

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setiap manusia dengan tujuan untuk mempertahankan hidupnya. Seseorang yang bekerja (pekerja) akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan, baik imbalan dari pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain.<sup>1</sup> Terkait pekerja dan orang yang mempekerjakan telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum Ketenagakerjaan merupakan sekumpulan peraturan atau norma baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur terkait hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Keberhasilan dalam pembangunan nasional adalah terlihat dari kualitas sumber daya manusia, hal tersebut yang menentukan berhasil atau tidaknya usaha untuk mencapai tahap tinggal landas. Tercapainya peningkatan kualitas manusia terlihat dari pemberian jaminan hidup dan pekerjaan, di mana dari hasil pekerjaan ini mendapatkan imbalan untuk memenuhi kehidupan dirinya dan keluarganya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Sonhaji, 2019, Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Administrative Law &*

<sup>2</sup> Desia Rakhma Banjarani, 2019, Pelaksanaan Dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Atas Konvensi ILO, *Jurnal HAM*, Vol. 10, No. 1, hlm. 116.

Tingkat partisipasi pekerja di Indonesia, khususnya pekerja perempuan mengalami peningkatan setiap tahun. Persentase jumlah pekerja perempuan mencapai 50% lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki.<sup>3</sup> Hal tersebut dipengaruhi oleh pergerakan pembangunan nasional di Indonesia yang semakin pesat dan meluas, hal ini ditandai dengan mulai berkembangnya sektor industri dan perusahaan baru yang menimbulkan terbukanya lapangan pekerjaan yang luas bagi masyarakat. Dengan banyaknya pekerja yang dibutuhkan tidak menutup kemungkinan bagi pihak perempuan untuk bekerja dikarenakan setiap individu berhak untuk memiliki pekerjaan, sebagaimana diatur pada ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengatur bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>4</sup> Kemudian dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dengan adanya tuntutan ekonomi keluarga, eksistensi kaum perempuan saat ini tidak hanya menjadi ibu rumah tangga, akan tetapi ikut berpartisipasi dalam meningkatkan penghasilan untuk kesejahteraan keluarga dengan cara bekerja. Hal tersebut, menunjukkan adanya

---

<sup>3</sup> Hesti, 2017, Jumlah Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia. Diakses tanggal 27 September 2020 Pukul 09.00 WIB, <https://independen.id/read/data/429/jumlah-tenaga-kerja-perempuan-di-indonesia/>

<sup>4</sup> Zsa Zsa Kumalasari, 2017, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Sedang Hamil Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, *Lex et Societatis*, Vol. V, No. 1, hlm. 128.

peningkatan bahwa perempuan Indonesia berperan juga dalam pembangunan nasional sebagai pekerja perempuan.<sup>5</sup>

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan saat ini semakin kompleks sehingga diperlukan penanganan yang lebih serius. Dengan adanya perkembangan pembangunan nasional di Indonesia mengakibatkan terjadinya perubahan terhadap nilai dan tata kehidupan masyarakat, sehingga penyelesaian dari sistem pengawasan ketenagakerjaan perlu dilakukan agar para pelaku industri dan perdagangan dapat melaksanakan peraturan perundang-undangan secara efektif. Dengan demikian sistem pengawasan ketenagakerjaan dapat menjalankan misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan hubungan antara hak dan kewajiban pengusaha dengan pekerja demi kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja dan menjamin kesejahteraan bagi pekerja.

Pekerja perempuan dan laki-laki di dalam hubungan ketenagakerjaan, prinsip, sifat dan hak-hak dasar adalah sama menurut hukum. Pekerja perempuan mempunyai hak-hak yang harus didapatkan baik sebelum, saat, dan sesudah melakukan pekerjaan. Sebelum mendapatkan pekerjaan, seorang perempuan mempunyai hak yang sama dengan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan

---

<sup>5</sup> Bella Febrianingsih Hutu, 2018, Hak-Hak Tenaga Kerja Wanita Di Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Privatum*, Vol. VI, No. 8, hlm. 151.

keahliannya, sehingga tahap seleksi pekerjaan terhadap pekerja perempuan tidak ada diskriminasi dalam hal apapun. Saat mendapatkan pekerjaan, seorang perempuan mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi, yaitu memperoleh upah sesuai dengan pekerjaannya, mendapatkan lingkungan kerja yang sehat dan aman, mendapatkan peluang yang sama dengan pekerja laki-laki terkait meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, termasuk mendapat hak keikutsertaan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Akan tetapi, di dalam Undang-Undang memberikan perlakuan khusus kepada pekerja perempuan, karena secara kodrat pekerja perempuan berbeda dengan pekerja laki-laki. Hal tersebut terdapat di dalam Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menyatakan bahwa “Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita”.

