

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pertumbuhan industri di Indonesia yang berkembang pesat menyebabkan para pekerja berlomba-lomba untuk mencari lowongan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut juga dilakukan oleh pekerja perempuan guna mengejar karirnya maupun untuk membantu perekonomian keluarga. Pekerja perempuan yang sudah berumah tangga akan dihadapkan pada tantangan yaitu adanya haid, hamil, melahirkan dan menyusui. Berbeda halnya dengan pekerja laki-laki yang tidak mengalami masa-masa reproduksi seperti haid, hamil, melahirkan dan menyusui. Oleh karena itu, perusahaan atau pabrik yang mempekerjakan perempuan wajib memperhatikan hak-hak cuti yang disebut sebagai hak reproduksi.

Menurut Kementerian Pemberdayaan Perempuan, hak-hak reproduksi merupakan bagian dari hak asasi manusia yang diakui oleh hukum nasional, dokumen internasional tentang hak asasi manusia dan dokumen-dokumen kesepakatan atau perjanjian lainnya. Hak-hak ini menjamin hak-hak dasar setiap pasangan dan individu untuk memutuskan secara bebas dan bertanggung jawab mengenai jumlah, jarak, dan waktu memiliki anak dan untuk memperoleh

informasi dan juga terkandung makna memiliki hak untuk memperoleh standar tertinggi dari kesehatan reproduksi dan seksual.<sup>1</sup>

Kata pekerja memiliki pengertian sangat luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Istilah yang sepadan dengan pekerja ialah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja yang lebih diidentikan pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor, contoh karyawan bank dan sebagainya. Sedangkan pegawai adalah setiap orang yang bekerja pada pemerintahan yakni pegawai negeri.<sup>2</sup> Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah disebutkan pengertian dari Pekerja atau buruh yaitu adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Keterkaitan dengan konsep hubungan industrial, pekerja dan pengusaha adalah adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*) tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Oleh karena itu, prinsip-prinsip keadilan sosial dalam merumuskan berbagai peraturan perundang-undangan serta kebijakan-kebijakan ketatanegaraan khususnya perlindungan pekerja

---

<sup>1</sup> Kementerian Pemberdayaan Perempuan, 2003, *Hak-Hak Reproduksi Perempuan*, [https://perpustakaan.komnasperempuan.go.id/web/index.php?p=show\\_detail&id=2645](https://perpustakaan.komnasperempuan.go.id/web/index.php?p=show_detail&id=2645) (diakses pada 26 Agustus 2023, 15:30)

<sup>2</sup> Ony Rosifany, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal LEGALITAS*, Vol. 4, No. 2 (Desember, 2019), hlm. 39.

perempuan menjadi nilai tersendiri dalam menciptakan keadilan sosial. Jika dalam substansi pengaturan perlindungan pekerja perempuan menciptakan keseimbangan hukum yang berkeadilan gender, maka sangat menentukan tingkat kesejahteraan pekerja perempuan.<sup>3</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan mengenai perlindungan yang diberikan kepada pekerja perempuan yang diatur dalam beberapa pasal antara lain Pasal 81 pada ayat (1) yaitu “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid”. Kemudian pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai pekerja perempuan dalam masa hamil yaitu pada ayat (1) “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan” serta ayat (2) “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Adapun perlindungan yang diberikan untuk pekerja yang sedang menyusui yang diatur dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “Pekerja/buruh

---

<sup>3</sup> Mustari Bakhtiar, “Implementasi Nilai Kemanusiaan Dan Keadilan Pada Pekerja Perempuan,” *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum dan Pengajarannya*, Vol. 15, No.1 (April, 2020), hlm. 41.

perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja”.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 5 dan Pasal 6 mengatur bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi. Hal ini membuktikan bahwa dalam hubungan kerja dilarang adanya diskriminasi. Pada Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dijelaskan tentang tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang diantaranya untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja perempuan terdiri dari perlindungan jam kerja, perlindungan dalam masa haid, perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui di tempat bekerja dan hak atas pemeriksaan kesehatan, kehamilan serta biaya persalinan. Keringanan yang diberikan kepada pekerja perempuan bertujuan untuk melindungi pekerja serta menciptakan rasa damai dan nyaman pada pekerja itu sendiri. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diharapkan dapat memberikan seluruh hak-hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan dengan mengutamakan prinsip kemanusiaan tanpa adanya diskriminasi seperti merendahkan perempuan seolah-olah perempuan dianggap tidak berdaya dan tidak pantas untuk mendapatkan perlindungan. Secara umum terdapat hal-hal yang membedakan antara pekerja perempuan dan

pekerja laki-laki yaitu penerimaan upah yang lebih kecil pada tenaga kerja perempuan, tidak tersedianya fasilitas yang memadai untuk perempuan saat bekerja di suatu perusahaan, serta tenaga kerja laki-laki yang lebih diutamakan daripada tenaga kerja perempuan.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang mengatakan bahwa jumlah pekerja perempuan mengalami peningkatan yang drastis yaitu pada tahun 2020 jumlah pekerja mencapai 68,31%, pada tahun 2021 jumlah pekerja mencapai 66,40% serta pada tahun 2022 jumlah pekerja mencapai 72,8%. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin bertambahnya tahun maka semakin banyak pekerja perempuan yang bekerja. Selain itu, pekerja perempuan yang bekerja terdiri dari umur 16 tahun sampai dengan 60 tahun. Terdapat faktor yang menyebabkan meningkatnya pekerja perempuan yaitu karena faktor ekonomi yang mana mereka harus mencukupi kebutuhan hidup masing-masing, baik perempuan yang masih lajang maupun yang sudah berumah tangga.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di CV. Kandang Lestari Magelang yang bergerak dibidang perdagangan kayu dan eksportir kayu di Magelang. CV. Kandang Lestari beroperasi secara resmi sejak 29 November 2019. Perusahaan ini melakukan pengolahan limbah sampah kayu sengon menjadi produk olahan kayu berupa susunan kayu-kayu kecil dengan jumlah total karyawan sebanyak 222 orang. CV. Kandang Lestari telah memberikan hak cuti kepada pekerja perempuan yang terdiri dari cuti menikah, haid, melahirkan, keluarga meninggal, dan lain-lain. Lama waktu cuti yang diberikan

