

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan cita-cita hukum Ideologi Pancasila, Negara Republik Indonesia menjadi negara yang berpedoman dengan hukum tanpa terkecuali, serta selalu menjunjung tinggi dan melindungi harkat martabat seluruh rakyatnya untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Kesejahteraan itu dapat dicapai dengan cara bekerja demi mendapatkan upah yang dapat menyongsong keberlangsungan hidup yang layak. Maka konsekuensi suatu negara adalah menjamin kesejahteraan seluruh rakyatnya dapat tercipta dalam segala bidang, baik yang menyangkut secara kepentingan ekonomi, politik, pendidikan, hukum, sosial maupun budaya, sehingga cita-cita agar terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun spirituil dapat dipenuhi berlandaskan Pancasila. Dalam Alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu “membentuk suatu pemerintahan negara. melindungi segenap bangsa negara dan seluruh tumpah darah Indonesia, serta untuk kesejahteraan masyarakat umum”.¹

Bekerja bagi seseorang tidak hanya semata-mata untuk memperoleh penghidupan yang layak ataupun memperoleh penghasilan, namun bagi seseorang bekerja memiliki makna psikologis untuk mendapatkan peran,

¹ Trianah Sofiani, 2019, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, Sleman, CV. Budi Utama, hlm.1.

pengakuan dan merupakan perwujudan dari keberadaan seseorang di masyarakat. Bekerja merupakan wujud dari keberadaan dan nilai-nilai dalam kehidupan bermasyarakat serta dalam pemenuhan Hak Asasi Manusia.

Menurut undang-undang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menciptakan barang dan jasa baik untuk kebutuhan pribadi maupun komunal. Pekerja dapat bekerja dengan bisnis untuk menghasilkan produk dan/atau layanan. Perusahaan adalah entitas komersial legal yang berusaha menghasilkan uang, keuntungan, atau keuntungan.²

Proses pembangunan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peran dan kedudukan yang penting. Hal ini karena tenaga kerja adalah sebagai pelaku atau subyek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan atau obyek pembangunan nasional yang akan menentukan kelangsungan hidup bangsa Indonesia. Dengan pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kelangsungan hidup bangsa terutama pada negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja bagi setiap angkatan kerja, sehingga dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pekerja pasti menginginkan jaminan atas hak istimewa yang akan mereka dapatkan saat bekerja untuk organisasi. Selain itu, apakah pekerja tersebut adalah perempuan yang bekerja untuk menghidupi keluarganya, pilihan untuk

² Ayu Nadira, Mustari, “*Analisis Ketentuan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfamart Kecamatan Rappocini Kota Makassar*”, Jurnal Pemikiran, Penelitian Hukum, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Vol. 2, No.1, (2015), hlm.24.

bekerja di industri tertentu telah menciptakan prospek pekerjaan yang besar bagi pekerja perempuan. Beberapa peraturan nampaknya memberikan kelonggaran atau larangan yang luas terhadap pegawai perempuan, salah satunya terkait dengan perlindungan hak-hak reproduksi perempuan. Kedudukan pekerja perempuan semakin terbatas karena berbagai bidang pekerjaan didominasi oleh pekerja perempuan yang tidak dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan atau peraturan perundang-undangan sehingga mengakibatkan tertindasnya hak-hak pekerja perempuan.³ Pekerja wanita saat ini mendominasi pasar tenaga kerja dan terlibat dalam berbagai aktivitas. Sebagian besar dari mereka terus bekerja di industri berupah rendah yang membutuhkan sedikit pendidikan dan pelatihan. Karena pekerja perempuan berbeda secara biologis dari pekerja laki-laki, ada perbedaan hak yang diberikan kepada pekerja perempuan dalam hal perawatan kesehatan kerja yang penting.

Undang-undang telah mengatur bahwa pekerja perempuan memiliki hak-hak spesial yang tidak diberikan kepada pekerja pria. Perihal ini berkaitan dengan proteksi guna reproduksi yang dipunyai oleh perempuan yang tidak dimiliki oleh pria. Proteksi fungsi reproduksi ini antara lain yakni haid, memiliki anak, melahirkan serta menyusui.⁴ Pekerja perempuan memilih peran

³ Githa Intan, 2019, *Hak Pekerja Belum Merdeka*, <https://www.voaindonesia.com/A/Hak-PekerjaPerempuan-Belum-Merdeka/4822236.html>, (diakses pada tanggal 7 Maret 2021).

⁴ Miladiyanto, Sulthon; Ariyanti, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Malaysia)*, *Jurnal Panorama Hukum*, (2 Juni, 2017), hlm. 3

ganda, sebagai pekerja yang haknya harus dilindungi di tempat kerja dan sebagai ibu rumah tangga yang hak reproduksinya harus dilindungi.

Hak reproduksi adalah hak hukum yang diberikan kepada perempuan yang terutama terkait dengan fungsi reproduksi bawaan perempuan, seperti menstruasi, kehamilan, persalinan, dan menyusui anaknya. Oleh karena itu, hak kerja pekerja/buruh perempuan harus dilindungi agar fungsi reproduksinya tidak terganggu, dan perlindungan bagi pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan yang sama untuk mendapatkan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun guna mewujudkan kesejahteraan bersama.

