

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia, dalam perkembangannya adalah negara yang minim akan sumber daya manusia, ini dapat dibuktikan dengan kekayaan alam yang melimpah, Indonesia masih jauh dari harapan di bidang industrial persaingan negara berkembang. Keterpurukan ini yang dengan sukses dimanfaatkan oleh industri asing terjun menikmati hasil bumi kita, karena satu kalimat yang tidak biasa kita pungkiri adalah “Kita belum memiliki sumber daya manusia yang mampu”.

Pasal 33 (3) batang tubuh Undang-Undang Dasar kita mengisyaratkan bahwa *“Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasaai oleh negara dan dipergunakan alam untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”*¹

Indonesia memiliki politik hukum dengan jiwa berlandaskan pancasila, melahirkan satu undang-undang yang memberikan perlindungan bagi sumber daya manusianya, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, undang-undang ini berdasarkan pada Pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar 1945 jika *“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”* tujuannya adalah melindungi hak tiap warga negara dalam status sebagai sumber daya atau manusia itu sendiri

¹ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia yang sudah diamandemenen, NidyaPustaka, Hal. 23

sebagai subjek hukum, dan manusia sebagai makhluk yang kenyataannya bahwa sepanjang zaman manusia itu dikelilingi oleh bahaya yang mengancam hidupnya.²

Untuk mengimbangi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dengan peradaban dunia industri, lahir sebuah produk hukum positif kita yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, dengan tujuan mengatur dan melindungi hak dari buruh/tenaga kerja, pengusaha dan organisasi buruh sebagai subjek hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, peneliti tertarik untuk menganalisis Pasal 76 ayat 3 dan ayat 4 mengenai kesejahteraan tenaga kerja perempuan pada jam kerja malam.

Adalah terdapat sebuah industri penghasil kelapa yang terletak di daerah Isimu, Gorontalo. Industri yang berkompeten dalam persaingan bisnis kelapa ini terbilang cepat perkembangannya, hal ini karena propinsi Gorontalo sendiri merupakan salah satu daerah penghasil kelapa terbesar, yang di tunjang dengan luas arel perkebunan kelapa di Provinsi Gorontalo mencapai 60.166 ha dengan rata-rata produksi 70.166 ton pertahun.³

PT Trijaya Tangguh, demikianlah nama industri yang satu-satunya mengelola tepung kelapa di daerah Gorontalo. Seperti perusahaan pada umumnya, PT Trijaya Tangguh memberlakukan jadwal kerja untuk para tenaga kerjanya, jadwal kerja ini saya peroleh dari salah seorang karyawan yang terjadwal namanya dalam profesi bagian produksi, serta berbagai sumber dari petani yang

² C.S.T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Hal. 483

³ Mangkey, 2007 dalam Amir Halid, Amelia Murtisari, Agus Supu, *Pengaruh Pasokan Bahan Baku Kelapa Terhadap Produksi Tepung Kelapa di PT Trijaya Tangguh Isimu*. 2013 Hal. 1

memasok kelapa untuk industri tersebut, dan secara garis besar jadwal kerja tersebut dikategorikan menjadi :

Tabel 1 : Pembagian Jam Kerja PT Trijaya Tangguh

JADWAL KERJA	WAKTU
1. Pagi	07:00 – 15:00 WITA
2. Sore	15:00 – 23:00 WITA
3. Malam	23:00 – 07:00 WITA

Sumber : Menejer Bagian Produksi (papan jadwal)

Setelah dialog kecil dilakukan bersama salah seorang karyawan produksi laboratorium di perusahaan tersebut, ternyata industri yang menutup informasi ke publik ini memiliki kategori bidang yang terjadwal dalam kerja malam, yakni bagian produksi bagian boiler, dan tenaga kerja yang bekerja di malam hari ini berjumlah 26 karyawan, yang masing-masing terdiri atas 7 karyawan perempuan dan 19 karyawan laki-laki.

Untuk PT Trijaya Tangguh sendiri peneliti lebih mengkhususkan pada tenaga kerja perempuan yang bekerja di waktu malam karena tenaga kerja perempuan dengan jadwal kerja malam sejak pukul sebelas malam hingga esok pagi tepat pukul tujuh, mereka lakukan dengan risiko kesehatan, baik fisik maupun psikis yang besar, seperti rasa kantuk kehilangan konsentrasi, stress akibat jadwal kerja kerja yang akan menyebabkan kelelahan (fatigue) yang dapat menyebabkan gangguan psikis pada pekerja, seperti ketidakpuasan dan iritasi yang seharusnya seseorang membutuhkan waktu tidur selama 8 jam sehari, yang

jika dipaksakan pada tenaga kerja perempuan akan cenderung beresiko penyakit jantung, kangker payudara, dan lain sebagainya⁴

Dengan resiko tersebut, dimana terdapat beberapa hak tenaga kerja perempuan yang tidak dipenuhi oleh perusahaan tersebut, yang dalam hal ini perempuan yang bekerja pada malam hari, diantaranya makanan mie instan yang diberikan perusahaan jelas tidak sesuai dengan Pasal 76 ayat 3 yang melindungi tenaga kerja perempuan dengan mewajibkan setiap pengusaha yang mempekerjakan perempuan antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00 untuk memberikan asupan makanan dan minuman yang bergizi, dan kita ketahui bersama kandungan mie instan tidak memenuhi 1.400 kalori yang diamanatkan undang-undang, bahkan bisa jadi mie instan dapat membahayakan kesehatan tubuh dan pencernaan tenaga kerja dengan bahan pengawet yang dikandungnya, akan tetapi dalam wawancara dengan tenaga kerja lain peneliti berhasil memperoleh kajian akan penggantian makanan dengan uang atau dengan kata lain untuk hal makan dan minum para tenaga kerja “diuangkan” oleh perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum yang serius bagi tenaga kerja perempuan dimana dalam Pasal 76 ayat 3 diatur bahwa “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antar pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi...”

Keseriusan akan perlindungan tenaga kerja perempuan ini tertuang kembali dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

⁴ <http://www.vemale.com/relationship/karier/29348-jadi-wanita-jangan-terlalu-sering-lembur.html>. Diakses pada hari rabu tanggal 6 juli 2014

Indonesi No. KEP. 224/MEN/2003 yang khusus asupan makanan tenaga kerja lembur atau *shift* malam hal ini ditegaskan pada Pasal 3 ayat 1 dimana “perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih”. Dan ayat 2 “pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dengan ayat 1 tidak boleh diganti dengan uang”.

Kemudian dalam hal jarak dari rumah untuk sampai di tempat kerja yang berjauhan, sehingga memungkinkan ancaman bahaya yang akan dialami ketika seorang pekerja memperoleh bagian jam kerja malam, terlebih untuk tenaga kerja perempuan yang sangat lemah dalam melindungi diri, PT Trijaya Tangguh hingga saat ini pun tidak memberikan jasa antar jemput dengan jaminan keamanan untuk pekerja dalam jam kerja malam, mereka (para tenaga kerja) terbebani untuk bagaimana mereka berangkat ke tempat kerja di malam hari dan pulang ke rumah mereka masing-masing pada pagi harinya, yang dengan jelas hal ini tidak sepadan dengan Undang-Undang Nomor 13 Pasal 76 ayat 4 untuk mewajibkan pengusaha dalam menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja, dengan uraian masalah diatas peneliti tertarik mengangkat tema dengan judul “*Analisis Hukum Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*” (*Studi Kasus : PT Trijaya Tangguh*).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kedudukan tenaga kerja perempuan di PT Trijaya Tangguh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pemenuhan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja untuk para tenaga kerja perempuan jam kerja malam di PT Trijaya Tangguh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kedudukan tenaga kerja perempuan di PT Trijaya Tangguh, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja perempuan untuk jam kerja malam di PT Trijaya Tangguh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu hukum terutama dalam ruang lingkup tenaga kerja perempuan dan kesejahteraannya berdasarkan pada Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian sejenis, pada masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi peneliti, Secara praktis penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang ilmu hukum, utamanya hukum perburuan/ketenagakerjaan.

b) Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terutama para tenaga kerja yang ingin dan atau akan bekerja, serta tenaga kerja yang sedang dalam masa kerjanya di PT Trijaya Tangguh Isimu Gorontalo.

c) Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran bagi segenap perangkat PT Trijaya Tangguh Isimu Gorontalo.