peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarga sesuai dengan harkat dan martabat manusia juga mutlak untuk diperlukan. Perlindungan yang dimaksud adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, tentunya dengan tetap memerhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Atas dasar tersebut, Undang-Undang No 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dibentuk. Dalam mengatur mengenai hubungan kerja,

³ Mulyawan Kusuma, *Perlindungan Hukum Bagi buruh wanita dan permasalahannya*, (<http://www.google.com.id.kompas>.) diakses pada tanggal 25 september 2019

menghendaki agar hak dan kewajiban pekerja merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhinya dan sebaliknya, hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah kewajiban pekerja untuk melakukannya.⁴

Menurut Undang Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seorang wanita berhak memperoleh cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti ketika seorang mengalami keguguran. Cuti Haid tersebut diberikan pada saat hari pertama dan hari kedua mengalami menstruasi. Sedangkan cuti melahirkan diberikan waktu selama 1,5 bulan sebelum melahirkan anak dan diberikan lagi waktu 1,5 bulan ketika anaknya sudah lahir menurut perhitungan dokter kandungan, sedangkan cuti wanita ketika mengalami keguguran diberikan 1,5 bulan untuk istirahat sesuai dengna surat keterangan doktek yang diberikan. Hal tersebut terdapat didalam UU No.13 tahun 2003 pasal 81 dan 82 selain terdapat dalam pasal tersebut juga dijelaskan didalam, Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.Kep 224/Men/2003 yang isinya mengatur kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai 07.00. Tanggung jawab yang berkaitan dengan perlindungan ini dibebankan kepada pengusaha. Konkritnya pengusaha diwajibkan :

1. Menyediakan Angkutan antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja dan pulang pukul 23.00 sd 05.00

⁴ Willy Farianto, Pemberi Kerja dan Pekerja, Penerbit pustaka setia Bandung, Hal 72

2. Pengusaha juga diwajibkan menyediakan petugas keamanan ditempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja perempuan aman dari kemungkinan perbuatan asusila ditempat kerja
3. Fasilitas dan tempat kerja harus didukung oleh kamar mandi atau WC dan penerangan yang layak
4. Untuk menjaga kondisi kesehatan agar pekerja perempuan harus dalam kondisi prima, pengusaha diwajibkan memberikan makanan dan minuman yang bergizi sekurang-kurangnya 1400 kalori⁵

Larangan berikutnya undang-undang kerja menjelaskan bahwa wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan didalam tambang, lobang didalam tanah atau tempat lain untuk mengambil logam dan bahan-bahan dari dalam tanah.⁶

Sebelum dibentuknya Undang-undang No.13 tahun 2003 PBB telah membentuk CEDAW (Convention on the elimination of all forms of discrimination against women) yang dibentuk pada tanggal 18 Desember 1979 yang berlaku pada 3 September 1981 pada bulan Juni yang tercatat telah ditandatangani oleh 185 negara CEDAW merupakan sebuah kesepakatan hak asasi internasional yang secara khusus mengatur hak-hak mengenai perempuan. Konvensi tersebut juga bicara mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang memungkinkan setiap individu/kelompok yang tidak puas atas pelaksanaan CEDAW di negaranya dapat langsung mengajukan kepada pemerintah bahkan sampai PBB. Indonesia adalah salah satu Negara yang ikut menandatangani CEDAW.

⁵ Bill Clinton, *Perlindungan Hukum Terhadap hak tenaga kerja wanita diPT Beka Engineering Pangkalan Kerinci*, JOM Fakultas Hukum Vol.III No.2 2016, Hal:2.

⁶ Imam Soepomo, 1986, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, hal. 57.

Menurut CEDAW Perempuan pada dasarnya memiliki perlindungan khusus yang harus dilindungi menurut CEDAW yang diatur dalam pasal 11 ayat 1 huruf f hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi.⁷

Sebelumnya pada tahun 1999 HAM telah membuat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita, yang telah tertuang didalam UU No.39 tahun 1999 tentang HAM yang terdapat pada pasal 49 yang menyatakan :

1. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat, dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan
2. 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
3. hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum⁸

Permasalahan perlindungan tenaga kerja wanita dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan banyaknya pelaksanaannya yang diluar apa yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan. Dimana perusahaan masih banyak membuat peraturan sendiri untuk kepentingan perusahaan tanpa memperhatikan apa yang menjadi hak dari para pekerjanya.

