

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat mempunyai peran penting dalam pembangunan nasional sehingga diperlukan adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas serta peran masyarakat sebagai tenaga kerja dalam pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ini diharapkan agar masyarakat dapat mendapatkan kehidupan yang layak, tentram, sejahtera, adil dan makmur. Pemerintah harus mampu menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Dimana hal tersebut diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Hal yang sangat memprihatinkan yang mendasari ditetapkannya hukum ketenagakerjaan adalah buruknya kondisi kerja dan perlakuan di lingkungan kerja terhadap para tenaga kerja terutama tenaga kerja perempuan dan anak-anak.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata terletak pada peranan penting yang ada pada hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruhnya.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada

suatukondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.¹

Masyarakat dalam memberikan perannya tidak dibedakan gendernya, baik laki-laki maupun perempuan dapat memberikan perannya dalam pembangunan. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Pasal 27 UUD 1945, yaitu “setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan.” Ketentuan dalam UUD 1945 tersebut dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana dalam Pasal 5 disebutkan, yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Dan dalam Pasal 6, yaitu “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh perempuan sangatlah dibutuhkan. Kaum perempuan, pada dasarnya secara kodrati, perempuan memiliki sistem reproduksi sehingga berakibat pada fungsi reproduksi mereka, seperti menstruasi, melahirkan, dan menyusui.²

Penjelasan dalam UUD 1945 dan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan penegasan bahwa perempuan diberikan perlindungan dan kedudukannya disejajarkan dengan pria dalam mendapatkan pekerjaan maupun di depan hukum. Sehingga

¹ Fenny Natalia Khoe, *Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.02 Nomor 1 (2013), hal 3

² Ria Nurendah, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Brawijaya (2014), hal 4

peraturan tersebut menjadi payung hukum yang dapat melindungi pekerja perempuan dalam perusahaan dan dapat menghindarkan mereka dari diskriminasi gender dan permasalahan lainnya yang rentan menimpa pekerja perempuan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang hak-hak khusus yang didapatkan perempuan saat bekerja.

Dalam pelaksanaannya, peraturan yang telah ditetapkan pemerintah tersebut masih belum maksimal. Pekerja/buruh perempuan masih belum mendapatkan hak-haknya dan masih jauh dari yang diharapkan. Masih banyak perusahaan yang belum memberikan hak-hak khusus tersebut kepada pekerja/buruh perempuan yang bekerja di perusahaannya. Sehingga untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera bagi para pekerja/buruh masih belum tercapai.

Banyak kasus yang terjadi karena kurang diterapkannya hak-hak yang telah diatur dalam Undang-Undang oleh para pengusaha. Diantaranya yaitu pekerja/buruh perempuan yang saat haid tidak diperbolehkan cuti atau hanya diberikan waktu istirahat di klinik perusahaan. Banyak terjadi pula pekerja perempuan yang keguguran karena melakukan pekerjaan yang tidak seharusnya dilakukan oleh wanita hamil. Termasuk permasalahan upah, dimana banyak perusahaan yang enggan memberikan upah kepada para pekerja/buruh perempuan yang sedang cuti melahirkan, karena cuti melahirkan tergolong membutuhkan waktu yang lama yaitu 3 bulan (1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan). Karena para

pengusaha merasa rugi apabila memberikan upah sedangkan pekerjanya yang sedang cuti melahirkan tersebut tidak melakukan pekerjaannya.

Pekerja/buruh perempuan masih sering menerima diskriminasi dalam bentuk kekerasan maupun dalam bentuk lainnya. Tidak adanya tempat menyusui ataupun tempat untuk memerah ASI membuat para pekerja/buruh perempuan yang sedang memberikan ASI eksklusif untuk anaknya menjadi kesusahan. Dan masih banyaknya perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari dengan tidak memberikan makanan/minuman yang bergizi bagi para pekerja/buruh perempuan.

Jika hubungan antara buruh dengan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*).³

Permasalahan pekerja/buruh yang masih sering terjadi tersebut membuat penulis ingin mencari upaya untuk mengurangi dan menanggulangi permasalahan yang ada. Sehingga hak-hak yang harusnya diberikan kepada pekerja/buruh perempuan dapat terpenuhi, tetapi tidak lupa juga bahwa kewajiban pekerja/buruh perempuan terhadap perusahaan harus tetap dilakukan selaku keterkaitan dalam hubungan kerja.

³ Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.Hum, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, 2016, hal 23

PT. Djarum adalah salah satu perusahaan rokok terbesar di Indonesia. Dimana perusahaan tersebut banyak mempekerjakan perempuan sebagai pekerjanya.

Hal tersebut membuat penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan terhadap hak-hak yang diberikan kepada para pekerja/buruh perempuan pada PT. Djarum, apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang.

Sehingga dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul “ **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP KEDUDUKAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERUSAHAAN DI PT. DJARUM BERDASARKAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN** “.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka penulis merumuskan beberapa pokok permasalahan, yaitu :

1. Bagaimana kedudukan pekerja/buruh perempuan dalam perusahaan di PT. Djarum ?
2. Apakah hak-hak yang telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan kepada pekerja/buruh perempuan di PT. Djarum ?
3. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pemenuhan hak-hak pekerja/buruh perempuan dan bagaimana solusinya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam perumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan ini untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan diatas, yaitu :

1. Untuk dapat mengetahui kedudukan pekerja/buruh perempuan di PT. Djarum.
2. Untuk mengetahui hak-hak yang telah diterima oleh para pekerja/buruh perempuan yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terhambatnya pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja/buruh perempuan dan solusi yang dapat diberikan.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang telah diadakan penulis, diharapkan agar dapat dipergunakan dan dimanfaatkan, baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Secara teoritis, penulis berharap agar penelitian ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum ketenagakerjaan, khususnya di bidang Hukum Perdata, serta dapat menambah informasi mengenai kedudukan dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan dalam perusahaan.
2. Secara praktis, penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi kepada para pengusaha sebagai penyedia

lapangan pekerjaan mengenai hak-hak yang harus diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang diatur dalam Undang-Undang. Dan untuk memberikan informasi kepada para pekerja/buruh perempuan mengenai hak-hak yang seharusnya mereka terima dari perusahaan sesuai ketentuan dalam perundang-undangan.

E. Kerangka Konseptual

1. Tinjauan Yuridis

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, tinjauan mempunyai arti yaitu memahami dengan cermat, memeriksa (untuk memahami dan sebagainya).⁴Sedangkan yuridis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti menurut hukum atau secara hukum.⁵Jadi pengertian dari tinjauan yuridis adalah memahami dengan cermat, memeriksa (untuk memahami dan sebagainya) menurut hukum atau secara hukum.

2. Pekerja Perempuan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat 3, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Sedangkan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

⁴diakses dari <https://kbbi.web.id/tinjau>, pada tanggal 11 Oktober 2017 pukul 11:07

⁵*Ibid*, pukul 11:09

menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh perempuan yaitu setiap perempuan yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam bekerja, pekerja/buruh perempuan mempunyai hak-hak khusus yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut meliputi :

a. Peraturan Lembur

Sebagaimana yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat 1, 2, 3, 4 dan 5 tentang Ketenagakerjaan. Dimana pekerja/buruh perempuan yang usianya dibawah 18 tahun dilarang bekerja anantara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pekerja/buruh perempuan yang hamil dilarang bekerja apabila menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Selain itu apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pukul 23.00 sampai dengan 07.00, pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, serta wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan.

b. Hak Cuti Masa Haid

Dimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81 ayat 1, mengatur pekerja/buruh perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

c. Hak Cuti Hamil Melahirkan

Hak cuti hamil dan melahirkan pekerja/buruh perempuan ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat 1, mengatur pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh cuti selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

d. Hak Cuti Keguguran

Hak cuti keguguran bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 82 ayat 2, mengatur pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh cuti 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

e. Hak Menyusui

Hak menyusui ini diberikan kepada pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu sehingga perusahaan harus memberikan kesempatan sepatutnya kepada pekerja/buruh

perempuan yang masih memberikan ASInya kepada anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 83.

f. Jaminan Terhadap Biaya Persalinan oleh Perusahaan

Biaya persalinan sudah termasuk di dalam BPJS Kesehatan, yang diatur dalam Perpres No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, Perpres No. 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, Perpres No. 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, serta Perpres No. 28 Tahun 2016 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, dan diatur di dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada JKN.

g. Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Khusus

Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan khusus, hal tersebut berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153.

3. Perusahaan

Berdasarkan Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 6 yang dimaksud dengan Perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apa pun;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Perusahaan PT. Djarum

PT. Djarum adalah sebuah perusahaan rokok yang berpusat di Kudus, Jawa Tengah, Indonesia.⁶PT. Djarum banyak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan dalam perusahaannya. Penelitian ini berusaha untuk memberikan gambaran mengenai perlindungan pekerja/buruh perempuan yang peraturannya telah ada di Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui bagaimana penerapan Undang-Undang tersebut di PT.Djarum.

