

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki potensi cukup besar dalam upaya pembangunan nasional. Pembangunan dalam skala nasional sebagai bentuk dalam mewujudkan masyarakat yang adil, sejahtera, dan makmur, serta keadilan yang merata. Tujuan pembangunan tersebut tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alenia IV yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Pelaksanaan tujuan nasional yang termasuk dalam Pembukaan tersebut diperlukan dengan adanya pencapaian pembangunan dari berbagai macam bidang, salah satunya ialah bidang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berkaitan dengan ketentuan tersebut, maka pemerintah mempunyai kewajiban untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat. Tujuan campur tangan pemerintah dalam pembangunan ketenagakerjaan ini adalah mewujudkan ketenagakerjaan yang adil dan memberikan hak-hak bagi pekerja sebagai seorang manusia.

Karena hak-hak tersebut harus dilindungi baik tentang keselamatan, kesehatan, pengupahan yang layak dan hak-hak pekerja lainnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan dasar baru dalam hukum ketenagakerjaan dimana dapat memberikan gambaran tentang kebijakan pemerintah dalam hal ketenagakerjaan. Sehingga diharapkan para pihak baik pekerja maupun pelaku usaha dapat terhindar dari perbuatan yang melanggar hukum dan tidak bertanggung jawab. Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹ Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan pekerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.²

Perusahaan sudah pasti membutuhkan pekerja, dimana selama dibutuhkan tenaganya perlu pula diperhatikan hak-hak pekerja, karena seorang pekerja bukanlah mesin. Dengan memperhatikan pekerja akan

¹ Pasal 3, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

² Pasal 4, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

memberikan keuntungan bagi pelaku usaha sebagai pemimpin perusahaan. Pekerja merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, tanpa adanya pekerja perusahaan tidak mungkin berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Hubungan hukum yang diciptakan selalu mempunyai dua segi yang isinya hak di salah satu pihak dan di pihak lain merupakan kewajiban. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.³ Kewajiban merupakan suatu norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum. Dalam melakukan aktivitasnya seorang pekerja terikat dalam peraturan-peraturan resmi dari suatu perusahaan misalnya, jam kerja, upah, jam istirahat, dan lain sebagainya. Pekerja memiliki kewajiban diantaranya sebagai berikut:

1. Melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya.
2. Mentaati tata tertib perusahaan
3. Membayar ganti rugi dan denda

³ Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 41-43.

Hak dan kewajiban selalu beriringan maka dengan adanya kewajiban seorang pekerja juga memiliki hak yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha dari hasil pekerjaannya. Diantaranya yaitu:

1. Menerima upah
2. Mendapatkan cuti
3. Mendapatkan tunjangan
4. Mendapatkan perawatan dan pengobatan
5. Mendapatkan ganti rugi

Pekerja memiliki hak dan kewajiban maka terdapat pula hak dan kewajiban bagi pelaku usaha. Kewajiban pelaku usaha yaitu:

1. Pelaku usaha wajib membayar upah
2. Pelaku usaha wajib memberikan cuti/istirahat
3. Pelaku usaha wajib melaksanakan jam kerja sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan
4. Pelaku usaha wajib mengurus perawatan dan pengobatan

Hak-hak pelaku usaha diantaranya yaitu:

1. Hak menetapkan mulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh
2. Hak untuk dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama

3. Hak untuk dapat menjatuhkan denda atau ganti rugi atas pelanggaran suatu hal apabila diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau perjanjian kerja bersama atau yang telah diatur dalam peraturan perundangan

Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan kerja tanpa adanya perlakuan diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Baik pekerja perempuan dan pekerja laki-laki memiliki hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan dari pelaku usaha, akan tetapi dalam jenis pekerjaan tidak dapat disamakan.

Pekerja perempuan jelas memiliki kondisi biologis yang berbeda, selain itu juga pekerja perempuan cenderung lebih lemah tetapi teliti dalam bekerja. Dalam pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja perempuan, keringanan ini diberikan kepada pekerja perempuan guna melindungi kodrati perempuan yaitu dalam hal reproduksi, diantaranya yaitu:

1. Pekerja atau buruh perempuan yang masih berumur kurang dari 18 tahun tidak boleh dipekerjakan antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00 pagi.