⁷ Sri Wiyanti Eddyono, *Hak Asasi Perempuan dan Konvensi CEDAW*, (<https://referensi.elsam.or.id/2014/09/hak-asasi-perempuan-dan-konvensi-cedaw/>) diakses pada tanggal 20 September 2019

⁸ Hal 107 hukum ketenagakerjaan 2003

Dan permasalahan mengenai perlindungan tenaga kerja wanita tersebut penulis mengambil hasil penelitian pada PT Sritex Sukoharjo karena PT Sritex Sukoharjo merupakan sebuah perusahaan textile yang memperkejakan karyawan wanita cukup banyak. Dari hasil survey yang sudah penulis lakukan dengan beberapa karyawan PT. Sritex mengalami beberapa masalah yang cukup signifikan yang tidak sesuai menurut undang-undang untuk memenuhi kesejahteraan hak-hak pekerja wanitanya. Seperti salah satu contohnya pemenuhan terhadap kendaraan antar jemput bagi pekerja wanita yang melakukan shift pada malam hari, kesempatan menyusui bagi pekerja yang mempunyai bayi, dan hak memperoleh makanan dan minuman yang bergizi yang sesuai dengan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan tentang perlindungan pekerja wanita sebagai penelitian skripsi dengan judul : “Perlindungan Hukum tenaga kerja wanita menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi penelitian di PT Sritex Sukoharjo)”

B. Rumusan Masalah

Dalam kegiatan penelitian untuk memfokuskan permasalahan yang akan dikaji diperlukan rumusan masalah. Sebab adanya rumusan masalah akan memudahkan peneliti untuk melakukan pembahasan searah dengan tujuan yang ditetapkan. Perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan Hak pekerja perempuan pada PT Sritex berdasarkan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
2. Apa hambatan yang ditemui untuk memenuhi hak pekerja perempuan oleh PT Sritex kepada pekerja perempuan di PT Sritex ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi para pekerja wanita menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Sritex Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui hambatan apa yang ditemui untuk memenuhi hak pekerja perempuan yang dilakukan oleh PT Sritex Sukoharjo dan bagaimana cara mengatasinya.

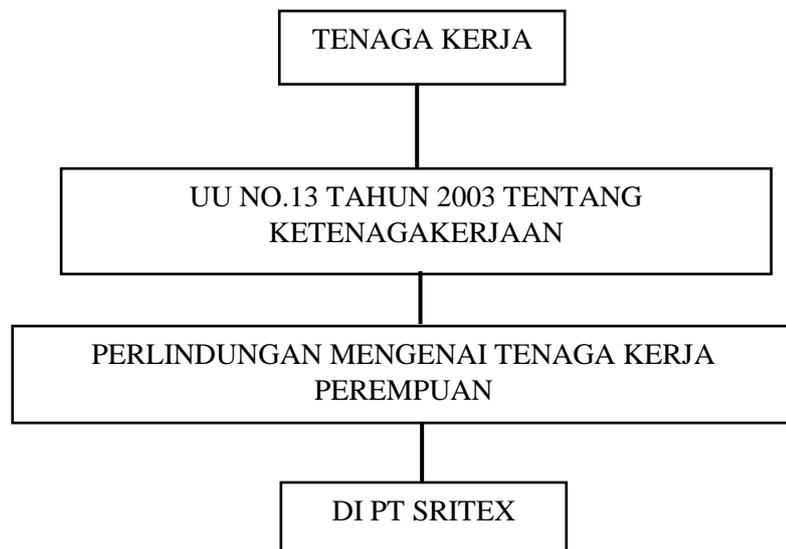
D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya Hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja wanita.
2. Bagi instansi/pemerintahan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta manfaat dalam upaya untuk meningkatkan peraturan dan pengawasan terhadap perlindungan mengenai tenaga kerja khususnya untuk tenaga kerja perempuan.

3. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai perlindungan tenaga kerja khususnya wanita yang bekerja disuatu perusahaan.
4. Bagi penulis, dengan adanya penulisan skripsi ini, agar lebih mengetahui aspek hukum ketenagakerjaan, terutama mengenai tenaga kerja perempuan.