Pekerja perempuan pada dasarnya secara kodrat mempunyai fisiologis yang berbeda dengan pekerja laki-laki. Pekerja perempuan mempunyai fungsi dalam reproduksi, dimana fungsi tersebut tidak dipunyai oleh pekerja laki-laki, sehingga pekerja perempuan perlu diberikan hak-hak khusus terkait hak reproduksi untuk melindungi kesehatan dan kehormatan dirinya. Hal tersebut menjadi persoalan yang sangat penting bagi pekerja perempuan, mengingat hak reproduksi hanya dimiliki oleh perempuan, seperti haid, hamil, melahirkan dan menyusui

dimana hak-hak tersebut sangat penting untuk kelanjutan dan kualitas suatu generasi.

Hak reproduksi merupakan hak-hak dasar setiap pasangan maupun individu untuk secara bebas dan bertanggung jawab memutuskan jumlah, jarak kelahiran dan waktu memiliki anak dan mendapatkan informasi serta cara melakukannya, termasuk hak untuk mendapatkan standar tertinggi kesehatan reproduksi dan juga kesehatan seksual.<sup>6</sup> Hak-hak reproduksi bagi pekerja perempuan telah diatur di dalam Pasal 76 sampai dengan Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang secara garis besar menjelaskan tentang penentuan waktu kerja dan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan seperti istirahat saat haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran, pemberian kesempatan untuk menyusui pada waktu kerja, serta larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja wanita dengan alasan menikah, hamil, dan melahirkan. Namun pada kenyataannya, banyak pekerja perempuan yang tidak mengetahui hak-hak dasarnya sebagai pekerja perempuan. Ketidaktahuan tersebut menimbulkan berbagai persoalan, terutama terkait pelaksanaan hak reproduksi pekerja perempuan seperti, tidak mendapatkan kesempatan atau dipersulit untuk cuti haid, hamil dan melahirkan, ataupun tidak tersedia ruang laktasi. Terdapat data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) menyatakan bahwa pada tahun 2017 sebanyak 152 dari 3.041 perusahaan yang memberikan pelayanan terbaik pada pekerja perempuan. Hal tersebut

---

<sup>6</sup> Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2019, Glosary Perlindungan Perempuan. Diakses pada tanggal 1 Oktober 2020 Pukul 08.00 WIB, <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/view/21>

membuktikan bahwa pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang belum memberikan fasilitas dan hak bagi pekerja perempuan secara lengkap yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Seorang perempuan mempunyai sistem reproduksi yang berakibat pada fungsi reproduksi, seperti haid, hamil, melahirkan dan menyusui. Sistem reproduksi perempuan yang satu dengan yang lainnya berbeda, khususnya haid.<sup>7</sup> Tidak semua pekerja perempuan mengalami rasa sakit karena haid, jika pekerja perempuan mengambil tindakan cuti haid maka hal tersebut dinilai merusak konsistensi kinerja dengan dijadikannya sebagai alasan bagi pekerja perempuan lain untuk tidak bekerja atau bolos kerja, karena sulit membuktikan bahwa seseorang mengalami rasa sakit karena haid maka kebanyakan perusahaan tidak memberikan cuti haid kepada pekerja perempuan. Sehingga perlu dibuat peraturan yang mengikat antara pihak pengusaha dan pekerja terkait sistem reproduksi, sebagaimana yang telah dijelaskan di dalam Pasal 81 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara garis besar menjelaskan tentang pelaksanaan cuti haid diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Tetapi, masih ada beberapa perusahaan yang tidak mencantumkan cuti haid dalam perjanjian kerja dan mengembalikan perihal cuti haid di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan adanya celah di dalam Undang-Undang

---

<sup>7</sup> Nurul Dina Islami, 2018, *Perlindungan Terhadap Hak Kesehatan Reproduksi Pekerja Perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta* (Skripsi), Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm. 5.

