

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Efisiensi dan efektifitas dalam suatu pembangunan membutuhkan beberapa faktor untuk menunjang suatu pembangunan seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja yang mana ketiga faktor tersebut tidak dapat dipisahkan dan tidak kalah penting dengan faktor penunjang lainnya. Dengan jumlah penduduk yang sangat besar dapat menjadikan salah satu modal yang sangat penting karena meningkatnya jumlah tenaga kerja.<sup>1</sup>

Penduduk dalam kategori tenaga kerja berarti penduduk yang sudah bekerja atau sedang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan, serta melaksanakan kegiatan lain. Sedangkan penduduk dalam kategori bukan tenaga kerja berarti penduduk yang belum cukup usia untuk bekerja yaitu mereka yang berusia di bawah di bawah 15 (lima belas) tahun serta berusia di atas 64 (enam puluh empat) tahun.<sup>2</sup> Pekerjaan sangatlah penting dalam setiap kehidupan manusia sehingga siapapun itu baik laki-laki maupun perempuan membutuhkan pekerjaan apalagi di era seperti ini biaya kebutuhan terus meningkat dan para pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup berupa sandang,

---

<sup>1</sup> Ni Putu Rai Yuliantini, "Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiskha*, Vol. 8, No. 2 (Mei, 2020), hlm.23-24.

<sup>2</sup> Raymundus Risky, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Penyediaan Informasi Pasar Tenaga Kerja Bagi Pencari Kerja Di Kabupaten Kutai Barat", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 4, No. 2 (2020), hlm.16-17.

pangan, dan papan. Akan tetapi, partisipasi pekerja perempuan di Indonesia dalam membangun perekonomian nasional tentu masih terbilang rendah dari tahun ke tahun jika dibandingkan dengan partisipasi pekerja laki-laki. Adapun persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin (persen), 2020-2022 sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin  
(persen)

Jenis Kelamin	Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin		
	2020	2021	2022
Laki-laki	42,71	43,39	43,97
Perempuan	34,65	36,20	35,57

Sumber: [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id), 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan dengan jumlah persentasenya lebih banyak di pihak pekerja laki-laki berarti partisipasi pekerja perempuan terbilang rendah. Pekerja perempuan telah diberikan beberapa kesempatan untuk tidak bekerja pada situasi, tempat, dan waktu tertentu sebagai bentuk keringanan bagi pekerja perempuan. Keringanan ini dilakukan karena kondisi perempuan secara kodrat berbeda dengan laki-laki tetapi juga tidak ada larangan bagi perempuan untuk melakukan pekerjaan dan berdasarkan pertimbangan bahwa

perempuan itu lemah fisiknya serta untuk menjaga kesehatan dan kesesilaannya.<sup>3</sup>

Perlindungan terhadap pekerja/buruh terdapat di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) alinea ke empat, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (1), dan ayat (2). Bentuk perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.<sup>4</sup> Ketika seseorang memiliki hak tersebut maka orang tersebut bebas menggunakannya tanpa adanya tekanan maupun ancaman dari pihak manapun.<sup>5</sup>

Perlindungan fisik merupakan perlindungan bagi tenaga kerja baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan sosial merupakan perlindungan bagi tenaga kerja baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat, dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan ekonomi merupakan perlindungan bentuk penghasilan yang cukup dan sudah termasuk penghasilan yang hilang atau

---

<sup>3</sup> Sali Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme", *Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 8, No. 2 (Desember, 2019), hlm.217.

<sup>4</sup> Ony Rosifany, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal LEGALITAS*, Vol. 4, No. 2 (Desember, 2019), hlm.37.

<sup>5</sup> Abdul Aziz dan Aan Handriani, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan", *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, Vol. 10, No. 1 (Maret, 2019), hlm.61.

berkurang dan pelayanan akibat keadaan yang dialami oleh tenaga kerja di luar kehendaknya.<sup>6</sup>

Pekerja perempuan memiliki hak-hak khusus dalam bekerja karena secara kodrat perempuan itu mengalami menstruasi, hamil, melahirkan, mengalami keguguran kandungan, dan menyusui. Oleh karena itu, pemerintah maupun perusahaan pemberi kerja juga harus memperhatikan mengenai hak-hak khusus pekerja atau buruh perempuan.<sup>7</sup> Hak-hak khusus pekerja atau buruh perempuan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian beberapa Pasal diganti menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Pekerja perempuan yang dalam kondisi hamil memiliki kondisi fisik yang rentan sehingga dapat membahayakan nyawanya sendiri dan kandungannya. Oleh karena itu, pekerja perempuan sangat berhak untuk mendapatkan hak cuti hamil dan melahirkan yang sudah tertuang dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain hak cuti dan melahirkan, pekerja perempuan juga harus mendapatkan hak kesempatan menyusui sewaktu bekerja selama tidak mengganggu kegiatan usaha.<sup>8</sup> Hak kesempatan menyusui seringkali tidak diberikan oleh

---

<sup>6</sup> *Ibid.* hlm. 63.

<sup>7</sup> Nadhira Wahyu Adityarani, "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia", *Jurnal Fundamental JUSTICE*, Vol. 1, No. 1 (Maret, 2020), hlm.16.

<sup>8</sup> *Ibid.* hlm. 17.

perusahaan kepada pekerja perempuan yang memiliki anak masih dalam fase menyusui sebab perusahaan menganggap hak kesempatan menyusui tidaklah penting dan menghabiskan biaya bahkan merepotkan perusahaan.

Perusahaan tertentu tentunya ada beberapa pekerja perempuan yang belum menyadari hak-haknya sebagai pekerja atau buruh. Ketidaksadaran pekerja perempuan terhadap hak-haknya sebagai pekerja karena kurangnya sosialisai mengenai hak-hak khusus pekerja perempuan bahkan kurangnya pengetahuan dari pekerja perempuan itu sendiri akibat dari rendahnya tingkat pendidikan mereka. Hal seperti inilah yang menjadikan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja perempuan.<sup>9</sup> Hal tersebut sama terjadi di dalam PT. Daya Kharisma Yogyakarta yang memberikan waktu lamanya hak cuti hamil dan melahirkan kepada pekerja perempuan tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam perundang-undangan yang berlaku dan PT. Daya Kharisma Yogyakarta juga tidak memberikan hak kesempatan menyusui kepada pekerjanya bagi mereka yang memiliki anak masih dalam fase menyusui. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud untuk mengkaji lebih dalam yang kemudian hasilnya akan dituangkan dalam bentuk penulisan hukum (skripsi) dengan judul **“PERLINDUNGAN TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DI PT. DAYA KHARISMA YOGYAKARTA”**.

---

<sup>9</sup> Sonhaji, “Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 3 (Agustus, 2019), hlm.457.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dirumuskanlah masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan terhadap hak pekerja perempuan di PT. Daya Kharisma Yogyakarta?
2. Apa saja yang menjadi faktor penghambat pemenuhan hak pekerja perempuan di PT. Daya Kharisma Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan terhadap hak pekerja perempuan di PT. Daya Kharisma Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat pemenuhan hak pekerja di PT. Daya Kharisma Yogyakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan diambil dari penulisan ini adalah:

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam pengembangan Hukum Administrasi Negara mengenai hak-hak pekerja perempuan yang harus didapatkan di PT. Daya Kharisma Yogyakarta.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi perusahaan yang mempekerjakan perempuan bahwa pekerja perempuan memiliki hak-hak khusus dalam bekerja.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan peneliti lain yang hendak melakukan penelitian dengan tema yang sama.