

BAB I

PENDAHULUAN

Setiap manusia akan berusaha untuk mewujudkan cita-cita yang diinginkannya, misalnya menginginkan untuk hidup sejahtera. Kehidupan yang sejahtera dapat diwujudkan dengan cara bekerja. Bekerja seperti yang dicita-citakan bangsa Indonesia sangat ditunjang dengan tercapainya keberhasilan di semua bidang pembangunan. Pembangunan merupakan pelaksanaan dari pendayagunaan berbagai komponen, seperti alam, tenaga kerja dan modal untuk mencapai keberhasilan di bidang-bidang yang berhubungan dengan keperluan hidup manusia yang telah direncanakan.

Tenaga kerja dalam masyarakat merupakan faktor yang potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar akan menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi. Kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi. Dengan demikian tenaga kerja merupakan sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa.¹

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

¹ Yudo Swasono dan Endang Sulistyarningsih, Metode Perencanaan Tenaga kerja, hlm. 10.

Dengan demikian maka baik pemberi kerja maupun pelaksana pekerjaan masing-masing harus saling menyadari hal tersebut demi terwujudnya kesejahteraan umum. Seseorang dikatakan hidup sejahtera jika seseorang mampu untuk memenuhi segala kebutuhan baik jasmani maupun rohani.

Secara garis besar kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi tiga yakni, kebutuhan primer, sekunder² dan tersier. Kebutuhan primer merupakan kebutuhan pokok yang tidak boleh tidak dan dalam kondisi bagaimanapun harus dipenuhi yang meliputi sandang, pangan dan papan. Kebutuhan sekunder merupakan kebutuhan kedua setelah kebutuhan primer terpenuhi. Dengan kata lain bahwa kebutuhan sekunder adalah kebutuhan sampingan yang dirasakan cukup penting namun bukanlah prioritas seperti televisi, sepeda dan lain-lain. Kebutuhan tersier yaitu kebutuhan akan barang mewah yang tidak terlalu penting dalam arti kebutuhan tersebut boleh dipenuhi atau tidak atau dengan kata lain sebagai kebutuhan pelengkap.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh manusia jika mempunyai uang, dan uang tersebut dapat diperoleh dengan bekerja karena dengan bekerja tersebut dapat diperhitungkan dengan upah. Seseorang yang menggantungkan hidup pada upah yang diterimanya melalui usaha atau kerja, ini berarti bahwa di samping apa yang dikerjakan itu mencerminkan status, maka juga upah yang diterima tersebut menentukan tingkat hidupnya sendiri beserta para anggota keluarga yang menjadi tanggungannya.²

² G. Kartasasmita et al. Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila

Jumlah penduduk yang semakin banyak sangat mempengaruhi kesempatan memperoleh pekerjaan, juga kurang seimbangnya struktur permintaan dan penawaran tenaga kerja dan adanya syarat-syarat kerja serta imbalan kesejahteraan yang tidak sama intensitasnya baik antar daerah maupun antar desa.

Dalam hal inilah pemerintah bertanggungjawab kepada warga untuk memfasilitasinya dengan membuat kebijakan tentang pekerjaan sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 27 UUD 1945 yang berbunyi: tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini tidak hanya mengharuskan pemerintah untuk menyediakan lapangan pekerjaan tapi lebih dari itu adalah supaya setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan yang layak dengan tidak membedakan antara pria dengan wanita. Di sini antara pria dengan wanita mempunyai potensi yang sama, hak dan kewajiban yang sama serta kesempatan memperoleh kerja yang sama.

Dengan dibukanya kesempatan yang sama untuk bekerja antara tenaga kerja wanita dengan pria maka pemerintah mengeluarkan peraturan-peraturan mengenai ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan kerja. Perlindungan kerja tersebut ditujukan kepada semua tenaga kerja dalam norma perlindungan yang dikeluarkan berlaku bagi tenaga kerja baik pria maupun wanita tanpa adanya perbedaan.

Demikian juga halnya dengan perusahaan, sebagai pihak yang mempekerjakan pekerja wajib untuk melindungi dan dituntut untuk selalu menjaga para pekerja itu, dalam hal ini tenaga kerja yang ada berhak memperoleh pelayanan yang baik dan kehidupan yang tertjamin. Semua ini tidak terlepas dari

tujuan hukum yaitu melindungi para tenaga kerja melakukan pekerjaan pada perusahaan.

Salah satu bentuk perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi tenaga kerja baik pria maupun wanita adalah melalui pelaksanaan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dalam pengertian yuridis tertuang pada Pasal 1601 a KUHPerdota yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana buruh di satu pihak mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan di lain pihak, selama waktu tertentu, dengan menerima upah.

