

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia pada saat ini sedang mengalami proses perekonomian yang sulit dengan adanya krisis moneter yang berkepanjangan, sehingga pemerintah harus berusaha untuk memulihkan dan mengembalikan keadaan perekonomian seperti semula. Hal ini dapat dicapai dengan melaksanakan pembangunan disegala bidang, demi terwujudnya landasan yang kuat menuju masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam melaksanakan pembangunan di Indonesia tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja, asset perusahaan juga sebagai asset terpenting dalam meningkatkan volume pembangunan. Oleh karena itu penanganan masalah tenaga kerja dilakukan seoptimal mungkin.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara seorang buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah. "Pada pihak lainnya" mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan ini berada dibawah pimpinan pihak majikan.¹ Di

¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 2001, hlm 1

masyarakat Indonesia dikenal dengan adanya bermacam-macam hubungan lain antara dua belah pihak yang dasarnya adalah juga melakukan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi tidak dinamakan hubungan kerja. Berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di malam hari, seringkali digeluti oleh wanita dalam mencari nafkah dan ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mewajibkan wanita tersebut untuk bekerja di malam hari. Hal ini misalnya pada sebuah pabrik yang memiliki tiga shift jam kerja yang salah satunya berawal di sore hari dan berakhir pada pagi hari.

Salah satu pekerjaan yang dilakukan di malam hari adalah pekerjaan sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan di PT Golden Manyaran Semarang. Pekerjaan yang dilakukan di malam hari mempunyai risiko yang lebih besar dibandingkan pekerjaan yang dilakukan di pagi dan siang hari. Risiko yang lebih besar antara lain risikan terhadap perlakuan dari majikan atau pihak lain yang menganggap bahwa wanita yang bekerja di malam hari "bisa di bawa". Banyak kasus pelecehan seksual bahkan perkosaan yang terjadi pada wanita yang bekerja di malam hari. Padahal semua itu dilakukan karena itu memang tuntutan pekerjaan.

Seorang wanita yang bekerja pada malam hari harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena risiko atas pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu peneliti ini ingin mengungkap tentang bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari, dan perlindungan hukum pada prakteknya. Dengan demikian dalam penulisan skripsi ini akan dibandingkan antara *antara dan antara dan antara*

dari perlindungan hukum yang di berikan kepada tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari. Khususnya tenaga kerja wanita di PT Golden Manyaran Semarang.²

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bahwa setiap karyawan berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Penulis tertarik meneliti PT Golden Manyaran Semarang karena dari penelitian awal yang dilakukan diketahui bahwa tenaga kerja sore dan malam hari pada shif 2 dan 3 dari jam 15.00 – 11.00 malam dan 11.00 – 07.00 pagi. Shif kerja yang demikian membuat wanita yang mendapat giliran bekerja pada jam tersebut mempunyai risiko kerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerjanya yang bekerja pada shif yang lain.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di PT Golden Manyaran Semarang mempunyai kecenderungan mendapatkan risiko kerja yang tinggi. Oleh karena itulah

² Pasal 133 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

penulis tertarik meneliti mengenai perlindungan hukum terhadap wanita yang bekerja di malam hari di PT Golden Manyaran Semarang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, penulis tertarik untuk meneliti masalah :

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di PT Golden Manyaran Semarang ?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di PT Golden Manyaran Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di PT Golden Manyaran Semarang.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di PT Golden Manyaran Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pendalaman mengenai masalah masalah yang berhubungan dengan perlindungan

hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari yang diterapkan oleh perusahaan.

2. Manfaat Bagi Penulis

Sebagai upaya lebih mendalami masalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari yang diterapkan oleh perusahaan dan mendekatkan teori-teori dan praktek dilapangan serta untuk melengkapi syarat-syarat dalam memperoleh gelar sarjana hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penulisan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijaksanaan perusahaan dimasa yang akan datang.

E. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Dalam perkembangan hukum perburhan di Indonesia istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II tahun 1989. Alasan pemerintah karena istilah buruh tidak sesuai dengan kepribadian bangsa. Buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah penyebutan buruh

dengan perkembangan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor formal seperti Bank, Hotel, dan lain-lain. Karena itu lebih tepat menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja yang sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif. Namun karena pada masa orde baru istilah pekerja khususnya serikat pekerja yang banyak diminervensi oleh kepengawasan pemerintah, maka kalam buruh tauna dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan.

Dalam RUU ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya

menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-undang No. 21 Tahun

2000 yang menggunakan istilah serikat buruh/pekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4

memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian

ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutan

badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan

dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.³

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamisostek). Berdasarkan Undang-undang No. 3 Tahun 1992, pengertian "Pekerja" diperluas yakni termasuk :

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tersebut belum jelas menunjukkan status hubungan kerjanya. Secara Khusus Halim (1990 : 11) memberikan pengertian buruh/pegawai adalah :

1. Bekerja pada atau untuk majikan/perusahaan.
2. Imbalan kerjanya di bayar oleh majikan/perusahaan.

³*Ibid*, hlm 34.

