

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum Ketenagakerjaan adalah seperangkat norma dan aturan yang tertulis maupun lisan yang mengatur tentang hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan merupakan kebutuhan warga negara untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjelaskan juga terkait ketenagakerjaan yaitu pada pasal 28d ayat (2) yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memenuhi fasilitas bagi warga negara supaya mendapatkan pekerjaan yang layak. Setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan serta papan, sehingga diperlukan perencanaan yang matang dalam hal ketenagakerjaan. Dalam perkembangannya pekerja dengan pengusaha dihubungkan melalui perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban baik untuk pekerja maupun pengusaha. Ketika seseorang memiliki hak, orang

tersebut juga memiliki kewajiban untuk memenuhi hak itu dengan melakukan atau tidak melakukan sesuatu, maka ada hubungan antara hak dan kewajiban. Hubungan antara hak dan kewajiban sangat erat, yang satu mencerminkan kehadiran yang lain.¹ Meski kedudukan perkerjajaan yang sangat strategis, dalam kenyataannya hak kerja dan perlindungan atas hak kerja masih kurang mendapatkan perhatian.²

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang bebas dari diskriminasi. Setiap pekerja mempunyai hak serta kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan tanpa adanya pembeda antara jenis kelamin, ras, agama dan suku.³ Dengan mempertimbangkan realitas dunia bisnis yang terus berkembang, hal ini dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar karyawan dan memastikan bahwa mereka memiliki akses terhadap kesempatan kerja yang adil tanpa diskriminasi. Seperti yang terlihat dari contoh nyata, diskriminasi masih menjadi masalah di tempat kerja.⁴

Perusahaan harus memperhatikan hak dan kewajiban masing pihak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan hubungan

¹Febri Jaya, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Omnibus Law", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 8, No. 12 (2020), hlm. 1887

² Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, Rajawali, hlm. 6

³ Ana Triningsih, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Depok, Rajawali, hlm 59

⁴ Zulfarlian Maulana, "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan di Malam Hari dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003", *Jurnal Panorama Hukum*, Vol. 5, No. 1 (2020), hlm. 27

kerja. Khusus untuk pekerja perempuan pada *shift* malam di perusahaan yang beroperasi selama 24 jam. Meskipun kesetaraan gender kini telah menempatkan perempuan pada posisi yang setara dengan laki-laki, namun tetap penting bagi perempuan untuk memiliki perlindungan tambahan, terutama dalam hal tempat kerja. Jika dibandingkan dengan pekerja laki-laki, posisi risiko pekerja perempuan memiliki potensi yang lebih tinggi. Dilihat dari segi fisik dan mental jelas berbeda dengan pekerja laki-laki yang memiliki fisik dan mental yang kuat dibandingkan dengan perempuan. Dilihat dari aspek yuridis, pekerja perempuan mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam hal perlindungan, yang meliputi perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, upah/gaji, serta keselamatan dan kesehatan kerja.⁵

Perusahaan hanya memenuhi tanggung jawab pembayaran upah kepada pekerja perempuan, namun perusahaan juga harus memastikan keselamatan pekerja, terutama dalam kasus pekerja perempuan *shift* malam yang terlalu sering diabaikan, padahal telah diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yang artinya pekerja perempuan diatas 18 (delapan belas) tahun

⁵ Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, Rajawali, hlm. 11

diperbolehkan bekerja *shift* malam (23.00 sampai 07.00).⁶ Pasal 76 ayat (2) perusahaan juga dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, Pasal 76 ayat (3) pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

1. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
2. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pasal 76 ayat (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Perempuan antara Pukul 23.00 s/d 07.00.

