

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pancasila dan Undang – Undang Dasar Tahun 1945 secara komprehensif mengatur pembangunan nasional, yang tidak terpisahkan dari pengembangan kualitas manusia. Kedua pedoman ini membentuk kerangka hukum dan ideologi yang membimbing Indonesia dalam perjalanan sebagai negara yang merdeka. Sebagai bagian dari faktor keberhasilan pembangunan nasional adalah Indonesia mampu menghasilkan kualitas individu dalam pekerjaan yang berkualitas. Peningkatan kualitas manusia dicapai melalui bekerja dapat dicapai dengan cara memanfaatkan pekerjaan sebagai sarana untuk mengembangkan berbagai aspek kehidupan, baik secara individu maupun sosial.

Hukum Ketenagakerjaan merupakan cabang dari hukum secara umum. Hukum merupakan kumpulan peraturan – peraturan yang mengatur aturan perilaku masyarakat yang wajib dipatuhi oleh warga sebagaimana dikatakan oleh Utrecht (Bambang, 2013). Meskipun demikian, secara luas, hukum dapat dipahami sebagai suatu norma, meskipun hukum tidak sepenuhnya identik dengan norma, karena norma berfungsi sebagai pedoman bagi perilaku manusia. (Lalu, 2016).

Hukum berfungsi sebagai peran atau tujuan yang dimiliki oleh hukum dalam suatu masyarakat. Hukum memiliki berbagai fungsi yang esensial untuk menciptakan tatanan dan ketertiban dalam kehidupan sosial, serta untuk melindungi kepentingan individu maupun kelompok. Salah satu fungsi hukum adalah menciptakan keadilan, oleh karena itu seharusnya merealisasikan keadilan. Dengan adanya peraturan ketenagakerjaan ini yang merupakan bentuk perlindungan terhadap pembangunan nasional. Memperluas kesempatan kerja dan melindungi pekerja harus menjadi langkah utama yang diterapkan secara komprehensif di setiap bidang. Program pembangunan berdasarkan sektor dan wilayah harus bertujuan untuk menciptakan sebanyak mungkin lapangan kerja dengan imbalan upah yang adil.

Indonesia dalam membangun ekonomi sangat membutuhkan peranan pekerja yang sangat besar dikarenakan mereka tidak hanya sebagai tenaga penggerak dalam berbagai sektor industri, tetapi juga berperan dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi kemiskinan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, peningkatan keterampilan, dan pemberdayaan mereka sangat penting terutama tentang perlindungan hukum yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Dengan menjamin hak – hak yang sejahtera untuk tenaga kerja agar terlindungi dengan baik ini merupakan harapan yang diinginkan oleh perlindungan kerja. Dengan demikian, setiap pelaku usaha mempunyai tanggung jawab sosial dan hukum sebagaimana peraturan yang bersifat tertulis berisikan norma yang mengikat secara umum.

Menurut sopeomo sebagaimana dikutip (Suhartini et al., 2020), perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu :

- 1) Perlindungan Ekonomis, yang merupakan upaya untuk memastikan bahwa tenaga kerja memperoleh kompensasi yang adil serta perlakuan yang setara terkait gaji dan manfaat lainnya.
- 2) Perlindungan Sosial, yang berfungsi untuk memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerja, termasuk asuransi kesehatan, program pensiun, dan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja.
- 3) Perlindungan Teknis, yang bertujuan untuk mencegah hal yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh pekerjaan agar lingkungan kerja tercipta dengan aman dan sehat.

Tenaga Kerja Perempuan merupakan kelompok perempuan yang aktif berpartisipasi untuk memberikan kontribusi pada saat produksi barang dan penyediaan jasa. Perempuan memilih untuk masuk ke dunia kerja karena berbagai alasan. Terlepas dari alasan tersebut, keberadaan perempuan dalam dunia kerja adalah hal yang rasional dan diperkenankan, serta memberikan kontribusi substansial baik, termasuk keluarga, masyarakat, dan negara.

