

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk memenuhi semua kebutuhan yang beraneka ragam tersebut manusia di tuntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung kepada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusny, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Dalam melakukan sebuah pekerjaan sebaiknya harus memperhatikan norma-norma yang berlaku di dalam masyarakat, diantaranya norma agama, norma kesusilaan, norma kesopanan, norma kebiasaan dan norma hukum. Hal ini perlu diperhatikan agar terciptanya keselarasan dan ketertiban dan membuat sebuah keadaan menjadi ideal, sesuai dengan yang cita-citakan masyarakat dan negara.

Melindungi hak dan kewajiban pekerja itu sendiri adanya jaminan yang dituangkan di dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) berbunyi sebagai berikut:

¹Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 1.

“Tiap -tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan.”

Ketentuan ini memberikan kesempatan kepada seluruh warga negara untuk ikut serta dalam pembangunan tanpa diskriminasi baik laki-laki maupun wanita berhak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan perlindungan.

Selanjutnya juga menurut Pasal 28D ayat (2) berbunyi sebagai berikut :

”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Penjelasan Pasal diatas makin mempejelas kebebasan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja itu sendiri.

Menurut Penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Negara Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan disegala bidang. Pembangunan ini meliputi juga pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian *integral* dari pembangunan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan ketenagakerjaan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata baik secara materil maupun spiritual

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan ini memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia yang dimaksud di sini adalah tenaga

kerja yang tangguh, terampil, dan mempunyai *skill*. Semua ini dimaksudkan karena tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja, *asset* perusahaan serta merupakan *asset* penting juga dalam meningkatkan *volume* pembangunan.

Membicarakan tenaga kerja sepertinya kurang jelas apabila tidak mengetahui pengertian yang sebenarnya tentang tenaga kerja. Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja yaitu :

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.²

Pengertian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sudah sejalan dengan pengertian atau konsep ketenagakerjaan pada umumnya. Sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah ataupun mengurus rumah tangga.³

Lebih lanjut dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pengertian pekerja atau buruh yaitu:

²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2007, hlm. 16.

³*Ibid.*, hlm. 17.

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian pekerja/buruh tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh.⁴

Secara Yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa:

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa Diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”

Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada wanita untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa wanita itu mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa:

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa Diskriminasi dari pengusaha”.

Ketentuan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tidak ada perbedaan antara laki -laki dan wanita dalam dunia kerja.

Peranan wanita Indonesia telah memperlihatkan dan meningkatkan turut serta dalam pembangunan Nasional sebagai pekerja wanita. Meskipun menurut

⁴*Ibid.*,hlm. 20.

pandangan masyarakat umum pekerja wanita itu lemah, tetapi pada zaman *modern* tingkat pendidikan dan kemampuan dalam bekerja tidak kalah dengan pekerja laki-laki. Bahkan pada sektor-sektor tertentu, pendidikan dan kemampuan pekerja wanita lebih baik. Apalagi dalam dunia kerja yang dipersoalkan bukan jenis kelamin tetapi *profesionalitas* dalam bekerja. Sehingga dalam bekerja baik pekerja wanita ataupun pekerja laki-laki harus mendapatkan perlakuan yang sama. Bahkan wanita seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan terhadap pekerja wanita yang tertuang dalam Pasal 76 ayat (1), (2), (3), dan (4), yaitu :

1. Pekerja/buruh wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00WIB sampai dengan 07.00WIB.
2. Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00WIB sampai dengan 07.00WIB.
3. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh wanita antara pukul 23.00WIB sampai dengan 07.00WIB wajib:
 - a. Memberi makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh wanita yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00WIB sampai dengan pukul 05.00WIB.

