

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan bernegara bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang merdeka. Untuk menciptakan masyarakat yang merdeka dibutuhkan peningkatan pembangunan nasional di berbagai aspek kehidupan masyarakat. Pembangunan nasional dilakukan untuk mencapai tujuan nasional yang tercantum pada pembukaan UUD 1945 alinea ke IV, yakni untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial serta mewujudkan cita-cita bangsa.

Tenaga kerja yang kompeten merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran dan kedudukan penting dalam proses pembangunan nasional. Hal ini dikarenakan tenaga kerja sebagai pelaku dan subyek pembangunan. Tenaga kerja juga sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kelangsungan hidup bangsa Indonesia yang merupakan negara sedang berkembang. Pembangunan ketenagakerjaan ini memiliki tujuan untuk menyediakan lapangan kerja, sehingga masyarakat Indonesia yang sudah memasuki usia kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) berbunyi “ tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak” dan merupakan ciri sistem ekonomi kerakyatan.¹

¹ Mulyani Djakaria, “ Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi”, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vo.3 No. 2, (2018), hlm 15.

Pasal 28 ayat (5) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan : “Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang di sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”. Berdasarkan ketentuan tersebut maka negara secara konstitusional wajib menjalankan amanat pasal 28 D berkaitan dengan jaminan hak-hak buruh. ²

Ketentuan pada pasal 28D perubahan UUD 1945 merupakan mandate terhadap penyelenggaraan negara agar mewujudkan perlindungan hukum hak-hak buruh, termasuk mengupayakan jaminan hukum melalui kerangka pembangunan perundang-undangan. Atas dasar ini peraturan perundang-undangan yang di bentuk seharusnya konsisten mengacu dan tidak bertentangan dengan hak-hak dasar yang terdapat dalam konstitusi.³

Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan melalui asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Pada dasarnya Asas pembangunan ketenagakerjaan tersebut sama dengan asas pembangunan nasional khususnya asas Demokrasi Pancasila dan asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan memiliki berbagai dimensi yang berkaitan dengan beberapa pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan di laksanakan secara terpadu dengan bentuk kerja sama yang saling membantu. ⁴

Pembangunan ketenagakerjaan memiliki tujuan sesuai dengan Pasal 4 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemertaan kesempatan kerja dan peneyediaan tenaga kerjayang sesuai dengan kebutuhan pembagunan nasional dan daerah;

² Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan*, Malang, Setara Press, hlm 107

³. *Ibid*, hlm 107-108

⁴ Muhammmad Azhar, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press, hlm 28-29.

3. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah”

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi:

1. Pembuatan perjanjian kerja
2. Kewajiban kerja
3. Kewajiban pengusaha.
4. Berakhirnya hubungan kerja .
5. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan ⁵

Bidang tenaga kerja di Indonesia harus menjadi perhatian khusus, khususnya tenaga kerja perempuan yang perkembangannya saat ini menjadi sangat tinggi. Pekerja perempuan berpotensi berada pada posisi tersulit, hal ini karena masih kentalnya budaya patriarki, walaupun persamaan gender, hak dan kebebasan mengembangkan diri telah berada di tengah-tengah masyarakat, namun masih ditemui banyak praktik diskriminasi. Hal ini menjadi sebuah hambatan bagi tenaga kerja wanita dalam mengembangkan diri. Hal ini juga bertentangan dengan pasal 5 dan pasal 6 UU Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa “setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan pada pasal 6 “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan sama tanpa diskriminasi dari pengusaha “.⁶

⁵ H Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Jakarta Timur, Prenadamedia Group, hlm 68.

⁶ Mambu Joupy G.Z, “Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita”, *Jurnal Hukum dan Syari'ah*, Vol 2, (2018), hlm 150-161.

