

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum ketenagakerjaan berasal dari kata hukum perburuhan. Istilah hukum ketenagakerjaan mempunyai beberapa arti. Beberapa pendapat, termasuk para akademisi, mengatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah “bagian dari hukum yang ada yang pada pokoknya mengatur hubungan antar pekerja dan antara pekerja dengan penguasa”. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hukum ketenagakerjaan melibatkan tiga pihak, yaitu pihak pertama adalah pekerja, pihak kedua adalah pemberi kerja, dan pihak ketiga adalah pihak yang berwenang (dalam hal ini diartikan pemerintah).

Sumber hukum ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang memuat ketentuan dan peraturan hukum ketenagakerjaan. Hukum adalah sumber utama yang paling penting dan yang paling utama. Selain undang-undang, ada pula peraturan pemerintah pengganti undang-undang yang diputuskan oleh presiden apabila ada sesuatu atau kepentingan yang memaksa. Contoh peraturan perundang-undangan ini adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.¹ Mengingat ketidakadilan merupakan hal yang umum dan sering diabaikan oleh pemerintah, maka perlindungan hukum bagi pekerja sangat dibutuhkan. Salah satu perlindungan hukum terhadap pekerja adalah perlindungan hak reproduksi pekerja Perempuan. Hak reproduksi adalah hak khusus yang berhubungan langsung dengan reproduksi dan hanya dimiliki oleh

¹ Iman Soepomo, 1990, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, hlm 11

perempuan. Untuk menjamin perlindungan pekerja perempuan, peraturan khusus telah diberlakukan, seperti hak cuti setelah melahirkan.²

Semua wanita hamil adalah orang-orang yang rentan dan berhak mendapatkan perlindungan yang lebih baik terhadap dirinya dan rahimnya. Pasal 49 (3) Undang-Undang Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 menyatakan bahwa hak-hak khusus yang dimiliki perempuan berdasarkan fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi undang-undang.³ Pengusaha mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan. Hal ini sejalan dengan tujuan nasional pemerintahan terpusat Republik Indonesia yang dituangkan dalam Pasal 27 UUD 1945. Setiap orang mempunyai hak untuk bekerja dan mempunyai penghidupan yang terhormat. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Undang-undang tersebut memberlakukan pembatasan terhadap pekerja perempuan untuk bekerja di tempat tertentu, pada waktu tertentu, dan dalam kondisi tertentu. Pada prinsipnya, pekerjaan perempuan dilarang, namun hal ini dibatasi dengan mempertimbangkan kelemahan perempuan dan untuk melindungi kesehatan dan moral mereka. Undang-undang ketenagakerjaan menetapkan bahwa perempuan mempunyai beberapa hak khusus yang tidak

² Mustari dan Bakhtiar, "Implementasi Nilai Kemanusiaan Dan Nilai Keadilan Pada Pekerja Perempuan (Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan)", *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran*, Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum dan Pengajarannya, Vol. 15, No.1, (2020), hlm. 36-44.

³ 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, (2020), hlm. 14-20

diberikan kepada pekerja laki-laki. Hal ini terkait dengan perlindungan fungsi reproduksi seperti persalinan. Dalam hal ini, pegawai perempuan mendapat keistimewaan berupa waktu libur. Hal ini diatur dalam Pasal 82 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

“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.”⁴

Hak-hak khusus bagi pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa peraturan lain, seperti Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men-/1989. Meskipun hak istimewa ini tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan, praktiknya tidak selalu berjalan mulus dan hal ini sering kali tidak diterapkan dengan benar atau dibatasi oleh pemberi kerja.⁵

PT. Bandung Sakura Textile Mills didirikan di Bandung pada tahun 1970. Perusahaan ini menyediakan produksi terintegrasi mulai dari pemintalan dan penenunan hingga pencelupan dan finishing. Perusahaan telah berkontribusi terhadap perkembangan industri tekstil Indonesia sebagai bagian penting dari sektor manufaktur dalam negeri. Saat ini Sakura Tex merupakan salah satu produsen terbesar produk kain denim asli berkualitas tinggi dengan tetap mempertahankan kesan klasik kain denim sebagai salah satu trend fashion dunia.

⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵ Murti Pramuwrdhani Dewi, 2014, *Implementasi Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Pada Perusahaan Industri Tekstil dan Sarung Tangan Di Kabupaten Sleman*, Yogyakarta, UGM, hlm. 55

PT. Bandung Sakura Textile Mills terletak di Jl. Raya Dayeuhkolot No.33, Pasawahan, Kecamatan Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40258, terletak tepat di wilayah Kabupaten Bandung, salah satu kota/kabupaten terpenting di Jawa Barat.⁶ Karena perusahaan ini mempekerjakan banyak sekali karyawan perempuan, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai penerapan hak cuti melahirkan bagi karyawan perempuan di PT. Pabrik tekstil Bandung Sakura. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis menetapkan judul sebagai berikut: Pabrik Tekstil Bandung Sakura Kabupaten Bandung.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi pekerja Wanita di PT. Bandung Sakura Textile Mills?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pemenuhan hak cuti melahirkan bagi pekerja Wanita di PT. Bandung Sakura Textile Mills?

⁶ Sazia Aushar Chazradj Pratama 2023 <https://sakuratex.id/> (diakses pada 11 Novemver 2023, 2130)

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari melakukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hak cuti melahirkan di PT.Bandung Sakura Textile Mills sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan hak cuti melahirkan di PT.Bandung Sakura Textile Mills dan bagaimana cara mengatasinya.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan pengetahuan dan informasi yang jelas mengenai pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi pekerja Wanita.
 - b. Untuk sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak terkait didalamnya khususnya bagi para pekerja Wanita dan perusahaan terkait.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran ilmu hukum khususnya Hukum Administrasi Negara yang berkenaan dengan Ketenagakerjaan dan dapat digunakan sebagai

bahan hukum masukan bagi pihak-pihak yang akan melanjutkan penelitian sesuai dengan topik penelitian ini.

- b. Penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai kontribusi atau sarana untuk memberikan masukan kepada instansi hukum ketenagakerjaan atau lembaga yang terkait dengan perlindungan hukum berupa hak-hak reproduksi bagi pekerja Wanita.