F. Metode Penelitian

Dalam rangka mengadakan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

⁶<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Djarum> , terakhir diakses pada tanggal 4 Februari 2018 pukul 21:24 WIB

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis sosiologis dan yuridis normatif. Dimana dalam menganalisis dan meneliti tentang pelaksanaan kedudukan pekerja perempuan dalam perusahaan di PT.Djarum berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan berdasarkan buku-buku tentang hukum dan peraturan-peraturan hukum yang telah ditetapkan oleh pemerintah serta melihat realitas yang terjadi di PT. Djarum, dimana berkaitan dengan perlindungan bagi hak-hak pekerja/buruh perempuan.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan secara detail tentang penerapan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Djarum. Penelitian deskriptif adalah sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.⁷

⁷*Penelitian dan Jenis Metode Penelitian*, <https://idtesis.com/metode-deskriptif/>, terakhir diakses pada tanggal 15 Oktober 2017 pukul 09.07

3. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer ini diperoleh dari penelitian langsung yang dilakukan di lapangan oleh peneliti, dimana obyek yang akan diteliti tersebut diberikan pertanyaan atau diwawancarai oleh peneliti mengenai permasalahan yang akan diteliti dan sebelumnya peneliti telah mempersiapkan bahan pertanyaan yang akan digunakan dalam wawancara tersebut dan peneliti membagikan kuesioner yang telah disiapkan kepada objek yang akan diteliti.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder ini diperoleh peneliti dari kepustakaan hukum yang meliputi Undang-Undang, peraturan perundangan, hasil karya para sarjana, pendapat-pendapat para ahli, internet atau media masa, buku-buku tentang hukum serta kamus dan ensiklopedia.

G. Metode Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Pada awal penelitian menggunakan metode studi pustaka, yaitu dengan meneliti secara kritis dan mempelajari studi pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti. Dimana studi pustaka tersebut berasal dari sumber data sekunder yang ada.

2. Studi Lapangan

Peneliti melakukan wawancara dengan cara mengajukan pertanyaan serta membagikan kuesioner kepada obyek penelitian atau narasumber atau informan atau responden untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

H. Lokasi dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SKT Megawon II PT. Djarum yang berada di desa Megawon, kecamatan Mejobo, kabupaten Kudus, Jawa Tengah. PT. Djarum banyak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan dalam perusahaannya sehingga dapat mendukung penelitian akan permasalahan yang dibahas oleh penulis dengan memberikan kuesioner kepada 10 pekerja/buruh perempuan serta melakukan wawancara dengan HRD PT. Djarum.

I. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dengan cara menganalisis dan mendeskripsikan data yang telah diperoleh langsung dari lapangan serta data yang berasal dari data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti, setelah mendapatkan data-data yang diperlukan maka penulisan akan meneliti data yang didapatkan melalui terjun langsung dilapangan dengan data sekunder, sehingga dapat diperbandingkan bagaimana penerapan hukum dan prakteknya dalam lapangan.

Setelah data-data tersebut terkumpul maka dilakukan proses editing data, dimana data tersebut akan diperiksa dan apabila terdapat data yang salah akan dilakukan pembetulan, serta apabila terdapat data yang kurang akan dilengkapi. Setelah editing, peneliti akan menghubungkan data yang didapat di lapangan dengan data sekunder yang ada, lalu diuraikan dan disambungkan dengan data yang ada secara sistematis, kemudian ditarik kesimpulan akhir dari data yang didapatkan tersebut.

J. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini berisi :

Bab I. Pendahuluan

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Kegunaan Penelitian
- E. Kerangka Konseptual
- F. Metode Penelitian
- G. Metode Pengumpulan Data
- H. Lokasi dan Subyek Penelitian
- I. Metode Analisis Data
- J. Sistematika Penulisan

Bab II. Pembahasan

- A. Tinjauan Pustaka.

Pada bab II ini berisi :

- Pengertian Umum Pekerja Perempuan
- Pengertian Umum Perusahaan
- Pengertian Umum Ketenagakerjaan

Bab III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

- Kedudukan Pekerja Perempuan dalam Perusahaan di PT. Djarum.
- Hak-hak Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Faktor-faktor yang Menghambat Pemenuhan Hak-hak Pekerja Perempuan dan Solusi yang Dapat Diberikan.

Bab VI. Penutup

Berisi simpulan dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran