

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan industri jasa penerbangan di Indonesia, khususnya untuk penerbangan komersial berjadwal semakin marak, sejak dikeluarkannya deregulasi yang mengatur transportasi udara pada tahun 1999, berupa serangkaian paket deregulasi, salah satunya adalah Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 81 Tahun 2004 tentang Pendirian Perusahaan penerbangan di Indonesia. Perkembangan jasa pelayanan maskapai penerbangan dari tahun ke tahun semakin menjadi perhatian masyarakat luas. Hal itu dapat dilihat dari ketatnya persaingan pelayanan, harga dan promosi yang ditawarkan berbagai maskapai penerbangan.

Minat orang terhadap dunia penerbangan itu besar. Orang yang bekerja di jasa penerbangan biasanya berada pada usia produktif, namun tidak jarang juga dibawah maupun diatas usia produktif karena alasan tuntutan hidup. Bekerjanya seseorang dengan orang lain yang sering menyebabkan terjadinya hubungan hukum yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban bagi orang yang bekerja/pekerja dan pemberi kerja yang dikenal dengan hubungan kerja. Baik buruknya citra suatu perusahaan tergantung dari pelayanan yang diberikan dalam memuaskan pelanggan pada kehidupan sehari-hari, sekaligus perusahaan harus berupaya untuk mampu menghadapi pasar yang semakin kompetitif saat ini dalam beraktifitas, maka selayaknya bagi perusahaan memperhatikan lebih mendalam lagi mengenai arti pentingnya kepuasan pelanggan.

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>1</sup>

Hubungan kerja baru terjadi apabila telah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu persetujuan dimana pihak kesatu yaitu pekerja mengikatkan dirinya kepada pihak kedua yaitu majikan untuk bekerja dan mendapatkan upah. Sebaliknya, majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah.<sup>2</sup>

Dalam perjanjian kerja yang dibuat ini, terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi sesuai dengan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan) yang berbunyi;

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

---

<sup>1</sup>Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, h. 10

<sup>2</sup>Zainal Asikin, op.cit, h. 65

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
  - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Dalam perjanjian kerja juga memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak yang juga tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Hak atas pekerjaan dan perlindungan dalam bekerja merupakan hak asasi manusia (HAM).<sup>3</sup>Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disingkat dengan UUD Negara Republik Indonesia 1945) hak atas pekerjaan dan perlindungan dalam bekerja diatur dalam Pasal 27 ayat (1), yang menyebutkan bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan ayat (2) yaitu setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini diatur kembali pada Pasal 28D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, dan Pasal 28D ayat (2) yang berbunyi setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

---

<sup>3</sup>Majda El Muhtaj, 2008, Dimensi-Dimensi HAM Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, h.181

Dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijabarkan pula hak atas pekerjaan dan anti diskriminasi pekerja. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.<sup>4</sup>

Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai larangan adanya diskriminasi di dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan. Namun di dalam ketentuan tersebut tidak diberikan penjabaran lebih lanjut mengenai batasan-batasan terhadap diskriminasi tersebut. Sebenarnya dapat diberikan terminologi terlebih dahulu terhadap beberapa hal mengenai diskriminasi dan kesetaraan gender itu sendiri.

Para pengusaha yang mengerjakan tenaga-tenaga kerja perempuan dalam bidang usaha/perusahaannya, hendaknya dalam pemberian tugas atau penempatannya dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu selalu memakai pertimbangan-pertimbangan yang sebijaksana mungkin, mengingat:

- a. Para perempuan umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun;
- b. Norma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga-tenaga kerja wanita tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari tenaga-tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dikerjakan pada malam hari;
- c. Para tenaga kerja perempuan itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya;

---

<sup>4</sup>Asri Wijayanti, 2013, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet Ke-3, Sinar Grafika, Jakarta, h.8

- d. Para tenaga kerja perempuan itu ada yang belum menikah dan ada pula yang telah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.<sup>5</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan tegas memang tidak membedakan atau tanpa diskriminasi kepada pekerja, namun melihat kembali pada kodratnya bahwa laki-laki dan perempuan itu berbeda. Oleh karena itu terdapat pengecualian-pengecualian tanpa sengaja untuk membedakan tetapi karena adanya alasan-alasan tertentu yang dapat dibenarkan dan diterima.<sup>6</sup>

