

BAB I

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 dan pekerja atau buruh. Kualitas dari sumber daya manusia Indonesia itu sendiri merupakan syarat dalam mencapai kesuksesan pembangunan nasional karena hal tersebut dapat 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 di peroleh 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 di

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

Pembangunan di berbagai aspek perlu dilakukan guna meningkatkan taraf hidup manusia. Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan. Salah satu kewajiban yang harus dipenuhi bagi pengusaha adalah dengan meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan. 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 di tegakkan. 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 produktifitas 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. Seorang pekerja tidak hanya sebatas orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang kemudian mendapatkan upah atau imbalan. Terdapat hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja yang terkadang belum diketahui oleh seseorang pengusaha atau pemberi kerja.¹ Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu “mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan memberi dampak positif terhadap kemajuan dunia usaha Indonesia”.

Dalam Undang Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, sehingga Undang Undang tersebut tidak mengatur ketentuan selama bekerja saja, melainkan secara komprehensif.²

Data dari BPS, Sakernas Februari 2017, pekerja perempuan berjumlah 120 juta orang dari total sekitar 131,55 juta pekerja Indonesia. Mereka kaum

¹ [Ria Nurendah, "Jurnal Pelaksanaan Perlindungan Hukum Buruh Perempuan Atas Cuti Haid", Digilib Uin Sunankalijaga, hlm 4, 2014.](#)

² Yudithiya Dyah Sukmadewi, S.H., M.H. “Analisis Yuridis Terhadap Ketentuan Masa Istirahat Melahirkan Dan Menyusui Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia Berdasarkan Undang Undang Ketenagakerjaan”, Jurnal Humani, Volume 6 Nomor 3, Juni 2016

perempuan, bekerja di sektor formal maupun informal.³ 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 dibayangkan. 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.
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.⁴

Pada kenyataannya para pekerja perempuan tersebut, banyak yang tidak mengetahui hak-hak dasarnya sebagai pekerja perempuan. Ketidaktahuan pekerja perempuan tentang hak-hak dasarnya itu menimbulkan berbagai persoalan. Terutama di bidang kesehatan reproduksi, seperti tidak mendapat

³ Badan Pusat Statistik, "Pekerja Masih di Dominasi Laki-Laki", Jumat, 5 Mei 2017 <https://bisnis.tempo.co/read/872608/bps-pekerja-masih-didominasi-laki-laki>, (20.58)

⁴ Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm.95

atau dipersulit perlindungan dalam masa Haid, waktu istirahat (cuti) hamil dan melahirkan, perlindungan kandungan dan tidak tersedianya lokasi menyusui.

Pada dasarnya, kaum perempuan memiliki sistem reproduksi sehingga berakibat pada fungsi reproduksi mereka, seperti haid, hamil, melahirkan, dan menyusui. Sistem reproduksi perempuan yang satu dengan yang lainnya berbeda, khususnya haid. Haid, pada hari-hari pertama ada yang merasakan sakit, ada yang tidak. Alasan lain adalah sistem kebijakan perusahaan bagi buruh yang mayoritas perempuan tersebut dianggap melecehkan kaum perempuan. Pasalnya, tidak semua kaum perempuan tidak mengalami sakit pada haid, sakit biasanya terjadi hanya pada hari pertama dan kedua.⁵ Hal inilah yang dapat menjadikan celah bagi pekerja/buruh perempuan untuk bolos kerja. Sehingga dibuatlah peraturan yang meringankan buruh perempuan yakni peraturan tentang sistem reproduksi.⁶

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri telah mengatur tentang hak-hak dasar/perlindungan kepada pekerja perempuan termasuk perlindungan kesehatan reproduksi. Ketentuan waktu istirahat (cuti) Melahirkan selama 3 bulan mendasar pada konvensi tentang perlindungan Kehamilan (*Pregnant Protection Convension*) yang asli disetujui oleh Organisasi Buruh Internasional pada tahun 1919 yang

⁵ Fitri Anasari, "Jurnal Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", 2016

⁶ Shabrina Restu D. "Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Mengenai Cuti Haid Menurut Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Spread, Volume 6 Nomor 1, April Tahun 2016

kemudian diperbaharui pada bulan juni 1952. Isi konvensi itu juga memperpanjang periode waktu istirahat (cuti) kehamilan dari 6 (enam) minggu menjadi 12 (dua belas) minggu (3 bulan) dan meningkatkan kelenturan pengambilannya.⁷

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

Pekerja atau buruh perempuan yang sedang hamil mungkin tak selalu mudah menentukan kapan bisa mengambil haknya untuk waktu istirahat (cuti) hamil dan melahirkan. Melahirkan sebelum mengurus hak waktu istirahat (cuti) melahirkannya. dalam kaitan dengan hak waktu istirahat (cuti) hamil dan melahirkan tersebut, pengusaha atau para pihak hanya dapat mengatur/memperjanjikan (misalnya) pemberian hak waktu istirahat (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 perlindungan terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta perlu dilakukan untuk

⁷ Murti Pramuwrdhani Dewi, *Implementasi hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan pada perusahaan Industri textile dan sarung tanggan di kabupaten Sleman*, UGM, 2014, hlm 55

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 waktu istirahat (cuti) melahirkan dan hambatan apasajakah yang timbul dalam penerapan hak waktu istirahat (cuti) melahirkan.⁸

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka penelitian ini mengkaji Rumusan Masalah sebagai Berikut :

1. Bagaimanakah perlindungan bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan hak kesehatan reproduksi di Giant Supermarket Yogyakarta ?
2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat apa saja yang dihadapi dalam perlindungan terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan hak kesehatan reproduksi di Giant Supermarket Yogyakarta.

⁸ Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia, Vol.11 No.2/Oktober 2012, *Penerapan Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan di Sektor formal.*

2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam perlindungan terhadap hak kesehatan reproduksi pekerja perempuan di Giant Supermarket Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangsit untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang Hukum Administrasi Negara yang berkaitan dengan penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan untuk mendapatkan hak kesehatan reproduksi di Giant Supermarket Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian Praktis

Penelitian ini memberi pedoman kepada Perusahaan, Pekerja Wanita dan Pemerintah.