

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 . Nafas dari Pancasila tercermin dari semaraknya semangat bangsa Indonesia dalam pelaksanaan pembangunan sejak proklamasi dimulai, rasa saling membantu dalam mempertahankan kemerdekaan sangat terasa dengan tanpa hadirnya unsur sara¹.

Pembangunan merupakan salah satu upaya negara demi mengubah keadaan menuju kondisi negara yang lebih baik lagi untuk kesejahteraan masyarakatnya² . Terjadinya perubahan disertai dengan meningkatnya pada berbagai aspek kehidupan. Infrastruktur dan teknologi menjadi titik mula dalam pembangunan di Indonesia. Pemerintah Indonesia pada tahun 2017 memiliki/memasang target untuk secara konsisten menjaga stabilitas pembangunan nasional. Satu diantara cara yang digunakan yakni dengan tidak menekankan pembangunan yang lebih mengandalkan pada sumber daya alam (SDA).³ Oleh karenanya, sumber daya manusia (SDM) akan lebih diandalkan daripada sumber daya alam pada pembangunan di Indonesia.

¹ Loekman Soetrisno, (1995), "*Liberalisasi Ekonomi*", Jogjakarta: PT.Tiara Wacana, h.5.
² Jakob Oetama, (2004), *Pers Indonesia: "Berkomunikasi Dengan Masyarakat Tidak Lulus"*, Jakarta: Media Kompas Nusantara, h.283
³ Raja Eben Lumbanrau, (2020), "*Pembangunan Tahun 2017, Pemerintah Tak Lagi Andalkan SDA*", diakses 26 Juni 2020,

Tenaga kerja merupakan satu diantara bentuk pembangunan dalam bidang sumber daya manusia.⁴ Tahun 2015 dan 2016 pasar tenaga kerja mengalami perkembangan, pengangguran menurun dan pertumbuhan pada pekerja menunjukkan pertumbuhan.⁵ Akan tetapi dalam pertumbuhan tersebut masih terdapat suatu masalah yang berpotensi mengagalkan pembangunan sumber daya manusia. Maraknya diskriminasi gender yang sering menimpa tenaga kerja perempuan masih kerap terjadi. Pekerja perempuan diberikan upah serta prospek karir yang terbatas. Berdasarkan hal tersebut berdampak pada rendahnya tingkat partisipasi dalam angkatan kerja bagi perempuan dibandingkan laki-laki.⁶ Sebagaimana yang kita ketahui bahwasannya setiap orang dari berbagai lapisan memiliki hak untuk senantiasa memperoleh manfaat dari pembangunan. Apabila salah satu tidak mendapat manfaat atau tertinggal maka pembangunan tersebut dianggap tidak sukses.

Pada tahun 2018 tercatat jumlah penduduk perempuan di Indonesia mencapai 131,9 juta jiwa menurut Sensus penduduk yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Sedangkan laki-laki berjumlah 134 juta jiwa.⁷ Jumlah tersebut dihitung hampir seimbang/setara antara penduduk laki-laki dan perempuan, oleh karenanya dapat dimaknai bahwa perempuan merupakan salah satu penyumbang kemajuan negara, khususnya dibidang ketenagakerjaan.

⁴ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20170103025248-85-183663/pembangunan-tahun-2017-peerintah-tak-lagi-andalkan-sda>

⁴ “*Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*” 17, no.6, Tahun 2011, h.108

⁵ ILO Indonesia, (2015), “*Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2015-2016 Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*”, Jakarta: ILO, h. x

⁶ *Ibid*

⁷ Ratna P Tjaja, (2000), “*Wanita Bekerja dan Implikasi Sosial*”, Naskah No. 20, Juni-Juli 2000, diakses 21 Juni 2020.

Besarnya jumlah tenaga kerja perempuan di Indonesia seharusnya diimbangi dengan adanya Peraturan Perundang-Undangan yang dapat meminimalisir tindakan diskriminasi pada perempuan dalam dunia kerja. Dalam mendukung upaya tersebut, pemerintah Indonesia telah menunjukkan beberapa upaya, diantaranya bergabung menjadi anggota ILO (*International Labor Organization*) yaitu Organisasi Buruh Internasional.

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”⁸. Kutipan tersebut sejalan dengan salah satu tanggung jawab negara untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya bagi seluruh masyarakat dengan tujuan untuk menekan jumlah pengangguran yang ada.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu Perlindungan ekonomis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan sosial, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁹

Secara hukum, perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia dapat kita temukan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal tersebut

⁸ UUD 1945 pasal 27 ayat 2

⁹ Abdul hakim, (2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti , h. 61-62

mengindikasikan bahwa negara memberikan kedudukan yang setara bagi seluruh warga negara atau individu dengan tanpa membeda-bedakan agama, suku, ras, jenis kelamin, dan lain sebagainya. Berdasarkan hal tersebut, berarti kedudukan dan kesempatan yang sama dan setara untuk memperoleh kehidupan yang baik termasuk dalam hal mendapat pekerjaanm jaminan sosial, upah/gaji, perlindungan, dan lainnya juga dimiliki oleh setiap individu yang tinggal di Indoensia.

