

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkannya. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang, dapat juga di maknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarga maupun lingkungannya, juga pekerjaan menjadikan manusia sejahtera. Disamping memberikan penghasilan, pekerjaan juga membuka jalan menuju perbaikan ekonomi dan sosial yang lebih luas yang pada gilirannya memperkuat individu, keluarga dan masyarakat. Makna dari hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib di junjung tinggi dan dihormati.¹

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama dalam memilih dan mengisi lowongan pekerjaan di dalam wilayah pasar kerja nasional, maupun internasional untuk memperoleh pekerjaan, tanpa diskriminasi karena jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, sesuai dengan minat, kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Setiap tenaga kerja mempunyai hak kesempatan

¹ Julius t mandjo, Tesis "Tanggung Jawab Negara Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri Pada Masa Pra Penempatan, Penempatan Dan Purna Penempatan, Universitas Tadulako, 2014, Hlm 1

yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun luar negeri.²

Pasal 1 angka 1 UU nomor 13 tahun 2003 hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan mengenai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja.³

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sehingga mempunyai peran yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah.⁴

Hukum Ketenagakerjaan telah berkembang seiring dengan perkembangan lapangan dan kesempatan kerja. Awalnya, lapangan pekerjaan terbatas pada sektor pemenuhan kebutuhan primer, seperti pertanian. Namun secara perlahan sektor pemenuhan kebutuhan mulai bergeser ke arah industri dan perdagangan, sehingga kesempatan kerja semakin terbuka lebar. Pertumbuhan sektor industri dan perdagangan yang pesat, mengakibatkan berdirinya perusahaan-perusahaan yang menyerap banyak tenaga kerja. Hubungan antara perusahaan tersebut dengan tenaga kerjanya, disebut dengan hubungan kerja (hubungan antara pemberi kerja dengan pekerjanya atau bahkan dengan calon

²*Ibid*, Hlm 1

³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

⁴*Op.cit*, Julius T. Mandjo, Hlm 14

pekerja). Dengan demikian diperlukan adanya suatu aturan (hukum) yang dapat menjadi pengontrol dalam hubungan tersebut, terlebih lagi jika timbul suatu perselisihan dalam hubungan kerja tersebut.⁵

Dalam segi apapun dan bidang manapun hukum selalu ikut berperan aktif. Selain hukum sebagai aturan, hukum juga berperan sebagai perlindungan.⁶

Di dalam pemahaman hukum ketenagakerjaan yang ada dapat diketahui adanya unsur-unsur hukum ketenagakerjaan, meliputi :

1. Serangkaian aturan yang berkembang kedalam bentuk lisan maupun tulisan
2. Mengatur hubungan antara pekerja dan pemilik perusahaan.
3. Adanya tingkatan pekerjaan, yang pada akhirnya akan diperoleh balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/ buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh dsb.⁷

Tidak dapat di pungkiri, meskipun masyarakat abad 21 ini sudah memasuki era globalisasi dan wacana penegakan hak-hak asasi manusia (HAM) sudah sedemikian berkembang, namun menyangkut stigmatisasi terhadap seksualitas perempuan, tampaknya masih kuat berakar dalam budaya masyarakat. Pandangan yang dikotomis tersebut pada akhirnya membuat perempuan tidak mudah untuk mengakses hak-haknya, baik ketika masyarakat maupun aparat memosisikannya

⁵<http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-dasar-ruang-lingkup-dan.html> Di akses 2 Mei 2016

⁶ ibid

⁷ Ibid

sebagai korban kejahatan. Dalam kasus kekerasan, baik yang terjadi dirumah tangga maupun dalam masyarakat, seperti kasus npenganiayaan fisik atau seksual misalnya perkosaan, perempuan sebagai korban, sejak awal telah dicurigai bahwa ia sedikit banyak turut berkontribusi terhadap kejadian yang menimpanya (*victim participating*). Bahkan dalam banyak kasus, perempuan sebagai korban yang justru di persalahkan. Muncul kata-kata “wajar saja diperkosa atau dilecehkan jarena pulangny malam atau kerja ditempat hiburan malam”. Bahkan cara berpakaian pun jadi sasaran pembenaran terhadap yang menimpa korban.⁸

Perlindungan terhadap wanita sehubungan dengan tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang nomor 39 tahun 1999 tentang HAM terdapat pada pasal 49, yang menyatakan:

- a. Wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai dengan persyaratan dan peraturan perundang-undangan.
- b. Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenan dengan fungsi reproduksi wanita.

⁸ Maldin Gultom, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dan Perempuan*, Refika Aditama, Bandung, 2014, Hlm 67

- c. Hak khusus yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.⁹

Sedangkan perlindungan terhadap wanita dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 diatur pada pasal 76 Huruf C Ayat 2 sebagai berikut:

- a. Pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00.
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja diantara 23.00 sd 07.00.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib:
 - 1. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - 2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan. System manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang

⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Galia Indonesia, Bogor, 2011, Hlm 81

meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber dayayang di butuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan peraturan pemerintah.¹⁰

Di wilayah Kota Gorontalo sendiri tidak bisa dipungkiri memiliki banyak pekerja wanita salah satunya terdapat pada café-café (tempat hiburan malam). Berdasarkan hasil observasi yang calon peneliti lakukan tentang pekerja wanita di Café-café Kota Gorontalo calon peneliti meninjau langsung di Dinas Sosial Tenaga Kerja untuk pekerja wanita di café-café tidak terdaftar secara resmi. Dalam hal ini calon peneliti meninjau langsung pada café-café yang berada di Kota Gorontalo salah satunya di Café Tiara. Jumlah pekerja wanita yang berada di Café Tiara yaitu 15 tenaga kerja wanita dan 10 orang tenaga kerja wanita yang berprofesi sebagai tenaga kerja Freelance (panggilan).

Apabila melihat hasil observasi yang calon peneliti dapatkan di Café tiara Kota Gorontalo yang di jadikan sampel menunjukkan bahwa perlu adanya perlindungan terhadap para pekerja wanita yang berada di Café-café Kota

¹⁰ *Ibid*, Hlm 81

Gorontalo seperti yang dikatakan dalam pasal 76 Huruf C Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, calon peneliti tertarik untuk mengangkat judul proposal penelitian tentang “PERLINDUNGAN HAK TERHADAP PEKERJA WANITA PADA CAFÉ-CAFÉ DITINJAU DARI PASAL 76 HURUF C AYAT 2 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dalam peneltian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hak pekerja wanita pada café-café di Kota Gorontalo ?
2. Apa yang seharusnya dilakukan untuk memenuhi hak pekerja wanita di café-caefe Kota Gorontalo berdasarkan pasal 76 huruf c ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dalam peneltian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk perlindungan hak pekerja wanita pada café-café di Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Apa yang seharusnya dilakukan untuk memenuhi hak pekerja wanita di café-caefe Kota Gorontalo

berdasarkan pasal 76 huruf c ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 Tentang Ketenagakerjaan