

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: *Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*. Dalam amandemen UUD 1945 yang berkaitan dengan ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2) UUD 1945. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, perlu perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.

Saat ini kelangsungan hidup manusia sangat bergantung akan pemenuhan kebutuhan baik sandang, pangan, dan papan. Setiap manusia harus bekerja karena dengan bekerja, maka manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. Dalam perkembangannya hubungan pekerja dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja yang melahirkan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan serasi antara pekerja dan pengusaha tidaklah mudah. Upaya penegakan hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha baik bersifat normatif maupun non-

normatif, diharapkan dapat menghasilkan suatu kondisi yang kondusif, aman, dan nyaman untuk melakukan pekerjaan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kondisi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu syarat dalam peningkatan kesejahteraan pekerja.

Peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha. Hal tersebut sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam Pasal 27 UUD 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, dikemukakan secara jelas bahwa sebagai tujuan pembangunan tenaga kerja perlu mendapatkan perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja disebutkan 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.

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain. Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja harus merupakan kebijaksanaan pokok yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Dalam hubungan ini program-program pembangunan sektoral maupun regional perlu senantiasa mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepadan. Dengan jalan demikian maka disamping peningkatan produksi sekaligus dapat dicapai pemerataan hasil pembangunan, karena adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif di dalam pembangunan.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja

pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah.

Disisi lain terdapat masalah gangguan yang dialami oleh perempuan di tempat kerja, baik oleh teman sekerja maupun oleh majikan. Gangguan ini dapat berupa komentar-komentar atau ucapan-ucapan verbal, tindakan atau kontak fisik yang mempunyai konotasi seksual, misalnya menegur pekerja dengan menggunakan kata-kata hinaan, mengomentari atau menatap bentuk tubuh pekerja yang disertai dengan nafsu, menyentuh dengan sengaja bagian tubuh pekerja dengan maksud melecehkan, atau bahkan ajakan untuk berbuat hal-hal yang tidak sewajarnya. Walaupun seringkali oleh orang yang menjadi sasaran tindakan tersebut, suatu gangguan tampaknya tidak membahayakan secara langsung, namun dengan adanya tindakan itu yang mempunyai unsur kekuasaan dan dominsi, si orang tersebut selalu menjadi sadar akan keperempuannya dan keperawanannya terhadap gangguan-gangguan tersebut. Bentuk yang paling ekstrem dari gangguan seksual itu adalah perkosaan yang

seringkali pula disembunyikan, dalam artian bahwa sering dianggap peristiwa tersebut sebagai peristiwa individual semata dan tidak menyangkut pelanggaran hak asasi manusia.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.

Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Apabila dilihat dari banyaknya peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah yang mengatur tentang keselarasan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, maka seharusnya permasalahan dan kesenjangan ataupun perselisihan yang timbul antara pekerja dan pengusaha dalam lingkungan kerja sudah dapat dicegah dan diatasi secara mudah. Kemudian kewajiban dan hak antara pekerja dan pengusaha juga sudah dapat terpenuhi, pekerja mendapatkan kesejahteraan kerja baik dari segi ekonomi maupun keamanan dan kenyamanan kerja, dan pengusaha mendapatkan hasil produksi kerja yang berkualitas baik sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepada pekerja.

Namun, kenyataannya kehidupan para pekerja atau buruh di Indonesia sangatlah jauh dari kesejahteraan. Baik dari segi ekonomi maupun dari keamanan dan kenyamanan dalam bekerja masih sangat jauh dari standar keselamatan kerja yang telah ada. Hubungan antara pekerja atau buruh

dengan pengusaha juga masih menampilkan adanya jurang pemisah diantara keduanya.

Pekerja atau buruh masih sering dianggap sebagai bawahan yang harus memberikan seluruh tenaga dan waktunya demi kepentingan pemilik perusahaan. Pengusaha sebagai pemilik perusahaan masih menempatkan para pekerja atau buruh satu tingkat di bawah mereka. Situasi tersebut memberikan gambaran adanya perbedaan tingkat sosial dalam masyarakat. Hak dan kesejahteraan pekerja atau buruh juga masih sering terabaikan karena kurangnya kesadaran dari pemilik perusahaan akan kebutuhan hidup pekerja atau buruh. Khususnya pada sisi keselamatan, keamanan dan kenyamanan para pekerja atau buruh.