Beberapa tindakan dapat dilakukan untuk menciptakan perlindungan pada pekerja, diantaranya dengan melakukan peningkatan pada pengakuan hak-hak asasi manusia, memberikan tuntutan, melakukan perlindungan fisik, perlindungan teknik, perlindungan sosial, dan perlindungan ekonomi melalui undang-undang di tempat kerja. Dengan dilakukannya hal demikian, perlindungan pekerja akan dapat diterapkan dengan mencakup beberapa norma, yakni keselamatan kerja dan kesehatan¹⁰.”

Faktanya masih kerap dijumpai adanya kekurangan dalam perlindungan pada pekerja perempuan¹¹. Indonesia merupakan negara yang dengan mudah menemukan perempuan yang bekerja. Satu dari sekian alasan mengapa para perempuan bekerja adalah keyakinan mengenai kesetaraan gender. Hal tersebut harus diatur karena secara kodrati perempuan berbeda dengan laki-laki secara biologis, yang berdampak pada kemampuan fisik. Oleh karenanya, diperlukan semacam pengecualian terhadap perempuan

¹⁰ Zainal Asikin, (1993), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h. 75-76

¹¹ Agnes Widianti, (2005) *Hukum Berkeadilan Gender*, Jakarta: Kompas, h. 12

apabila dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat berjalan dengan semestinya, karena kodratnya.¹²

Pekerja perempuan sebagai pekerja dapat kita lihat sudah mendominasi di sebagian perusahaan. Sebagian besar masih mendominasi di sektor yang rendah, baik di sektor pendidikan, serta rendah dalam hal keterampilan sehingga berdampak pada rendahnya upah. Secara biologis, terdapat perbedaan diantara pekerja perempuan dan laki-laki sehingga berakibat pada bedanya hak yang diberikan pada pekerja perempuan berkenaan dengan pelayanan kesehatan kerja yang diperlukan. Pekerja perempuan diberikan hak-hak khusus yang telah diatur dalam Perundang-undangan. Hak-hak khusus tersebut memiliki kaitan dengan perlindungan fungsi reproduksi, seperti menstruasi, melahirkan, menyusui, dan mengandung.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sudah memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan. Perlindungan tersebut dapat dilihat dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi waktu istirahat untuk:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu;

¹² Agusmindah, (2013), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Kajian Dan Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, h. 69

3. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan apabila pekerja telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan.

Pengaturan lebih lanjut adalah dalam hal larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dengan tanpa alasan yang jelas, terlebih kepada pekerja perempuan dengan alasan mengandung, melahirkan, menyusui, maupun keguguran, seperti yang tegas ditulis dalam Pasal 153 ayat (1) huruf e. Ketentuan yang terdapat pada Pasal 153 ayat (2) pada undang-undang tersebut juga mengatur apabila tindakan PHK dilakukan dengan dalih karena pekerja perempuan sedang mengandung, akan berakibat batal demi hukum dan perusahaan memiliki kewajiban untuk menarik atau mempekerjakan kembali yang bersangkutan.

Apabila pekerja perempuan merasakan sakit yang diakibatkan oleh haid hari pertama dan kedua, maka tidaklah wajib pekerja perempuan masuk kerja apabila mereka mengkomunikasikan keluhan yang dirasakan kepada pengusaha (pasal 81 UUK).

Istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) setelah melahirkan juga berhak diperoleh pekerja perempuan, dengan catatan harus dengan perhitungan yang akurat dari dokter kandungan ataupun bidan yang menanganinya (pasal 82).

Selanjutnya, pekerja perempuan yang memiliki bayi juga diperbolehkan untuk menyusui anaknya dalam kurun waktu tertentu yang sepatutnya apabila hal tersebut harus dilakukan selama waktu kerja (pasal 83).

PT.IGP INTERNASIONAL banyak mempekerjakan pekerja perempuan, bahkan mendominasi dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Apakah PT. IGP INTERNASIONAL memenuhi hak-hak reproduksi pekerja perempuan seperti pemenuhan hak atas waktu istirahat seperti yang terdapat dalam pasal 76 ayat 2 Undang-undang No.13 tahun 2003. Berdasarkan latar belakang di atas mengenai hak-hak pekerja perempuan terutama hak reproduksi pekerja wanita penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK REPRODUKSI PEKERJA PEREMPUAN DI PT. IGP YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada uraian pada Latar Belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan di PT. IGP INTERNASIONAL Yogyakarta ?
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dalam perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan di PT. IGP INTERNASIONAL Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan di PT. IGP INTERNASIONAL Yogyakarta
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak-hak reproduksi pekerja perempuan di PT. IGP INTERNASIONAL Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain berupa tambahan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman terhadap pembuatan proposal skripsi maupun skripsi sekaligus dapat memberikan manfaat untuk pelaksanaan pemenuhan hak-hak reproduksi terhadap pekerja perempuan yang sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi buruh atau pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan, terutama PT. IGP INTERNASIONAL mengenai hak-hak reproduksi yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.