Walaupun tidak ada perbedaan terhadap pekerja laki-laki dan perempuan dalam perlakuannya, namun laki-laki dan perempuan tetap saja berbeda. Berdasarkan kodratnya perempuan mengalami haid, hamil, melahirkan, menyusui, dan juga gugur pada kandungannya. Dalam kaitannya dengan hak reproduksi, perlindungan mengenai istirahat kerja bagi pekerja perempuan diatur dalam Pasal 81, Pasal 82, dan Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, pekerja perempuan diberikan hak-hak yang lebih berkaitan dengan hak-hak reproduksinya, karena perempuan mengalami reproduksi yang tidak dialami pekerja laki-laki.

Bali sebagai destinasi pariwisata tentunya memerlukan banyak tenaga kerja demi menyokong industri pariwisata. Para pariwisataawan yang berwisata pasti memilih menggunakan alat transportasi penerbangan. Maskapai

---

<sup>5</sup>G. kartasapoetra, R.G Kartasapoetra, A.G. Kartasapoetra, 1992, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Sinar Grafika, Jakarta, h. 43-44

<sup>6</sup>Soetandyo Wignjosebroto, 2002, Hukum Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya, ELSAM dan HUMA, Jakarta, h. 6.

penerbangan adalah perusahaan milik swasta atau pemerintah yang khusus menyelenggarakan pelayanan angkutan udara untuk penumpang umum baik yang berjadwal (schedule service/regular flight) maupun yang tidak berjadwal (non schedule service).

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 1 tahun 2009 tentang penerbangan Pasal 1 ayat (25), pengangkutan udara adalah badan usaha angkutan udara niaga, pemegang izin kegiatan angkutan udara niaga yang melakukan kegiatan angkutan udara niaga berdasarkan ketentuan undang-undang ini dan/atau badan usaha selain badan usaha angkutan udara niaga yang membuat kontrak perjanjian angkutan udara niaga". Terlepas dari sektor pariwisata, perusahaan penerbangan juga merupakan salah satu perusahaan yang memerlukan pekerja didalamnya untuk menjalankan usahanya. Salah satunya adalah PT. Indonesia Airasia yang melayani penerbangan luar dan dalam negeri. Di dunia penerbangan PT. Indonesia Airasia sangat diminati oleh masyarakat dengan golongan ekonomi menengah kebawah karna menawarkan harga tiket yang sangat terjangkau.

PT. Indonesia Airasia Station Bali memiliki 145 pekerja yang terdiri dari 80 pekerja perempuan dan 65 pekerja laki-laki. PT. Indonesia Airasia Station Bali terindikasi belum menjalankan hak istirahat kerja yang dimiliki pekerja perempuan. Pada perusahaan penerbangan ini belum ada aturan baku mengenai pelaksanaan istirahat kerja tersebut. Para pekerja di perusahaan penerbangan ini bahkan ada yang memiliki jabatan rangkap dikarenakan ada beberapa tenaga kerja yang cuti atau izin sakit. Jam oprasional perusahaan yang dalam sehari bisa beroperasi selama

23 jam membuat jam kerja para pekerja terkadang tidak sesuai dengan kontrak kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian atau kajian secara ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul "PELAKSANAAN ISTIRAHAT KERJA BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI PT. INDONESIA AIRASIA STATION BALI"

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan di PT. Indonesia Airasia (Station) Bali ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala pelaksanaan istirahat kerja di PT. Indonesia Airasia (Station) Bali ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Setiap pembahasan pasti memiliki tujuan tertentu, karena dengan adanya tujuan tersebut akan memberikan arah yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut, baik tujuan secara umum maupun khusus. Adapun tujuan tersebut adalah:

