

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penetapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada dasarnya, untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Undang-undang tersebut juga mengatur tentang pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya mempunyai arti penting bagi pencapaian kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat secara materiil. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dengan sarana hukum ketenagakerjaan mempunyai karakteristik khusus dalam hubungan pengusaha dan pekerja serta pemerintah.¹

Pembangunan ketenagakerjaan memiliki tujuan agar tersedianya banyak lapangan kerja bagi tiap-tiap angkatan kerja supaya mendapatkan pekerjaan yang pantas juga manusiawi dan penghidupan yang layak dalam hal kemanusiaan. Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang telah menjamin persamaan hak antar pekerja laki-laki dan pekerja perempuan dengan menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang sama dan layak dalam hubungan kerja.” Hal ini diharapkan dapat menjamin berbagai hak dasar bagi buruh ataupun para pekerja tanpa adanya diskriminasi dengan alasan apapun. Pasal

¹ Bagus Sarnawa dan Johan Erwin, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, hlm. iii.

38 ayat (1) sampai dengan ayat (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyebutkan bahwa :

1. Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan;
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
4. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Risiko yang dihadapi oleh banyak pekerja baik di dalam dan di luar pekerjaan menjadi dasar kebijakan ini guna mewujudkan keadilan seperti yang diharapkan. Sudah terjabarkan pada Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal ini menegaskan bahwa baik pekerja tetap maupun kontrak juga buruh harian lepas berhak mendapat hak dan mempunyai kewajiban yang sama perihal upah.

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan

guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Kesimpulan dari pasal ini bahwasanya pada kata “setiap orang” dapat berupa laki-laki dan perempuan yang melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan yang menghasilkan barang dan/atau jasa guna memenuhi kebutuhan. Hal ini menjabarkan bahwa para pekerja perempuan termasuk dalam pengertian pekerja secara umum. Pekerja perempuan memiliki banyak potensi-potensi besar dalam hal pembangunan nasional yang diiringi dengan tanggung jawab yang tidak rendah.

Berdasarkan hukum, kedudukan pekerja laki-laki dan pekerja perempuan sama baik secara prinsip, sifat juga termasuk hak mendasar bagi masing-masing pekerja. Setiap pekerja perempuan berhak atas posisi juga upah serupa pada posisi kerja yang sepadan dengan pekerja laki-laki. Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan,” yang kemudian dilanjutkan melalui Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Terbukanya lapangan pekerjaan oleh perusahaan yang tidak terlalu menekankan pada kompetensi khusus yang artinya membuka lebih lebar peluang bagi para pekerja perempuan. Hal ini merupakan dampak dari tuntutan hidup yang semakin mendesak, pun karena peluang dan penghasilan pada bidang pertanian yang tidak selalu memberikan hasil pada waktu-waktu tertentu dan tingkat keberhasilan yang cukup rendah. Alhasil memberikan

daya tarik khusus bagi para pekerja perempuan untuk ikut andil dalam bidang industri.

Kondisi pekerja perempuan pada bidang ketenagakerjaan secara umum masih jauh dari yang diharapkan pada saat ini, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Ketimpangan gender masih terjadi, dan hal ini dapat diketahui melalui data Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki dan perempuan khususnya di Kota Surabaya.

Data dari Badan Pusat Statistika Surabaya (BPS) menunjukkan TPAK laki-laki pada Februari 2020 sebesar 84,86% yang mengalami peningkatan data dari Agustus 2019 sebesar 84,31% sedangkan TPAK perempuan Februari 2020 berada pada angka 58,12% yang juga mengalami peningkatan dari 55,22% pada Agustus 2019.² Hal ini masih tetap menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki di Jawa Timur lebih besar daripada tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan walau kurva data menunjukkan peningkatan.³ Hal ini menyebabkan mayoritas perempuan tidak berpenghasilan dan menyumbang sebagian besar angka kemiskinan di Indonesia.⁴

² Badan Pusat Statistika Kota Surabaya, 2019, "*Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur, Agustus 2019*". Diakses pada hari Senin, 12 Oktober 2020 pukul 16.50 WIB, <https://jatim.bps.go.id/pressrelease/2019/11/05/1070/agustus-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-3-92-persen.html>

³ Badan Pusat Statistika Kota Surabaya, 2020, "*Keadaan Ketenagakerjaan Jawa Timur, Februari 2020*". Diakses pada hari Senin, 12 Oktober 2020 pukul 16.53 WIB, <https://jatim.bps.go.id/pressrelease/2020/05/05/1147/februari-2020---tingkat-pengangguran-terbuk a--tpt--sebesar-3-69-persen.html>

⁴ Ghita Intan, 2020, "*Hak Pekerja Perempuan Belum Merdeka*". Diakses pada 27 September 2020, pukul 10.39 WIB <https://www.voaindonesia.com/a/hak-pekerja-perempuan-belum-merdeka/4822236.html>

