

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum ketenagakerjaan adalah salah satu dari pada hukum yang berlaku di Indonesia yang berlaku di Indonesia yang berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Hukum Ketenagakerjaan diatur sedemikian rupa agar memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Hukum tertulis yang memuat dan mengatur segala kepentingan yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja, perjanjian kerja dan kewajiban pengusaha, termasuk dalam undang-undang perubahan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 5 menyebutkan “Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan” dan Pasal 6 dalam Undang-Undang yang sama menyebutkan juga bahwa “Setiap pekerja berhak untuk menerima perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pemberi kerja”. Dapat disimpulkan dari kedua pasal tersebut bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesamaan hak sebagai tenaga kerja, baik itu tenaga kerja laki-laki maupun tenaga kerja perempuan, tanpa adanya perbedaan perlakuan yang diberikan dari setiap pemberi atau pengusaha yang mempekerjakan mereka. Oleh karena itu, Undang-Undang ini adalah suatu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh negara Indonesia kepada setiap tenaga kerja dan pemberi kerja.

Pemerintah menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai regulasi yang digunakan untuk membangun perekonomian Indonesia menjadi lebih lagi. Regulasi baru yang digunakan sebagai alat oleh pemerintah yang memiliki karakteristik mampu mengubah dan menghapus beberapa regulasi menjadi satu peraturan yang mampu mencakup seluruh aspek salah satunya yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Didalam undang-undang tersebut memuat aturan terhadap hak-hak tenaga kerja, kewajiban, didalam undang-undang ini juga memuat aturan khusus bagi tenaga kerja perempuan selama bekerja seperti, cuti haid, cuti hamil dan cuti melahirkan.

Semakin kompleksnya masalah tenaga kerja saat ini berkembang sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan dan pergeseran tersebut, pergeseran nilai dan tata kehidupan banyak terjadi, sehingga berujung pada hak yang tidak dapat diperoleh oleh pekerja. Seperti yang sering terjadi pada pekerja perempuan dalam hal promosi jabatan. Pekerja perempuan selalu ditempatkan pada posisi yang lebih rendah dari laki-laki yang tidak mensyaratkan kualifikasi pendidikan dan kemampuan yang tinggi. Perempuan ditempatkan pada pekerjaan yang hanya membutuhkan ketelitian, ketekunan, kerapian, dan biasanya hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan setiap hari selama masa kerja. Kemudian dalam hal pengupahan, upah pekerja perempuan juga lebih rendah dari laki-laki karena pekerja perempuan selalu dianggap berstatus lajang tidak memiliki tanggungan. Terkadang pekerja perempuan tidak menerima tunjangan keluarga dan jaminan sosial untuk suami dan anak-anaknya. Selain itu

adanya diskriminasi usia bagi pekerja perempuan yang berusia 40 (empat puluh) tahun dan dianggap tidak produktif oleh perusahaan, sehingga perusahaan akan merekrut pekerjaan perempuan yang masih muda dan baru lulus. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 76 menyebutkan hak-hak pekerja perempuan yang terkait dengan fungsi reproduksi juga termasuk cuti melahirkan/keguguran, cuti haid, hak menyusui atau hak atas ruangan tempat pengambilan ASI. Ada juga hak-hak yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu penyediaan makanan dan minuman bergizi selama bekerja dari pukul 23:00-05:00 WIB, penyediaan angkutan dan jaminan sosial, yang merupakan hak-hak semua pekerja.

Dengan hal diatas maka dilakukan penelitian untuk mengetahui secara nyata di lapangan penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk khususnya pemenuhan hak pekerja perempuan. PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk yang terletak di Kecamatan Pontianak Utara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk merupakan industri yang bergerak di bidang pengolahan minyak nabati, termasuk didalamnya biji tengkawang, kelapa sawit dalam bentuk *Palm Kernel*/Biji Sawit (PK) serta *Crude Palm Oil* (CPO). Kegiatan operasional PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk Cabang Pontianak dalam memproduksi minyak nabati dilakukan selama 24 jam selama 7 hari kerja, dengan jumlah total tenaga kerja sebanyak 248 orang meliputi 191 orang pekerja tetap dan 57 orang *outsourcing*. Yang didalamnya juga termasuk 16 orang pekerja perempuan tetap dan 2 orang pekerja perempuan

outsourcing. Operasional kegiatan terbagi dalam 3 *shift* untuk produksi, operasional dan kegiatan kantor. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan pada sebuah pabrik yang terbilang besar dan diakui eksistensinya di Indonesia apakah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hal diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahasnya lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PENERAPAN PEMENUHAN HAK PEKERJA PEREMPUAN MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN OLEH PERUSAHAAN (STUDI KASUS DI PT. WILMAR CAHAYA INDONESIA TBK)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan perusahaan dalam memenuhi hak pekerja perempuan di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk
2. Untuk mendapatkan informasi tentang regulasi dan kontrak kerja yang diterapkan di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk

3. Untuk mengetahui bagaimana pengoptimalan penerapan pemenuhan hak pekerja perempuan di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan data dan analisis yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap ilmu pengetahuan hukum khususnya dan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik kepada akademisi, praktisi maupun masyarakat pada umumnya dalam perkembangan ilmu pengetahuan secara umum maupun ilmu pengetahuan di bidang hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini selanjutnya penulis berharap ada manfaat bagi semua pihak terkait, khususnya mengenai penerapan pemenuhan hak pekerja perempuan.

E. Kerangka Pemikiran

1. Tinjauan Pustaka

A. Penerapan (Implementasi)

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia kata implementasi dapat diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan.¹ Implementasi juga dapat diartikan

¹ Sulchan Yasin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Serta Ejaan yang Disempurnakan dan Kosa Kata Baru*, Amanah, Surabaya, 1998, hlm. 327

sebagai pelaksanaan, pelaksanaan kesepakatan dan/atau keputusan. Dengan demikian, implementasi dapat disimpulkan sebagai implementasi atau penerapan *protocol* dan/atau keputusan. Termasuk di dalamnya pelaksanaan atau penerapan undang-undang yang dibuat oleh pemerintah atau pihak yang berwenang membuat undang-undang tersebut.

B. Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan awalnya disebut hukum perburuhan dan masih digunakan oleh para ahli hukum dan akademisi hingga saat ini, hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Arti kata *arbeidsrecht* sendiri memiliki banyak batasan pengertiannya.² Menyamakan kata buruh dengan pekerja, dalam pasal 1 UU No. 2 Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah “tenaga kerja” mencakup pengertian umum setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan dirinya dan masyarakatnya.³ Tujuan UU ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau menegakkan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja dari kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas, seperti membuat atau memberlakukan undang-undang dengan paksaan agar pengusaha tidak melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja.

² Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), hlm. 12

³ Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2009) hlm. 43

C. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur dalam jilid ketiga KUH Perdata, tentang perikatan yang bersifat terbuka. Perjanjian atau kontrak artinya dalam Bahasa Inggris, yaitu *contract law*, *overeenscomsrecht* dalam Bahasa Belanda. Salim H.S menjelaskan bahwa kontrak kerja adalah suatu peristiwa dimana seseorang menjanjikan atau mengikat orang lain untuk melakukan sesuatu.⁴

D. Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan Berdasarkan Undang-Undang

Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Republik Indonesia yang mengatur tentang: Ketenagakerjaan khususnya pasal 76, 81, 82, 83, 84 dan pasal 93. Selain itu juga berpedoman pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh Perempuan.

E. Karyawan Tetap

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau

⁴ H. Salim, HS, *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*, 2007, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 57

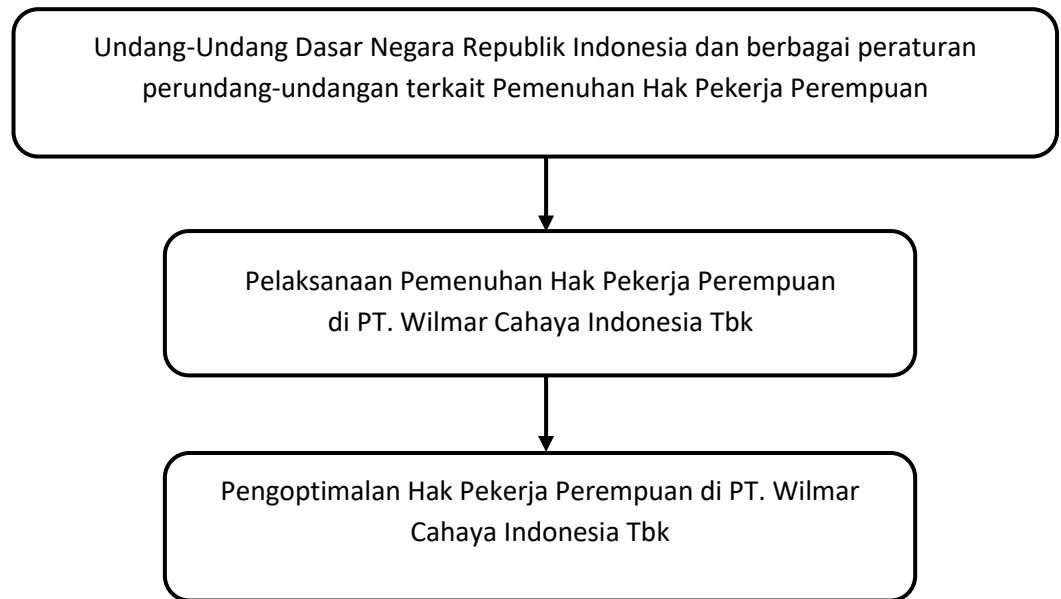
perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap⁵

F. Karyawan *Outsourcing*

Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66.

⁵ Edianto, B. 2015. Jurnal Pelita Informatika Budi Dharma, ISSN: 2301-9425, Volume: IX, Nomor. 2015

2. Kerangka Konsep



Gambar 1.1 Skematik Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran di atas menjelaskan pemikiran penulis dalam menganalisis, menjabarkan, dan menemukan jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini, yakni penerapan hak pemenuhan pekerja perempuan di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk. Berbagai peraturan perundang-undangan yang telah diuraikan merupakan pelaksanaan di bidang ketenagakerjaan. Dalam berbagai peraturan di bidang ketenagakerjaan tersebut diatur sebagai hal terkait perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan, salah satunya mengenai hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja perempuan yang bekerja pada sebuah perusahaan.

Akan tetapi, apa yang dimuat dalam peraturan perundang-undangan seringkali diabaikan begitu saja, sehingga kendala muncul ketika ketentuan-ketentuan yang termasuk dalam peraturan perundang-undangan diabaikan

begitu saja. Ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tidak dapat ditegakkan secara efektif oleh pelaku industri dan perdagangan di lapangan. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana realisasi hak-hak pekerja perempuan PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk yang merupakan salah satu perusahaan industri kelapa sawit terbesar di Kalimantan Barat. Berdasarkan permasalahan tersebut akan ditinjau sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi ini, maka metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian empiris. Penelitian hukum empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang diamati berupa ucapan, tulisan dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat dan atau organisasi tertentu yang dikaji dari sudut pandang utuh.⁶ Oleh karena itu penulis akan menggali informasi dengan terjun langsung ke PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini menggunakan deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau

⁶ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian*, 2004, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 248

untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.⁷

3. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber-sumber yang memberikan data secara langsung dari tangan pertama atau merupakan sumber asli.⁸ Data berupa keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui kuesioner dan wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui objek yang diteliti. Dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan untuk mengadakan hubungan langsung dengan sumber data untuk mendapatkan dan mengumpulkan data serta mengamati permasalahan dalam penelitian ini. Dalam skripsi ini sumber primer yang dimaksud adalah Undang Nomor 13 Tahun 2003 Republik Indonesia yang mengatur tentang: Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

b. Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan data dari sumber data sekunder yaitu bahan pustaka, baik meliputi: (1) buku teks yang membahas masalah hukum, termasuk skripsi dan disertasi, dan (2) referensi media elektronik yaitu internet, (3) Dokumen perundang-undangan yang relevan dengan subjek penelitian yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta

⁷ Ibid, hlm. 250

⁸ Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah, Edisi I*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), Cet. IV, hlm. 150

Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Informasi ini merupakan pedoman yang dapat membantu menganalisis dan memahami data primer. Buku yang relevan dengan subjek penelitian yaitu Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ed. Revisi-13.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Studi pustaka merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi.

b. Dokumentasi

Yaitu cara yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, buku, surat kabar, artikel, baik cetak maupun *online* yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis. Dokumentasi bertujuan untuk mencocokkan dan melengkapi data primer.

c. Kuesioner

Kuesioner/Angket adalah jawaban tertulis informan terhadap kuesioner penulis. Penggunaan kuesioner ini untuk pengumpulan data karena

jumlah sampel penelitian yang relatif banyak, dan penggunaan kuesioner untuk penelitian akan lebih efektif dan efisien.⁹

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive* dan *snowball sampling*. Tujuan dari *purposive sampling* adalah pemilihan individu yang dipertimbangkan dengan cermat yang dianggap memberikan informasi yang cukup untuk dipilih sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel ini sangat cocok digunakan bila populasinya sangat spesifik, dalam hal ini pekerja wanita di PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk. Dalam pelaksanaannya, narasumber yang bersangkutan diwawancarai terlebih dahulu kemudian diminta untuk menunjuk calon narasumber berikutnya dengan spesifikasi yang sama.¹⁰

d. Wawancara

Teknik yang dilakukan berupa wawancara. Wawancara dilakukan secara bebas terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya tanpa menutup kemungkinan untuk menambah pertanyaan lain yang bersifat spontan sehubungan dengan jawaban yang diberikan oleh responden.

⁹ Sugiharto, dkk, *Teknis Sampling*, (Jakarta; Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm,18

¹⁰ Ibid, hlm. 44

5. Teknik Penentuan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Sulistiyo pengertian populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang akan diteliti.¹¹ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pekerja perempuan PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk
2. Karyawan HRD & Legal PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk
3. Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat

b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi. Dalam suatu penelitian, pada umumnya pengamatan tidak dilakukan terhadap populasi tetapi terhadap sampel.¹² Mengenai jumlah sampel yang dikumpulkan untuk penelitian ini, hal ini didasarkan pada pendapat Masri Singarimbun dan Sofian Effendi yang mengatakan: “Dalam penelitian dengan populasi kecil, gunakan sampel total”.¹³

Berdasarkan sudut pandang tersebut, sampel penelitian ini adalah sampel total, yaitu seluruh populasi diambil sebagai sampel. Sehingga penelitian ini, penulis menetapkan sampel sebagai berikut:

¹¹ Sulisty Basuki, *Metode Penelitian*, Wedatama Widya Sastra, Jakarta, 2006, hlm. 145

¹² Bambang Sunggono, 2006, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 119

¹³ Masri Singarimbun, Sofian Effendi., *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 2001, hlm. 125

1. 10 Pekerja Perempuan PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk
2. 1 Karyawan HRD & Legal PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk
3. Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda

6. Analisis Data

Penulis menggunakan analisis kualitatif. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian kualitatif adalah suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif-analisis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan, duga perilaku nyata, yang akan diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.¹⁴

¹⁴ Soerjono Soekanto II, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2014, hlm. 250