

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Sejatinya, Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana tertera di dalam Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Dasar tahun 1945 yang selanjutnya disebut sebagai UUD 1945, sehingga segala perbuatan harus didasarkan dengan keberadaan hukum dalam bentuk peraturan perundang-undangan yang tertulis.¹ Adapun, dasar hukum negara Indonesia merupakan UUD 1945 dan Pancasila sehingga sudah sepatutnya masyarakat Indonesia menjalankan kehidupan bernegara sesuai dengan ketentuan tersebut.

Pasal 27 angka (2) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerjaan menjadi salah satu faktor yang esensial dalam kehidupan manusia mengingat bahwa hal tersebut mempunyai suatu faedah utama demi mewujudkan kehidupan yang makmur dan sejahtera. Melalui pekerjaan, setiap individu dapat memperoleh sebuah penghasilan yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Tidak hanya itu, pekerjaan dapat didefinisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilaksanakan oleh manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut sebagai UU No. 13 tahun 2003 mendefinisikan pekerja

¹ PEN. Maksud penulis adalah mengacu ke asas legalitas

sebagai orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan definisi yang tertera, terdapat dua unsur dari pekerja yaitu orang yang bekerja dan memperoleh upah atau orang yang bekerja dan memperoleh imbalan dalam bentuk lain. Disisi lain, Pasal 1 UU No. 13 tahun 2003 mendefinisikan tenaga kerja sebagai “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaanguna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Kedua definisi tersebut mengindikasikan bahwa pekerja merupakan orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

Pekerja, agar memperoleh upah atau hak, perlu melakukan kewajiban sebagai pekerja dalam perusahaan tersebut. Pernyataan ini diatur dalam perjanjian kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan dan pekerja. UU No. 13 tahun 2003 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai kesepakatan yang dicapai antara pekerja atau karyawan dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat tersebut berupa :

1. Terdapat suatu kesepakatan bersama tentang isi perjanjian diantara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan atau kekhilafan atau bedrog penipuan);
2. Pihak yang bersangkutan memiliki suatu kemampuan atau kecakapan untuk bertindak dan melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak bawah perwalian/pengampuan);
3. terdapat pekerjaan dan atau objek yang diperjanjikan;

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

Ditinjau dari syarat pertama sahnya perjanjian yaitu terdapat suatu kesepakatan bersama mengenai isi perjanjian antara para pihak untuk mencapai sebuah kesepakatan, perjanjian tersebut umumnya harus menguntungkan kedua belah pihak. Pada realitanya, tidak semua perjanjian kerja menguntungkan kedua belah pihak. Dalam hal ini pekerja, terlebihnya pekerja perempuan kerap mengalami kasus dimana perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tidak diimplementasikan sebagaimana semestinya. Bahkan, pekerja diharapkan untuk langsung menyetujui perjanjian yang diberikan oleh perusahaan hanya karena pekerja sangat membutuhkan sebuah pekerjaan.

Pada bulan Desember 2018, seorang wanita yang telah menjadi pekerja selama tiga tahun di sebuah pabrik garmen di Kawasan Berikat Nusantara atau KBN, Cakung, Jakarta Utara, masih memiliki status sebagai pekerja kontrak. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, sistem kerja kontrak hanya berlaku paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang selama setahun berikutnya. Apabila lebih dari tiga tahun, maka perusahaan diwajibkan untuk mengangkat pekerja tersebut sebagai karyawan tetap. Oleh karena itu, perempuan tersebut dan para pekerja yang bekerja di tempat tersebut mengalami kesulitan untuk mengajukan izin cuti, sekalipun saat keadaan sakit. Bahkan, pekerja yang pingsan saat bekerja pun tidak diberi izin untuk istirahat dan pulang. Perlakuan eksploitatif lainnya yang terjadi merupakan gaji pekerja yang kerap dipotong

² Pasal 52 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003

tanpa alasan yang konkrit, termasuk karyawan wanita yang cuti haid.