3. Secara terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan/perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk jangka waktu tidak tertentu lamanya.

Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat (6)). Disini jelas pengertiannya terkait dalam hubungan kerja, bukan diluar hubungan kerja. Dalam konteks penggunaan istilah tersebut penulis cenderung memilih istilah tenaga kerja dan pekerja istilah tenaga kerja digunakan, baik diluar maupun didalam hubungan kerja berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja belum tentu pekerja.

3. Pengertian Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan disebut bahwa majikan adalah "Orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh" sama halnya dengan istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara

buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama, karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pengusaha. Sehubungan dengan hal tersebut, Perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menggunakan istilah pengusaha dalam pasal 1 angka 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian pengusaha yakni :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan. Sebagaimana di maksudkan dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-undang No. 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja

pada sektor informal. Sedangkan pengertian perusahaan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengaruh dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6).

4. Perlindungan Tenaga Kerja

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan penegakan

hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian perlindungan pekerja ini akan mencakup:⁴

- a. Norma keselamatan kerja, yang meliputi : keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan adan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma keselamatan kerja dan *Heigiene* kesehatan perusahaan, yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menempatkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c. Norma kerja, yang meliputi : Perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama, keyakinan masing-masing yang diakui pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

⁴ Kartasasmita, G. dan Diana Ideningsih. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Cet. 1. Amikom

- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal di atas, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan Jaminan Sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang oleh atau yang dikerjakan perusahaan. Di dalam perkembangan selanjutnya perlindungan jenis ini disebut keselamatan

5. Perlindungan Tenaga Kerja Wanita

Pengaturan pekerja perempuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan dipekerjakan pada malam hari, kecuali karena sifatnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta ijin instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan perkembangan zaman dan tuntutan hidup seperti sekarang ini sudah waktunya laki-laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya, maka bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 76 Undang-undang No:13 Tahun 2003.

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat (1)).
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya. (Pasal 76 ayat (2)).
- c. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat (3)) wajib:
 - 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi.
 - 2) Menjamin keselamatan dan keamanan selama ditempat kerja.

- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat (4)).

F. Metode Penelitian

Dalam penelitian ilmiah sangat diperlukan adanya metode. Metode ini dimaksudkan untuk memperlancar jalannya pekerjaan, pencarian data dan memberi petunjuk teknik penelitian yang akan dilakukan. Adapun metode penelitian ini terdiri dari:

1. Lokasi penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah di daerah Semarang.

2. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer meliputi data yang diambil langsung dari subyek yang diteliti atau sampel itu sendiri serta observasi langsung pada obyek penelitian. Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara secara tertulis kepada dua pihak yaitu para tenaga kerja itu sendiri berdasarkan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara garis besarnya.
- b. Data sekunder yaitu data yang di peroleh dari penelitian kepustakaan, yang berupa catatan-catatan atau dokumentasi milik pihak perusahaan

yang dianggap bisa membantu memberikan informasi tambahan dalam penelitian ini. Adapun bahan hukum yang digunakan adalah:⁵

1) Bahan Hukum Primer

- a. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Pekerja.
- e. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
- f. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.
- g. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

2) Bahan hukum Sekunder

Bahan Hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer serta dapat membantu menganalisis yaitu buku-buku literatur.

pernyataan dihubungkan dengan teori-teori ilmu hukum termasuk dengan ilmu sosial.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini penulis susun mempermudah dan memahami permasalahan mengenai Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja dimalam hari di PT Golden Manyaran Semarang. Penulis membagi empat bab dan masing-masing bab akan diuraikan dalam sub bab-sub bab, adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA WANITA DAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA YANG BEKERJA DI MALAM HARI

Bab ini menguraikan tentang pengertian tenaga kerja, macam-macam tenaga kerja, Hak dan kewajiban tenaga kerja, hubungan kerja, peraturan perusahaan, pengertian perlindungan hukum, tujuan perlindungan hukum, manfaat perlindungan hukum, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita, dan tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah berdirinya, latar belakang, gambaran umum tentang PT Golden Manyaran Semarang, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja di malam hari di PT Golden Manyaran Semarang, dan faktor pendukung dan faktor penghambat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang diterapkan di PT Golden Manyaran Semarang.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang ditarik berdasarkan pembahasan terhadap dua permasalahan dalam skripsi ini, dalam hal ini adalah hasil penelitian dan analisis data, serta saran-saran