

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan Ketenaga kerjaan (Labour Development) sebagai integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera adil makmur dan merata.

Pembangunan ketenagakerjaan telah diatur sedemikian rupa dalam peraturan perundang-undangan sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan, yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, akan tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Oleh sebab itu diperlukan suatu aturan yang mengatur secara menyeluruh dan komperhensif, diantaranya upaya perluasan kesempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, perjanjian kerja dan perlindungan bagi pekerja (arbiedsbescherming).

Menyadari akan pentingnya peran pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan.

Juga perlu adanya suatu usaha dalam menjaga ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat dilakukannya semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran demikian ini pada dasarnya merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.

Secara umum perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan akan hak asasi manusia (HAM), perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Pada kenyataanya, perlindungan pekerja dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri karena banyak dipengaruhi oleh masalah-masalah lain, seperti ekonomi, sosial, politik dan budaya. Oleh sebab itu perlindungan pekerja tidak hanya menyangkut aspek juridis normatif an-sich yang membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau majikan saja akan tetapi juga memiliki beberapa aspek dimensional yang terkait dengan dinamika kondisi sosial masyarakat disamping aspek normatif perlindungan hukumnya.

Begitu pula halnya dengan pekerja perempuan. Seorang perempuan pada dasarnya diperbolehkan melakukan atau menjalankan pekerjaan dalam bidang apa saja yang disukainya (ekonomi, sosial,

politik, budaya, ataupun hukum) sebagaimana halnya laki-laki, baik pada waktu siang maupun malam hari. Sesuai dengan perkembangan jaman, wanita tidak lagi menjadi subordinat dan inferior dari pria, akan tetapi memiliki hubungan yang setara dan sederajat untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Oleh karena perubahan jaman yang dinamis dan kenyataan lapangan mengenai banyaknya pekerja perempuan yang mendapatkan pemerasan dan perlakuan tidak sama (*exploitation and discrimination*) dari pekerja laki-laki dan atau pengusaha maka diperlukan pembatasan-pembatasan (*restrictions*) terhadapnya agar didapat suatu kondisi kerja yang kondusif bagi pengembangan fisik dan rohaninya, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan.

Landasan pemikiran tersebut dari ketentuan *the international labour code* yang menyatakan bahwasanya perubahan-perubahan sosial dan politik serta kenyataan bahwa buruh perempuan menderita karena pemerasan dan perlakuan tidak sama, perlu diperlukan studi-studi atau kajian-kajian baru mengenai kedudukan pekerja perempuan secara menyeluruh untuk kepentingan dirinya sendiri dan perusahaan. Disamping hak politik dan hak sipil yang penuh serta kesempatan untuk mendapatkan pendidikan, perempuan memiliki kesempatan untuk bekerja dan mendapatkan upah tanpa diskriminasi berdasarkan kelamin serta harus dilindungi dengan undang-undang terhadap pekerjaan bagi fisiknya dan terhadap eksploitasi ekonomi,

termasuk perlindungan pada waktu hamil,¹ melahirkan dan menyusui anaknya.

UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada dasarnya tidak ada diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, dalam pasal 5 UU No13 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan *jenis kelamin* , suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan termasuk terhadap para penyandang cacat.

1. Kondisi fisik perempuan

Secara biologis, kondisi fisik perempuan berbeda dengan laki-laki (bukan membeda-bedakan), pekerja perempuan mampu mengerjakan pekerjaan yang sama dengan laki-laki dalam berbagai hal (ekonomi, sosial, politik, dan budaya)

Dalam hal demikian ini ketentuan perundang-undangan mengatur sedemikian rupa sehingga perusahaan dapat memberikan perlindungan terhadap pekerja perempuan berupa dispensasi, tunjangan kesehatan, cuti melahirkan dan sebagainya serta sebisa mungkin menyediakan tempat bagi mereka untuk dapat menyusui anaknya di lingkungan perusahaan. Perlindungan fisik perempuan diperlukan sebagai bentuk wujud pembangunan sumber daya manusia yang

¹ The International Labour Code 1952, Vol.II, Appendices, h 20-21.

berkualitas demi peningkatan mutu generasi selanjutnya baik material maupun sepirtual.

2. Perempuan rawan terhadap kekerasan dan asusila

Dengan kondisi fisiknya pekerja perempuan seringkali mendapat perlakuan kekerasan yang jarang dilakukan terhadap pekerja laki-laki. Pekerja perempuan seringkali menjadi korban tindakan pelecehan atau asusila dan perlakuan diskriminasi dari kaum laki-laki.

Perbuatan asusila yang menimpa pekerja perempuan dapat terjadi karena beberapa faktor diantaranya :

1. Lemahnya posisi tawar atau cost pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki.
2. Lemahnya peraturan perusahaan yang mengatur tentang tindak perbuatan pelecchan atau asusila.
3. Lemahnya aturan hukum yang mengatur tentang tindakan asusila (dalam hukum pidana, tindakan asusila dimasukkan dalam delik aduan).
4. Lemahnya sistem keamanan perusahaan.
5. Faktor situasi, tempat dan lingkungan kerja perusahaan yang memungkinkan terjadinya kekerasan dan tindak asusila.

1.2 Perumusan Masalah

Aktifitas pekerja perempuan berpengaruh terhadap tiga faktor yaitu :

1. Laju produktifitas perusahaan.
2. Kesejahteraan pekerja perempuan dalam peningkatan kualitas hidupnya.
3. Aktifitas sosial masyarakat disekitarnya.