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penulisan ini yaitu berupaya untuk dapat melakukan pengembangan ilmu hukum yang ada sejalan dengan paradigma science as a process (ilmu dalam proses). Dengan paradigma ini, ilmu tidak akan pernah final dalam panggilannya atas kebenaran di bidang obyeknya masing-masing. Melalui penulisan ini turut diupayakan untuk melakukan pengembangan pada ilmu hukum ketenagakerjaan.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaturan mengenai istirahat kerja yang dimiliki oleh pekerja perempuan di PT. Indonesia Airasia Station Bali .
- b. Untuk menganalisis faktor-faktor yang menjadi kendala pelaksanaan istirahat kerja kepada pekerja perempuan yang bekerja di PT. Indonesia Airasia Station Bali.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penulisan selalu diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, pembahasan terhadap masalah-masalah yang dirumuskan akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum bisnis, khususnya hukum ketenagakerjaan. Serta memberikan kontribusi pemahaman dan pandangan terhadap pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini, secara praktis memberikan masukan bagi perkembangan hukum ketenagakerjaan dalam hal:

1. Menambah wawasan bagi penulis berkenaan dengan pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan.
2. Secara praktis manfaat penulisan ini bagi masyarakat adalah untuk memberi pengetahuan kepada masyarakat tentang pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan.

3. Hasil penulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan karya ilmiah dari penulis dalam perkembangan Hukum Bisnis dan bermanfaat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam penelitian pada masa yang akan datang.

## **1.5. Hipotesis**

- a. Jam kerja pada suatu perusahaan normalnya adalah 8 jam. PT. Indonesia Airasia Station Bali merupakan perusahaan penerbangan yang beroperasi 24 jam dengan banyak shift kerja karena padatnya jam penerbangan. Hal tersebut akan memicu banyaknya pekerja wanita yang bekerja melebihi jam kerja normal dan juga harus bekerja di shift malam.
- b. Faktor yang mempengaruhi kendala dalam pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan adalah istirahat haid, istirahat menyusui dan ada beberapa kendala lainnya dalam operasional. Kendala istirahat kerja bagi pekerja perempuan dalam operasional contohnya seperti pekerja harus standby pada saat terjadinya delay untuk dapat menginformasikan kepada penumpang.

## **1.6. Metode Penelitian**

### **1.6.1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian Yuridis-Empiris. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mendapatkan kebenaran adalah penelitian yang bersifat Yuridis-Empiris.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>Johan Nasution, Bahder, 2008, Metode Penelitian Ilmu Hukum, Mandar Maju, Bandung, h. 36

Pertimbangan dalam penggunaan jenis penelitian ini dikarenakan obyek kajian yang akan diteliti terdapat langsung di masyarakat, berkenaan dengan implementasi pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan di PT. Indonesia Airasia Station Bali.

### **1.6.2. Jenis Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan fakta (The Fact Approach) dan pendekatan perundang-undangan (The Statue Approach). Pendekatan fakta (The Fact Approach) dilakukan dengan melihat keadaan nyata di wilayah penelitian. Pendekatan perundang-undangan (The Statue Approach) dilakukan dengan kajian terhadap undang-undang yang dikaitkan dengan permasalahan yang ada di lapangan.

Pendekatan fakta ini, merupakan data primer yang diperoleh dalam penelitian di lapangan, sedangkan data penelitian sekunder diperoleh melalui pendekatan perundang-undangan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang ditangani, dalam penelitian ini terkait dengan istirahat kerja bagi pekerja perempuan.

### **1.6.3. Data dan Sumber Data**

Sumber bahan hukum dalam skripsi ini berasal dari Penelitian Kepustakaan (Library Research). Dalam penulisan skripsi ini, sumber bahan hukum tersebut diklasifikasikan atas 2 (dua) jenis yakni:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang digunakan sifatnya mengikat terutama berpusat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yaitu:
  - Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
  - Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
  - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- b. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan yang memberikan pengertian dan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku hukum yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan dan perlindungan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja perempuan.
- c. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti Kamus Umum Bahasa Indonesia.