Sebagian besar buruh di Indonesia khususnya buruh pabrik di dominasi oleh buruh perempuan. Ribuan pabrik-pabrik seperti pabrik garmen, pabrik tekstil, pabrik sepatu, dan pabrik rokok atau bahkan pusat-pusat perbelanjaan dan supermarket lebih senang mempekerjakan buruh perempuan karena dianggap lebih teliti dan dapat dibayar murah. Hal ini merupakan fenomena dari sistem kapitalisme global yang diterapkan di berbagai negara termasuk Indonesia, yang menganggap perempuan sebagai komoditas. Biasanya buruh perempuan dipekerjakan untuk mengerjakan satu jenis pekerjaan tertentu selama bertahun-tahun yang hanya membutuhkan ketekunan, ketelitian, dan kerapuhan. Akibatnya tidak ada kesempatan bagi buruh perempuan untuk meningkatkan jenjang karir atau promosi jabatan. Di samping itu, pekerja perempuan rentan mengalami berbagai persoalan pelanggaran hak, seperti:

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa alasan yang jelas, upah rendah, lembur paksa yang tidak dibayar, larangan kebebasan berserikat, kondisi dan fasilitas kerja yang buruk, larangan cuti haid, melahirkan, dan keguguran, dan lain-lain. Kalaupun pekerja/buruh perempuan mendapat hak cuti haid, melahirkan dan keguguran pekerja tersebut tidak dengan tetap mendapatkan upah penuh. Pekerja/buruh perempuan yang mendapat cuti dengan dipotong upah atau tidak dibayar upahnya selama cuti, atau bahkan dipecat pasca melahirkan. Mereka dianggap tidak produktif oleh perusahaan.¹

Salah satu contoh pelanggaran HAM yang dialami pekerja perempuan seperti dalam kasus mantan karyawan hotel Soechi Internasional Medan, Nurlatifah, saat itu kondisinya sedang hamil tua dan ditempatkan di lantai 12 hotel itu. Nurlatifah akhirnya di-PHK manajemen hotel dengan alasan tidak masuk kerja sehari, padahal wanita tersebut telah melapor tidak masuk kerja karena keperluan yang mendadak. Kasus Nurlatifah menjadi salah satu contoh bentuk pelanggaran HAM yang dialami pekerja perempuan di Indonesia, padahal seharusnya ia mendapatkan cuti hamil.²

Selain itu, Kontras³ Sumatera utara beranggapan sejumlah perusahaan juga tidak membedakan pekerjaan yang seharusnya dilakukan laki-laki dan perempuan. Menurutnya, kurangnya pemahaman yang didapatkan masyarakat tentang hak pekerja terutama perempuan menjadi salah satu faktor mengapa masalah pelanggaran HAM sering terjadi di perusahaan. Pihaknya menilai,

¹ <http://dk-insufa.info/opini/1210-lindungi-buruh-perempuan-indonesia-dari-pelecehan-seksual-> di unduh tanggal 07 oktober 2015

² <http://www.antarasumut.com/perempuan-korban-pelanggaran-ham-terbesar-di-perusahaan/> diunduh tanggal 07 oktober 2015

³ Komisi Untuk Orang Hilang dan Tindak Kekerasan.

sejumlah perusahaan juga tidak mempedulikan potensi pekerjanya yang harus dikembangkan dan hanya beranggapan pekerja merupakan alat untuk mendapatkan keuntungan.

Kasus di atas adalah contoh kecil dari banyaknya kasus pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja atau buruh perempuan yang terjadi di Indonesia. Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian yang berjudul Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Islam Klaten.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi ini yaitu:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Islam Klaten ?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Islam Klaten ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Islam Klaten.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Islam Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dari segi praktis, penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai kontribusi ataupun saran yang berfungsi sebagai masukan baik bagi masyarakat luas maupun bagi instansi atau lembaga yang terkait terhadap perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita.
2. Dari segi teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak – pihak yang akan melanjutkan penelitian sesuai dengan topik penelitian ini.