Elitha Tri Novianty, seorang pekerja perempuan berusia 25 tahun yang merupakan salah satu pekerja di perusahaan produsen es krim PT. Alpen Food Industry atau AFI bermerek Aice, sudah berusaha mengajukan pemindahan divisi kerja dikarenakan penyakit endometriosisnya yang kambuh. Akan tetapi, kendatinya perusahaan malah mengancam akan mengadakan pemutusan hubungan kerja. Elitha, terdesak dan tidak punya pilihan lain, harus tetap bekerja, dan ia pun mengalami pendarahan hebat akibat tetap menjalankan pekerjaannya yang berlebihan. Elitha kemudian terpaksa untuk melakukan operasi kuret dengan mengangkat jaringan dari dalam rahimnya pada Februari lalu. Elitha merupakan salah satu dari banyak pekerja perempuan yang hak-haknya terabaikan oleh Aice. Juru Bicara Federasi Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (F-SEDAR) yang mewakili serikat pekerja Aice, Sarinah, menyatakan bahwa sejak tahun 2019 hingga saat ini, telah terbukti bahwa pekerja perempuan Aice sudah mengalami 15 kasus keguguran dan enam kasus bayi yang dilahirkan dalam kondisi tidak bernyawa.³

Pihak Aice kemudian membantah tuduhan tersebut. Simon Audry Halomoan Siagian, sebagai perwakilan Aice, menyatakan bahwa karyawannya sudah melarang perempuan yang sedang hamil untuk bekerja di shift malam, namun terlepas dari pernyataan yang diuraikan, Aice tetap mendapat kritik dari

³ The Conversation, Kasus Aice: dilema buruh perempuan di Indonesia dan pentingnya kesetaraan gender di lingkungan kerja, <https://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010>, diakses 5 Agustus 2022

berbagai pihak dan bahkan menghadapi aksi boikot. Melihat keadaan, perjuangan untuk meningkatkan hak-hak pekerja perempuan tampaknya masih jauh dari realita, dikarenakan masih terdapat banyak perusahaan yang menelantarkan hak-hak pekerja (dalam hal ini hak pekerja perempuan) demi mengejar efisiensi dan efektivitas produksi perusahaan.

Para pengamat pekerja dan *gender* berargumen bahwa praktik penindasan hak pekerja perempuan adalah akibat dari pelestarian budaya patriarki yang beredar disektor ketenagakerjaan Indonesia. Meski diatur dalam UU No. 13 tahun 2003, realitanya, masih terdapat banyak pekerja wanita di Indonesia yang tidak bisa mendapatkan hak yang sesuai. Hal itu dikarenakan faktor tempat kerjanya yang belum menerapkan peraturan yang konkrit mengenai hak pekerja perempuan atau pekerja tersebut belum mengetahui hak yang seharusnya ia terima.

Keberadaan pekerja wanita telah memberi terobosan baru terhadap lingkunganpekerjaan. Sebagai contoh, Grasberg Block Cave telah menempatkan wanita dalam peran pertambangan PT Freeport.⁴ Karena teknologi yang sudah berkembang, PT Freeport Indonesia kini telah menemukan peran baru bagi wanita dalam pertambangan. Mereka kini mempekerjakan para karyawati untuk bekerja di luar GBC, namun, mereka mengoperasikan peralatan yang sesungguhnya berada di dalam tambang. Dalam mempekerjakan para wanita ini, Senior Vice President-Mine Underground, Chris Zimmer merasa bukan sekadar mengisi

⁴ PT Freeport, Grasberg Block Cave Tempatkan Wanita dalam Peran Terobosan Baru Sesungguhnya, <https://ptfi.co.id/id/news/detail/grasberg-block-cave-tempatkan-wanita-dalam-peran-terobosan-baru-sesungguhnya>, diakses pada 5 Agustus 2022

kekosongan tenaga kerja, melainkan mempekerjakan pekerja yang terbaik untuk pekerjaan ini dan memberdayakan serta mempercayakan posisi-posisi penting bagi masa depan PTFI.

