

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan merupakan sekelompok aturan dan norma, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur hubungan industrial antara pemberi kerja yaitu pengusaha, perusahaan, atau badan hukum dengan penerima kerja atau tenaga kerja. Salah satu syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan masyarakat nasional dibutuhkan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri. Tujuan terpenting dalam pembangunan nasional ialah kesejahteraan rakyat tenaga kerja¹. Pasal 1 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Seorang tenaga kerja sebagai subyek pelaksanaan pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya, dan juga dikembangkan daya gunanya demi tercapainya suatu tujuan nasional². Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh serta komprehensif, dapat mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

¹ Sendjun H.Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, PT.Rineka Cipta, h. 07.

² Undang-undang Nomor 14 Tahun 1968, Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Pertumbuhan industri di Indonesia terus berkembang, diikuti dengan meningkatnya jumlah pekerja perempuan yang bekerja di sektor formal dan informal. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dengan adanya ketentuan pada pasal tersebut dapat memberikan peluang kepada pekerja perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan. Dalam laporan yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi penyebaran pekerja perempuan berdasarkan umur sudah terlihat jelas. Sejak berumur 15 tahun para pekerja perempuan telah memenuhi lapangan pekerjaan.

Kewajiban pengusaha dalam meningkatkan kesejahteraan adalah melindungi pekerja perempuan. Hal ini sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia yang tertuang dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang secara tegas menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Permasalahan ketenagakerjaan saat ini menjadi semakin kompleks, sehingga perlu ditangani dengan lebih serius. Selama masa perkembangan ini, banyak perubahan akan terjadi pada nilai dan tatanan kehidupan. Oleh karena itu, perlu terus dilakukan penyempurnaan sistem pengawasan ketenagakerjaan agar peraturan perundang-undangan dapat diterapkan secara efektif oleh pelaku industri dan perdagangan.

Sekalipun hak-hak buruh perempuan dijamin dalam berbagai undang-undang dan konvensi internasional, namun pelaksanaannya belum seperti yang diinginkan. Diskriminasi dan ketidakadilan terhadap kaum perempuan kerap terjadi. Kaum perempuan selalu tertinggal dan tersisihkan dalam bidang pendidikan, ekonomi, pendidikan hingga pekerjaan. Salah satu penyebabnya adalah budaya patriarki yang berkembang di masyarakat Indonesia. Pada masyarakat dengan budaya patriarki, laki-laki mempunyai peran dalam memegang kekuasaan, hal itu yang membuat penurunan nilai keberadaan dan peran perempuan.³ Dengan mengikuti prinsip persamaan hak dalam segala bidang, maka baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam segala aspek kehidupan bermasyarakat. Sehingga apabila terjadi diskriminasi terhadap perempuan, hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap hak asasi perempuan.⁴

Syamsuddin (2004) seperti mana dikutip oleh Uli (2005:90) menunjukkan bahwa sejak proses rekrutmen telah terjadi perlakuan diskriminatif terhadap pekerja perempuan. Hal itu terlihat dari pengumuman rekrutmen atau lowongan kerja yang memberlakukan syarat tertentu, seperti mencari pekerja berpenampilan menarik, pekerja wanita yang belum menikah, bahkan pekerja wanita yang bersedia untuk tidak menikah dalam jangka waktu tertentu. Tentunya bentuk

³ Nalom Kurniawan, 2011, "Hak Asasi Perempuan dalam Perspektif Hukum dan Agama", *Jurnal Konstitusi*, Volume 4. Nomor 1. h. 172.

⁴ Nadhira Wahyu A., 2020, "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan di Indonesia", *Jurnal Fundamental Justice*, Volume 1. Nomor 1. h. 14.

persyaratan seperti ini akan membatasi kesempatan wanita yang membutuhkan pekerjaan untuk melamar maupun mengisi lowongan.⁵

Diskriminasi juga dapat berupa pembatasan persyaratan kerja, yang menuju kepada diskriminasi gender. Masih banyak persyaratan lowongan kerja yang membutuhkan jenis kelamin tertentu, meskipun jika dilakukan penelitian lebih lanjut maka posisi atau ciri-ciri jabatan tersebut bukanlah satu-satunya ciri yang membutuhkan jenis kelamin tertentu. Selain itu, diskriminasi ini akan terus terjadi pada posisi atau promosi karyawan. Peluang untuk menemukan banyak posisi strategis di pasar tenaga kerja seringkali disediakan untuk pekerja laki-laki. Jabatan pekerja perempuan biasanya diklasifikasikan ke dalam jenis jabatan yang berkaitan dengan keuangan, administrasi dan hubungan masyarakat. Sementara itu, posisi dengan karakteristik teknis ataupun pekerjaan berat dan operasional selalu disediakan untuk pekerja laki-laki. Pekerja perempuan selalu berada dalam posisi di mana mereka tidak memiliki keputusan akhir.⁶

Hal lain yang sering dijadikan argumen dasar diskriminasi terhadap pekerja laki-laki dan pekerja perempuan adalah pekerja perempuan yang telah menikah lebih banyak meminta cuti dibandingkan pekerja laki-laki. Hal tersebut dikarenakan pekerja perempuan yang telah menikah pasti akan segera hamil, melahirkan, maupun menyusui. Maka dari itu, jika dibandingkan pekerja wanita pasti akan lebih banyak meminta cuti dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

⁵ Uli, Sinta. 2005. Pekerja Wanita di Perusahaan dalam Perspektif Hukum dan Gender, *Jurnal Equality*, Volume 10. No. 2.

⁶ Sali Susiana, 2017, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme", *Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Volume 8. No 2.

Ada banyak hal yang harus diperhatikan pekerja perempuan karena bagi pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan tidak semudah yang diharapkan, hal itu mengingat bahwa:

1. Perempuan biasanya lemah, halus tapi pekerja keras.
2. Etika harus diutamakan agar pekerja perempuan tidak terpengaruh oleh perilaku negatif pekerja lawan jenis, terutama saat bekerja pada malam hari.
3. Pekerja perempuan biasanya melakukan pekerjaan yang luar biasa sesuai dengan keunikan alam dan energi mereka.
4. Para pekerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.⁷

Pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan juga memiliki hak-hak yang harus terpenuhi. Hak-hak pekerja perempuan menurut Rosalina dapat dibagi menjadi empat bagian, yaitu:

1. “hak-hak pekerja perempuan dalam bidang reproduksi”
2. “hak-hak pekerja perempuan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja”
3. “hak-hak pekerja perempuan dalam kaitannya dengan kehormatan perempuan”
4. “hak-hak pekerja perempuan dalam sistem pengupahan⁸”

⁷ Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, h. 95.

Pekerja perempuan tersebut banyak yang tidak mengetahui hak-hak dasarnya sebagai pekerja perempuan. Pekerja perempuan yang tidak mengetahui hak-hak dasarnya yang diberikan kepadanya, seringkali merugikan diri mereka sendiri dengan memaksakan diri untuk bekerja hanya karena takut upah yang diterima tidak penuh. Menurut pengetahuan mereka, tidak bekerja sama saja memotong upahnya sendiri. Ketidaktahuan pekerja perempuan terhadap hak-hak dasarnya itu maka mengakibatkan timbulnya berbagai persoalan. Persoalan tersebut seperti dipersulit atau bahkan tidak mendapat cuti melahirkan. Masih banyaknya pengusaha yang tidak patuh dalam menerapkan peraturan hak cuti melahirkan juga menjadi salah satu persoalan sampai saat ini. Dan meskipun sudah muncul keberanian dari pekerja wanita melawan ketidakadilan semacam ini, tetapi ada kecenderungan pekerja wanita untuk tetap diam, mereka takut dipecat mengingatterbatasnya kesempatan kerja pada masa saat ini.⁹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang “Ketenagakerjaan” sendiri telah mengatur tentang hak-hak dasar/perlindungan kepada pekerja perempuan termasuk untuk mendapatkan cuti melahirkan. Ketentuan mengenai Cuti Melahirkan selama 3 bulan berdasarkan pada konvensi tentang perlindungan Kehamilan “*Pregnant Protection Convention*” yang telah disetujui oleh Organisasi Buruh Internasional pada tahun 1919 yang kemudian di perbaharui pada bulan Juni 1952. Berdasarkan hasil dari konvensi itu menyebutkan “periode

⁸ Meliani Rosalina, 2015, “*Tingkat Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Pertanian dan Nonpertanian*”, Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, h. 22.

⁹ Sulthon Miladiyanto dan Ariyanti, 2017, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia)”. *Jurnal Panorama Hukum*. Volume 2. Nomor 1. h. 8.

cuti kehamilan yang semula enam minggu diperpanjang hingga dua belas minggu atau 3 bulan¹⁰”.

Hak Cuti Melahirkan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil hanya diberikan pada persalinan pertama, kedua, dan ketiga. Untuk persalinan keempat dan seterusnya diberikan waktu cuti di luar tanggung jawab negara untuk persalinan atau memanfaatkan waktu cuti yang diberikan selama 12 hari dalam setahun.

Pengusaha atau pemberi kerja hanya dapat mengatur atau memperpanjang contohnya pemberian hak cuti melahirkan di luar norma atau lebih dari ketentuan normatif, atau menyetujui pengalihan waktunya, dari masa cuti hamil ke masa cuti melahirkan, baik sebagian atau seluruhnya sepanjang akumulasi waktunya tetap selama 3 bulan atau kurang lebih 90 hari kalender dikarenakan Pekerja atau buruh perempuan yang sedang hamil mungkin tak selalu mudah menentukan kapan mereka bisa mengambil haknya untuk cuti hamil dan melahirkan.

Pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan dilaksanakan untuk membantu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat, khususnya kesehatan reproduksi perempuan itu sendiri. Selain itu, Kebijakan pengaturan cuti melahirkan sudah lama diterapkan dengan tujuan memberikan perlindungan bagi ibu hamil dan menyusui, sesuai Pasal 71 Undang-

¹⁰ Murti Pramuwrdhani Dewi, 2014, *Implementasi hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan pada perusahaan industri tekstil dan sarung tangan di kabupaten sleman*, UGM, h. 55.

Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, perempuan tersebut diberikan hak reproduksi.¹¹

Penelitian pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia perlu dilakukan untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup, khususnya kesehatan reproduksi wanita. Isu penting yang perlu dikaji adalah bagaimana pengusaha telah mematuhi peraturan hak cuti melahirkan selama ini, dan kendala apa yang muncul dalam penerapan hak cuti melahirkan.¹²

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka penelitian ini mengkaji Rumusan Masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia

¹¹ Selamat Rijadi, 2012, *Paradigma Perlindungan Terhadap Perempuan Pekerja di Dunia Kerja dan Kesehatan Reproduksi dalam Perspektif Islam, Kebijakan Negara dan Realitas*. Jakarta : Pasca Sarjana UIN.

¹²Tinuk Istiarti, 2012, *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia* "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal", Volume 11, Nomor 2.

2. Untuk mengetahui Faktor Penghambat Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara yang berkaitan dengan Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Karawang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis dapat memberikan manfaat bagi pembaca, pekerja perempuan, maupun pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan terkait bagaimana pelaksanaan hak cuti melahirkan dan apa saja faktor penghambatnya pada perusahaan.