

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan di Indonesia menjadi daya tarik investor lokal dan asing untuk membangun perusahaan di Indonesia. Sebagai negara berkembang, Indonesia harus mengejar negara-negara maju dengan mengedepankan pembangunan industri melalui perusahaan yang berdiri di Indonesia. Undang Undang Nomor 3 Tahun 2014 telah meletakkan industri sebagai pilar ekonomi dan memberikan peran yang besar bagi pemerintah untuk kemajuan industri nasional secara terencana dengan dapat mengejar ketertinggalan negara lain yang lebih maju.¹ Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 sebagai upaya Indonesia dalam meningkatkan daya tarik investor telah mengatur mengenai penyederhanaan sistem perizinan. Perizinan kegiatan usaha diubah dari berbasis izin menjadi berbasis risiko yang juga bisa didapatkan dan diakses melalui online. Perizinan yang mudah, mendorong calon investor menjadi lebih tertarik membuka perusahaan untuk berinvestasi di Indonesia.

Perkembangan perusahaan di Indonesia sangat berdampak pada kemajuan dibanyak sektor, salah satunya yaitu sektor ekonomi. Perkembangan perusahaan menjadikan perekonomian berkembang atas investasi yang ditanamkan melalui dibangunnya perusahaan. Investasi dalam sektor perekonomian yakni sebagai sumber penghasilan negara

¹ R.I Undang Undang Nomor 3 Tahun 2014

sekaligus aset bagi negara. Perusahaan dapat membangun sektor ekonomi masyarakat dengan tersedianya lapangan pekerjaan sehingga dapat mengurangi angka pengangguran dan meningkatkannya produktivitas kerja.

Manusia sebagai makhluk sosial yang harus memenuhi kebutuhan hidupnya dapat terwujud dengan pekerjaan yang dimiliki. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.² Atas hak kehidupan yang layak bagi setiap warga negara, menjadi tanggung jawab negara untuk menyediakan dan memberikan fasilitas. Fasilitas dapat terwujud dan dinikmati oleh warga negara dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang memadai, salah satunya pada perusahaan. Era globalisasi ini, perusahaan tidak hanya berorientasi untuk memperoleh keuntungan tanpa memperhatikan lingkungan sekitar. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan para *stakeholders* sebagai individu atau pihak yang memiliki kepentingan pada perusahaan di antaranya yaitu tenaga kerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam menentukan arah dan kesuksesan perusahaan. Pentingnya hal tersebut sebagai bentuk peduli terhadap tanggung jawab perusahaan.

Tenaga kerja diatur oleh hukum ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja, perlindungan hukum bagi pekerja dan hak-hak pekerja yang diberikan oleh perusahaan dan negara. Tenaga kerja di Indonesia memiliki perlindungan yang utuh dari negara yang seluruhnya

² R.I, Undang Undang Dasar, Pasal 27 ayat (2)

diatur dalam hukum ketenagakerjaan dan tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk memberikan suatu bentuk perlindungan dari kesewenang-wenangan perusahaan dan dengan tujuan terciptanya suasana perusahaan yang harmonis. Tercapainya suasana perusahaan yang harmonis tentu harus dengan terlaksananya hubungan industrial yang sesuai dengan semestinya.³ Peran pemerintah dalam ketenagakerjaan dalam rangka memberikan perlindungan pada pihak yang lemah terhadap pihak yang kuat. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hak yang didapatkan pekerja yaitu hak memperoleh kesejahteraan dan kesempatan yang sama, perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, mengembangkan bakat dan minat melalui pelatihan kerja, pengasilan yang layak, perlindungan yang sama atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan dengan nilai-nilai agama, jaminan sosial tanaga kerja, dan berhak membentuk serikat buruh.⁴

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak dan perlindungan hukum. Pekerja berhak mendapatkan hak dengan tanpa terkecuali. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjadi solusi perlindungan bagi buruh dan dan majikan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak.⁵

³ Mulyani Djakaria, "Perdagangan Perempuan dan Anak Serta Tindak Pidana Korupsi Sebagai Kejahatan Transnasional Terorganisir Berdasarkan Konvensi Parlema", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 3, No. 1 (2018), hlm. 3.

⁴ Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang, CV. Literasi Nusa Abadi, hlm.97-98.

⁵ Flambota, S., "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. Simbur Cahaya", *Jurnal Simbur Cahaya*, Vol. 24, No. 1 (2017), hlm. 4395.

