

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja memiliki peranan serta kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan dalam pelaksanaan pembangunan nasional . Sesuai dengan peranan serta kedudukan tenaga kerja, maka diperlukan suatu pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peningkatan perlindungan tenaga kerja serta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹ Didalam industri ketenagakerjaan selalu melibatkan 2 pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Hal tersebut merupakan suatu kombinasi wajib yang harus ada didalam suatu industri ketenagakerjaan. Tanpa adanya seorang pekerja tidak mungkin suatu pengusaha dapat menjalankan usahanya serta tidak akan bisa berpartisipasi dalam pembangunan, maka dari itu diperlukan suatu pemenuhan hak-hak serta perlindungan terhadap tenaga kerja terutama tenaga kerja perempuan. Hal tersebut telah diatur dalam Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), yang menyatakan bahwa: “Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.”

Perlindungan terhadap perempuan juga diatur dalam berbagai asas. Asas yang mendasari hak bagi perempuan diantaranya hak perspektif gender

¹Asri Wijayanti, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.6.

dan anti diskriminasi dalam artian memiliki hak yang seperti kaum laki-laki dalam bidang pendidikan, hukum, pekerjaan, politik, kewarganegaraan dan hak dalam perkawinan serta kewajibannya. Berdasarkan penelitian *Never Okay* terhadap 1.240 responden di 34 provinsi, sekitar 44% buruh perempuan Indonesia mengalami pelecehan seksual di tempat kerja, dimana 89,84% dalam bentuk pelecehan lisan, sekitar 87,98% pelecehan fisik, dan sekitar 70,65% pelecehan isyarat.² Yang mana berdasarkan data diatas dapat diartikan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan sangatlah masih jauh dari harapan. Dalam lapangan banyak perempuan hamil yang melaksanakan hak cuti hamil tidak mendapatkan jumlah waktu istirahat dan upah penuh yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Meskipun sudah diatur secara normatif tetapi pelaksanaannya dilapangan tidak demikian. Hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan antara *das sollen* (teori) dengan *das sein* (fakta atau kenyataan) akibat adanya perbedaan kepentingan antara pekerja dengan pemberi kerja. Padahal sudah tertulis jelas dalam Pasal 82 (1) Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa 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. Selain perempuan hamil tentunya beberapa hak tenaga kerja perempuan yang telah

²Ghita Intan, 10 Maret 2019, "*Hak Pekerja Perempuan Belum Merdeka*", diakses pada tanggal 2 januari 2021, pukul 13.00, <https://www.voaindonesia.com/a/hak-pekerja-perempuan-belummerdeka/4822236.html>.

diatur dalam Uu No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja pada kenyataannya masih belum dilaksanakan sesuai aturan. Banyaknya kesenjangan-kesenjangan didalam pelaksanaan peraturan tersebut dikarenakan masih banyak pemilik usaha yang lebih mementingkan usahanya daripada pemenuhan hak hak pekerja perempuan.

Pekerjaan pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang aktif dilakukan oleh manusia. Pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau karya yang menghasilkan uang untuk kelangsungan hidup. Bagi tenaga kerja perempuan yang belum berkeluarga suatu kebutuhannya mungkin berbeda dengan tenaga kerja yang suda berkeluarga terlebih lagi jika tenaga kerja tersebut merupakan tenaga kerja perempuan tentunya perlindungannya harus lebih diperketat. Munculnya industri baru di zaman sekarang ini sangat membantu bagi para tenaga kerja yang ingin meningkatkan hidupnya. Tak terkecuali bagi wanita yang sudah berumah tangga. Maka dari itu perlindungan bagi tenaga kerja wanita harus ditingkatkan oleh pemerintah juga. Karena dengan peningkatan jumlah industri tidak menutup kemungkinan bahwa penyalahgunaan wewenang dari pemilik usaha tidak ada. Perekonomian di kota wonogiri sendiri saat ini dinilai juga semakin berkembang pesat. Banyak dibangun berbagai pabrik serta sektor peluang kerja lainnya. Terlebih lagi laju pertumbuhan penduduk yang semain tinggi juga merupakan faktor utama perkembangan ekonomi ditingkatkan oleh pemerintah kota wonogiri. Permasalahan terkait ketenagakerjaan di kota wonogiri juga dinilai cukup tinggi mengingat padatnya penduduk dari tahun ke tahun. Hal ini juga

dipengaruhi kurang adanya perhatian dari pihak pengusaha akan pentingnya memperhatikan masalah-masalah terkait tenaga kerjanya. Terlebih tenaga kerja perempuan yang merupakan tenaga kerja yang rawan kecelakaan juga perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah terutama pemerintah kota wonogiri.

Pentingnya unsur pekerja bagi suatu perusahaan, pemerintah serta masyarakat maka perlu dilakukan peningkatan perlindungan agar para tenaga kerja terjamin keselamatannya dalam melakukan suatu pekerjaannya. Perlindungan kerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan arahan-arahan bagi pekerjanya maupun bagi perusahaannya. Keselarasan antara pemerintah, pengusaha serta tenaga kerja perempuan juga salah satu faktor terlaksana dengan baik peraturan dari pemerintah tentang perlindungan tenaga kerja perempuan.

Kebijakan dari pemerintah terkait perlindungan tenaga kerja perempuan juga harus terus dilakukan dan harus tetap berjalan karena fungsi pemerintah sendiri adalah melindungi seluruh warga Negara. Pemerintah sendiri merupakan suatu organisasi yang mempunyai wewenang sebagai berikut :

1. Suatu otoritas yang memimpin serta memiliki hak untuk memerintah dari unit politik.
2. Memiliki wewenang untuk memerintah suatu masyarakat politik.
3. Badan pemerintah yang memiliki hak untuk menjalankan pemerintahan.

4. Memiliki kekuasaan untuk membuat peraturan perundang-undangan yang berguna untuk menyelesaikan perselisihan dan membicarakan mengenai administrasi.

Perempuan seringkali dianggap sebagai makhluk yang sangat dilindungi terlebih didalam ketenagakerjaan, perempuan tentunya memiliki berbagai perlindungan yang menjamin ia aman melakukan suatu pekerjaan tersebut. Terkadang hak-hak perempuan didalam pekerjaan masih dirasakan kurang mendapatkan dukungan, baik itu karena implementasi hukum yang belum konsekuen maupun pandangan masyarakat yang keliru yang menganggap perempuan bukan pencari nafkah utama. Perempuan mempunyai atas perlindungan yang khusus sesuai dengan fungsi reproduksinya sebagaimana diatur pada pasal 11 ayat (1) *Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) huruf f bahwa hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi reproduksi. Meskipun telah diatur dalam berbagai Peraturan Perundang-undangan, namun perlindungan hukum bagi hak pekerja/buruh perempuan masih belum sepenuhnya dapat direalisasikan. Dengan melihat kenyataan kondisi bahwa pekerja perempuan yang sampai saat ini sulit untuk memperoleh perlindungan hukum³. Tenaga kerja wanita potensial berada pada posisi tersulit, hal ini dapat terjadi antara lain di sebabkan masih kentalnya budaya patriarki, walaupun isu persamaan gender, hak dan kebebasan

³ Pinadumi Atika Putri Fajrina, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia", *Jurnal Ilmiah*, I (November, 2018), hlm.5.

mengembangkan diri telah dikenal dan beredar di tengah-tengah masyarakat, namun tetap saja masih ditemui adanya praktik-praktik diskriminasi⁴.

Hak-hak pekerja perempuan sesuai dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, diharapkan hak-hak yang ingin didapatkan seorang pekerja perempuan terpenuhi. Seperti hak cuti kehamilan, hak perlindungan pekerja perempuan yang pulang malam, hak perlindungan reproduksi serta hak-hak yang lain. Mengingat rentannya posisi perempuan disektor ketenagakerjaan ini dengan adanya perhatian khusus tersebut diharapkan hal-hal yang tidak diinginkan tidak terjadi. Didalam UU No 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Alasan penulisan merujuk pada kabupaten wonogiri yaitu saat ini perlindungan hukum bagi pekerja wanita di wonogiri masih dinilai cukup rendah. Hal ini dikarenakan sebagian dari para pemilik usaha di wonogiri masih belum memperhatikan adanya aturan yang mengatur peraturan serta perlindungan bagi hak pekerja perempuan. Sehingga peran serta pemerintah kabupaten wonogiri sangat dibutuhkan agar para pemilik usaha yang masih memperlakukan pekerja perempuan tidak berdasarkan peraturan yang berlaku merasa jera dengan diberikannya sanksi dan peringatan. Selain itu sosialisasi dari pemerintah terkait pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja perempuan juga sangat dibutuhkan di Kota Wonogiri. Oleh karena itu judul penelitian saya ini adalah **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di Mutiara Prima Group Wonogiri.**

⁴Joupy G.Z Mambu, “Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita”, *Jurnal Hukum dan Syariah*, II (Desember, 2010), hlm.150.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan berdasarkan UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di Mutiara Prima Group Wonogiri ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Mutiara Prima Group Wonogiri ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan berdasarkan UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di Mutiara Prima Group Wonogiri.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di Mutiara Prima Group Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini maka dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat Teoritis dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi informasi dan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja perempuan sehingga dapat diaplikasikan kepada pegawai perusahaan sesuai dengan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktik dalam penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan juga pemahaman kepada masyarakat akan pentingnya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di Mutiara Prima Group Wonogiri. Serta dapat memberikan manfaat terhadap Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas perlindungan hukum yang mengikat bagi pekerja perempuan sehingga diharapkan membantu pekerja perempuan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan aman.