Ketenagakerjaan maka dijadikan kesempatan bagi perusahaan untuk mempersulit para pekerja perempuan dalam mendapatkan atau melaksanakan haknya.

Waktu istirahat (Cut) melahirkan menjadi hak mutlak yang wajib dipenuhi bagi pekerja perempuan. Ketentuan tersebut dijelaskan di dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara garis besar menjelaskan tentang pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Akan tetapi, terkadang perhitungan dokter terkait HPL (Hari Perkiraan Lahir) tidak sesuai dengan perkiraan awal perhitungan dokter, sehingga pekerja perempuan yang sedang hamil tidak selalu mudah untuk menentukan kapan mengambil haknya untuk cuti melahirkan. Dengan demikian, pengusaha dapat mengatur atau memperpanjang kepada pekerja perempuan seperti, memberikan waktu istirahat (Cut) lebih dari ketentuan normatif atau menyepakati pergeseran waktu dari cuti hamil ke cuti melahirkan, baik sebagian atau seluruhnya dari akumulasi waktu tetap selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari kalender.

Karakteristik dari semua ketenagakerjaan baik di negara maju maupun berkembang adalah untuk melindungi pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebenarnya telah cukup

kuat untuk memperbaiki keadaan para pekerja<sup>8</sup>, akan tetapi implementasinya dalam dunia ketenagakerjaan saat ini khususnya bagi pengusaha dalam memenuhi hak pekerja perempuan kurang diperhatikan dan dilaksanakan sehingga banyak terjadi kekerasan di lingkungan kerja. Kekerasan yang terjadi seperti kekerasan fisik atau psikis, pelecehan seksual, serta adanya diskriminasi terhadap pekerja perempuan seperti pemberian upah yang rendah, perlakuan tidak manusiawi, jam kerja melebihi batas yang telah ditentukan, dan lain-lain. Selain itu, khususnya hak perlindungan sesuai kodrat untuk pekerja perempuan, seperti cuti saat haid, hamil, melahirkan dan menyusui masih banyak pengusaha yang kurang memperhatikan dan belum memenuhi terkait hak-hak tersebut. Dengan kondisi seperti ini tidak adanya peningkatan peran dan partisipasi perempuan sehingga dapat menghambat pada sektor ekonomi dan ketenagakerjaan, ditambah lagi sampai saat ini masih adanya kesenjangan gender dalam sektor ekonomi dan ketenagakerjaan.<sup>9</sup>

Hal-hal di atas perlu dilakukan penelitian terkait Perlindungan Atas Pemenuhan Hak Reproduksi Bagi Pekerja Perempuan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup perempuan, khususnya pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan. Dengan permasalahan yang perlu

---

<sup>8</sup> Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, PT. RajaGrafindo Persada, hlm. 202.

<sup>9</sup> Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2018, Stop Diskriminasi Penuhi Hak Reproduksi Perempuan Pekerja. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2020 Pukul 06.00 WIB, <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/1976/stop-diskriminasi-penuhi-hak-reproduksi-perempuan-pekerja>



dikaji yaitu terkait kepatuhan pihak pengusaha selama ini dalam menerapkan peraturan terkait pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan dan hambatan apa saja yang timbul dalam pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada penjelasan yang telah diuraikan di dalam latar belakang, maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan atas pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti Kabupaten Bantul?
2. Apa saja faktor penghambat pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti Kabupaten Bantul?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan atas pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti Kabupaten Bantul.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti Kabupaten Bantul.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian tersebut adalah memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu hukum bidang Hukum Administrasi Negara (HAN) terkait dengan Perlindungan Atas Pemenuhan Hak Reproduksi Bagi Pekerja Perempuan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti Kabupaten Bantul.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan manfaat kepada para pembaca dan para pekerja perempuan. Para pembaca akan mengetahui bagaimana perlindungan atas pemenuhan hak reproduksi bagi pekerja perempuan dan apa saja faktor penghambatnya pada perusahaan di PT. Nasmoco Bahtera Motor Janti Kabupaten Bantul. Penelitian ini sekaligus sebagai sosialisasi bagi para pekerja perempuan bahwa mereka mempunyai hak-hak khusus yang diatur dan dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.