Besar kecilnya pengaruh terhadap ketiga hal tersebut ditentukan oleh :

1. Manajemen perusahaan.
2. Peraturan-peraturan perusahaan yang mengatur pekerja perempuan.
3. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja perempuan.
4. Efektif tidaknya sistem keamanan dan keselamatan kerja bagi pekerja perempuan.

Manajemen perusahaan berkepentingan untuk mendapatkan hasil yang besar dengan modal yang rendah sesuai dengan prinsip ekonomi. Sementara pekerja perempuan berkepentingan untuk mendapatkan perlindungan dirinya yang aman dan kondusif sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya tidak dihantui rasa takut, cemas, was-was, dan tidak nyaman yang akan berdampak pada pekerjaannya secara optimal. Semua itu akan terdapat pada 2 (dua) faktor yaitu perusahaan dan pekerja itu sendiri.

Berdasar dari latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di perusahaan batik Erlita Pekalongan.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa jauh pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di lingkungan perusahaan batik Erlita Pekalongan.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil rumusan studi penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kalangan akademis, aparat pemerintah, pelaku bisnis dan usaha serta masyarakat sebagai sumber rujukan dan informasi ilmiah guna melakukan pendalaman, pengkajian, dan penelaahan lebih lanjut dan mendalam tentang aspek perlindungan hukum pekerja perempuan dan dijadikan rumusan berharga dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan perjanjian kerja

1.5 Metodologi Penelitian

Penelitian pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti berusaha memperoleh sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan dari suatu yang telah ada, mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam dari sesuatu yang telah ada. Menguji kebenaran dilaksanakan jika apa yang sudah ada masih di ragukan tingkat kebenarannya.²

²Harry Hanitidjo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982 h.15

Agar penelitian berjalan dengan lancar dan mendapat hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan, maka dengan memperluas suatu metode penelitian.

Dalam bagian ini akan diuraikan langkah-langkah yang digunakan dalam menyusun skripsi ini yaitu sebagai berikut :

a. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis yaitu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum, akan tetapi juga berusaha menelaah kaidah-kaidah sosial yang berlaku. Pendekatan yuridis, maksudnya pendekatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan masalah yang diteliti yang merupakan data sekunder.

b. Spesifikasi Penelitian

Sesuai dengan tujuan dan permasalahan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif yaitu secara khusus berupaya menggambarkan mengenai mekanisme pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di perusahaan batik Erlita Pekalongan.

Dalam penelitian ini, maka data-data yang diperoleh dalam penelitian akan dijadikan sebagai data pendukung yang kemudian dianalisa dan disimpulkan.

c. Metode pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang kuantitatif maupun kualitatif, maka penelitian menggunakan pengumpulan data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut :

a. Melalui Studi Lapangan

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari pimpinan dan karyawan perusahaan batik Erlita Pekalongan, dengan menggunakan metode wawancara maupun observasi langsung.

b. Melalui Studi Pustaka

Sumber data dalam penelitian ini adalah bahan-bahan pustaka seperti literatur-literatur, himpunan peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, putusan atau arsip-arsip yang berkaitan dengan obyek penelitian dan kasus, dengan menggunakan studi kepustakaan.

d. Populasi dan sampel penelitian

Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah-masalah aspek perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di Perusahaan batik Erlita Pekalongan.

Sampel penelitian diambil secara purposive yang memilih dan menentukan sampel, dimana sampel tersebut diharapkan dapat mewakili secara keseluruhan. Adapun sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan perusahaan batik Erlita Pekalongan
2. Karyawan perusahaan batik Erlita Pekalongan

e. Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan adalah analisa data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dikorelasikan dengan data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Kemudian data tersebut diklasifikasikan berdasarkan karakteristik data, sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan dengan mendeskripsikan peristiwa-peristiwa hukum dan akibat hukum dari obyek penelitian yaitu di lingkungan perusahaan batik Erlita Pekalongan mengenai model perlindungan hukum pekerja perempuan untuk kemudian disusun dalam bentuk skripsi.

1.6 Sistematika penulisan.

Sistematika terbagi dalam 4 (empat) dimana tiap-tiap bab dibagi kedalam beberapa subbab yaitu :

Bab I : PENDAHULUAN.

Berisikan tentang: Latar belakang masalah, Permasalahan dan perumusan masalah, Tujuan dari penelitian, Manfaat penelitian, Metode penelitian, Sistematik penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI.

Berisi mengenai beberapa pengertian tentang: Hubungan kerja, Peraturan perusahaan, Perjanjian kerja, Perlindungan

pekerja, Perlindungan pekerja perempuan, Aspek-aspek lain dari perlindungan pekerja perempuan.

Bab III : TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN.

Berisikan tentang sejarah singkat perusahaan batik Erlita, Alasan praktis dan akademis pemilihan perusahaan batik Erlita Pekalongan, diskripsi serta perlindungan hukum pekerja perempuan yang berisi studi kasus perusahaan batik Erlita dan hasil-hasil temuan lapangan berikut analisisnya yang berisi tentang : Studi kasus perusahaan batik Erlita Pekalongan, (Kompani profile, Model perlindungan hukum pekerja perempuan) dan Analisis hasil penelitian

Bab IV : PENUTUP

Berisi tentang : Kesimpulan dan Saran-saran.