Perempuan memiliki kedudukan yang mencerminkan posisi tertentu dalam struktur masyarakat. Pada era ini, partisipasi perempuan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui pekerjaan telah menjadi hal

yang umum. Isu yang berkaitan dengan perempuan telah berkembang dari masalah yang bersifat pribadi atau domestik menjadi isu publik dan global yang melibatkan hak – hak dasar, kesetaraan, dan pemberdayaan. Keberadaan perempuan dalam dunia kerja telah berubah drastis pada abad ke-20, dari peran yang terbatas di rumah tangga menjadi kontributor utama dalam ekonomi keluarga dan masyarakat. Meskipun banyak kemajuan yang telah dicapai, seperti meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja dan pendidikan, tantangan utama yang masih dihadapi adalah ketidaksetaraan dalam perlindungan hukum dan kesempatan yang diberikan kepada perempuan. Diperlukan lebih banyak usaha untuk menciptakan kesetaraan gender yang sesungguhnya dan memberikan perlindungan hukum yang adil bagi perempuan di berbagai aspek kehidupan.

Pemberdayaan perempuan dan pengakuan terhadap hak – hak dasar mereka telah menjadi isu global yang terus berkembang, seiring dengan upaya untuk menciptakan masyarakat yang lebih adil dan setara. Salah satu aspek penting dalam pemberdayaan perempuan adalah hak kerja yang mencakup hak untuk bekerja, mendapatkan kompensasi yang sepadan, dan memperoleh perlindungan yang adil di tempat kerja. Namun, meskipun terdapat berbagai peraturan yang melindungi hak perempuan dalam dunia kerja, Isu ketidaksetaraan gender masih tetap menjadi tantangan signifikan di berbagai negara, termasuk Indonesia.

Indonesia sangat memiliki potensi yang signifikan di sektor tenaga kerja, sehingga dijuluki sebagai negara yang memiliki urutan keempat populasi terbesar di dunia. Namun, meskipun ada berbagai kebijakan yang mencoba untuk mendorong kesetaraan gender dalam dunia kerja, perempuan masih sering kali berada dalam posisi yang lebih rentan. Salah satu bentuk ketidaksetaraan yang nyata adalah ketentuan jam kerja yang mempengaruhi perempuan, terutama dalam konteks pekerjaan malam hari.

Pekerjaan di malam hari memiliki ciri khas yang berbeda dibandingkan dengan pekerjaan di siang hari. Selain tantangan fisik, tenaga kerja perempuan yang melakukan pekerjaan di malam hari berisiko mengalami masalah sosial dan psikologis yang lebih serius. Oleh karena itu,

pemerintah dan pembuat kebijakan perlu memberikan perhatian khusus terhadap perlindungan bagi sekumpulan perempuan yang memiliki kewajiban di perusahaan pada malam hari, termasuk dalam regulasi mengenai hak yang mereka miliki, seperti hak jam kerja dan hak khusus. Pekerja malam umumnya dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu :

1. Tenaga kerja yang beroperasi di perusahaan atau lembaga yang menerapkan sistem kerja shift. Contohnya meliputi tenaga medis di rumah sakit, petugas pemadam kebakaran, keamanan, tenaga kerja di hotel, serta pramugari.
2. Tenaga kerja yang beroperasi di tempat dengan jam operasional yang dimulai pada sore hari hingga pagi hari berikutnya. Salah satu contohnya adalah pekerja di tempat hiburan.

Pekerjaan malam atau shift malam di Indonesia, terutama bagi perempuan, merupakan isu yang kompleks. Perempuan yang bekerja di malam hari sering kali menghadapi berbagai risiko, baik yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, maupun kesetaraan hak yang berbeda dengan tenaga kerja laki – laki. Oleh karena itu, tenaga kerja perempuan dipandang rentan terhadap pelecehan, diskriminasi, atau perlakuan yang tidak adil di lingkungan kerja. Situasi ini menegaskan pentingnya adanya jaminan hukum untuk melindungi sebagai wadah bagi tenaga kerja perempuan yang melakukan pekerjaannya di jam malam.

Pengembangan sektor ketenagakerjaan haruslah berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, dimana masing – masing pihak menghormati hak dan kewajibannya dalam kegiatan produksi, menghormati aktivitas dalam penguatan kapasitas manusia, dan menjaga keharmonisan antara pengusaha dan pekerja menghasilkan. Dengan demikian, regulasi yang memperhatikan kesejahteraan pengusaha dan pekerja sangatlah krusial, terutama dalam konteks memberikan jaminan hukum bagi seseorang yang melakukan pekerjaannya, yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan saling menguntungkan antara pengusaha dan pekerja.