#### **1.6.4. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Soejono Soekanto, dalam penelitian lazimnya dikenal tiga jenis pengumpul data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, wawancara atau interview.<sup>8</sup> Metode pengumpulan data yang digunakan dalam karya tulis ini ialah teknik wawancara (interview) dan teknik wawancara dilakukan bukan sekedar bertanya kepada seseorang melainkan juga dibarengi dengan pertanyaan-pertanyaan yang diperuntukkan kepada narasumber atau informan, pertanyaan itu dirancang untuk mendapatkan jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian ini, hal tersebut dilakukan agar hasil

---

<sup>8</sup>Soerjono Soekanto, 1990, Ringkasan Metodologi Penelitian Hukum Empiris, Cet. Ke-1, IND-HILL-CO, Jakarta, <sup>8</sup> (selanjutnya disingkat Soerjono Soekanto II), h. 114

wawancara nantinya memiliki nilai validitas. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada narasumber yang terkait di dalam pelaksanaan istirahat kerja bagi pekerja perempuan dimana studi kasusnya terleak di Bandara I Gusti Ngurah Rai Kabupaten Badung yaitu PT. Indonesia Airasia Station Bali.

#### **1.6.5. Pengolahan dan Analisis Data**

Setelah data ini dikumpulkan dan dicari kebenarannya dalam hubungannya dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, kemudian data ini dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif. Pada penelitian dengan teknik analisis kualitatif atau analisis deskriptif, maka keseluruhan data yang terkumpul dari data primer maupun sekunder akan diolah dan dianalisis dengan cara menyusun data secara sistematis, digolongkan ke dalam pola dan tema, dikategorikan dan diklasifikasikan, dihubungkan antara satu dengan yang lainnya, dilakukan interpretasi untuk memahami makna data dalam situasi sosial, dan dilakukan penafsiran dari perspektif peneliti setelah memahami keseluruhan kualitas data dan proses analisis tersebut dilakukan terus menerus sejak pencarian data lapangan dan berlanjut terus hingga pada tahap analisis, kemudian dilakukan analisis secara kualitatif, kemudian data akan disajikan secara deskriptif, kualitatif dan sistematis.

#### **1.6.6. Teknik Penyajian Data**

Teknik penyajian data yang dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif yaitu data yang diperoleh selama penelitian melalui wawancara, observasi dan analisis data. Teknik penyajian yang berupa memaparkan dan menggambarkan hasil penelitian secara apa adanya, namun hasilnya disajikan secara kualitatif yang tersusun oleh kata – kata yang diolah menjadi angka –

angka karena bersifat monografis atau berwujud fakta maka dari keseluruhan data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis dengan cara menyusun data secara sistematis,, di golongkan dalam pola dan tema, dikategorikan dan diklasifikasikan, dihubungkan antara suatu data dengan data lainnya. Setelah dilakukan analisis secara kualitatif kemudian data akan disajikan secara deskriptif kualitatif dan sistematis untuk memperoleh dari permasalahan yang dikemukakan.

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan penulisan ini terbagi dalam lima bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang dikembangkan jika memerlukan pembahasan yang lebih rinci.

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan gambaran umum yang menguraikan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Hipotesis, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II KAJIAN TEORITIS**

Bab ini membahas mengenai Teori Perlindungan Hukum, Hukum, Teori Kodrati Tujuan Umum tentang Istirahat kerja.

#### **BAB III PELAKSANAAN WAKTU KERJA BAGI PEKERJA PEREMPUAN**

Bab ini membahas tentang Dasar Hukum Pelaksanaan Kerja, serta macam-macam pelaksanaan kerja bagi pekerja perempuan.

#### **BAB IV FAKTOR DAN KENDALA YANG MENGHAMBAT PROSES PELAKSANAAN ISTIRAHAT BAGI PEKERJA PEREMPUAN**

Dalam bab ini mengenai gambaran umum perusahaan, faktor penghambat istirahat bagi pekerja perempuan.

## BAB V PENUTUP

Simpulan dan saran merupakan penutup dalam skripsi ini, dalam hal ini penulis menyimpulkan pembahasan-pembahasan sebelumnya dan dilengkapi dengan saran. Bab ini terdiri dari dua sub bab antara lain Simpulan dan Saran

