

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perkembangan melalui rangkaian peraturan baik pada tingkat undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya.¹ Pengembangan dan peningkatan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah langkah penting untuk menciptakan hubungan yang seimbang antara pekerja dan pengusaha, serta untuk memastikan bahwa tenaga kerja Indonesia mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan hak asasi manusia mereka. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan menjadi landasan penting dalam pembangunan nasional dan kesejahteraan masyarakat.

Pembangunan nasional di Indonesia tidak hanya dipengaruhi oleh peran laki-laki saja, namun peran perempuan juga mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Perempuan saat ini aktif berpartisipasi dalam berbagai sektor ekonomi, termasuk lapangan kerja, perusahaan, kantor, dan pabrik. Peran perempuan dalam dunia kerja tidak hanya memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga, tetapi juga dalam pembangunan ekonomi nasional secara keseluruhan.

¹ Tisa Windayani, "Analisis terhadap Ketentuan Cuti Melahirkan dalam Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kaitannya dengan Hak Bayi atas ASI Eksklusif", *Jurnal Paradigma Hukum Pembangunan*, Vol. 1, No. 1 (Maret, 2016), hlm. 75

Budaya *patriarkhis* telah menurun seiring berjalannya waktu karena semakin banyak perempuan mulai bekerja di industri karena mereka menyadari betapa beratnya biaya hidup. Adanya perubahan tersebut terlandasi dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Tidak adanya diskriminasi dalam kesempatan kerja bagi laki-laki dan perempuan, khususnya dalam hak untuk mendapatkan pekerjaan, menimbulkan pertanyaan apakah ada perbedaan fisik dan psikologis antara laki-laki dan perempuan. Kesenjangan ini jelas berdampak pada kesehatan dan kinerja perempuan, yang kecakapan fisiknya tentu saja mencakup reproduksi, termasuk antara lain menstruasi, kehamilan, dan persalinan.²

Hak-hak perempuan secara kolektif dalam masyarakat juga wajib dilindungi. Meskipun Pasal 2 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) tahun 1948 menegaskan hak dan kebebasan setiap individu tanpa diskriminasi, termasuk tanpa diskriminasi berdasarkan gender, namun tidak secara eksplisit menyebutkan jaminan hak-hak asasi perempuan.³ Sebagai bukti perhatian negara terhadap kondisi perempuan, pemerintah menyediakan perlindungan hukum melalui berbagai peraturan dan perundang-undangan positif, seperti undang-undang ketenagakerjaan. Perlindungan ini terwujud

² Muhadjir Darwin dan Tukiran, 2001, *Menggugat Budaya Patriarkhi*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, Yogyakarta, hlm. 67

³ Saparinah Sadli, 2000, *Hak Asasi Perempuan adalah Hak Asasi Manusia, dalam pemahaman Bentuk-Bentuk Tindak Kekerasan terhadap Perempuan dan Alternatif Pemecahannya*, KK Convention Watch, Pusat Kajian Wanita dan Jender, Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 1

dalam inklusi hak-hak khusus dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, dan hak menyusui.

Perlindungan hukum di sektor ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan situasi kerja yang adil, aman, dan setara bagi semua pekerja, termasuk perempuan. Hal ini selaras dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang mengakui pentingnya kesetaraan gender dan pencegahan diskriminasi. Meskipun hak-hak khusus untuk pekerja perempuan telah diatur, hal ini menunjukkan kesadaran dan pengertian pemerintah, namun dalam praktiknya, implementasi ketentuan tersebut seringkali sulit dilaksanakan karena adanya perbedaan kepentingan. Di Indonesia, perlindungan pekerja, terutama pekerja perempuan, belum sepenuhnya terwujud, karena beberapa perusahaan masih enggan memberikan hak-hak mereka, termasuk hak cuti melahirkan. Oleh karena itu, seringkali pekerja perempuan takut kehilangan pekerjaan ketika mereka hamil, padahal undang-undang ketenagakerjaan secara tegas melarang hal tersebut. Sebab, hal tersebut hanya akan merugikan perusahaan karena produktivitas karyawan perempuan akan menurun. Hal ini tentu sangat bertolak belakang dengan aturan pada Pasal 153 ayat (1) huruf e yang menyebutkan jika pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui banyinya, maka pengusaha tidak boleh memecatnya.⁴

⁴ Ni Made A. P and I Made Sarjana, "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan di Villa Surya Mas", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 9 No. 5 (September, 2021), hlm. 895-903

Bangsa Indonesia mempunyai konsepsi tersendiri berbeda dengan bangsa lain mengenai apa yang dimaksud dengan menjalankan hubungan industrial. Seiring dengan berkembangnya sektor industri di Indonesia, semakin banyak perempuan yang mendapatkan pekerjaan di sana, khususnya di industri tekstil.⁵ Aspek dasar dari hukum hak asasi manusia yang terkait dengan hak-hak perempuan mencakup regulasi yang mengatur hak-hak yang dimiliki oleh perempuan, baik sebagai individu manusia maupun dalam kapasitasnya sebagai perempuan. Ini menunjukkan bahwa regulasi-regulasi yang bersangkutan dengan hak asasi manusia bisa ditemukan dalam berbagai sistem hukum yang mengakui hak-hak perempuan. Sistem hukum mempunyai referensi yang eksplisit dan diam-diam mengenai hak asasi manusia, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak perempuan. Aturan-aturan ini terkadang juga berlaku untuk kepentingan perempuan dengan menggunakan istilah-istilah umum. Dalam hal ini dapat menjadi landasan untuk membela dan menegakkan hak-hak perempuan. Terkadang, perempuan mengalami perlakuan diskriminatif dan merasa dilemahkan, baik dalam konteks profesional, kehidupan pribadi bersama keluarga, maupun kehidupan sosial. Dampak dari diskriminasi ini telah membuat banyak individu, terutama perempuan, menyadari betapa pentingnya untuk mengangkat isu hak-hak perempuan sebagai salah satu bagian integral dari hak asasi manusia yang harus diakui dan dijamin.⁶