Pada tahun 2020, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengalami perubahan melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mana lapangan kerja menjadi salah satu terpenting dalam upaya penciptaan lapangan pekerjaan. Undang-Undang baru ini secara signifikan mencabut dan mengubah ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan sebelumnya. Dengan disahkannya peraturan Cipta Kerja terbaru kemudian memicu beberapa perdebatan di masyarakat, terutama karena adanya kekhawatiran bahwa kebijakan tersebut akan mengurangi perlindungan bagi tenaga kerja yang sebelumnya diatur dalam peraturan-peraturan yang lebih lama. Beberapa pasal dalam regulasi ini dianggap lebih menguntungkan bagi pengusaha dan menghapus sejumlah ketentuan penting yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja, khususnya hak-hak perempuan dalam dunia kerja.

Tenaga kerja tidak hanya berkewajiban melakukan tugas - tugas yang mengarah pada produksi barang dan jasa untuk memperoleh upah, tetapi mereka juga berhak atas berbagai hak yang harus diberikan oleh pemberi kerja kepada mereka. Undang - Undang Ketenagakerjaan yang lama menjelaskan bahwa setiap orang yang masuk di dunia kerja yang dinilai ialah minat dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja sehingga hak dan kesempatan kerja setara tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama untuk kehidupan yang layak.

Pekerja perempuan mendapatkan perlindungan hukum yang diatur dalam peraturan yang lama. Namun aturan terbaru, Undang – Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023, tidak memuat hak – hak utama bagi perempuan yang menyebabkan kontroversi di masyarakat dan kekhawatiran akan dihilangkannya ketentuan - ketentuan penting bagi perempuan. . Dalam praktiknya, meskipun Undang – Undang Cipta Kerja telah memberikan dasar hukum yang lebih jelas tentang hak tenaga kerja termasuk jam kerjanya, banyak tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Peraturan mengenai hak cuti, perlindungan terhadap kekerasan, dan upah yang layak juga sering kali tidak diterapkan secara konsisten di tempat kerja yang memiliki jam operasional malam.

Tantangan lain yang dihadapi adalah masih adanya persepsi sosial yang merendahkan peran perempuan dalam dunia kerja, terutama di sektor – sektor yang mengharuskan mereka melakukan kegiatan yang menghasilkan di malam hari. Beberapa sektor yang biasanya menggunakan tenaga kerja perempuan di malam hari meliputi industri tekstil, perhotelan, dan perdagangan. Dalam beberapa kasus, perempuan yang melakukan kewajiban pada perusahaan pada malam hari lebih rentan menjadi korban kekerasan atau eksploitasi, baik secara fisik maupun psikologis. Situasi ini meningkatkan urgensi untuk adanya regulasi yang lebih kokoh dalam melindungi perempuan yang melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga kerja, terutama di jam kerja malam.

Salah satu isu yang menonjol sehingga menarik perhatian dari berbagai pihak yaitu salah satunya perlindungan tenaga kerja Perempuan Indonesia, termasuk pemerintah, masyarakat, dan lembaga internasional. Peran perempuan dalam dunia kerja semakin signifikan, namun di sisi lain, banyak tantangan yang dihadapi perempuan, terutama dalam menjalankan pekerjaan pada jam malam. Salah satu kebijakan yang diharapkan dapat menjamin keamanan dan keselamatan terhadap tenaga kerja perempuan yaitu peraturan cipta kerja.

Dengan penjelasan diatas, penulis memiliki keinginan untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai kajian yuridis normatif terkait perlindungan hukum dalam peraturan terbaru, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang sebelumnya mengacu pada peraturan lama, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini berjudul “***Analisis Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Pada Malam Hari Berdasarkan Undang – Undang Cipta Kerja***”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja perempuan pada malam hari berdasarkan Undang – Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana penerapan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada malam hari menurut Undang - Undang Cipta Kerja?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Setiap aktivitas, agenda, dan pelaksanaan tugas serta kewajiban dalam berbagai aspek memiliki tujuan yang jelas. Begitu pula dalam penyusunan skripsi ini, penulis memiliki tujuan yang spesifik. Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum tenaga kerja perempuan pada malam hari berdasarkan Undang – Undang Cipta Kerja
2. Untuk mengetahui penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada malam hari menurut Undang - Undang Cipta Kerja

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Dari perspektif teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan memperluas wawasan intelektual bagi mahasiswa, dosen, serta praktisi di bidang hukum dalam penulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi untuk pengembangan penelitian serupa di masa mendatang, serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam penerapan hukum di Indonesia, khususnya terkait dengan hukum tenaga kerja bagi pengusaha dan tenaga kerja perempuan.