

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan hal yang penting bagi semua masyarakat, hal ini juga tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D UUD 1945 yang menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal tersebut menerangkan bahwa Negara mempunyai kewajiban untuk memfasilitasi pekerjaan yang layak untuk semua warga negara.

Kelangsungan hidup manusia bergantung pada pemenuhan kebutuhan sandang, pangan dan papan. Setiap manusia harus bekerja karena hanya dengan bekerja kebutuhan itu dapat terpenuhi.

Kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi membuat sebagian perempuan ikut bekerja. Di abad ini, perempuan yang bekerja sudah menjadi hal yang lumrah bagi masyarakat. Perempuan tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga saja tetapi juga ikut membantu suami untuk mencari nafkah karena tuntutan ekonomi.

Pekerjaan merupakan hak bagi setiap orang, maka tidak boleh ada yang membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik. Perbedaan peran fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, saat ini masih menjadi topik permasalahan, sehingga menyebabkan diskriminasi gender.¹

¹Muffidah, 2010, *Bingkai Sosial Gender: Islam, Strukturasi, dan Konstruksi Sosial*, Malang: UIN-Maliki Press, hlm. 8

Pekerja perempuan berhak untuk mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan tidak mendapatkan diskriminasi gender sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam satu dekade terakhir, partisipasi perempuan di sektor tenaga kerja mengalami peningkatan yang cukup drastis, meskipun persentasenya kecil dibanding dengan pekerja laki-laki. Perubahan ini menunjukkan adanya peningkatan peran perempuan yang sangat berarti dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Namun, para pekerja perempuan masih banyak yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Pekerja perempuan lebih banyak berkiprah di sektor informal atau pekerjaan yang tidak memerlukan kualitas pengetahuan dan keterampilan yang tinggi.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja menyebutkan bahwa buruh atau pekerja merupakan mitra pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia dapat diwujudkan melalui membentuk serikat pekerja atau serikat buruh.²

Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang

² Pasal 4 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

sama tanpa diskriminasi pengusaha.³Perlakuan yang dimaksud adalah dalam hal pengupahan, kesejahteraan dan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya diskriminasi antara pekerja perempuan dan laki-laki.

G. Karta Sapoetra dan RG.Widianingsih mengatakan, Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.⁴

Pekerja wanita adalah seorang wanita dewasa yang sudah berumur 18 Tahun atau lebih yang sesuai Pasal 1 ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor 12 Tahun 1948, yang menyatakan: Orang dewasa adalah laki-laki maupun perempuan yang berumur 18 tahun keatas.

Pekerja perempuan mempunyai hak keistimewaan yang tidak dimiliki pekerja laki-laki yang disebabkan karna fungsi reproduksi yang sudah kodratnya dari Tuhan Yang Maha Esa.Oleh karena itu, para pekerja perempuan membutuhkan perlindungan khusus agar kinerja saat di tempat kerja tetap terjaga.

Setiap pekerjaan pasti memiliki resiko yang berbeda, terlebih resiko pada pekerja perempuan.Resiko yang dimaksud yaitu mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja.Banyak pekerja yang mendapat perlakuan tidak baik saat bekerja maupun setelah selesai bekerja.

³Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung, Arnico, hlm. 2

Masalah gangguan seksual (*sexual harrasement*) seringkali dialami oleh para pekerja perempuan di tempat kerja, baik oleh teman maupun oleh majikan. Gangguan ini bisa berbentuk ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik. Selain itu, perampokan biasanya terjadi saat perjalanan pulang kerja, atau kecelakaan yang disebabkan pekerja kelelahan.

Pengusaha harus memberikan hak yang seharusnya didapatkan para pekerjanya. Masih banyak sekali pengusaha di Indonesia yang mengabaikan peraturan undang-undang dengan tidak memberikan fasilitas yang layak untuk para pekerjanya terutama untuk para pekerja perempuan.

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Pekerja perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Terutama untuk pekerja perempuan. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Sandjun⁶ menjelaskan bahwa pembinaan hubungan ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan undang-undang dasar 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta

⁵ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 105

⁶ Sandjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 8

hak dan kewajibannya masing-masing dalam keseluruhan proses produksi, serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.

Berdasarkan uraian diatas untuk mengetahui secara lebih jelas dan lebih mendalam tentang pelaksanaan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di perusahaan, maka penulis ingin meneliti tentang “Tinjauan Yuridis Mengenai Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus di CV. Fatah Computindo Kota Tangerang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang diatas, maka didapatkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan dan hambatan hak pekerja perempuan di CV. Fatah Computindo?
2. Bagaimana proses agar para pekerja bisa mendapatkan haknya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan dan hambatan hak pekerja perempuan di CV. Fatah Computindo.
2. Untuk mengetahui bagaimana proses para pekerja bisa mendapatkan haknya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan khasanah pengembangan ilmu hukum, terutama dalam hukum tenaga kerja perempuan di CV. Fatah Computindo.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai tambahan bahan kajian bagi perusahaan sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya di dalam memberikan perlindungan, terutama pada pekerja perempuan.
- b. Bagi pekerja perempuan sebagai tambahan pengetahuan dalam ilmu hukum tentang hak yang diperoleh oleh pekerja perempuan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang diberlakukan.