kepada pekerja perempuan yaitu dalam jangka waktu 3 bulan dengan tetap diberikan tunjangan gaji. Pemberian cuti di CV. Kandang Lestari membuktikan bahwa perusahaan memberikan kebijakan kepada pekerja perempuan sehingga hal tersebut memberikan rasa nyaman dan aman pada pekerja perempuan yang bekerja. Pemenuhan hak pekerja merupakan kewajiban dari pengusaha yang sangat penting terlebih pekerja perempuan yang memiliki cuti istimewa. Penegakkan keadilan pada pekerja perempuan di suatu perusahaan sangat diperlukan karena pada faktanya sering terjadi diskriminasi yang merendahkan perempuan. Oleh karena itu, peran pengusaha sangat penting guna menciptakan kebijakan hukum yang baik dan adil pada perusahaan miliknya sendiri sehingga mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran hak asasi manusia dan hukum.

Penelitian ini tidak lepas dari penelitian yang sudah dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya yang mana digunakan penulis sebagai bahan referensi dan perbandingan guna mendapatkan hasil penelitian yang objektif sebagai acuan. Adapun penelitian yang digunakan yaitu penelitian oleh Mulyani Djakaria, yang dilakukan pada tahun 2018 dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi”. Dalam penelitian ini, Mulyani Djakaria mengungkapkan bahwa terdapat perlindungan yang harus diberikan kepada pekerja perempuan ditinjau dari kesehatan reproduksi yaitu dengan melakukan pembatasan-pembatasan meliputi larangan mempekerjakan pekerja perempuan terkait batas usia dan kondisi tertentu sebagai penghalang pemekerjaan.

Pembatasan meliputi larangan mempekerjakan pekerja wanita yang berumur kurang dari 18 tahun atau kondisi hamil dengan keterangan dokter jika dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan diri dari ibu dan bayi dalam kandungannya. Jika pengusaha mempekerjakan pekerja wanita terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu dengan memberikan makanan dan minuman bergizi terlebih pada pekerja wanita dalam kondisi hamil atau menyusui.<sup>4</sup> Dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan bahwa saran-saran yang diberikan kepada Pengusaha untuk memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan ditinjau dari kesehatan reproduksi telah baik. Pemenuhan hak reproduksi pada pekerja perempuan diperlukan guna menjamin hak asasi manusia, keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja. Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai hak-hak pekerja perempuan sehingga peran Pengusaha dalam hal ini sangat diperlukan guna mewujudkan hak-hak tersebut tanpa adanya diskriminasi. Jika kebijakan yang diatur oleh hukum di Indonesia telah terlaksana dengan baik, maka pekerja akan merasa nyaman untuk terus bekerja di perusahaan tersebut.

Permasalahan mengenai tidak dipenuhinya hak-hak pekerja perempuan telah banyak beredar di kalangan masyarakat, salah satunya pada sumber artikel di internet. Sumber tersebut mengatakan bahwa masih banyak hak-hak pekerja

---

<sup>4</sup> Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi," *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 3, No. 1 (September, 2018), hlm. 21.

perempuan yang tidak dipenuhi dengan baik. Posisi pekerja perempuan semakin tersudutkan karena banyak pekerjaan yang didominasi pekerja perempuan namun hak-hak pekerja tidak dengan baik seperti tidak diberikannya cuti untuk haid, melahirkan dan menyusui. Dengan adanya perjanjian kontrak yang ketat menyebabkan banyak pekerja perempuan yang terpaksa meninggalkan urusan rumah tangganya sehingga berdampak bagi kelangsungan hidupnya. Pengawasan lapangan diperlukan pada setiap perusahaan untuk mengatasi permasalahan mengenai tidak dipenuhinya hak-hak pekerja perempuan.

Dengan demikian, penulis tertarik memilih judul “**PEMENUHAN HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN DI CV. KANDANG LESTARI MAGELANG**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam tulisan ini, yaitu:

1. Bagaimana pemenuhan hak reproduksi pada pekerja perempuan di CV. Kandang Lestari Magelang?
2. Apa hambatan pada pemenuhan hak reproduksi terhadap pekerja perempuan di CV. Kandang Lestari Magelang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan yaitu:

1. Untuk mengkaji dan mengetahui tentang pemenuhan hak reproduksi pada pekerja perempuan di CV. Kandang Lestari Magelang
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan tidak terpenuhinya hak pekerja perempuan dalam pemberian izin cuti di CV. Kandang Lestari Magelang

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi penulis mengenai pemenuhan hak reproduksi pada pekerja perempuan di CV. Kandang Lestari Magelang serta menjawab pertanyaan dari penelitian ini.
  - b. Dapat mengimplementasikan ilmu yang telah didapat di Universitas sehingga dapat berguna bagi yang membacanya.
2. Bagi masyarakat
  - a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan dalam memberikan hak dan fasilitas yang memadai bagi pekerja perempuan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan damai.
  - b. Diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pandangan kepada pembaca mengenai hak-hak yang didapat oleh pekerja khususnya perempuan dalam suatu perusahaan.