Perlindungan hukum terhadap pekerja sendiri sangatlah penting bagi perkembangan pembangunan nasional karena perlindungan terhadap tenaga kerja memiliki tujuan untuk menjamin sistem hubungan kerja yang tidak disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat atau pemberi kerja dan pihak yang lemah atau tenaga kerja⁷. Perlindungan hukum merupakan suatu yang dapat menjadikan subjek hukum yaitu orang atau badan hukum mendapatkan perlindungan hukum baik dalam bentuk yang preventif ataupun represif. Perlindungan hukum menurut Soetionono adalah suatu upaya yang bertujuan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak tersebut tidak sesuai dengan aturan hukum, dan demi terciptanya ketertiban serta ketentraman sehingga manusia dapat menikmati martabatnya sebagai manusia⁸

Pancasila dijadikan landasan idiil untuk perlindungan hukum di Indonesia, meskipun konsep perumusannya masih menggunakan pemikiran – pemikiran dunia yang lebih modern dan praktis yang berpatokan pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Di Indonesia perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berpatokan pada perlindungan harkat dan martabat para pekerja baik sebagai pekerja maupun sebagai individu. Aspek penting terlaksananya perlindungan hukum dilingkungan kerja adalah perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindak pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terjadi apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mewajibkan dan memaksa para pengusaha bertindak sesuai regulasi atau peraturan yang berlaku dan hal tersebut dilakukan oleh semua pihak.

9

⁷ Ngajulu Petrus, "Pelindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *JOM Fakultas Hukum*, Vol. 3, No. 2, (2016), hlm 10.

⁸ Setiono, 2004, *Rule Of Law (Supermasi Hukum)*, Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, hlm. 3.

⁹ Ashabul Khafi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurisprudantie*, Vol. 3 No. 2, (2016), hlm. 64.

Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dan laki laki harus sama dari tempat ia bekerja. Perlindungan ini menimbulkan rasa aman dan tentram bagi para pekerja sehingga para pekerja menjadi lebih focus dalam melakukan pekerjaannya tanpa memikirkan gangguan gangguan yang akan terjadi. Perusahaan memberikan perlindungan dengan mamberikan fasilitas yang berupa arahan sesuai dengan strandart oprasional, santunan, peningkatkan pengakuan hak-hak manusia, perlindungan fisIk, dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Secara teoritis ada 3 (tiga) perlindungan kerja, sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memiliki tujuan memungkinkan pekerja/ buruh menyenjam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha perlindungan atau menjaga pekerja/ buruh agar terhindar dari kecelakaan kerja. Perlindungan ini sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan berkaitan dengan uasaha memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarga. Perlindugan seperti ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.¹⁰

Para Pekerja baik wanita maupun pria pada hakikatnya sebagai warga negara memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam ketenagakerjaan dan juga memiliki hak yang sama dalam berbagai aspek baik itu,di bidang ekonomi, politik, sosial, budaya, serta ilmu pengetahuan. Undang-undang memberikan beberapa kesempatanyang bertujuan memberikan keringanan tenaga kerja wanita untuk tidak melaksanakan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu.

¹⁰ Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT. Rajagarfindo Persada, hlm. 84.

Pembatasan ini ada dikarena kondisi wanita yang secara kodrati tidak sama dengan pria. Pada dasarnya wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesucilaannya.¹¹

Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asas Manusia menyatakan bahwa perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap beberapa hal yang dapat mengancam keselamatan dan Kesehatan reproduksinya. Pekerja perempuan memiliki fungsi reproduksi yang membuat pekerja perempuan wajib mendapatkan beberapa hak khusus dari pengusaha. Hak hak yang wajib diberikan pada pekerja perempuan adalah hak cuti haid, hak cuti hamil, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran, hak mendapatkan perlindungan selama hamil, dan hak untuk menyusui atau mendaprkan ruangan untuk memerah ASI.

Tidak sedikit juga tenaga kerja perempuan mendapatkan perlakuan diskriminasi gender di tempat kerja. Anggapan bahwa kaum perempuan lebih yang lemah disbanding kaum laki-laki membuat munculnya sebuah diskriminasi gender ini. Bentuk ketidakadilan yang di alami kaum perempuan akan menimbulkan anggapan bahwa perempuan dilahirkan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang terbatas jumlahnya dengan status pekerjaanya yang renda dan juga dengan imbalan atau upah yang rendah. Sudah menjadi rahasia umum jika imbalan atau gaji pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki lebih rendah walaupun dengan pekerjaan yang sama. Hal ini disebabkan sumberdaya pekerja perempuan yang masih rendah, dan juga disebabkan oleh tingkat absentisme serta pemutusan hubungan kerja di kalangan pekerja perempuan yang masih saja tinggi. Tingkat absentisme yang di maksud adalah pekerja perempuan akan mendapatkan hak cuti haid, menikah, hamil dan melahirkan anak yang menyebabkan banyak perusahaan yang

¹¹ Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi". *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vo.3 No. 2, (2018), hlm 17.

merasa kurang efektif jika mempekerjakan pekerja perempuan dan pengusaha enggan menginvestasikan sumberdaya mereka untuk memberikan latihan kepada pekerja perempuan.