2. Pelaku usaha dilarang mempekerjakan buruh atau pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pada waktu 23:00 sampai dengan 07:00 pagi hari.
3. Pelaku usaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00 wajib :
 - a. Memberikan makanan dan minuman yang bergizi
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
4. Pelaku usaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23:00 sampai dengan 05:00.⁴

Pekerja perempuan pada masa *modern* ini memiliki banyak pilihan pekerjaan yang tidak mengharuskan perempuan bekerja pada jam kantor saja yaitu pukul 08.00-16.00 melainkan terdapat pula pekerjaan tertentu yang mengharuskan perempuan bekerja pada malam hari misalkannya rumah sakit. Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini merupakan pusat pelayanan publik yang harus buka dan siap melayani selama kurang lebih 24 jam, 70% dari pekerja yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini adalah pekerja perempuan. Tentu saja bekerja pada malam hari memiliki resiko lebih tinggi, seperti dalam hal keamanan dan keselamatan.

⁴ Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita, hlm. 13.

Malam hari cenderung lebih rawan terjadinya tindak kriminal seperti pelecehan seksual baik oleh rekan kerja maupun orang yang tidak dikenal, perampokan saat berangkat ataupun pulang kerja, dan bahkan kecelakaan yang disebabkan oleh kelelahan setelah pulang kerja. Disamping itu pekerja perempuan cenderung rentan mengalami beberapa pelanggaran hak karena kurangnya pengetahuan akan hak-hak mereka. Contoh kasus pelanggaran hak-hak pekerja perempuan dalam hal reproduksi dan maternitas terjadi di PT Alpen Food Industry (PT AFI) perusahaan yang terletak di Kabupaten Bekasi, Jawa Barat ini merupakan perusahaan yang memproduksi *ice cream* AICE. Buruh perempuan yang akan mengambil hak cuti haid harus menyerahkan surat keterangan sakit dari dokter dan apabila tidak ada maka dianggap tidak masuk kerja dan tidak dibayar, buruh perempuan yang hamil dipekerjakan pada malam hari dan dibebankan pekerjaan yang berat seperti mengangkat beban 10 gulung rol plastik dimana satu gulung rol plastik tersebut seberat 10 kg, dan harus membersihkan lokasi kerja dengan menyapu dan mengepel menggunakan kain pel jongkok. Meskipun kehamilan telah dilaporkan untuk mendapatkan keringanan atau dipindahkan para buruh perempuan diminta menunggu sampai usia kehamilan berumur 5 bulan. Lalu asupan makanan yang diberikan tidak bergizi dan pernah terjadi makanan telah berjamur atau basi. Kasus lainnya terjadi kepada ibu D yang bekerja di PT Sungintex dimana dia mengajukan cuti melahirkan ketika usia kandungannya memasuki 8 bulan. Pengajuan cuti dilakukan dengan menyerahkan surat cuti melahirkan dan surat

keterangan dokter kepada pihak Manajer HRD, setelah menemui Manajer HRD ibu D justru dipecat saat itu juga dengan alasan yang tidak jelas. HRD menyatakan kontrak kerja korban dan perusahaan telah berakhir. Sangat disayangkan perusahaan tidak memberikan cuti melahirkan kepada korban justru langsung memberhentikan atau melakukan PHK.⁵

Contoh kasus diatas menunjukkan bahwa masih banyak kasus pelanggaran hak terutama kepada hak-hak pekerja atau buruh perempuan yang terjadi di Indonesia. Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul Perlindungan terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini Kabupaten Jepara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas maka, penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini Kabupaten Jepara?

⁵ Komnas Perempuan, 2020, *Kekerasan Meningkat: Kebijakan Penghapusan Kekerasan Seksual Untuk Membangun Ruang Aman Bagi Perempuan Dan Anak Perempuan*, Jakarta:Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan, Hlm.68-69

2. Apakah faktor penghambat dalam perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini Kabupaten Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan atas hak dan kewajiban pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini Kabupaten Jepara.
2. Untuk mengetahui faktor faktor penghambat perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini Kabupaten Jepara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan melakukan penulisan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran serta pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam Hukum Administrasi Negara yang berkenaan dengan perlindungan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini dapat menambah referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambah ilmu pengetahuan mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, serta mengetahui faktor penghambat dari pelaksanaan

perlindungan hak-hak pekerja wanita yang bekerja pada malam hari di
Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini.