

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja bukan hanya tentang mencari nafkah, bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu, bekerja merupakan bentuk pengabdian kepada sesama manusia, masyarakat, dan bangsa. Seorang yang bekerja disebut dengan pekerja. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹ Pekerjaan merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk mempertahankan hidupnya dengan cara memperoleh penghasilan.²

Bekerja juga dapat memberikan rasa kepuasan dan prestasi bagi seseorang, terutama jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, bekerja juga dapat membantu seseorang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Namun, dalam kenyataannya, tidak semua orang dapat bekerja dengan mudah dan memperoleh hak-haknya sebagai pekerja. Terdapat berbagai tantangan dan hambatan yang harus dihadapi, seperti diskriminasi, kesenjangan upah, dan kurangnya akses terhadap hak-hak seperti cuti dan jaminan sosial. Oleh karena itu, penting

¹ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Sonhaji, Sonhaji, "Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Administrative Law & Governance Journal*, Vol 2 No. 3 (2019), hlm 454.

bagi negara dan masyarakat untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja perempuan, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk terciptanya kesetaraan dan keadilan dalam dunia kerja.

Perwujudan dari adanya pembangunan nasional adalah adanya kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Salah satu manifestasinya adalah ketenagakerjaan, dalam hal perlindungan pekerja. Untuk meningkatkan kualitas ketenagakerjaan, sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian. Dimana hal tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dengan pekerjaan yang menguras banyak energi yang hampir setiap aktivitas menggunakan otot.

Ketenagakerjaan adalah hal yang menyangkut hak, kewajiban, kedudukan dan perkembangan tenaga kerja. Pekerja adalah tenaga kerja manusia, baik mental maupun fisik, dan selalu dibutuhkan. Pekerja juga dapat menjadi modal utama bagi badan usaha kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi secara garis besar pekerja merupakan orang yang bekerja pada instansi atau perusahaan yang dapat diartikan bahwa pekerja adalah suatu bagian penting dalam perusahaan atau instansi dalam melakukan segala kegiatan di dalam instansi ataupun perusahaan. Pada sebuah negara, pekerja dan ketenagakerjaan adalah organ vital dalam pembangunan nasional.

Pembangunan nasional adalah pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dengan bertujuan untuk memperkokoh harkat, martabat, dan

kemandirian manusia demi kesejahteraan warga negaranya serta menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. Bangsa Indonesia bertekad untuk menciptakan kemakmuran bagi masyarakat Indonesia secara keseluruhan, bukan hanya satu golongan atau sebagian masyarakat saja. Dilihat dari tujuan pembangunan nasional, negara Indonesia menganut tipe negara kesejahteraan.

Pembangunan nasional yang berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 harus dilakukan dengan prinsip kesetaraan dan keadilan sosial. Setiap warga negara memiliki hak yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi. Negara harus berperan sebagai pengayom dan pelindung bagi semua warga negara, terutama mereka yang berada dalam kondisi rentan seperti kaum perempuan, anak-anak, dan orang miskin. Dengan demikian, pembangunan nasional yang berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat menciptakan masyarakat yang adil dan makmur bagi seluruh rakyat Indonesia. Salah satu hal yang menjadi sorotan dalam beberapa tahun kebelakang adalah keadilan di dunia kerja yang berhubungan dengan gender.

Kesetaraan gender di tempat kerja menjadi isu penting di era globalisasi ini. Perempuan memiliki hak yang sama untuk bekerja dan berkarya di tempat kerja seperti halnya laki-laki. Namun, ada beberapa hal yang membedakan antara perempuan dan laki-laki dalam bekerja, terutama

ketika perempuan hamil atau baru saja melahirkan. Di Indonesia, pekerja perempuan yang hamil dan melahirkan memiliki hak cuti yang diatur oleh UU. Namun, pada kenyataannya hak tersebut belum sepenuhnya diimplementasikan di tempat kerja. Banyak perusahaan atau organisasi yang belum sepenuhnya memahami dan menerapkan hak cuti bagi pekerja perempuan dengan benar.

Peran perempuan Indonesia sebagai pekerja terlihat jelas partisipasinya dalam pembangunan nasional. Perempuan saat ini berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga mereka dengan terlibat dalam pekerjaan, baik di ladang, perusahaan, kantor atau pabrik. Paradigma perempuan pekerja mengarah pada perilaku tegas untuk peran ganda yang dijalankan antara tanggung jawab di rumah dan pekerjaan di tempat kerja. Adapun mayoritas alasan seorang perempuan bekerja yaitu untuk membantu perekonomian keluarga, mandiri secara finansial maupun keinginan pribadi untuk mengembangkan diri melalui bekerja³. Pekerja perempuan adalah perempuan yang sudah berumur lebih dari 18 tahun. Perempuan diperbolehkan bekerja dengan beberapa pertimbangan khusus. Wujud kepedulian pemerintah terhadap perempuan yang bekerja adalah dengan adanya perlindungan hukum yang melindungi perempuan, yaitu terdapat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 81 hingga Pasal 83 meliputi hak khusus bagi pekerja perempuan meliputi hak cuti

³ Sukmadewi, Yuditya Dyah, “Analisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan Dan Menyusui Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia Berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan”, *Humani (Hukum Dan Masyarakat Madani)*, Vol 6 No. 3 (2019), hlm 34.

haid, hak cuti melahirkan, cuti keguguran, dan hak cuti menyusui. Hak cuti dirancang untuk hak-hak dasar pekerja perempuan terkait dengan fungsi reproduksi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang juga berprinsip memberikan perlindungan pada para pekerja, baik pekerja laki-laki maupun perempuan, yaitu dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan.⁴

Cuti adalah seorang yang memiliki pekerjaan namun tidak bekerja dengan izin selama waktu sesuai ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tetapi masih mendapat upah. Cuti melahirkan bagi pekerja perempuan merupakan salah satu bentuk perlindungan reproduksi dan merupakan hak khusus yang diberikan kepada pekerja perempuan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.⁵ Cuti melahirkan merupakan hak mutlak yang harus didapatkan oleh semua pekerja perempuan.⁶ Cuti melahirkan dapat digunakan oleh pekerja perempuan untuk merawat dan memberikan susu asi kepada anaknya selama beberapa waktu. Pekerja perempuan memiliki sebuah perbedaan dari pekerja laki-laki karena perempuan secara alami lebih lemah secara fisik dari laki-laki. Peranan tenaga kerja perempuan memiliki keunikan yang apabila dibandingkan dengan tenaga

⁴ Adityarani, Nadhira Wahyu, "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 15.

⁵ Yanthi ,Syahri Arma, 2021, "Implementasi Pengupahan Cuti Melahirkan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditinjau dari Fikih Siyasah", (Skripsi, Medan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

⁶ Sondari, Rima Nina, 2020, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Perempuan dalam Melaksanakan Hak Atas Cuti Hamil di UMKM Ulam Sari Kota Tegal", (Skripsi, Tegal, Universitas Pancasakti Tegal).

kerja laki – laki, dapat dikatakan dengan demikian dikarenakan hasil pekerjaan dari tenaga kerja perempuan justru memiliki tingkat kerapian yang lebih baik yang disebabkan oleh tingkat kesabaran dari pekerja perempuan yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja laki - laki.⁷ Oleh karena itu, pekerja perempuan mungkin mendapat perhatian khusus dari *stakeholder* yang terlibat didalamnya. Bagi perusahaan, mempekerjakan perempuan tidak mudah. Masih banyak hal yang perlu dipertimbangkan, namun tidak mengurangi hak perempuan untuk bekerja. Menurut Gunawi Kartasapoetra: (1) Perempuan pada umumnya lemah, halus, tetapi rajin. (2) Mengutamakan norma moral untuk memastikan pekerja perempuan tidak terpengaruh oleh perilaku negatif pekerja lawan jenis, terutama dalam pekerjaan di waktu malam hari. Pekerja perempuan umumnya melakukan pekerjaan halus yang sesuai dengan sifat dan kepekaan mereka. (3) Sebagian pekerja perempuan masih gadis, dan sebagian sudah menikah atau berkeluarga dan tentunya yang sudah menikah atau berkeluarga harus memiliki kemampuan membagi waktu dan energi yang cukup karena mereka masih harus melakukan pekerjaan rumah tangga.⁸

Kondisinya dalam lapangan kerja, tidak terdapat perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Keduanya diberikan kesempatan kerja yang sama dalam pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk menghasilkan barang dan jasa serta memperoleh imbalan dan upah sehingga dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Meskipun secara

⁷ Tanjung, Ni Putu Pranasari, & Nil Uh Gede Astariyani, "Perindungan Hukum Pekerja Perempuan Terhadap Hak Reproduksi", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol 3 (2015), hlm 898.

⁸ Asyhadie, Zaeni, 2008, *Hukum Kerja*, Jakarta, Rajawali pers, hlm 95-96.

normatif, hak-hak pekerja diberikan secara sama, namun pada kenyataannya terdapat beberapa kondisi dimana persamaan hak dan hak-hak khusus pekerja perempuan, baik secara kuantitas maupun kualitas, masih belum sesuai dengan harapan.

Negara harus menjamin berjalannya aturan ketenagakerjaan karena pekerja perempuan sebagai warga negara, mereka dapat menikmati hak-haknya. Hak asasi manusia dan kebebasan mendasar, di mana hak-hak mereka secara formal dijamin dan diatur oleh konstitusi. Tentunya, negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja perempuan dijamin dan dilindungi secara efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan kebijakan dan regulasi yang mendukung kesetaraan gender dalam lapangan kerja, serta mengawasi implementasi dan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan yang ada. penting juga untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang isu-isu gender di tempat kerja, baik di kalangan pekerja maupun pengusaha. Dalam hal ini, program pelatihan dan sosialisasi tentang hak-hak pekerja perempuan serta kesetaraan gender dapat membantu meningkatkan kesadaran dan mengurangi diskriminasi gender di tempat kerja.

Selain itu, penting juga untuk memperhatikan kebutuhan khusus pekerja perempuan, seperti hak untuk cuti melahirkan dan hak atas perlindungan kesehatan reproduksi. Negara juga dapat memperkuat mekanisme pengawasan dan penegakan hukum terhadap diskriminasi gender di tempat kerja, termasuk melakukan investigasi dan sanksi bagi

pengusaha yang melanggar aturan ketenagakerjaan. Dalam rangka mencapai kesetaraan gender di tempat kerja, perlu ada kerja sama antara berbagai pihak, termasuk pemerintah, pengusaha, dan masyarakat luas. Dengan menjaga hak-hak pekerja perempuan dan mendukung kesetaraan gender di tempat kerja, kita dapat memperkuat ekonomi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan inklusif bagi semua orang.

Pekerja perempuan yang sedang hamil memiliki hak khusus yang perlu diperhatikan oleh pengusaha dan negara. Salah satu hak penting yang perlu diberikan adalah hak untuk cuti melahirkan, yang biasanya diberikan selama beberapa bulan sebelum dan setelah melahirkan. Perempuan hamil berhak untuk menginformasikan kepada perusahaan tempatnya bekerja jika pekerjaan yang diterimanya dapat membahayakan kehamilannya.⁹ Namun, banyak perempuan yang tidak berani karena takut kehilangan pekerjaan. Secara hukum, setiap orang berhak untuk menyatakan pendapatnya tanpa melanggar hukum atau menghormati pendapat orang lain. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan peraturan yang ada sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan. Dalam hal ini hak reproduksi perempuan berupa tenaga kerja perempuan berhak istirahat atau cuti satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan setelah melahirkan dalam arti Pasal 82(1) dari Hukum Ketenagakerjaan. Selain hak cuti perempuan yang terkait dengan

⁹ Adiyanti, Nanda, "Studi Kasus Wanita Bekerja Menjelang Masa Melahirkan", *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, (2018), hlm 118-127.

kehamilan dan melahirkan, perempuan juga memiliki hak untuk melindungi kesehatan reproduksinya. Perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja aman dan sehat bagi perempuan yang hamil dan memiliki anak. Perusahaan juga harus memfasilitasi akses perempuan pekerja untuk mendapatkan informasi dan pelayanan kesehatan reproduksi yang diperlukan. Hal ini dapat dilakukan melalui kerja sama dengan lembaga kesehatan atau penyedia jasa kesehatan yang terpercaya.

Kesehatan dan keamanan pekerja perempuan yang sedang hamil atau baru melahirkan juga sangat penting untuk dijamin oleh perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penyesuaian tugas atau lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi kesehatan perempuan tersebut. Dalam hal terjadi konflik antara hak-hak reproduksi perempuan dengan kepentingan perusahaan, maka harus dilakukan penyelesaian yang adil dan transparan. Perusahaan harus mempertimbangkan hak-hak perempuan dan kepentingan perusahaan secara seimbang dan adil. Secara keseluruhan, perlindungan hak reproduksi perempuan adalah bagian penting dari hak-hak perempuan yang harus diakui dan dilindungi oleh perusahaan. Perusahaan harus memastikan bahwa hak-hak perempuan dihormati dan dilindungi dalam lingkungan kerja yang aman, sehat, dan adil.

Pada dasarnya, hak cuti perempuan merupakan hak yang diakui dan dilindungi oleh UU, dimana perempuan memiliki hak untuk mengambil cuti ketika hamil, melahirkan, atau ketika menstruasi. Namun, dalam

praktiknya, pelaksanaan hak cuti perempuan masih belum terlaksana secara optimal di beberapa tempat. Hal ini dapat menjadi masalah serius, karena pelaksanaan hak cuti perempuan yang tidak optimal dapat memberikan dampak buruk terhadap kesehatan fisik dan mental perempuan, serta kesejahteraan keluarga dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, hal ini juga dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja perusahaan atau instansi tempat perempuan bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, pelaksanaan hak cuti perempuan di Indonesia masih banyak mengalami kendala. Kendala tersebut antara lain adalah minimnya sosialisasi mengenai hak cuti perempuan, ketidaktahuan perusahaan mengenai kewajiban memberikan cuti perempuan, dan kurangnya aturan yang jelas mengenai pelaksanaan hak cuti perempuan.¹⁰

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai pelaksanaan hak cuti perempuan untuk mengetahui sejauh mana hak ini dilaksanakan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaannya. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pemerintah, perusahaan, dan masyarakat dalam meningkatkan pelaksanaan hak cuti perempuan dan kesejahteraan perempuan secara keseluruhan.

¹⁰ Kusuma, D, "Implementasi Cuti Melahirkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Tengah", *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol 4No. 2 (2018), hlm 89-96.

PT Bakoel Nusantara adalah perseroan terbatas yang beralamat di Jl. Dian Nusantara 3 No.149, Kledokan, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, PT Bakoel Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi di Sleman, Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan hak cuti khusus bagi pekerja perempuan di PT Bakoel Nusantara?
2. Apa faktor penghambat pelaksanaan hak cuti pekerja perempuan di PT Bakoel Nusantara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hak cuti pekerja perempuan di PT Bakoel Nusantara.
2. Untuk Mengetahui faktor penghambat pelaksanaan hak cuti pekerja perempuan PT Bakoel Nusantara.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis
 - a. Penelitian Dapat membantu Membandingkan antara teori yang di dapatkan di bangku perkuliahan dengan realita yang terjadi di dalam lapangan.
 - b. Hasil dari penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan acuan dan juga menjadi contoh penelitian dan bidang yang sejenis.
2. Secara praktis

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penambah pengetahuan dalam mengaplikasikan pengetahuan teoritik terhadap masalah yang nyata.
- b. Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam pengetahuan umum tentang hak cuti pekerja perempuan di PT Bakoel Nusantara.
- c. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi berbagai pihak sebagai bahan tambahan informasi, baik bagi peneliti lanjutan dan lain sebagainya.
- d. Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bekal dalam mengaplikasikan pengetahuan antara teori dan juga praktik di lapangan.