Perlu diingat bahwa wanita adalah pihak yang rentan dan akan menimbulkan bahaya, terutama bagi pekerja wanita yang sedang hamil. Tenaga kerja ibu hamil memiliki resiko yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja wanita lainnya karena ibu hamil dalam kondisi kesehatan yang buruk, terutama jika hamil di usia muda. Berikut ini adalah bahaya yang dihadapi pekerja wanita hamil:

1. Resiko mengalami masalah dalam kehamilan yang di sebabkan karena kelelahan;
2. Risiko mengalami keguguran;
3. Risiko terjadinya mual dan muntah;
4. Rentan mengalami sakit karena inveksi virus atau bakteri;
5. Mengalami nyeri di beberapa bagian tubuh;
6. Mengalami panas dan tekanan di bagian ulu hati; dan

7. Merasa seperti sesak napas

Hak pekerja perempuan tidak bisa disamakan dengan hak pekerja laki-laki karena pekerja perempuan memiliki keistimewaan, khususnya dalam membela hak reproduksi pekerja perempuan. Pekerja perempuan akan membutuhkan perlindungan legislatif untuk mengamankan keselamatan mereka karena, pada umumnya, pekerja perempuan adalah individu yang rentan. Salah satu pengamanannya adalah menjaga fungsi reproduksi wanita tetap terjaga, antara lain jeda haid pada hari pertama dan kedua, jeda melahirkan, dan keguguran. Bahkan hak untuk mengasuh anaknya, sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.⁵

Topik perlindungan haid diatur dalam Pasal 81 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Diklaim, pekerja perempuan yang sedang haid/menstruasi tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua haid dengan memberitahu pemberi kerja.⁶ Pengusaha harus memungkinkan pekerja perempuan untuk bersantai sambil tetap membayar kompensasi penuh.

Topik perlindungan cuti hamil bagi pekerja wanita diatur dalam Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.⁷ Pekerja wanita memiliki kemampuan untuk mengambil cuti tiga bulan selama kehamilan mereka. Cuti melahirkan berlangsung 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Keluarga pekerja perempuan harus menunjukkan bukti kelahiran dari rumah sakit yang menangani persalinan atau akte kelahiran dalam waktu 6 (enam)

⁵ R.I., Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

⁶ R.I., Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 81

⁷ R.I., Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 82 ayat (1)

bulan setelah melahirkan untuk memproses cuti melahirkannya. Terlepas dari kenyataan bahwa bisnis diwajibkan oleh undang-undang untuk memberikan kompensasi penuh kepada pekerja perempuan yang sedang cuti melahirkan, masih ada perusahaan yang tidak membayar upah penuh. Pekerja wanita yang mengalami keguguran juga berhak atas cuti melahirkan.

Pasal 82 ayat (2) mengizinkan cuti selama 1,5 bulan untuk keguguran atau berdasarkan surat keterangan dari dokter/bidan yang menangani kasus keguguran.⁸ Akibatnya, jika pekerja perempuan mengalami keguguran, pekerja tersebut wajib memberikan cuti keguguran selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter.

Pasal 83 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur masalah ibu menyusui. Karyawan wanita yang telah melahirkan harus diizinkan untuk menyusui atau memeras asinya.⁹

Hak reproduksi bagi tenaga kerja perempuan diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa tenaga kerja perempuan wajib mendapat perlindungan khusus, salah satunya berupa jaminan perlindungan fungsi reproduksi, antara lain dengan memberikan cuti/istirahat pada saat tenaga kerja wanita sedang hamil dan melahirkan, memberikan kesempatan dan fasilitas untuk menyusui anaknya (laktasi), dan memberikan istirahat bagi tenaga kerja wanita yang mengalami sakit saat hamil. Namun kenyataannya masih ada beberapa oknum perusahaan yang mengingkari atau

⁸ R.I.,Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 82 ayat (2)

⁹ R.I.,Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 83

membatasi hak-hak reproduksi karyawan perempuan. Pemberi kerja, misalnya, tidak memenuhi kewajibannya untuk memberikan cuti haid, dan ada pemilik usaha yang tidak bermoral yang menawarkan cuti melahirkan tetapi tidak mematuhi undang-undang yang sesuai. Padahal hal tersebut diatur dalam Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.¹⁰

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Naturindo Fresh yang berlokasi di Secang, Sendangsari, Kec. Pengasih, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT Naturindo Fresh beroperasi sejak tahun 2016. Penulis mengambil objek penelitian di PT. Naturindo Fresh karena perusahaan mempekerjakan banyak pekerja/buruh wanita. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui apakah PT. Naturindo Fresh telah menghormati hak-hak pekerja/buruh perempuannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan pemaparan sejarah keadaan tersebut penulis tertarik untuk menelitinya dalam sebuah tulisan hukum yang berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN DI PT. NATURINDO FRESH.**

¹⁰ Bagus Sarnawa, Beni Hidayat, 2022, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Pelajar, hal 90, Yogyakarta

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dapat ditulis sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja perempuan di PT. Naturindo Fresh?
2. Faktor- faktor apa yang menghambat perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja perempuan di PT. Naturindo Fresh?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja perempuan di PT. Naturindo Fresh.
2. Untuk mengetahui faktor- faktor yang menghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak reproduksi pekerja perempuan di PT. Naturindo Fresh.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk menambah khazanah keilmuan dan sumber pustaka di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu hukum.

- c. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian literatur di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan prosedur perlindungan hukum bagi pekerja perempuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi dalam mencari solusi terhadap tantangan yang sedang diselidiki dengan cara yang sejalan dengan tujuan peraturan perundang-undangan, khususnya kepastian hukum.
- b. Temuan investigasi ini dimaksudkan untuk memberikan sumber informasi baru.
- c. Temuan penelitian ini kemungkinan akan bermanfaat bagi bisnis dalam memberikan hak-hak perempuan di tempat kerja.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menjangkau karyawan perempuan yang memiliki hak khusus berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.