

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha, disatu sisi, dan pekerja atau buruh disisi yang lain. Syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional adalah kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan banyak peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita. Tuntutan ekonomi yang mendesak dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Tidak hanya pada tenaga kerja wanita yang sudah dewasa yang

sudah dapat digolongkan pada angkatan kerja. Tetapi sering juga wanita yang belum dewasa yang selayaknya masih harus belajar di bangku sekolah.

Peningkatan kesejahteraan pekerja perempuan merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha. Hal ini sejalan dengan tujuan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia pada Pasal 27 Undang Undang Dasar 1945 yang secara jelas disebutkan bahwa tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Permasalahan tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbang terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Data dari BPS, Sakernas Tahun 2004, pekerja perempuan berjumlah 33.141.000 orang dari total sekitar 93.722.000 pekerja Indonesia. Mereka kaum perempuan, bekerja di sektor formal maupun informal.¹ Dalam laporan yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi tampak jelas penyebaran pekerja perempuan berdasarkan usianya. Sejak usia 15 Tahun pekerja perempuan mulai menyerbu lapangan pekerjaan.

Pekerja perempuan yang bekerja di perusahaan tidaklah semudah yang di bayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat bahwa:

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus tapi tekun.
2. Norma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari.
3. Para tenaga kerja wanita umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus yang sesuai dengan kehasan sifat dan tenaganya.

¹Editus Adisu dan Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, Hlm.1.

4. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.²

Pekerja perempuan tersebut, banyak yang tidak mengetahui hak-hak dasarnya sebagai pekerja perempuan. Ketidaktahuan pekerja perempuan tentang hak-hak dasarnya itu menimbulkan berbagai persoalan. Seperti tidak mendapat atau dipersulit mendapatkan cuti melahirkan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri telah mengatur tentang hak-hak dasar/perlindungan kepada pekerja perempuan termasuk untuk cuti melahirkan. Ketentuan Cuti Melahirkan selama 3 bulan berdasarkan pada konvensi tentang perlindungan Kehamilan (*Pregnant Protection Convention*) yang asli disetujui oleh Organisasi Buruh Internasional pada tahun 1919 yang kemudian diperbaharui pada bulan Juni 1952. Isi konvensi itu juga memperpanjang periode cuti kehamilan dari enam minggu menjadi dua belas minggu (3 bulan) dan meningkatkan kelenturan pengambilannya.³

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

²Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 95

³Murti Pramuwrdhani Dewi, 2014, *Implementasi hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan pada perusahaan industri tekstil dan sarung tangan di kabupaten sleman*, UGM, hlm. 55

Pekerja atau buruh perempuan yang sedang hamil mungkin tak selalu mudah menentukan kapan bisa mengambil haknya untuk cuti hamil dan melahirkan. Melahirkan sebelum mengurus hak cuti melahirkannya. Dalam kaitan dengan hak cuti hamil dan melahirkan tersebut, pengusaha atau para pihak hanya dapat mengatur/memperjanjikan (misalnya) pemberian hak cuti yang lebih dari ketentuan normatif, atau menyepakati pergeseran 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.

Penelitian penerapan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan pada PT. Ameya Livingstyle Indonesia perlu dilakukan untuk mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas hidup, khususnya kesehatan reproduksi perempuan. Permasalahan yang penting dikaji adalah bagaimanakah kepatuhan pengusaha selama ini dalam menerapkan peraturan hak cuti melahirkan dan hambatan apa sajakah yang timbul dalam penerapan hak cuti melahirkan.⁴

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Di PT. Ameya Livingstyle Indonesia?
2. Apakah Faktor Penghambat Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Di PT. Ameya Livingstyle Indonesia?

⁴Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia , Vol. 11 No. 2 / Oktober 2012, Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Pada PT. Ameya Livingstyle Indonesia.
2. Untuk mengetahui Faktor Penghambat Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Pada PT. Ameya Livingstyle Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian tersebut adalah memberikan kontribusi teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu hukum bidang Hukum Administrasi Negara (HAN) terkait dengan Pelaksanaan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Pada Perusahaan Di Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan manfaat kepada para pembaca dan para pekerja perempuan. Para pembaca akan mengetahui bagaimana pelaksanaan hak cuti melahirkan dan apa saja faktor penghambatnya pada perusahaan di Yogyakarta. Skripsi ini sekaligus sebagai sosialisasi bagi para pekerja perempuan bahwa mereka mempunyai hak-hak yang diatur dan dilindungi oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