E. Kerangka Pemikiran



Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁹ Selain itu menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990) menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan

⁹ Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 (ayat2)

lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.

Sedangkan Tenaga kerja sendiri diatur didalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang diatur didalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibentuk dengan tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dengan tujuan untuk mensejahterakan kehidupannya. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sendiri memuat hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Selain itu juga didalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 juga memuat pasal tentang tenaga kerja perempuan yang terdapat didalam pasal 76 dimana bahwa dalam pasal tersebut dijelaskan perlakuan khusus bagi bekerja perempuan. Hal tersebut dibuat agar sebagai pekerja perempuan tetap mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan pekerja laki-laki.

Disini penulis akan melakukan penelitian perlindungan tenaga kerja perempuan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pada PT Sritex yang berada di Kabupaten Sukoharjo merupakan

sebuah Perusahaan pada bidang textile yang pekerjaanya paling banyak didominasi oleh pekerja perempuan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan mempelajari suatu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya¹⁰ Adapun metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah :

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, yaitu suatu metode penelitian yang hanya menggambarkan atau melukiskan keadaan objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini berarti menggambarkan secara jelas dan sistematis tentang bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja wanita menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 di PT Sritex Sukoharjo.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris yaitu cara yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan menggunakan data sekunder terlebih dahulu untuk kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data primer di lapangan.¹¹

¹⁰ Khudzaifah, Dimiyati, *Metode Penelitian hukum*, (Surakarta: Fakultas Hukum UMS 2014) hal 6

¹¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal.52

3. Lokasi Penelitian

Mengenai lokasi penelitian ini penulis memilih melakukan penelitian di PT Sritex Sukoharjo.

4. Sumber Data

Untuk memperoleh penelitian yang objektif, guna mempermudah Penulis melakukan penyusunan penelitian ini, maka Penulis mengambil sumber data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi oleh peneliti.¹² Dalam penelitian ini data primer berupa wawancara dengan beberapa pihak karyawan wanita PT Sritex Sukoharjo.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, dan peraturan perundang-undangan.¹³ Data Sekunder yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu :

- 1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 2) Bahan-bahan pustaka berupa buku literature, situs web yang dikutip dari internet yang berkaitan dengan penelitian.

¹² Zainudin ali, *Metode penelitian hukum*, Sinar Grafika, hal:106.

¹³ ibid

5. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara peneliti mengadakan wawancara secara langsung dengan beberapa pihak dengan karyawan PT Sritex sendiri.

b. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan dilakukan dengan mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan tenaga kerja yaitu berupa perundang-undangan, dokumen-dokumen, dan hasil penelitian yang relevan.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang penulis gunakan adalah metode analisis kualitatif yaitu seluruh data yang dikumpulkan kemudian dianalisis. Selanjutnya data tersebut digunakan untuk menjelaskan gambaran mengenai fakta objek yang akan diteliti.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

B. Rumusan Masalah

C. Tujuan Penelitian

- D. Manfaat Penelitian
- E. Kerangka Pemikiran
- F. Metode Penelitian
- G. Metode Analisis Data
- H. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja
 - 1. Pengertian Perjanjian Kerja
 - 2. Unsur Perjanjian Kerja
 - 3. Syarat- syarat Perjanjian Kerja
 - 4. Asas Perjanjian Kerja
 - 5. Jenis Perjanjian Kerja
- B. Tinjauan tentang Tenaga Kerja Wanita
 - 1. Tenaga Kerja Perempuan
 - 2. Pengertian Tentang Tenaga Kerja Perempuan
 - 3. Hak-hak Tenaga Kerja Perempuan
- C. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita
didalam UU No. 13 Tahun 2003
 - 1. Pengertian Perlindungan Hukum
 - 2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita
 - 3. Bagi Pekerja Perempuan, Mempunyai Hak-Hak Khusus
yang Sesuai dengan Kodrat Kewanitaannya

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

- A. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Pada PT Sritex berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- B. Hambatan yang Terdapat didalam Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Oleh PT Sritex Terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja di PT Sritex
- C. Hambatan Pelaksanaan Pemenuhan Hak Dalam Rangka Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA