

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut riwayat perkembangan manusia, tidak ada individu manapun yang sanggup hidup secara individual dan terpisah dari kelompoknya, terkecuali didalam situasi terpaksa dan itu pun hanyalah bersifat sementara. Aristoteles, ahli yang berasal dari Yunani menuturkan bahwasanya manusia ialah *zoon politicon* yang bermakna makhluk yang menginginkan bergaul sekaligus berkumpul dengan manusia lain, menjadi makhluk bermasyarakat. Sebab itu, manusia dikenal dengan makhluk sosial.¹ Manusia ialah makhluk sosial, maknanya tidak bisa hidup individual. Seseorang akan hidup secara berdampingan terlebih berkelompok serta saling terhubung dengan sesama. Hubungan tersebut terkait kebutuhan hidup yang tidak bisa terpenuhi oleh dirinya secara individual. Kebutuhan hidup dari manusia dapat beragam dan dalam pemenuhannya bergantung dari perolehan hasil dalam upaya yang dilakukan.² Dalam melaksanakan kehidupan sehari-hari, manusia melakukan perbuatannya tidak selalu berjalan dalam kesesuaian akan ada benturan dalam setiap proses berjalannya kehidupan. Hal ini bisa terjadi sebab sifat dari manusia yang ingin bebas dalam menjalankan kehidupan. Sebab itu, agar kehidupan sosial berjalan teratur, sedemikian hingga dibutuhkan sejumlah aturan yang memberi batasan kebebasan dalam berperilaku. Berbagai aturan yang dimaksud ialah aturan yang secara alami muncul dari situasi sosial manusia yang kemudian dinamakan hukum.³

¹ Kansil, 1989, Pengantar Ilmu Hukum, cet. 8, Jakarta: Balai Pustaka, hal. 29

² Jamali, R. Abdul, 2003, Pengantar Hukum Indonesia, cet. 8, Jakarta; PT Raja Grafindo, hal. 1

³ *Ibid*, hal. 2

Hukum ialah bagian dari penegakan untuk perlindungan masyarakat, maka penyelenggaraan hukum harus dapat memberikan manfaat nyata bagi Masyarakat. Hukum bisa menjadi pelindung hak sekaligus kewajiban seluruh individu yang kuat sedemikian hingga tercapai sasaran hukum secara general, keamanan, ketertiban dan ketentraman, kesejahteraan, serta keadilan.⁴ Aturan hukum di Indonesia terwujud ke dalam bentuk aturan perundangan. Hal ini bertujuan menegakkan hukum sekaligus norma berlaku, serta memberikan perlindungan sekaligus kepastian hukum bagi masyarakat.⁵ Hal ini dijamin di dalam UUD 1945 sebagai pondasi hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan alenia 4 UUD 1945, Negara Indonesia memiliki tujuan memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Negara Indonesia memiliki kewajiban dan tanggung jawab besar atas kesejahteraan rakyatnya. Sebagaimana tertuang didalam Pasal 27 (2) UUD 1945, bahwasanya seluruh warga negara memiliki hak atas pekerjaan sekaligus kehidupan layak. Maksudnya, seluruh warga negara, baik berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan, memiliki kedudukan setara di depan hukum, serta memiliki hak atas pekerjaan secara layak guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Usaha mendapat penghasilan bisa dijalankan melalui dua cara, yakni bekerja secara mandiri ataupun bekerja untuk individu lain. Ketika bekerja untuk individu lain, bisa bekerja untuk negara yang kemudian dinamakan pegawai, ataupun bekerja untuk perusahaan swasta yang kemudian dinamakan buruh.⁶ Dalam melakukan pekerjaannya, seorang pekerja harus mendapatkan hak dan menjalankan kewajibannya. Hak yang dimaksud ialah hak perlindungan hukum bagi pekerja, hal tersebut dijamin melalui peraturan perundang-undangan yang

⁴ Peter Mahmud Marzuki, 2008, Pengantar ilmu Hukum, Jakarta: Kencana, hal. 157-158

⁵ Firnanda, Syahril I.F.B., 2021, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti

⁶ Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, hal. 33

sesuai dengan ketentuan berlaku. Oleh karena itu, Pemerintah menciptakan sebuah aturan yang terkait pekerja yaitu UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan. UU tersebut menjadi landasan hukum bagi perlindungan para pekerja, sebab perlindungan bagi para pekerja dimaksudkan menjamin seluruh hak mendasar, kesempatan, sekaligus perlakuan yang terbebas dari tindakan deskriminatif dengan alasan apapun, sedemikian hingga tercipta kesejahteraan para pekerja beserta keluarganya yang tetap memperhitungkan perkembangan dunia usaha. Terutama bagi pekerja perempuan.⁷