⁵ Istiarti, VG Tinuk, "Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Sektor Formal", *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, Vol. 11, No. 2 (Oktober, 2012), hlm. 103-108

⁶ Suci Flambonita, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan", *Jurnal Simbur Cahaya*, Vol. 24, No. 1 (Januari, 2017), hlm. 4397-4412

Perlindungan hak-hak pekerja perempuan dan pencegahan diskriminasi di lingkungan kerja oleh pengusaha dan pihak lain didasarkan pada dasar hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Hak-hak ibu merupakan salah satu hak pekerja perempuan. Hak kesehatan reproduksi dan hak ibu pada dasarnya setara. Intinya, undang-undang ketenagakerjaan Indonesia perlu memasukkan bagian dari perlindungan hak-hak ibu. Hak-hak tersebut antara lain hak atas perlindungan khusus atas peran meneruskan keturunan, seperti hak untuk tidak dipecat karena kehamilan atau status perkawinan, pemberian cuti melahirkan yang dibayar, pemberian pelayanan sosial berupa penitipan anak, dan pemberian pekerjaan yang tidak membahayakan kehamilan. Perlu adanya tindakan ekstra untuk melindungi pekerja perempuan guna mencapai kesetaraan gender. Tindakan perlindungan ini disusun dengan mempertimbangkan keperluan istimewa yang spesifik bagi perempuan. Perusahaan harus mengakui dan menghormati hak-hak mendasar yang unik bagi pekerja perempuan. Dalam konteks kerja, penting untuk menghindari diskriminasi terhadap pekerja perempuan, terutama dalam hal upah, tunjangan keluarga, jaminan sosial, peluang pelatihan, promosi, serta hak-hak istimewa seperti hak cuti melahirkan dan hak cuti lainnya yang berkaitan dengan kodrat perempuan.⁷ Pada hakikatnya seseorang terlahir laki-laki atau perempuan, mempunyai kedudukan dan kesempatan yang sama. Namun banyak pihak yang merasa posisi perempuan lebih lemah dibandingkan

⁷ Aulya Murfiatul Khoiriyah, "Perlindungan dan Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan", *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, Vol. 1, No. 1 (Februari, 2020), hlm. 57-66

laki-laki karena perbedaan kodrat. Perempuan seringkali mengalami diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam menjalankan tugas-tugas dalam bentuk pekerjaan, karena mereka dianggap lebih lemah. Pengaruh era globalisasi yang memberikan peluang bagi perempuan untuk bekerja atau berprofesi di luar rumah untuk menghidupi dirinya dan perekonomian keluarganya, tidak lepas dari masuknya perempuan ke dunia kerja, kedudukannya lebih lemah karena pada dasarnya dia adalah perempuan, sehingga undang-undang memberikan perhatian ekstra khusus padanya. Hal ini terlihat dari Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi sebagai berikut:

“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.”

Hak dan perlindungan pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 atau yang dikenal dengan UUKK dan sejumlah aturan pelaksanaannya, namun harus diakui bahwa peraturan tersebut masih belum sempurna. Seperti jumlah kelahiran yang diperbolehkan dan mendapat kompensasi penuh tidak disebutkan dan diatur dalam pasal-pasal tersebut, sehingga sangat mungkin timbul penyimpangan pada saat hak-hak tersebut benar-benar dilaksanakan. Terutama ketika pengaturan ini didasarkan pada perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama yang berlandaskan prinsip kebebasan berkontrak seperti yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, prinsip konsensualisme dalam Pasal 1320 KUH Perdata, dan ketentuan Pasal 52 ayat (1) huruf a

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menekankan bahwa perjanjian kerja harus dibuat berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Secara jelas terlihat bahwa pekerja perempuan memiliki tingkat negosiasi yang lebih rendah dan kurang mendapatkan manfaat yang sama. Terlebih lagi, hal ini lebih mencolok dalam konteks penerapan hak-hak pekerja perempuan, termasuk hak cuti melahirkan. Banyak perusahaan yang masih belum mematuhi hak cuti melahirkan yang telah diatur, yang bertentangan dengan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengamanatkan bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan cuti selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI HAK CUTI MELAHIRKAAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN DI PT. WAHANA KASIH MULIA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengkaji rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi hak cuti melahirkan bagi pekerja Perempuan di PT. Wahana Kasih Mulia?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi pekerja Perempuan di PT. Wahana Kasih Mulia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implementasi hak cuti melahirkan bagi pekerja Perempuan di PT. Wahana Kasih Mulia.
2. Untuk mengetahui faktor-faktorapa saja yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan hak cuti melahirkan bagi pekerja Perempuan di PT. Wahana Kasih Mulia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman pekerja perempuan mengenai penerapan sistem cuti melahirkan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat menciptakan kesadaran di kalangan pekerja perempuan tentang pentingnya mengambil cuti melahirkan untuk menjaga kesehatan pasca persalinan dan merawat bayi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam memberikan kontribusi berupa gagasan, teori, dan konsep yang dapat mendukung pemenuhan hak-hak dasar pekerja perempuan di Indonesia khususnya serta berperan dalam pengembangan bidang ilmu hukum ketenagakerjaan secara lebih luas.