Dalam perjanjian kerja ditentukan hak dan kewajiban secara timbal balik antara majikan/pengusaha dengan buruh/pekerja. Perjanjian kerja tersebut dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak sesuai dengan perjanjian kerja dan perundang-undangan yang berlaku. Bentuk perjanjian kerja adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis atau tidak tertulis (lisan). Perjanjian kerja dibuat agar tidak terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja, tanpa memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 1338 KUHPerdota menyebutkan bahwa: semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Pasal tersebut mengandung makna bahwa setiap perjanjian yang memenuhi syarat sah nya perjanjian, maka perjanjian itu mengikat para pihak yang membuat perjanjian itu. Perjanjian itu pada umumnya tidak dapat ditarik kembali, kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau berdasarkan alasan-alasan yang ditetapkan oleh undang-undang. Adakalanya ada juga, suatu perjanjian meskipun dengan persetujuan bersama tidak boleh dicabut kembali, misalnya perjanjian perkawinan. Biasanya dalam perjanjian-perjanjian yang kedua pihak terikat untuk suatu waktu tidak tertentu, dibolehkan pengakhiran oleh salah satu pihak dengan tidak perlu menyebutkan suatu alasan, misalnya perjanjian kerja.³

Menurut Subekti Pasal 1338 KUHPerdara ini mengandung makna bahwa orang leluasa untuk membuat perjanjian apa saja asal tidak melanggar ketertiban umum atau kesusilaan. Perjanjian itu juga dapat dikesampingkan, dengan kata lain hanya merupakan hukum pelengkap (*Aanvullend Recht*).⁴

Perjanjian kerja tidak akan ada jika tidak ada perundingan dan kesepakatan antara para pihak. Perjanjian tidak ada artinya bila prestasi tidak dapat atau tidak mungkin diwujudkan. Untuk itu para pekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja tersebut dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan, yang berarti keberhasilan bagi kepentingan-kepentingan para tenaga kerja itu sendiri, segala hal-hal yang kurang wajar akan diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat. Dengan demikian perusahaan tidak akan terganggu usaha produksinya karena kedua belah pihak saling

³ Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, hlm. 139.

⁴ *Ibid.*, hlm. 128.

memperhatikan, saling menghargai serta saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan.⁵

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja inilah, tenaga kerja wanita tidak dapat disamakan dengan tenaga kerja pria. Terhadap tenaga kerja wanita harus diupayakan adanya ketentuan khusus guna memberikan perlindungan agar dapat melaksanakan kewajiban kodrati dengan tidak memberikan dampak yang merugikan dalam hubungannya dengan pekerjaan.

- Mengenai perlindungan tenaga kerja tersebut pemerintah turut melakukan pembinaan perlindungan kerja yang meliputi beberapa hal yaitu keamanan dan keselamatan kerja, kesehatan kerja, waktu kerja, jaminan sosial tenaga kerja serta cuti dan istirahat pada jam kerja.

- Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga pekerja tersebut dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Wanita mempunyai fungsi yang khusus dalam reproduksi, oleh karena itu wanita diberikan perlindungan khusus dalam pekerjaannya dan itu bukan merupakan diskriminasi. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja wanita yang dalam masa haid merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua. Menurut Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja wanita juga berhak memperoleh waktu istirahat satu

⁵ G. Kartasapoetra et al, *Op. Cit.* hlm. 8.

setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan.

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja wanita mempunyai hak perlindungan khusus dalam pekerjaan, misalnya dalam hal melakukan pekerjaan wanita hamil dilarang bekerja pada malam hari karena berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya.

Nani Soewondo mengemukakan ada beberapa hal yang harus ditaati oleh pengusaha yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja wanita, antara lain:⁶

1. Wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan malam hari jika pekerjaan itu menurut sifat, tempat dan keadaan yang seharusnya dijalankan oleh seorang pria dan larangan itu pula dapat dikecualikan hal-hal apabila pekerjaan itu dapat dihindarkan berhubung dengan kepentingan atau kesejahteraan umum.
2. Wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan di dalam tambang lubang dalam tanah atau tempat lain dari tanah. Larangan ini tidak berlaku terhadap wanita yang berhubungan dengan pekerjaan adakalanya harus turun di bagian-bagian tambang di bawah dan tidak menjalankan pekerjaan tangan.
3. Wanita tidak boleh menjalankan pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan, atau kesehatan demikian pula pekerjaan menurut sifat, tempat dan keadaan yang berbahaya bagi kesusilaan tenaga kerja wanita tersebut.
4. Wanita tidak boleh diwajibkan pada hari pertama dan kedua saat haid, mengenai hal itu majikan dianggap tidak mengetahui tentang masalah haid dan buruh wanita bilamana yang berkepentingan tidak memberitahukan hal itu pada tenaga kerja wanita itu.
5. Wanita harus diberi istirahat satu setengah bulan bila sebelum saatnya menurut perhitungan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan.
6. Kepada wanita yang diberi istirahat menurut aturan tersebut diberi upah penuh untuk istirahat itu, kecuali jika pada waktu itu wanita tadi berlaku peraturan khusus tentang kedudukan dan gaji pegawai atau pegawai negeri.
7. Wanita yang awalnya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusukan anaknya jika hal itu harus dilakukan selama wanita bekerja.