Zimmer juga berpendapat bahwa para wanita ini telah menggunakan salah satu peralatan canggih di dunia dan membuktikan bahwa mereka lebih dari mampu untuk mengejakannya, bahkan, mereka memperoleh keuntungan yang sama dengan apa yang dihasilkan para pekerja pria. Hal ini membuktikan bahwa mereka dapat memiliki kesempatan pengembangan karir yang sama seperti yang dimiliki para pria. Dengan dunia yang semakin berkembang, tentunya perspektif seseorang juga berubah. Wanita, yang dulunya identik dengan pekerjaan rumah tangga seperti memasak, mengasuh dan mendidik anak, membersihkan rumah dan bertugas dalam melakukan pekerjaan rumah ini telah turut ikut berpartisipasi dalam bekerja guna meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan keluarga. Bahkan, tidak sedikit pekerja wanita yang memegang posisi sebagai kepala perusahaan maupun pemilik perusahaan.

Hingga tahun 2021, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa persentase perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional telah mencapai 49,99%. Nilai tersebut naik 2,52% poin dari tahun sebelumnya yang sebesar 48,76%. Pada 2011, tercatat bahwa sebesar 45,75% perempuan yang memilih untuk menjadi tenaga kerja profesional, namun angkanya sempat turun menjadi sebesar 44,82% pada 2013. Namun, pada 2016, persentase perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional kembali naik hingga 47,59%. Setahun setelahnya, perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional kembali menurun

menjadi 46,31% dan meningkat lagi hingga mencapai puncaknya pada 2021.

Sumatera Barat menjadi provinsi dengan persentase perempuan sebagai tenaga kerja profesional tertinggi, yakni 59,09%. Posisinya disusul oleh Gorontalo dan Sumatera Selatan yang persentasenya masing-masing sebesar 58,78% dan 56,15%. Dan tak sedikit dari mereka yang juga melakukan *double job*, yaitu sebagai seorang pekerja dan juga sebagai ibu rumah tangga. UU No.13 Tahun 2003 telah mengatur perlindungan hukum bagi para pekerja perempuan. Dalam hal pekerjaan, telah dibuktikan bahwa pekerja perempuan tidak kalah dalam menuntaskan pekerjaan yang umumnya didominasi laki-laki. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap individu yang mampu melaksanakan pekerjaan guna memperoleh barang dan/atau jasa demi memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Setiap manusia tidak terbatas oleh segala jenis kelamin, selama dapat melakukan pekerjaan yang diperlukan, dapat dikategorikan dan dipekerjakan sebagai pekerja tanpa mengurangi segala hak yang disediakan. Akan tetapi, nyatanya, banyak pekerja wanita yang masih belum mendapatkan haknya secara penuh. Tak sedikit juga pekerja perempuan yang rela tidak mendapatkan beberapa hak hanya karena membutuhkan pekerjaan. Oleh karena itu, dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja terbaru, diharapkan dapat membantu menyetarakan hak bagi pekerja khususnya wanita. Penelitian ini dibentuk untuk mengetahui apakah perlindungan hukum yang telah dirancang UU No.13 tahun 2003 bagi hak pekerja perempuan dalam hal perjanjian kerja sudah terlaksana dan apakah pasca

diundangkan UU Cipta Kerja ini, dapat meningkatkan persentase terlaksanakannya perlindungan hukum tersebut dalam praktiknya.

1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaturan hak pekerja perempuan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan khususnya dalam perjanjian kerja pasca diundangkan UU Cipta Kerja?

1.3 Tujuan penelitian

Suatu penelitian bertujuan untuk memecahkan persoalan hukum, melakukan penemuan hukum dan melakukan pengembangan ilmu hukum ke depan. Sebagai suatu penelitian, maka target dari penelitian itu tidak lain adalah kaedah, konsep, dan pengertian umum, asas-asas hukum peraturan hukum konkret dalam penemuan hukum yang berlaku dalam suatu sistem hukum.⁵ Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Secara internal :
 - a. Menganalisis pengaturan hak pekerja perempuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.
 - b. Menganalisis wujud perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam perjanjian kerja perempuan pasca diundangkan UU Cipta Kerja.