Undang-undang memberikan batasan pada pekerja perempuan guna melakukan kerja pada tempat, waktu, juga keadaan tertentu. Hal tersebut sebagaimana pada kondisi perempuan yang dasarnya tidak sama dengan laki-laki. Pada mulanya perempuan dilarang melakukan pekerjaan, namun hanya dibatasi pada pertimbangan bahwasanya perempuan lemah badannya juga demi menjaga kesehatan pun kesusilaan.⁵ Gunawi Kartasapoetra juga mengemukakan bahwasanya para perempuan umumnya bertenaga lemah, halus namun tekun.⁶

Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah menjabarkan bahwasanya pekerja perempuan memiliki beberapa hak khusus yang tak dipunyai para pekerja laki-laki, yang ini berhubungan dengan perlindungan fungsi reproduksi, antara lain menstruasi, mengandung, melahirkan juga menyusui. Terdapat perbedaan antara pekerja laki-laki dengan perempuan baik ditinjau dari segi fisik, biologis, maupun psikis. Pekerja perempuan dalam hal ini mendapat keistimewaan berupa cuti. Keistimewaan yang dimaksud antara lain ialah istirahat menstruasi atau cuti haid, cuti melahirkan juga istirahat yang disebabkan karena pekerja perempuan mengalami keguguran, dan cuti atas pemberian ASI eksklusif yang diatur dalam Pasal 81, Pasal 82 ayat (1) dan (2), Pasal 83, dan Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan ini dimaksudkan untuk menjaga kesehatan juga keselamatan fungsi reproduksi yang melekat pada perempuan, dengan tidak

5 Imam Soepomo, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Djambatan, hlm. 110.

6 Zaeni Ashydie, 2008, *Hukum Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, hlm. 95.

mengurangi hak-hak sebagai bagian dari masyarakat Indonesia untuk turut andil dalam lingkup dunia kerja. Hak-hak istimewa ini sudah melekat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya tidak selalu berjalan sedemikian rupa seperti yang dicita-citakan. Hak-hak tersebut seringkali tidak ditaati dan/atau dikurang-kurangi oleh pengusaha. Mengingat keterbatasan kesempatan kerja, pemotongan gaji, dan ketakutan diberhentikan dari pekerjaannya memaksa untuk tetap diam, sedikit demi sedikit muncul keberanian dari pekerja perempuan untuk menyuarakan haknya.

Elitha Tri Novianty, pekerja perempuan di PT Alpen Food Industry atau yang lebih masyarakat kenal dengan pabrik es krim Aice, membagikan kesulitannya untuk memperoleh haknya mendapat cuti haid. Ia mengalami rasa sakit yang hebat ketika hari pertama haid namun karena surat cutinya tidak diterima lantaran oleh klinik perusahaan dianggap sebagai rasa sakit yang biasa, Elitha mengalami pendarahan yang hebat ketika jam kerja yang mengharuskannya dilarikan ke Rumah Sakit Grand Wisata Bekasi dan harus melaksanakan operasi kuret.⁷

Permasalahan ini tentunya permasalahan yang menarik untuk diteliti yaitu bagaimana PT Trakindo Utama cabang Surabaya melaksanakan perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan mengingat masih banyaknya pengusaha yang melakukan penyimpangan dalam hal pelaksanaan perlindungan hak-hak reproduksi pekerja perempuan

⁷ Chandra Iswinarno, 2020, "*Kisah Buruh Wanita Pabrik Es Krim Aice yang Kesulitan Dapat Hak Cuti Haid*". Diakses pada 29 September 2020, pukul 18.24 WIB, <https://jabar.suara.com/read/2020/02/28/175235/kisah-buruh-wanita-pabrik-es-krim-aice-yang-kesulitan-dapat-hak-cuti-haid?page=all>

yang telah termuat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini diharapkan dapat menjadi jalan tergapainya hubungan industrial Pancasila, yaitu adanya saling membutuhkan antara pihak pengusaha dan pekerja khususnya pekerja perempuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaturan hak-hak reproduksi pekerja perempuan di PT Trakindo Utama cabang Surabaya?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan di PT Trakindo Utama cabang Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini berupa :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan di PT Trakindo Utama cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji penerapan perlindungan hukum terhadap hak-hak reproduksi pekerja perempuan di PT Trakindo Utama cabang Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Hukum Administrasi Negara pada umumnya.
 - b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai kontribusi atau saran untuk memberikan masukan kepada instansi hukum ketenagakerjaan atau lembaga yang terkait dengan perlindungan hukum berupa hak-hak reproduksi bagi pekerja perempuan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para tenaga kerja khususnya pekerja perempuan terkait hak-hak reproduksi pekerja perempuan.