⁶ Nani Soewondo, Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat, hlm. 296 dan 298.

Dalam praktiknya ternyata ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan tentang tenaga kerja wanita adakalanya tidak diindahkan, bahkan hanya sebagian saja yang dipenuhi sehingga banyak menimbulkan masalah bagi tenaga kerja wanita. Diantara masalah yang sering timbul dewasa ini mengenai pemberian cuti. Hal ini jika tidak dapat dikelola dengan baik menimbulkan ketimpangan hak dan kewajiban antara para pekerja dengan pengusaha secara timbal balik yang menyebabkan hubungan antara pengusaha dengan pekerja menjadi kurang harmonis yang akhirnya akan berimplikasi pada kinerja perusahaan, oleh karena itu diperlukan adanya penyelesaian.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan, yaitu: apakah PT. Madu Baru sudah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanitanya berkaitan dengan alat reproduksinya?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Obyektif

Untuk mengetahui dan memahami tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita dalam hal cuti haid dan melahirkan pada PT. Madu Baru di Yogyakarta.

2. Subyektif

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan keterangan sebagai bahan penyusunan penulisan hukum guna melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan di atas penulis

menyebutkan metode penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan

Penelitian yang digunakan adalah dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari dari peraturan perundang-undangan, dan literatur yang ada kaitannya dengan obyek penelitian.

Bahan-bahan yang diperoleh dari kepustakaan antara lain:

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang terdiri dari:
 - 1) Undang-Undang Dasar 1945
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 3) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 - 4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang terdiri atas:
 - 1) Buku-buku yang membahas mengenai hukum perjanjian.
 - 2) Buku-buku yang membahas tentang hukum perburuhan khususnya tenaga kerja wanita.

2. Penelitian lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

a. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta

b. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah ketua bagian SDM dan Umum

c. **Alat pengumpulan data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara secara langsung kepada responden.

3. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menguraikan atau menggambarkan secara terperinci dari data yang diperoleh berdasarkan kualitasnya atau diukur sesuai dengan permasalahannya. Data yang sesuai dengan permasalahan kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk penulisan hukum. Hasil analisis ini diharapkan akan diperoleh suatu kesimpulan yang jelas dan terperinci.

Di dalam penulisan skripsi ini, penulis membagi dalam lima bab yang satu sama lainnya saling berhubungan dan berkaitan erat serta saling melengkapi. Adapun sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA
DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA**

Dalam bab II ini menguraikan tiga bagian tentang perjanjian. Bagian pertama tentang perjanjian secara umum yang meliputi pengertian perjanjian, unsur-unsur perjanjian, subyek dan obyek perjanjian, syarat sah perjanjian, asas-asas dalam perjanjian, wanprestasi dan akibatnya serta berakhirnya perjanjian. Bagian kedua yang membahas tentang perjanjian kerja yang meliputi

pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur perjanjian kerja, isi perjanjian kerja, subyek perjanjian kerja dan berakhirnya perjanjian kerja. Bagian ketiga membahas tentang perjanjian kerja bersama yang meliputi pengertian perjanjian kerja bersama, subyek dan obyek perjanjian kerja bersama, syarat-syarat perjanjian kerja bersama serta pihak-pihak yang terikat dalam perjanjian kerja bersama.

BAB III TINJAUAN TENTANG TENAGA KERJA DAN SERIKAT PEKERJA

Bab III ini terdiri dari dua bagian, yang pertama membahas tentang tenaga kerja yang meliputi pengertian tenaga kerja, macam-macam tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, waktu kerja, cuti, jaminan sosial tenaga kerja dan pemutusan hubungan kerja. Bagian kedua membahas tentang serikat pekerja yang meliputi pengertian serikat pekerja, fungsi dan tujuan serikat pekerja serta hak dan kewajiban serikat pekerja.

BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA DI PT. MADU BARU YOGYAKARTA

Bab IV ini membahas tentang alasan PT. Madu baru mempekerjakan tenaga kerja wanita dan perlindungan hukum tenaga kerja wanita dalam hal cuti haid dan melahirkan.

BAB V PENUTUP

Bab V ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh berdasarkan analisis dari bab I sampai bab IV