Banyak pekerja perempuan di perusahaan yang bekerja dengan sistem *shift*, yaitu pada malam hari sesuai dengan kebijakan perusahaan. Pekerjaan melalui *shift* malam biasanya bertujuan memenuhi target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Pemerintah dituntut untuk menjalankan tugasnya dalam situasi ini secara efektif dan sesuai dengan peraturan perundang-

⁶ Ony Rosifany, "Perlindungan Hukum Terhadap pekerja Perempuan menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan" *Jurnal Legalitas*, Vol. 4, No. 2 (2019), hlm. 48

undangan yang berlaku. Salah satu masalah yang paling mendasar adalah pengawasan terhadap pelaksanaan perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari, yang saat ini masih sangat kurang. Oleh karena itu pemenuhan hak pekerja perempuan harus menjadi perhatian karena sering kali belum dapat dilaksanakan secara menyeluruh meskipun telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih banyaknya perusahaan-perusahaan yang belum menerapkannya sehingga hak hak tersebut belum di dapatkan oleh pekerja perempuan.

Perusahaan seringkali mengabaikan peraturan yang mengatur perlindungan perempuan yang bekerja di malam hari sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi perempuan yang bekerja di malam hari dan mematuhi aturan jam kerja.⁷ Banyaknya kasus pekerja perempuan pada malam hari yang tidak diperhatikan oleh perusahaan seperti MA perempuan berusia 40 tahun yang berkerja sebagai buruh di pabrik garmen meninggal dunia saat bekerja di *shift* malam bagian pemotong atau *cutting* di sebuah pabrik garmen terkemuka. Perusahaan tidak menyediakan makanan dan minuman bergizi, namun perusahaan menyediakan minuman berenergi

⁷ Kanyaka Prajnaparamita, “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol 2, No. 2 (2019), hlm. 36

serbuk saat *shift* malam dengan tujuan sebagai doping. Padahal minuman tersebut dapat membahayakan kesehatan tubuh untuk kedepannya.⁸

Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah juga mengatakan bahwa masih banyak pekerja perempuan yang menjadi korban perbuatan asusila di malam hari karena kurangnya fasilitas keamanan yang diberikan perusahaan.⁹ PT Tunas Oetama Pacitan merupakan perusahaan yang memproduksi *Plywood* atau kayu lapis. PT Tunas Oetama Pacitan banyak menggunakan pekerja perempuan dan menggunakan sistem kerja *shift* dalam memproduksi produk-produk tersebut. Banyak pekerja perempuan yang mendapatkan jam kerja *shift* malam yaitu pada pukul 23.00 s/d 07.00 WIB. Banyaknya kasus perusahaan yang tidak melindungi hak-hak pekerja perempuan pada malam hari, menarik penulis untuk meneliti bagaimana PT Tunas Oetama Pacitan dalam memenuhi hak pekerja perempuan pada malam hari.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diangkat judul yaitu **“PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI DI PT TUNAS OETAMA PACITAN”**.

⁸ Wahyu Aji, 2021, *Buruh Pabrik Meninggal Saat Kerja shift Malam, Perusahaanya diduga Selalu Siapkan Minuman Berenergi*, <https://www.tribunnews.com/regional/2021/12/29/buruh-pabrik-meninggal-saat-kerja-shift-malam-perusahaanya-diduga-selalu-siapkan-minuman-berenergi> (diakses pada tanggal 19 Oktober 2022)

⁹ Ade Miranti Karunia, 2020, *Menaker: Masih Banyak Cerita Perempuan Jadi Korban Pelecehan Saat Kerja Malam*, <https://money.kompas.com/read/2020/07/01/224200426/menaker--masih-banyakcerita-perempuan-jadi-korban-pelecehan-saat-kerja-malam-> (diakses pada tanggal 18 Oktober 2022)

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT Tunas Oetama Pacitan?
2. Faktor apa saja yang menghambat pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT Tunas Oetama Pacitan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT Tunas Oetama Pacitan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di PT Tunas Oetama Pacitan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran yang berguna bagi perkembangan ilmu hukum khususnya dalam ilmu hukum bidang hukum administrasi negara yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang pemenuhan hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan memberikan

saran bagi semua pihak yang terlibat, terutama bagi pekerja dan perusahaan.