Tindak lanjut Pasal 76 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diterbitkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha

⁵Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983, hlm. 55.

yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh Wanita antara Pukul 23.00WIB sampai dengan Pukul 07.00WIB.⁶

Mengenai penerapan pelaksanaan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini apabila tidak dijabarkan sesuai ketentuan maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

- (1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2) Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), pasal 67 ayat (1), pasal 71 ayat (2), pasal 76, pasal 78 ayat (2), pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), pasal 85 ayat (3) dan Pasal 144, dikenakan pidana sanksi kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Selanjutnya mengenai tenaga kerja harus dipahami mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja itu sendiri, Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh diberikan mengingat adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, *dienstverhoeding* menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dan termarjinalkan dalam hubungan kerja. ”kelompok yang termarjinalkan tersebut sebagian besar dapat dikenali dari parameter kehidupan ekonomi mereka yang sangat rendah, meskipun tidak secara keseluruhan marjinalisasi tersebut berimplikasi ekonomi”⁷.

⁶Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, CitraAditya Bakti, Bandung, 2007, hlm. 107

⁷ Harjono, *Dasar-dasar Perlindungan Tenaga Kerja*, CV.Makna jaya, Jakarta 2003 hlm. 270

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a) Perlindungan Hukum *Preventif*, perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- b) Perlindungan Hukum *Represif*, perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.⁸

Meskipun sudah diatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja wanita namun di dalam prakteknya masih terdapat berbagai masalah terhadap pekerja wanita ini, masalah-masalah yang dihadapi pekerja wanita antara lain :

1. Tingkat pendidikan pekerja wanita umumnya masih rendah, sehingga mereka sebagian besar ditempatkan pada bidang-bidang yang tidak memerlukan keterampilan khusus, dan ini berpengaruh juga pada upah yang akan mereka terima.
2. Masih adanya perbedaan upah antara pekerja laki -laki dan pekerja wanita pada bidang kerja yang sama nilainya.
3. Pekerja wanita rawan oleh tindakan pelecehan seksual di lingkungan kerjanya.

⁸*Ibid.* hlm. 20

4. Kesempatan kerja yang *relatif* terbatas, karena adanya pandangan bahwa kodrat wanita (*reproduksi*) akan menambah beban bagi majikan dan mengurangi Produktifitas.⁹

Anggapan bahwa wanita adalah komunitas kedua setelah laki-laki di dunia tenaga kerja menyebabkan pengimplementasian Undang-undang Ketenagakerjaan tidak dilaksanakan sehingga tidak dapat memenuhi harapan serta melindungi hak-hak tenaga kerja wanita yang seharusnya biasa lebih baik dari yang ada sekarang.

Pengaturan mengenai masalah tenaga kerja wanita ini juga diatur di dalam:

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- (1). Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid
- (2). Ketentuan mana sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- (1). Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan
- (2). Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

⁹Mila Karmila Adi, *Masalah-Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan Perlindungan Hukumnya*, Artikel pada Jurnal Hukum, Vol.1 Nomor 3, PSH Fakultas Hukum UII, Yogyakarta, 1995, hlm. 42.

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.”

Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf a,b,c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82, berhak mendapat upah penuh.”

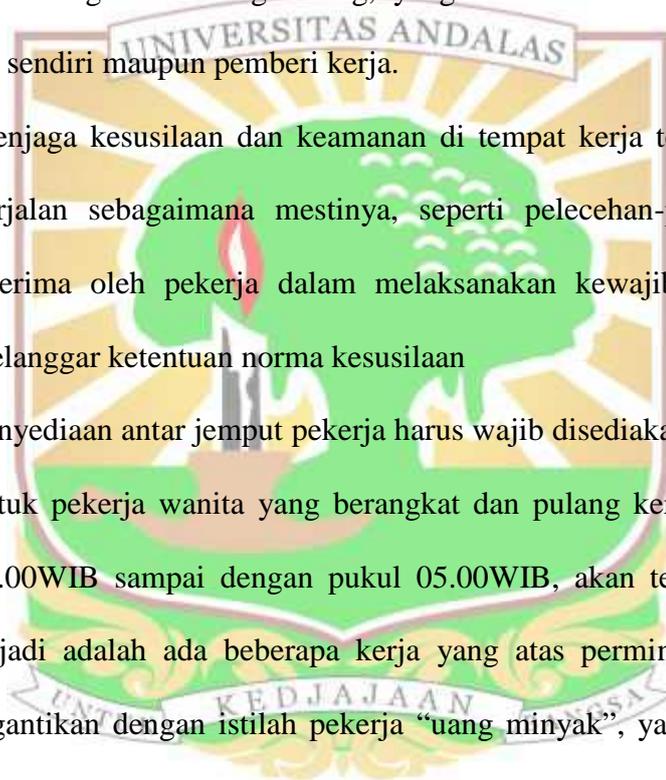
PT. Sentosa Sarana Service adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa *Event Organizer* atau pengelola suatu kegiatan, perusahaan ini memilik 50 orang pekerja, yang terdiri dari pekerja wanita berjumlah 40 orang, pekerja laki-laki berjumlah 10 orang, yang rata-rata berumur 18 tahun sampai 30 tahun. Pekerja wanita banyak yang bekerja pada jam malam hari.¹⁰ Oleh karena itu seharusnya PT. Sentosa Sarana Service ini harus melaksanakan ketentuan Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perlindungan lainnya mengenai pekerja wanita, tetapi aplikasinya di dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan yang seharusnya tertuang didalam kontrak perjanjian kerja, yang seharusnya yaitu:

1. Penyelewengan jam kerja, yang mana seharusnya kelebihan satu jam sebelum dan setelah kerja dihitung lembur, tapi pada kenyataanya

¹⁰Wawancara dengan Tuan “X”, Manager PT. Sentosa Sarana Service , Pada November 2016.

tidak dihiraukan pemberi kerja dan dimaklumi oleh pekerja, yang dalam pemikiran pekerja masih menganut atau berfikiran mendapatkan pekerjaan itu sulit, jadi mau tidak mau diterima saja.

2. Pemberian makan dan minuman bergizi oleh pemberi kerja wajib disediakan, akan tetapi masih ada beberapa atas permintaan pekerja sendiri digantikan dengan uang, yang mana berisiko baik bagi pekerja itu sendiri maupun pemberi kerja.
3. Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja terkadang belum berjalan sebagaimana mestinya, seperti pelecehan-pelecehan yang diterima oleh pekerja dalam melaksanakan kewajibannya, ini jelas melanggar ketentuan norma kesusilaan
4. Penyediaan antar jemput pekerja harus wajib disediakan pemberi kerja untuk pekerja wanita yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00WIB sampai dengan pukul 05.00WIB, akan tetapi disini yang terjadi adalah ada beberapa kerja yang atas permintaannya sendiri digantikan dengan istilah pekerja “uang minyak”, yang mana sangat berisiko baik bagi pekerja itu sendiri maupun pemberi kerja.
5. Perlindungan terhadap upah tenaga kerja wanita sendiri mengalami penyelewengan seperti keterlambatan pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan.



6. Perlindungan mengenai cuti haid yang tidak dijalankan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan akan tetapi menurut kebiasaan perusahaan itu sendiri, yang mana merugikan bagi pekerja wanita .

PT. Sentosa Sarana Service yang terletak di Jalan “X”, Kelurahan Tangkerang Barat, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa *Event Organizer* atau pengelola suatu kegiatan. Agar bisa sukses berjalan dengan benar sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan yang diinginkan oleh pihak pengguna jasa, terutama dalam bidang peluncuran produk baru maupun yang sudah ada, ajang promosi *produk* baru maupun yang sudah ada dari perusahaan rekanan. Dalam hal ini PT. Sentosa Sarana Service menyediakan jasa *brand ambassador* yang bertugas untuk menjual dan mempromosikan *produk* baru maupun yang sudah ada dari perusahaan PT. Putera Gajah Mada Tbk,.

Dalam memenuhi kebutuhan akan kesiapan pelayanan terbaik pihak perusahaan membagi ke dalam 3 jam kerja, yaitu *shift* pagi mulai dari pukul 09.00WIB s/d 17.00WIB, datang mulai pukul 08.00 WIB, *shift* siang dari pukul 14.00WIB s/d 22.00WIB, datang mulai pukul 13.00WIB, *shift* malam dari pukul 16.00WIB s/d 23.59WIB, datang mulai pukul 15.00WIB.¹¹

¹¹Wawancara dengan Tuan “X”, Manager PT. Sentosa Sarana Service , November 2016.

Maka berdasarkan rumusan diatas, penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian terhadap **“Perlindungan Terhadap Pekerja Wanita Pada PT. Sentosa Sarana Service Kota Pekanbaru Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Wanita Pada PT. Sentosa Sarana Service Apakah Sudah Sesuai Dengan Ketentuan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ?
2. Apa Saja Faktor Penghambat Dalam Melaksanakan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Sebagai *Brand Ambassador* Di PT. Sentosa Sarana Service Kota Pekanbaru dan Bagaimana Upaya Menyelesaikannya?

C. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran dan informasi tentang keaslian penelitian yang akan peneliti lakukan, belum ada penelitian secara spesifik tentang Perlindungan terhadap tenaga kerja wanita di Perpustakaan Universitas Andalas (UNAND). Namun ada Tesis penelitian yang teliti, yaitu Tesis yang ditulis oleh Masmu'ah dengan Judul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kabupaten Kudus.

Pada tesis ini batasan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja perempuan sudah dilaksanakan oleh pengusaha dan tenaga kerja di Kabupaten Kudus?
2. Sejauh mana pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Perundangan tersebut dilakukan oleh pihak Pemerintah dan pihak-pihak terkait dengan Peraturan Perundangan dalam keselamatan dan kesehatan kerja di Kabupaten Kudus?
3. Apakah Peraturan Perundangan yang dibuat Pemerintah tersebut sudah cukup untuk mengatur dan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, khususnya di bidang keselamatan dan kesehatan kerja?
4. Kendala-kendala apa yang timbul dalam melaksanakan hukum atau Peraturan Perundangan tersebut, khususnya mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja perempuan di Perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kudus?

Dilihat dari rumusan masalah dan judul Tesis, diketahui bahwa penelitian yang telah peneliti lakukan ini lebih membahas kepada perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan tenaga kerja perempuan, yakni efektifitas Peraturan Perundang-undangan, Pengawasan oleh Pemerintah, dan kendala-kendala yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan itu sendiri.

Selanjutnya Tesis yang ditulis oleh Khairani dengan Judul Perlindungan Pekerja Wanita pada Perusahaan Tekstil menurut Hukum Ketenagakerjaan, tahun 2000, di Bandung. Pada tesis ini batasan permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaturan mengenai hak-hak pekerja wanita sudah dapat menjamin perlindungan pekerja Wanita?
2. Bagaimana Pelaksanaan perlindungan pekerja wanita pada perusahaan Tekstil dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya?

Dilihat dari rumusan masalah dan judul tesis, diketahui bahwa penelitian yang telah peneliti lakukan ini lebih membahas kepada hak-hak pekerja wanita, perlindungan pekerja wanita, dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Untuk itu dengan ini peneliti menyatakan bahwa tesis ini merupakan karya asli dari peneliti sendiri, dan karenanya dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perlindungan tenaga kerja wanita di PT. Sentosa Sarana Service yang bekerja sebagai *Brand Ambassador* jam kerja malam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat yang dihadapi dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang

bekerja sebagai *brand ambassador* di PT. Sentosa Sarana Service Kota Pekanbaru.

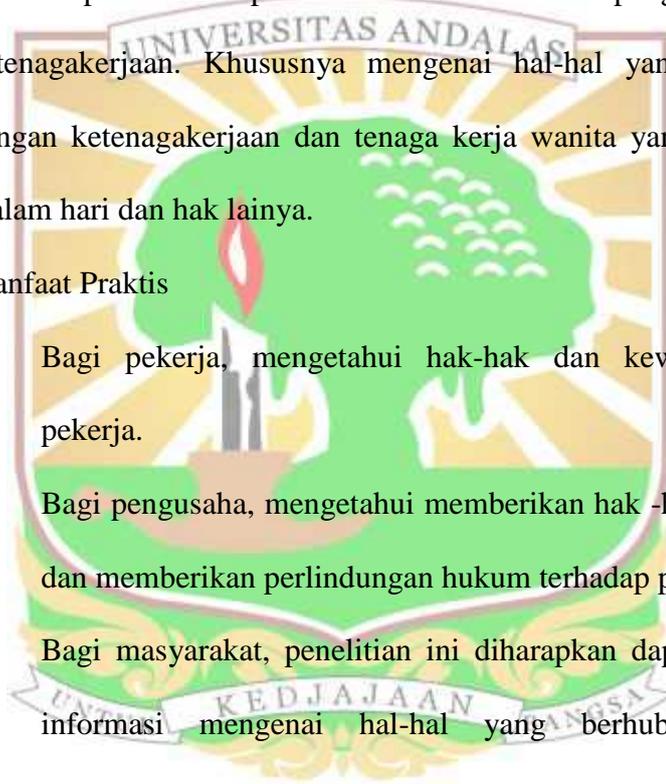
E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian dapat menambah wacana dan pengetahuan hukum ketenagakerjaan. Khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dan tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari dan hak lainnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pekerja, mengetahui hak-hak dan kewajiban sebagai pekerja.
- b. Bagi pengusaha, mengetahui memberikan hak-hak bagi pekerja dan memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.
- c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- d. Bagi penegak hukum atau pemerintah dapat menjadi bahan masukan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan .



F. Kerangka Teoritis dan Konseptual

Penulisan ini diperlukan suatu kerangka teoritis dan konseptual sebagai landasan berfikir dalam menyusun proposal penelitian ini.

a. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah kerangka penelitian atau butir-butir pendapat, teori, tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan (*problem*) yang menjadi bahan perbandingan, pegangan teoritis.¹² Dalam hal ini teori dan asas yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung, yang bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung, dalam *Black Law Dictionary* memberikan pengertian *protection* sebagai :

- a. Tindakan yang melindungi (*the act of protecting*).
- b. Proteksionisme (*protecsionism*)
- c. Menutupi (*converge*)
- d. Suatu dokumen yang diberikan oleh seorang notaris kepada pelaut atau yang melakukan perjalanan keluar negeri¹³.

Perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara

¹²M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 27.

¹³Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT. Raja Grafindo Persada, jakarta, 2016, hlm 86

anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan Pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat. Menurut Pendapat Phillipus M. Haadjon bahwa, perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan Pemerintah yang bersifat *preventif* dan *represif*.¹⁴

Pada perlindungan hukum *preventif* ini subjek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum Pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Perlindungan hukum ini diberikan oleh Pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau sengketa sebelum hal tersebut terjadi. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, Pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya. Belum ada peraturan khusus yang mengatur lebih jauh tentang perlindungan hukum tersebut di Indonesia. Sedangkan perlindungan hukum *represif*, subjek hukum, tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum.

Selain itu ini merupakan perlindungan akhir yang berisi sanksi berupa hukuman penjara, denda dan hukum tambahan lainnya. Perlindungan hukum ini diberikan untuk menyelesaikan suatu pelanggaran atau sengketa yang sudah terjadi dengan konsep teori perlindungan hukum yang bertumpu dan bersumber

¹⁴Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina ilmu, Surabaya, 1987, hlm.2.

pada pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan pada pembatasan-pembatasan masyarakat dan Pemerintah.

Perlindungan hukum kepada tenaga kerja sendiri lebih jelas terdapat didalam Undang-Undang Dasar yang memuat tujuan Negara yang didalamnya mengandung berbagai hak seperti hak perlindungan keamanan dan perlindungan hukum, hak ekonomi dan hak sosial budaya. Hal ini dapat dilihat pada pembukaan UUD 1945, alenia ke-4 yang menyebutkan bahwa “Negara melindungi warga Negara”. Selanjutnya didalam peraturan Perundang-undangan diatur lebih lanjut, misalnya sebagaimana terdapat pada Undang-undang Ketenagkerjaan itu sendiri”

2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu Pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kewenangan Pemerintah karena adanya aturan hukum yang bersifat individu. Kepastian hukum bukan hanya berupa Pasal-pasal dalam Undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim lainnya untuk kasus serupa yang telah diputuskan.¹⁵

¹⁵Peter Mahud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2009, hlm. 158.

Kepastian hukum dapat pula bermakna adanya konsistensi Peraturan dan penegakan hukum¹⁶. Bagir Manan menterjemahkan pengertian kepastian hukum dalam beberapa komponen. Komponen-komponen yang dimaksud antara lain :

- 1) Kepastian aturan hukum yang diterapkan;
- 2) Kepastian proses hukum, baik dalam penegakan hukum maupun pelayanan hukum;
- 3) Kepastian kewenangan yaitu kepastian lingkungan jabatan atau pejabat yang berwenang menetapkan atau mengambil suatu keputusan hukum; dan
- 4) Kepastian pelaksanaan, seperti kepastian eksekusi putusan hakim.¹⁷

Soerjono Soekanto mengemukakan: Wujud kepastian hukum adalah Peraturan-peraturan dari Pemerintah pusat yang berlaku umum diseluruh wilayah Negara. Kemungkinan lain adalah Peraturan tersebut berlaku umum, tetapi bagi golongan tertentu, selain itu dapat pula Peraturan setempat, yaitu Peraturan yang dibuat oleh penguasa setempat yang hanya berlaku di daerahnya saja, misalnya Peraturan Kota Praja.¹⁸

Arti penting kepastian hukum menurut Soedikno Mertokusumo bahwa masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum, masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk ketertiban masyarakat. Tanpa kepastian hukum, orang tidak tahu apa yang harus diperbuatnya sehingga akhirnya timbul keresahan. Tetapi jika terlalu menitik beratkan pada kepastian hukum dan ketat

¹⁶*Ibid.*

¹⁷Bagir Manan, *Kekuasaan Kehakiman di Indonesia dalam UU No. 4 Tahun 2004*, FH UII Press, Jogjakarta, 2007, hlm.20.

¹⁸Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Indonesia*, UI Pres, Jakarta, 1974, hlm. 56.

menaati peraturan hukum, maka akibatnya akan kaku serta menimbulkan rasa tidak adil. Adapun yang terjadi Peraturannya tetap demikian, sehingga harus ditaati atau dilaksanakan. Undang-undang itu sering terasa kejam apabila dilaksanakan secara ketat, *lex dure, sed tamen scripta* (Undang-undang itu kejam, tapi memang demikianlah bunyinya).¹⁹

Kepastian hukum sesungguhnya mencakup pengertian kepastian hukum yuridis, namun sekaligus lebih dari itu. Jan Michel Otto mendefinisikannya sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu:

- a. Tersedia aturan-aturan hukum yang jelas, konsisten dan mudah diperoleh (I), diterbitkan oleh atau diakui karena (kekuasaan) negara;
- b. bahwa instansi-instansi pemerintah menerapkan aturan-aturan hukum itu secara konsisten dan juga tunduk dan taat terhadapnya;
- c. bahwa pada prinsipnya bagian terbesar atau mayoritas dari warga-negara menyetujui muatan isi dan karena itu menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan-aturan tersebut;
- d. bahwa Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpihak (*independent and impartial judges*) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum yang dibawa kehadapan mereka.
- e. bahwa keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.²⁰

b. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Hukum

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1988, hlm. 136.

²⁰ Jan Michel Otto dkk, *Kajian Sosio-legal*, Ed.1. Denpasar, Pustaka Laraan, Jakarta, Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012, hlm. 122.

membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Beberapa unsur kata Perlindungan;

- a. Melindungi: menutupi supaya tidak terlihat/tampak, menjaga, memelihara, merawat, menyelamatkan.
- b. Perlindungan: proses, cara, perbuatan tempat berlindung, hal (perbuatan)memperlindungi (menjadikan atau menyebabkan berlindung).
- c. Pelindung: orang yang melindungi, alat untuk melindungi.
- d. Terlindung: tertutup oleh sesuatu hingga tidak kelihatan.
- e. Lindungan: yang dilindungi, cak tempat berlindung, cak perbuatan.
- f. Memperlindungi: menjadikan atau menyebabkan berlindung.
- g. Melindungi: membuat diri terlindungi.

Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan Peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.²¹

Jadi bisa disimpulkan disini bahwa Pelindungan hukum merupakan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak manusia dan diarahkan pada

²¹ Philipus M. Hadjon, *Op, Cit.*, hlm. 5.

pembatasan-pembatasan masyarakat dan Pemerintah yang di atur dalam atauran yang sistematis dan terkodifikasi.

2. Pekerja Wanita

Pekerja berasal dari kata "kerja" yang berarti perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil, dalam hal pencarian nafkah. Sedang kerja dalam arti luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia dalam hal materi atau non materi, *intelektual* atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan atau keakhiratan. Dan mendapatkan imbuhan pe- sehingga menjadi pekerja yang berarti "orang yang bekerja." Tuhan menciptakan manusia dalam jenis laki-laki dan wanita. Sepanjang sejarah manusia, orang tidak pernah menyatakan bahwa fisik maupun psikis wanita itu sama dengan pria. Wanita di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai perempuan dewasa, kaum putri (dewasa).²²

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur tentang pengertian tenaga kerja yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

²²Pudjosumedi dan Ahmad Tahrizur Rohim, *Islam dan Peranan Wanita Sebagai Ibu Rumah Tangga dan Tiang Negara*, Aneka, Solo, 1990, hlm. 13.

2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga dapat diartikan bahwa pekerja adalah tenaga kerja, namun belum tentu tenaga kerja itu adalah pekerja.²³

Wanita yang biasa disebut dengan “Tenaga Kerja Wanita” adalah wanita yang mampu melakukan pekerjaan didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

G. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Untuk memperoleh suatu pembahasan sesuai dengan apa yang terdapat didalam tujuan penyusunan bahan analisis, maka tesis ini menggunakan suatu metode pendekatan secara *Yuridis Empiris* yaitu, suatu pendekatan yang dilakukan untuk menganalisa tentang sejauh manakah suatu Peraturan atau Perundang-undangan berlaku²⁴. kemudian pendekatan tersebut digunakan untuk menganalisis secara *kualitatif* tentang pelaksanaan perlindungan tenaga wanita dan faktor penghambat dalam pelaksanaanya serta upaya penyelesaiannya. Pendekatan *Yuridis Empiris* dimanfaatkan untuk menganalisis dan memberikan jawaban tentang, masalah hukum sesuai dengan target

²³Abdul Khakim, *Op. Cit.*, hlm. 3.

²⁴Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UII Press, Jakarta, 2008, hlm.53.

yang dituju dan mempergunakan data *primer* atau *sekunder*, dan pengukuran terhadap Peraturan Perundang-undangan tertentu mengenai *Efektifitasnya*.²⁵ Metode penelitian, maka akan diperoleh data yang relevan mengenai hal yang akan dijadikan objek penelitian, serta dapat mengungkap objek yang akan diteliti, untuk mencapai hasil penelitian yang *obyektif* dan *sistematis*.

2. Jenis dan Sumber Data

Secara umum jenis data yang diperlukan dalam suatu penelitian hukum terarah pada penelitian data *sekunder* dan data *primer*.²⁶ Penelitian ini menggunakan jenis sumber data *primer* dan data *sekunder*, yaitu : data yang diperoleh dari perpustakaan dan koleksi pustaka pribadi yang dilakukan dengan cara studi pustaka atau studi literatur. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam penelitian ini digunakan sumber dan jenis data sebagai berikut :

- a. Data *Primer*, adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara atau *interview* dan penyebaran angket atau *questioner*.²⁷
- b. Data *Sekunder*, yaitu data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan.²⁸

²⁵*Ibid.*, hlm. 53.

²⁶ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial Lainnya*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 1999, hlm.63.

²⁷ Soerjono Soekanto, *Op, Cit.*, hlm. 35.

²⁸*Ibid.*, hlm. 38.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini disesuaikan dengan metode pendekatan dan jenis data yang digunakan. Maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Data *Premier*

Data *Premier* adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui :

- a. Wawancara, yaitu cara memperoleh informasi dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang diwawancarai, yaitu kepada pekerja wanita yang bekerja pada jam malam dengan narasumber sebanyak 40 (empat puluh) orang *responden*. Sistem wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan sebagai pedoman tetapi masih dimungkinkan adanya variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi pada saat wawancara dilakukan.²⁹

b. Populasi dan Teknik Sampling

- 1) Populasi adalah keseluruhan objek atau seluruh individu atau seluruh kejadian unit yang akan diteliti. Oleh karena itu populasi biasanya sangat besar dan luas maka tidak

²⁹Soetrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II*, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta, 1995, hlm. 26.

mungkin untuk meneliti seluruh populasi itu tetapi cukup diambil sebagian sebagai sampel.³⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah pekerja wanita yang bekerja pada malam hari.

2) Teknik Penarikan Kesimpulan

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *non random* sampling dengan memakai *purposif sampling* (sample bertujuan) yaitu teknik pengumpulan data yang pengambilan subjeknya didasarkan kepada tujuan dan pertimbangan tertentu berdasarkan objek yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data *Sekunder* adalah data yang mendukung keterangan atau menunjang kelengkapan data *primer* yang diperoleh dari perpustakaan dan koleksi pustaka pribadi, yang dilakukan dengan cara studi pustaka atau literatur. Data *sekunder* terdiri dari :

a. Bahan hukum *Primer*

Peraturan Perundang-undangan, yaitu:

³⁰Suriyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung, 2006, hlm.263.

- 1) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah.
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan Antara Pukul 23.00WIB s.d. pukul 07.00WIB.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu.
- 7) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 8) Perjanjian Kerja Antara Pekerja Wanita dengan Perusahaan.

b. Bahan hukum *Sekunder*

Bahan hukum *sekunder* yaitu memberikan penjelasan terhadap hukum *primer* dan dapat membantu penulis dalam menganalisa dan memahami bahan hukum *primer*, meliputi :

- 1) Buku-buku mengenai Perburuhan dan Ketenagakerjaan, buku tentang Metodologi Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah. Selain itu dalam penulisan tesis ini juga digunakan Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- 2) Makalah dan Artikel, meliputi Makalah tentang Perburuhan, Ketenagakerjaan dan Pekerja Wanita.

Pada penelitian hukum, data *sekunder* mencakup bahan *premier* yaitu, bahan-bahan hukum *sekunder* yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum *premier*, dan bahan hukum *tertier* yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum *premier* dan *sekunder*.³¹

c. Bahan hukum *Tersier*

Digunakan sebagai penunjang atau penjelasan, baik terhadap bahan hukum *premier* maupun *sekunder*, yaitu dengan menggunakan bahan Non Hukum berupa dokumen-dokumen lain yang terkait obyek penelitian baik berkaitan dengan norma hukum, atau non hukum yang tidak disajikan secara tertulis, yaitu meliputi hasil wawancara.

³¹Soetrisno Hadi, *Op,Cit*, hlm.52.

4 Pengolahan dan Analisis Data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data disusun secara sistematis melalui proses *editing* yaitu dengan merapikan kembali data yang sesuai keperluan dan tujuan penelitian sehingga memudahkan pengolahan selanjutnya.³² Atau dapat suatu kesimpulan akhir secara umum yang nantinya akan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataan yang ada.

b. Analisis Data

Setelah data *primer* dan data *sekunder* diperoleh selanjutnya dilakukan analisis data yang didapat dengan mengungkapkan kenyataan dalam bentuk kalimat, terhadap data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut, penulisan menggunakan metode analisis secara *kualitatif* yaitu uraian terhadap data secara *yuridis kualitatif* yang terkumpul dengan tidak menggunakan angka-angka berdasarkan Peraturan Undang-undang, pandangan pakar dan pendapat penulis sendiri. Kemudian ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan yang teliti.

³²Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 28.