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dimaksud untuk memberikan perlindungan dari kesewenang-wenangan pengusaha dan untuk menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip yang ada dalam hubungan industrial.⁶ Pekerja perempuan memiliki perlindungan norma kerja sebagai wujud dari pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagaimana harus diperlakukan secara manusiawi dengan memperhatikan kemampuan fisiknya.⁷ Hak-hak perempuan telah diatur dalam Pasal 49 Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang menjelaskan bahwa wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan, dan profesi sesuai peraturan yang berlaku. Perempuan berhak untuk mendapatkan hak perlindungan khusus terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan yang dijamin dan dilindungi hukum. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pekerja perempuan memiliki hak perlindungan khusus terhadap waktu kerja bahwa perempuan yang berumur kurang dari delapan belas tahun dilarang bekerja pada jam malam, perusahaan yang memperkerjakan pekerja perempuan pada jam malam wajib memberikan makan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja dan transportasi sebagai angkutan antar-jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang. Selain hak tersebut, pekerja perempuan juga memiliki hak istirahat dan cuti

⁶ Djakaria, Mulyani, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan dengan Kesehatan Reproduksi", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 3, No. 1 (2018), hlm. 19.

⁷ Lalu Husni, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, Jawa Pres, hlm. 113.

pekerja yang dilindungi untuk memperoleh hak cuti. Cuti bagi pekerja perempuan di antaranya yaitu cuti dalam masa haid merasa sakit, hak cuti sebelum dan sesudah melahirkan, hak cuti ketika mengalami keguguran kandungan, dan hak cuti ketika menyusui.

Hak cuti sebagai hak yang sangat krusial bagi pekerja wanita di Indonesia tidak terlaksana dengan baik. Tidak semua perusahaan memiliki Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan yang mengatur mengenai hak cuti bagi pekerja perempuan. Selain itu tidak semua perusahaan melaksanakan ketentuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku meskipun telah ditulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Peraturan Perusahaan (PP). Karena dalam praktek terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang terlebih dahulu dipersiapkan oleh pengusaha.⁸ Sumber daya manusia yang masih rendah juga menjadi faktor pekerja perempuan tidak mengetahui adanya hak cuti khusus bagi pekerja perempuan. Pelaksanaan pengambilan hak cuti bagi pekerja perempuan juga masih dipersulit oleh perusahaan. Fatalnya dapat menyebabkan kesehatan reproduksi pekerja wanita terganggu hingga mengakibatkan hilangnya nyawa seseorang.

PT. K33 Distribusi Yogyakarta yang pekerja perempuannya minoritas dalam pelaksanaan pemenuhan hak cuti bagi pekerja perempuan

⁸ Halili Toha dan Hari Pramono, 1987, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Jakarta, Bina Aksara, hlm. 12.

tidaklah sesuai. Fenomena pelaksanaan hak cuti haid bagi pekerja perempuan yang bekerja di lapangan tidaklah terpenuhi karena kewajibannya sebagai agen penjual di lapangan yang perharinya harus mencapai target. Kendatipun cuti haid hanya bagi pekerja perempuan yang mengalami nyeri pada hari pertama dan kedua haidnya, namun perusahaan meragukan kebenarannya dikarenakan pekerja dinilai menjadikan cuti haid alasan untuk beristirahat saja tanpa kebenaran bahwa pekerja tersebut mengalami nyeri haid. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, perusahaan harus memberikan kepercayaan kepada pekerjanya. Gambaran yang ada dalam peraturan perundang-undangan tidak sesuai dengan pelaksanaannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. K33 Distribusi Yogyakarta menjadikan peneliti ingin meneliti dan mengkaji pada penulisan hukum dalam judul Pelaksanaan Hak Cuti Bagi Pekerja Perempuan di PT. K33 Distribusi Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan hak cuti bagi pekerja perempuan di PT K33 Distribusi Yogyakarta?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat dalam pelaksanaan hak cuti bagi pekerja perempuan di PT K33 Distribusi Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hak cuti bagi pekerja perempuan di PT K33 Distribusi Yogyakarta.
2. Untuk menemukan faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan hak cuti bagi pekerja perempuan di PT K33 Distribusi Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menjadi referensi ataupun pedoman dalam pengetahuan dan wawasan pada pelaksanaan hak cuti bagi pekerja perempuan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kesadaran kepada pengusaha dan pekerja perempuan akan pentingnya penerapan hak cuti khusus bagi pekerja perempuan dan memperhatikan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi dalam memberikan gambaran tentang hukum ketenagakerjaan serta dapat menjadi gambaran pelaksanaan hak cuti bagi pekerja perempuan sehingga dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dengan topik yang sama.