

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mendapatkan pekerjaan yang layak dan memilih pekerjaan merupakan hak asasi manusia yang dilindungi oleh perundang-undangan maupun dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur didalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 atau selanjutnya disebut sebagai UUD NRI 1945 yang menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah.

Kesetaraan atau perlakuan yang adil menjadi isu penting didalam dunia ketenagakerjaan saat ini, akses mendapatkan pekerjaan yang menjadi hak setiap orang tanpa membedakan gender, ras, suku dan agama namun masih ditemukan diskriminasi dalam mendapatkan hak-hak sebagai pekerja karena alasan gender, ras, suku dan agama. Dalam rezim reformasi dan demokrasi di Indonesia yang bergulir saat ini, semangat dan pelaksanaan hak asasi nampak semakin semarak, namun disatu pihak perlakuan tidak adil termasuk pelecehan terhadap kaum wanita masih saja berlangsung. Perlakuan tidak adil tersebut dapat berupa diskriminasi gender, perlakuan yang berakibat terjadinya perbedaan mengenai hak dan kesempatan antara kaum pria dan wanita pada khususnya, dan di samping itu terjadi pula pelecehan secara fisik.

Proses pembangunan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peran dan kedudukan yang penting. Hal ini karena tenaga kerja adalah sebagai pelaku atau subyek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Dengan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kelangsungan hidup bangsa terutama pada negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja bagi setiap angkatan kerja, sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 dan merupakan ciri dari sistem ekonomi kerakyatan.

Pemerintah dalam mewujudkan penghidupan yang layak sebagaimana amanat konstitusi maka pemerintah mengeluarkan seperangkat aturan yang disebut sebagai hukum ketenagakerjaan yang merupakan serangkaian peraturan perundang-undangan yang mengatur tata pergaulan didalam lingkup ketenagakerjaan. Salah satu aspek tersebut adalah tata pergaulan di tempat bekerja atau perusahaan yang lazim disebut Hubungan Industrial, karena itu aspek ini harus diataati sesuai dengan aturan yang telah diatur pada ranah hukum ketenagakerjaan dalam rangka untuk mencapai penghidupan yang layak bagi masyarakat.

Arah kebijakan dilaksanakan program perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja dimana salah satu kegiatan pokok yang dilakukan adalah meningkatkan pembinaan syarat-syarat dan penegakan terhadap pelaksanaan

peraturan ketenagakerjaan, termasuk jaminan atas hak-hak pekerja untuk mencegah praktik-praktik diskriminatif terhadap perempuan dan memastikan agar perempuan mendapatkan haknya baik hak ekonomi langsung seperti upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup para pekerja dan jenjang karier maupun hak ekonomi tidak langsung seperti cuti haid, melahirkan dan menyusui. Dalam perspektif hak asasi manusia yang memiliki nilai dan berlaku secara universal terhadap asumsi bahwa manusia dilahirkan sama dan sederajat, juga memiliki kebebasan (*free and equal*), dengan berlandaskan asumsi ini tidak diperkenankan adanya diskriminasi, baik secara gender, ras, suku, warna kulit, agama dan hal-hal lainnya.¹

Hak asasi manusia patut diketahui memiliki nilai-nilai yang terkandung yang berlaku secara universal, hal ini berarti nilai-nilai tersebut pun berlaku di Indonesia. Apalagi jika hal ini dikaitkan dengan falsafah bangsa Indonesia yaitu Pancasila yang begitu sarat dengan nilai-nilai kemanusiaan. Khususnya di bidang ketenagakerjaan di negeri ini menggunakan sistem hubungan industrial yang salah satu aspeknya adalah penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dalam arti berbagai tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai tersebut tidak diperkenankan.

Hukum di Indonesia kajian pertama yang perlu dilakukan adalah terhadap UUD 1945 hal ini berdasarkan asumsi bahwa UUD 1945 merupakan hukum tertinggi dan menjadi dasar dan acuan bagi perundang-undangan yang

¹ Mulyani Djakaria, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi*, Jurnal Bina Hukum, Vol 3 No 1, September 2018 hlm 6

ada di bawahnya. Menyinggung tentang perangkat hukum dalam kaitannya dengan perlindungan bagi tenaga kerja wanita, maka Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 merupakan acuan utama dengan asumsi sebagaimana dikemukakan di atas bahwa salah satu hakekat dari Pasal 27 tersebut adalah persamaan atau kesetaraan diantara warga negara. Jadi dalam perspektif hukum tidak ada tempat di Indonesia ini untuk tindakan atau perlakuan diskriminatif.

Hal ini berarti baik pekerja wanita maupun pekerja pria dalam kedudukannya sebagai warga negara memiliki hak dan kesempatan yang sama dibidang ketenagakerjaan ataupun memiliki hak yang sama dalam berbagai aspek baik itu di bidang ekonomi, politik, sosial, dan budaya maupun ilmu pengetahuan. Undang-Undang memberikan kesempatan tenaga kerja wanita untuk tidak melaksanakan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu tertentu. Pembatasan ini sehubungan dengan kondisi wanita yang secara kodrati berbeda dengan pria. Pada dasarnya wanita tidak dilarang melakukan pekerjaan, tetapi dibatasi berdasarkan pertimbangan bahwa wanita itu lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan dan kesusilaannya.²

Jenis pekerjaan yang diberikan kepada wanita yaitu yang sesuai dengan sifat alamiah wanita yang luwes, lemah lembut, telaten, sabar, menarik dan sifat lainnya yang berhubungan dengan wanita, sehingga apa yang dikerjakannya mencapai hasil yang baik. Contoh pekerjaan yang sering diberikan kepada wanita adalah sekretaris, penjahit di pabrik garmen, perawat

² *Ibid*

kesehatan dan lain-lainnya. Penempatan tenaga kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Terlebih Indonesia tergolong salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, sehingga penempatan angkatan kerja juga harus diatur sedemikian rupa dan secara terpadu.

Pengusaha yang hendak mempekerjakan tenaga kerja wanita harus mengetahui bagaimana mempekerjakan tenaga kerja wanita dalam perusahaannya dan hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan yang bijaksana dengan melihat kenyataan-kenyataan bahwa wanita memiliki keadaan-keadaan dan sifat yang berbeda sebagai mana pekerja pria seperti misalnya menerapkan aturan Pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23.00 sampai jam 07.00. Selanjutnya pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara jam 23.00 sampai dengan jam 07.00.

Secara kodratnya kaum wanita dan laki-laki berbeda. Kaum wanita lebih banyak memiliki resiko kerja atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dari kaum laki-laki, maka pekerja wanita dalam hal-hal tertentu tidak bisa disamakan dengan pekerja laki-laki. Hal ini juga ditegaskan oleh Iman Soepomo bahwa dalam wanita seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja. Pentingnya pengakuan tentang hak-hak perempuan terkait dengan apa yang

dicetuskan pada tahun 1979 pada Sidang Umum PBB yang mengadopsi CEDAW (*Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women*) yang membuka jalan bagi semua negara untuk meratifikasinya, dan Indonesia sudah meratifikasinya sejak Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.³

Secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki, tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih jauh dari harapan, baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas. Masih terjadi ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki. Ketimpangan gender dalam bidang ketenagakerjaan tersebut dapat diketahui dengan melihat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan laki-laki. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan, masih ada kesenjangan yang tinggi antara TPAK berdasarkan jenis kelamin pada Tahun 2019. TPAK laki-laki pada Tahun 2020 sebesar 83,05%, turun dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 83,46%. TPAK perempuan hanya 55,04%, tetapi meningkat dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 52,71%. Namun dibandingkan periode yang sama tahun lalu, TPAK perempuan mengalami kenaikan sebesar 2,33% poin, sementara TPAK laki-laki justru mengalami penurunan sebesar 0,41% poin.⁴

³ Sali Susiana, *Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme*, Vol 8 No 1, September 2020, hlm 208

⁴ <https://wageindicator-data-academy.org/countries/sensitivitas-gender/permasalahan-pekerja-perempuan-secara-makro-di-indonesia>, diakses tanggal 4 agustus 2021 Pukul 12.00 wib

Data lain juga menunjukkan bahwa jumlah pekerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahun. Persentase jumlah pekerja perempuan mencapai 50% lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki. Pada sektor tertentu seperti jasa kemasyarakatan, jumlah pekerja perempuan hampir menyamai jumlah pekerja laki-laki. Data dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) juga menunjukkan bahwa pertumbuhan jumlah pekerja perempuan meningkat setiap tahunnya, di mana pada tahun 2019, sebanyak 38% dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah perempuan.⁵

Tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakan perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya. menurut Imam Soepomo perlindungan pekerja dalam arti kata sempit adalah penjagaan yang layak untuk kemanusiaan yang mana ditujukan tidak hanya untuk majikan/pengusaha tapi juga kepada pekerja itu sendiri.

Perlindungan tenaga kerja wanita menjadi penting karena banyaknya ditemukan pelanggaran atau bahkan diskriminasi dan pelecehan terhadap hak-hak maupun pekerja wanita itu sendiri secara personal seperti kasus yang terjadi di Kawasan Industri Jakarta Utara dimana buruh wanita diperlakukan sama dengan pekerja pria dan dilarang untuk cuti hamil⁶

Data dari ILO menyebutkan Banyak perusahaan juga lalai menjamin keselamatan buruh perempuan akibatnya mereka rentan mengalami pelecehan

⁵ *Ibid*

⁶ <https://tirto.id/buruh-perempuan-di-cakung-dibentak-hingga-dilarang-cuti-hamil-daVD> diakses tanggal 5 Agustus 2021 Pukul 11.00 wib

dan kekerasan seksual. Penelitian pada paruh akhir tahun 2019, menunjukkan bahwa meski mayoritas koresponden buruh perempuan yang bekerja pada industri pabrik dengan sample beberapa kawasan industri di Indonesia pernah mengalami kasus pelecehan seksual, hanya sedikit sekali yang melapor. Dari 773 buruh perempuan yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 437 di antaranya pernah mengalami pelecehan seksual, dengan rincian 106 mengalami pelecehan verbal, 79 mengalami pelecehan fisik, dan 252 mengalami keduanya. Dari angka tersebut, hanya 26 orang yang berani melapor. Alasan para buruh perempuan tidak melapor karena mereka merasa malu, takut, dan khawatir jika melapor pekerjaan mereka akan terancam.⁷

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan atau selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan sebagai bagian dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebenarnya sudah cukup melindungi hak pekerja dan buruh perempuan Indonesia. Aturan tersebut dengan jelas mengatur jam kerja dan fasilitas untuk tenaga kerja perempuan serta menetapkan sanksi pidana dan denda bagi perusahaan yang tidak mengabdikan hak ini. Namun sayangnya, minimnya pengawasan dari pemerintah terkait perlindungan tenaga kerja perempuan membuat perusahaan melaksanakan peraturan ini dengan seenaknya.

Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau selanjutnya disebut sebagai UU Cipta Kerja yang dianggap sebagai sarana ampuh dalam

⁷ <https://theconversation.com/kasus-aice-dilema-buruh-perempuan-di-indonesia-dan-pentingnya-kesetaraan-gender-di-lingkungan-kerja-133010> diakses tanggal 5 Agustsus 2021 Pukul 11.00 wib

mengatasi dinamika permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia dianggap belum menjawab permasalahan perlindungan hak dan diskriminasi pekerja wanita bahkan UU Cipta Kerja tidak menyinggung secara signifikan tentang perlindungan hak-hak pekerja wanita dalam realita di kehidupan masyarakat masih dapat ditemukan pekerja wanita khususnya yang bekerja pada sektor pusat perbelanjaan dan restoran yang pulang malam hari tanpa adanya angkutan antar jembut yang wajib disediakan oleh pengusaha sebagaimana diatur didalam Pasal 76 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Selama ini perlindungan terhadap tenaga kerja wanita, khususnya mengenai keselamatan, kesehatan dan hak-hak reproduksinya tidak dapat dilakukan sepenuhnya karena adanya peluang yang diberikan oleh peraturannya sendiri yang secara tegas melarang namun tidak adanya sanksi yang tegas. Hal ini dapat dilihat dalam undang-undang dan peraturan menteri yang mengatur tentang tenaga kerja wanita yang tidak membuat sanksi terhadap penyimpangan dari perusahaan dan walaupun ada sanksi, pelaksanaannya kurang adil dan tegas. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja wanita kemudian menjadi penting karena hal ini selama ini terkesan dikesampingkan untuk itu maka penulis tertarik untuk mengangkat judul Perlindungan Hak-Hak Pekerja Wanita Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan.

PT Mitra Karya Prima Mesindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi atau distributor peralatan-peralatan teknik dan bangunan seperti bor listrik, generator listrik atau genset, mesin makanan dan minuman, mesin pertanian atau perkebunan dan peralatan-pelarasalan *hardware* rumah

tangga dengan merk yamamoto. PT Mitra Karya Prima Mesindo merupakan perusahaan pemegang lisensi distribusi peralatan merk Yamamoto di Indonesia.

Saat ini PT Mitra Karya Prima Mesindo memiliki 5 cabang di Medan, Surabaya, Pekanbaru, Makassar, Samarinda dan memiliki kantor pusat di Jakarta dalam memasarkan peralatan-peralatan *hardware* tersebut PT Mitra Karya Prima Mesindo melakukan pemasaran dengan menjadi distributor peralatan *hardware* tersebut ke Toko Teknik dan bangunan maupun memasarkannya dengan *direct sales* ke konsumen melalui Outlet Yamamoto baik yang bersifat tetap seperti yang ada di pusat perbelanjaan atau maupun outlet yang bersifat sementara yang ada di *event* tertentu. dalam melaksanakan *direct sales* PT Mitra Karya Prima Mesindo banyak memperkerjakan sales promotion yang umumnya merupakan pekerja wanita atau lebih di kenal dengan Sales Promotion Girl atau biasa disebut sebagai SPG.

PT Mitra Karya Prima Mesindo saat ini memiliki 110 pekerja wanita yang kebanyakan adalah SPG yang bertugas memasarkan produk merk yamamoto secara *direct sales* kepada konsumen dalam melaksanakan tugasnya SPG yang merupakan pekerja wanita rentan untuk diperlakukan diskriminatif dan dilecehkan hal tersebut dapat dilihat dari image atau stigma SPG yang kurang baik disebagain mata masyarakat yang umumnya dalam bekerja menggunakan pakaian atau seragam yang kurang berkenan disebagain mata masyarakat.

SPG yang bekerja di PT Mitra Karya Prima Mesindo umumnya merupakan pegawai kontrak dan bekerja selama 3 (tiga) shift yang kemudian

dapat bekerja hingga larut malam khususnya SPG yang bertugas di outlet tidak tetap Yamamoto di *event-event* tertentu yang menuntut SPG bekerja hingga larut malam saat event selesai hal tersebut kemudian membuat pekerja wanita pada PT Mitra Karya Mesindo membutuhkan perlindungan hukum terkait hak-hak nya sebagai pekerja wanita dan perlindungan terhadap hak tersebut.

Pekerja wanita yang umumnya bekerja sebagai SPG di PT Mitra Karya Prima Mesindo kemudian menjadi topik menarik untuk diteliti terkait Perlindungan Hak-Hak Pekerja Wanita pada PT Mitra Karya Prima Mesindo ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaturan hak pekerja wanita pada PT Mitra Karya Prima Mesindo telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Perlindungan Hak-Hak Pekerja Wanita pada PT Mitra Karya Prima Mesindo ditinjau dari UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penulisan skripsi ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaturan hak pekerja pada PT Mitra Karya Prima Mesindo ditinjau dari peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.
2. Mengetahui perlindungan Hak-Hak Pekerja Wanita pada PT Mitra Karya Prima Mesindo ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan kajian bagi akademis untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.
 - b. Suatu bentuk literatur tambahan di tempat pembelajaran.
 - c. Diharapkan akan mengembangkan dan memperluas pengetahuan akan ilmu hukum secara umum dan secara khusus pada peraturan-peraturan yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi masyarakat agar lebih memahami perlindungan hukum hak-hak pekerja wanita berdasarkan hukum ketenagakerjaan.
 - b. Sebagai sumber informasi bagi nasabah untuk mengetahui peraturan terkait hukum ketenagakerjaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan tentang tinjauan umum tentang, Hubungan Kerja, Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha, Pengaturan Pekerja Wanita dan Teori Perlindungan Hukum

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis data, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, pendekatan penelitian, dan teknik analisa data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISA PENELITIAN

Bab ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai Pengaturan Hak Pekerja pada PT Mitra Karya Prima Mesindo dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja Wanita pada PT Mitra Karya Prima Mesindo ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian penulis