⁵ Teguh Prasetyo, *Penelitian Hukum(suatu perspektif teori bermartabat)*, (Yogyakarta : Nusa Media,2019), hal. 225

2. Secara eksternal :

- a. Memberi gambaran rinci kepada pembaca mengenai peraturan yang berlaku terhadap hak pekerja perempuan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Memberi gambaran rinci kepada pembaca mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan khususnya dalam perjanjian kerja pasca diundangkan UU Cipta Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan suatu upaya penyelidikan untuk menghasilkan kontribusi guna untuk pengembangan ilmu, teknologi, metodologi, atau pembangunan nasional. Menurut Nazir, manfaat atau kegunaan dari penelitian adalah untuk menyelidiki keadaan dari, alasan untuk, dan konsekuensi terhadap suatu set keadaan khusus.⁶ Pada dasarnya, manfaat penelitian dibagi menjadi dua yaitu manfaat penelitian teoritis dan manfaat penelitian praktis. Dalam memahami manfaat penelitian teoritis, berarti berhubungan dengan pengembangan ilmu pengetahuan sedangkan manfaat penelitian praktis berarti berhubungan dengan pemecahan suatu masalah.

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan pembaca serta dapat memberikan kontribusi terhadap Ilmu Hukum, khususnya dalam Hukum Ketenagakerjaan yang bersangkutan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak

⁶ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2005), hal. 24

pekerja perempuan dalam perjanjian kerja pasca diundangkan UU Cipta Kerja.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan membuka suatu jalan keluar terhadap permasalahan yang sedang dihadapi khususnya mengenai hak pekerja perempuan dalam perjanjian kerja serta dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi para pihak yang berkepentingan dalam masalah perjanjian kerja (ketenagakerjaan) terlebihnya perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun penulisan skripsi ini terbagi atas lima bagian yang saling terkait. Bab-bab tersebut berupa :

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan terdiri atas beberapa bagian pengantar yang mengarahkan pembaca ke dalam permasalahan sebagai awal pemahaman akan penelitian penulis. Untuk mempermudah pembaca memahami isi skripsi, maka penulis menguraikan bab ini dalam beberapa sub-bab yakni latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian hingga sistematika penulisan.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka yang terbagi atas tinjauan teoritis dan tinjauan konsep. Pada tinjauan teoritis atau selanjutnya disebut sebagai tinjauan teori akan dijelaskan mengenai Pengaturan Perundang-undangan Mengenai Pekerja dan Pemberi Kerja yang berisi Tinjauan umum mengenai Pekerja, pengertian Pemberi Pekerja, serta Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pemberi Kerja; lalu dilanjutkan dengan Perjanjian

Kerja yang berisi Pengertian Perjanjian Kerja, Subjek dan obyek Perjanjian kerja, serta unsur Perjanjian Kerja; lalu dilanjutkan dengan syarat sah perjanjian; Asas dalam Perjanjian; dan diakhiri dengan Berakhirnya Perjanjian; kemudian di dalam tinjauan konsep, dijelaskan mengenai Perlindungan Hukum yang berisi Pengertian Perlindungan Hukum, Tujuan Perlindungan Hukum, serta Bentuk Perlindungan Hukum; dan diakhiri dengan Hak Pekerja Perempuan yang berisi Pengertian Hak secara menyeluruh, Pengertian Pekerja Perempuan, serta Hak Khusus Pekerja Perempuan dalam UU No. 13 tahun 2003 jo. UU No. 11 tahun 2020;

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian, dijelaskan metode yang digunakan untuk mengerjakan penelitian ini dan bagaimana metode yang digunakan sehingga dapat diperoleh kesimpulan dan saran pada akhir penelitian.

4. BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISA

Dalam bab ini akan menjawab rumusan masalah yang dikemukakan dalam bab I dan akan menjelaskan lebih lanjut perihal analisis yang penulis lakukan sehingga dapat dipahami bagaimana perlindungan hukum bagi para pekerja wanita khususnya dalam perjanjian kerja pasca diundamngkan UU Cipta Kerja.

5. BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai penutup, peneliti akan memberikan suatu kesimpulan atas uraian yang telah dinyatakan pada keempat bab sebelumnya serta menyertakan saran yang dapat diberikan agar kiranya hukum dapat mengarah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, bab ini dibagi menjadi kesimpulan dan juga saran