Sementara itu pekerja perempuan yang bekerja di malam hari masih mendapatkan berbagai kendala. Kendala yang dialami pekerja perempuan misalnya pekerja perempuan yang sedang hamil tidak bisa melakukan pekerjaan, saat akan melakukan pekerjaan di malam hari para pekerja perempuan harus mendapatkan ijin dari orangtua atau suami, perusahaan harus menyediakan fasilitas antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.¹²

Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan tenaga kerja mendapat keringanan sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh perempuan yang berumur dari 18 (delapan belas) tahun
dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang
menurut keterangan dokter berbahaya bagi Kesehatan dan keselamatan kandungannya
maupun dirinya apabila bekerja antara 23.00 sampai dengan 07.00
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul
23.00 sampai dengan 07.00 wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh
perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara Pukul 23.00 sampai dengan 23.00.

Aturan hukum lain yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan yaitu, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 80 Tahun 1957 Tentang

¹² I Made Wirarta, "Ketidakadilan Gender Yang Dialami Pekerja Perempuan Di Daerah Pariwisata", *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, (2012), hlm. 4-5.

Persetujuan Konvensi ILO No. 100 Tahun 1953 Mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Tenaga Kerja Wanita Dan Pria Untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya. Konvensi ini kemudian diratifikasi oleh pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Jaminan Sosial Tenaga Kerja , Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Peraturan Pemerintah Tenaga Kerja Nomor 3 Tahun 1989 Tentang Larangan PHK Terhadap Tenaga Kerja Wanita, hamil, menyusui.¹³

Di Indonesia sendiri masih banyak perusahaan yang mengabaikan peraturan tentang perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari seperti, tidak menyediakan fasilitas bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari yaitu fasilitas antar, tidak memberi makanan bergizi yang sekurang-kurangnya 1400 kalori, mempekerjakan pekerja perempuan melebihi regulasi terkait regulasi jam lembur yang sudah ada. Ada juga perusahaan yang membuat perjanjian kerja yang jika pekerja perempuan itu hamil harus terpaksa putus hubungan kerjanya.

Banyak perusahaan memberikan gaji pokok dan uang makan yang rendah. Para pekerja perempuan banyak yang tidak mendapatkan tunjangan kesejahteraan, dan kesehatan. Bahkan para pekerja juga terancam PHK dari perusahaan secara sepihak. Outsourcing merupakan faktor lain yang menyebabkan pekerja perempuan kurang mendapatkan perlindungan. Outsourcing adalah suatu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui sebuah perjanjian pemborongan kerja serta penyediaan jasa pekerja/karyawan..

Permasalahan perlindungan hukum pada pekerja perempuan di Indonesia ini masih sangat kurang. Masih banyak kasus tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terjadi saat ini. Bahkan tidak sedikit perusahaan yang tidak mengedepankan perlindungan dan hak-

¹³ Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan*, Malang, Setara Press, hlm 107.

hak tenaga kerja dan lebih mementingkan kepentingan perusahaan demi memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

Dari uraian latar belakang di atas mengenai permasalahan tentang perlindungan hukum pekerja perempuan yang dilakukan PT. Mataram Tunggal Garment penulis ingin melakukan penelitian dengan judul penelitian “ PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA WANITA DI PT. MATARAM TUNGGAL GARMENT SLEMAN ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman
2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan melakukan kegiatan penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan dan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di PT. Mataram Tunggal Garment

2. Manfaat Praktis

Dengan melakukan kegiatan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian selanjutnya dan memberi masukan kepada pengusaha khususnya pemilik PT. Mataram Tunggal Garment Sleman untuk meningkatkan kesehateraan dan melindungi hak-hak para pekerja perempuan.