Sejak abad ke-20 banyak perempuan yang memutuskan untuk bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan hidup pada zaman sekarang yang semakin meningkat. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan mengatur secara detail terkait pekerja perempuan, baik dari segi keselamatan dan kesejahteraan. Kedua hal tersebut sangat diutamakan karena pekerja perempuan merupakan pekerja yang pada umumnya bertenaga lemah, sering menjadi sasaran tindak asusila oleh lawan jenisnya terutama saat dipekerjakan pada malam hari, dan memiliki latar belakang yang bermacam-macam seperti sudah menikah atau belum menikah.⁸ Pasal 76 UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan, yakni pekerja ataupun buruh berjenis kelamin perempuan dengan usia dibawah 18 tahun dilarang bekerja pada jam 23.00 hingga 07.00.

Kemudian, para pengusaha yang menyerap tenaga kerja perempuan hamil, yang menurut diagnosa dokter, risiko kerja pada jam 23.00 hingga 07.00 berpotensi membahayakan kesehatan sekaligus keselamatan kandungan. Para pengusaha yang mempekerjakan

⁷ Firnanda, Syahril I.F.B., 2021, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti dan Menyusui Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Universitas Islam Malang, hal. 3

⁸ Pramesti, Anindya, dkk, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 1

perempuan pada jam tersebut diwajibkan memberi asupan makan minum yang bernutrisi serta memastikan keamanan dan etika di lingkungan kerja. Adapun, pengusaha juga harus menyediakan layanan antar-jemput untuk para pekerja perempuan pulang-pergi bekerja pada rentang jam 23.00 hingga 05.00.

Sebelum UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan disahkan, terdapat “*Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*” yang dibentuk pada tanggal 18 Desember 1979 oleh PBB dan berlaku pada tanggal 3 September 1981 yang ditandatangani 185 (seratus delapan puluh lima) negara pada Juni. CEDAW ialah bentuk kesepakatan hak asasi internasional yang mengatur seluruh hak perempuan. Konvensi ini mengungkapkan bahwa berbagai wujud deskriminasi Perempuan harus dihapuskan dan Indonesia ialah bagian dari negara yang menandatangani konvensi ini. Perempuan didalam CEDAW mempunyai sejumlah hak yang perlu dilindungi. Hal ini diatur didalam Pasal 11 Ayat (1) huruf f atas perlindungan kesehatan sekaligus keselamatan kerja, kemudian juga perlindungan fungsi reproduksi perempuan.⁹ Di lain sisi, terdapat juga Pasal 49 UU No 39/1999 perihal HAM yang menyebutkan bahwasanya:¹⁰

- (1) Perempuan memiliki hak untuk memilih, diangkat, dan menempati posisi serta profesi sesuai ketentuan hukum berlaku.
- (2) Perempuan memiliki hak untuk mendapat perlindungan khusus didalam pekerjaan ataupun profesi mereka atas segala ancaman kesehatan dan keselamatan terkait fungsi reproduksi.

⁹ Pramesti, Anindya, dkk, 2020, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 5-6

¹⁰ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

(3) Hak istimewa yang timbul dari peran reproduktif perempuan dijamin serta dilindungi sepenuhnya oleh hukum.

Jaminan perlindungan, keamanan, dan kesejahteraan pekerja perempuan di Indonesia ini masih kurang. Penulis fokus terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam karena para pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam rentan mengalami peristiwa yang kurang menyenangkan. *Shift* malam yang dimaksud oleh penulis ialah jam kerja yang dimulai pada pukul 18.00 WIB sampai dengan lebih dari pukul 03.00 WIB. Penulis menggunakan zona WIB (Waktu Indonesia Barat) karena Kota Malang berada dalam zona waktu tersebut. Kemudian, jaminan keamanan, perlindungan, dan kesejahteraan pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam yang dimaksud oleh penulis ialah jaminan perlindungan dari adanya batasan usia pekerja perempuan yang boleh bekerja pada *shift* malam. Lalu, jaminan keamanan ialah kesanggupan pengusaha atau pemberi kerja atas keamanan para pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam dari tindak asusila dan tindak kejahatan lainnya. Selain itu, terdapat juga jaminan kesejahteraan pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam yang artinya kesanggupan pengusaha atas kesejahteraan pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam yaitu pemberian waktu istirahat antara kerja dan pemberian makanan yang bergizi. Waktu istirahat yang dimaksud oleh penulis ialah waktu istirahat yang diatur dalam Pasal 81 angka 23 Ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

Pasal 81 angka 23 Ayat (2) huruf a

“Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.”

Pasal 81 angka 23 Ayat (2) huruf b

“Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Penulis mengambil permasalahan tersebut untuk dijadikan objek penelitian. Penulis akan mencari jawaban atas permasalahan tersebut di 2 (dua) *coffee shop* yang beroperasi hingga dini hari di Kota Malang untuk mengetahui bagaimana hak-hak dan kesejahteraan pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam seperti ada atau tidaknya pemenuhan sarana antar jemput oleh pengusaha, kemudian ada atau tidaknya perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam dari tindak asusila, dan ada atau tidaknya pemenuhan makanan bergizi serta pemberian waktu istirahat antara jam kerja yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan perlindungan pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam di *coffee shop* yang beroperasi hingga dini hari sebagai penelitian skripsi dengan judul : “Efektivitas Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Perempuan Yang Bekerja *Shift* Malam di *Coffee Shop* Kota Malang (Studi Kasus di Birko *café* dan Trijata *Koffie*)”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi pelaksanaan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan yang bekerja di *coffee shop* yang beroperasi hingga dini hari di Kota Malang dan bekerja pada *shift* malam?
2. Bagaimana efektivitas pelaksanaan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada *shift* malam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui efektivitas pelaksanaan Pasal 76 UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja *shift* malam di *coffee shop* yang beroperasi hingga dini hari di Kota Malang. Selain itu, penelitian ini bertujuan mengetahui hak para tenaga kerja Perempuan yang bekerja *shift* malam selama pekerja menjalankan tugasnya sudah terpenuhi atau belum.

Kemudian, penelitian ini memiliki manfaat teoritis apabila *output* penelitian dapat mengembangkan keilmuan hukum sebelumnya terkait dengan perlindungan tenaga kerja Perempuan yang bekerja *shift* malam di *coffee shop* yang beroperasi hingga dini hari di Kota Malang serta dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian sejenis pada masa selanjutnya. Secara praktis, *output* dari penelitian ini bermanfaat bagi para penegak hukum yang hendak memahami secara komprehensif bagaimana perlindungan hukum dan implementasi efektivitas pelaksanaan Pasal 76 UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja Perempuan yang bekerja *shift* malam di *coffee shop* yang beroperasi hingga dini hari di Kota Malang. Penelitian ini juga bisa digunakan menjadi bahan data sekunder bagi permasalahan serupa.

D. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian berjenis yuridis empiris, yakni bagian dari penelitian hukum yang bertujuan menganalisis proses hukum di dalam masyarakat.¹¹ Penulis menghimpun fakta berakurasi tinggi tentang sebuah peristiwa yang menjadi objek penelitian dengan cara mendengar penjelasan narasumber. Kemudian, penelitian ini memiliki sifat deskriptif yang artinya

¹¹ Muhaimin, 2020, Metode Penelitian Hukum, Cet. 1, Mataram: *Mataram University Press* hal. 80

prosedur pemecahan masalahnya dilakukan dengan menggambarkan dan melukiskan keadaan subjek atau objek pada saat sekarang berdasarkan fakta yang ada di kehidupan masyarakat.

2. Pendekatan Penelitian

Terdapat beberapa metode pendekatan penelitian dalam hukum. Adapun yang diterapkan oleh penulis ialah pendekatan sosiologis, yakni pendekatan yang terfokus menganalisis perihal reaksi sekaligus interaksi yang dimungkinkan terjadi saat sistem dan norma tersebut bekerja didalam masyarakat.¹² Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis bagaimana implementasi dan efektivitas pelaksanaan Pasal 76 UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber utama atau data primer dalam penelitian empiris merupakan data yang diperoleh langsung dari masyarakat, subjek yang diteliti pada lembaga, atau kelompok masyarakat, pelaku langsung yang dapat memberikan informasi, data dan keterangan narasumber. Selain itu, terdapat data sekunder yaitu berupa data kepustakaan dan literatur sejenisnya.¹³ Penelitian ini berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia, berikut adalah peraturan perundang-undangan yang digunakan oleh penulis sebagai landasan hukum :

- a) UUD 1945
- b) UU No 39/1999 perihal HAM
- c) Pasal 76 UU No 13/2003 perihal Ketenagakerjaan

¹² Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. 1, Mataram; *Mataram University Press* hal. 87

¹³ *Ibid*, hal. 50

- d) Pasal 81 Angka 23 UU No. 11/2020 perihal Cipta Kerja
- e) Keputusan Kemnakertrans No KEP.224/MEN/2003 perihal kewajiban pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja Perempuan pada jam 23.00 hingga 07.00.
- f) Pasal 4 ayat (2) Peraturan Walikota Malang Nomor 67 Tahun 2019 mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
- g) KUH Perdata.

4. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan memberikan kuesioner kepada para narasumber. Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini ialah melakukan tanya jawab secara langsung antara penulis dengan narasumber untuk mendapatkan informasi.¹⁴ Sedangkan kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis berdasarkan topik penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dari narasumber yang telah ditentukan.¹⁵

5. Teknik Pengelolaan Data

Pada umumnya pengelolaan data dilakukan melalui tahap-tahap berikut :

- a) Pemeriksaan data
- b) Penandaan data
- c) Klasifikasi dan penyusunan data

¹⁴ *Ibid*, hal. 96

¹⁵ *Ibid*, hal. 100

Penulis menggunakan metode analisis kualitatif. Metode kualitatif merupakan salah satu metode penelitian yang menghasilkan data deksriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan oleh narasumber secara tertulis atau lisan serta tingkah laku yang nyata. Penulis akan melakukan analisis terhadap data atau bahan hukum yang berkualitas.

6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibagi menjadi 4 (empat) bab, yaitu :

BAB I : Bab ini secara keseluruhan memuat tentang latar belakang permasalahan yang menguraikan dasar pertimbangan pembuatan penelitian ini. kemudian, dalam bab ini juga akan memuat tentang pokok permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : Bab ini memberikan gambaran umum teori-teori tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja *shift* malam di *coffee shop* yang beroperasi hingga dini hari di Kota Malang dengan sub-sub bab umumnya seperti pengertian hukum ketenagakerjaan, teori-teori yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, asas dan tujuan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja serta hak dan kewajiban pelaku usaha.

BAB III : Bab ini berisi tentang jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah yang meliputi perlindungan hukum pekerja perempuan yang bekerja pada *shift*

malam di *coffee shop* Kota Malang serta memberikan jawaban terkait dengan implementasi dan efektivitas pelaksanaan Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

BAB IV : Bab terakhir dalam penelitian ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berasal dari hasil paparan penulis pada bagian-bagian sebelumnya.

E. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hasvi Hadyan Ikhsan	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada <i>Shift</i> Malam Di Arena Pool & Cafe Pekanbaru Ditinjau UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	2021	Dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yang menjadi jawaban dari permasalahan, yaitu sebagai berikut : 1. Beberapa pasal dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya mengatur tentang perlindungan tenaga kerja. Salah satu

			<p>tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, seperti :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Perlindungan waktu kerja 2) Perlindungan waktu istirahat/cuti 3) Menjaga kesusilaan ditempat kerja Akan tetapi dari semua bentuk perlindungan hukum yang tertera didalam Undang – Undang tidak semuanya dilaksanakan, seperti perlindungan waktu jam kerja yang overtime tidak dihitung lembur, perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang bekerja pada <i>shift</i> malam tidak diberikan
--	--	--	--

				<p>seperti makan dan minuman yang bergizi tidak diberikan, tenaga kerja tidak mempunyai asuransi untuk kesehatan mereka dalam bekerja pada malam hari, tidak adanya komunikasi yang aktif mengenai masalah ini, jadi tidak sepenuhnya berjalan efektif perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.</p> <p>2. Hak – hak dalam resiko tenaga kerja yang bekerja pada <i>shift</i> malam hari yang mana pihak perusahaan masih saja mengabaikan hak – hak tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari, seharusnya apa yang terjadi dilapangan masih banyak</p>
--	--	--	--	--

				<p>hak – hak yang harus dipenuhi. Justru dengan memperhatikan hak para tenaga kerja yang bekerja pada <i>shift</i> malam hari itu bisa juga meningkatkan kinerja pada tenaga kerja untuk perusahaan Arena Pool & Cafe Pekanbaru itu sendiri.</p>
2.	Zusfarlian Maulana dan Bayu Muslim	Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003	2020	<p>Pengusaha harus mematuhi ketentuan yang tercantum didalam UU No 13/2003 dan Kepmenaker terkait pelaksanaan pekerjaan pada malam hari bagi tenaga kerja perempuan. Mereka juga harus mematuhi ketentuan yang tercantum didalam kontrak kerja, dengan menjaga koordinasi yang terus-menerus dengan</p>

				<p>lembaga ketenagakerjaan.</p> <p>Pengawasan terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, sesuai dengan UU ketenagakerjaan yang berlaku, dilakukan oleh Kemnaker, Dinas Tenaga Kerja di tingkat provinsi/kabupaten/kota, serta oleh pengusaha sendiri.</p>
--	--	--	--	--