

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era pembangunan dewasa ini salah satu masalah utama yang dihadapi adalah peluang kerja bagi laki-laki dan perempuan, baik dari segi jumlah maupun jenis yang lebih beraneka ragam pada berbagai jenjang. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya jumlah tenaga kerja yang memasuki pasar kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) sekarang kenyataannya banyak perempuan yang memasuki pasar kerja. Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintah non-kementrian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang langsung bertanggung jawab dengan presiden. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2017, populasi tenaga kerja (diatas usia 15 tahun) di Indonesia sudah mencapai 128.06 juta orang . Jumlah tenaga kerja bertambah setiap tahunnya, pada tahun 2016 jumlahnya bertambah 2,62 juta.¹.

Masalah tentang tenaga kerja saat ini akan terus berkembang dan sangat kompleks sehingga perlunya penanganan yang lebih serius dari pemerintah. Seperti dalam hal pengupahan sering terjadi adanya deskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki maupun perempuan. Hal ini diperkuat dengan adanya kasus 30 persen tenaga kerja mengalami diskriminasi gender. Dimuat dalam Republika.com, Departement Tenaga Kerja menyatakan bahwa Indonesia masih berada di level yang cukup

¹ Neliti/ <https://www.neliti.com/id/badan-pusat-statistik?page=9> (dilihat Sabtu, 28 Desember 2019)

sangat tinggi yaitu 30% kasus deskriminasi gender. Hal hal yang masih sering terjadi contohnya dalam hal pengupahan, hingga kesempatan dalam menduduki jabatan antara pekerja laki-laki atau pun perempuan, masih banyaknya perusahaan yang tidak memperhatikan jam lembur bagi pekerja perempuan. Menurut Jendral Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan, penyebab diskriminasi ini salah satunya karena adanya kultur sosial di Indonesia yang masih sangat peternalistik dengan mengutamakan kaum laki-laki ketimbang perempuan.².

Indonesia sebagai negara hukum haruslah memberikan perlindungan hukum kepada warga masyarakat Indonesia. Melihat kasus tersebut, perlu adanya tindakan perlindungan hukum agar hak-hak asasi pekerja/buruh perempuan dan pekerja/buruh laki-laki terlindungi dan terpenuhi. Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain, perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum³. Pada prinsipnya perlindungan hukum tidak membedakan antara kaum laki-laki dan perempuan. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk melindungi dan menjamin tenaga kerja agar hak-hak nya dapat tumbuh, hidup dan berpartisipasi dengan optimal sesuai dengan harkat, martabat kemanusiaan serta mendapatkan perlindungan dari deskriminasi dan kekerasan.

² <https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/17/10/23/oy9vsi428-kemenaker-30-persen-pekerja-alami-diskriminasi-gender/> diakses Senin, 23 Oct 2018 jam 18:03 / dilihat 6 Nov 2019 jam 06.03

³ Satjipto Raharjo, *Loc Cit.* Hlm 74

Perempuan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai perempuan dewasa, kaum putri (dewasa)⁴. Pekerja/buruh Perempuan adalah Perempuan yang melakukan aktivitasnya di luar rumah secara terus menerus yang membutuhkan waktu yang lama dalam melakukan aktivitas tersebut dengan maksud agar memperoleh hasil untuk kebutuhan hidup.⁵ Kewajiban serta tanggung jawab yang berat ini dapat mereka penuhi bila mana jika kebutuhan kebutuhan mereka pun terpenuhi, seperti makanan bergizi, pemeliharaan kesehatan, waktu istirahat, keselamatan kerja.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”⁶ Berdasarkan bunyi pasal diatas setiap perempuan sebagai tenaga kerja mempunyai hak dan kewajiban yang tidak kalah dengan kaum laki-laki. Sebagai salah satu kekuatan masyarakat, kaum perempuan memiliki tanggung jawab di dalam melakukan perannya dalam masa pembangunan. Sadar akan hal ini pemerintah berusaha untuk menghilangkan deskriminasi pekerja perempuan dengan cara membentuk lembaga pemerintah khusus untuk melindungi pekerja perempuan di dunia kerja dan kesehatan reproduksi. Contoh lembaga pemerintah yang di maksud adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), selain itu

⁴ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi 3, Balai Pustaka, Jakarta, h.1.286.

⁵ Tanjung, N. P. P., & Astariyani, N. L. G. *Perlindungan Hukum Pekerja Wanita Terhadap Hak Reproduksi*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum., Hal 3

⁶ R.I., *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, pasal 27 ayat (2)

dukungan lembaga pemerintah yang sangat menentukan keberhasilan perlindungan terhadap pekerja perempuan seperti Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Agama, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang bergerak dibidang pemberdayaan perempuan dan anak, Hak Asasi Manusia (HAM) dan Kesehatan khususnya terkait kesehatan produksi pada pekerja perempuan .

Perempuan Indonesia telah menunjukkan hasrat besar untuk meningkatkan partisipasi dan integrasi sepenuhnya dalam Pembangunan Nasional di segala bidang. Banyak perusahaan untuk meningkatkan keuntungan dan kemajuan usahanya memilih tenaga kerja perempuan dengan elemen dan pertimbangan tertentu, misalnya : lebih sabar, lebih teliti. Kini banyak pekerja/buruh yang menurut sifat dan jenisnya lebih cocok ditangani oleh perempuan.

Pekerja perempuan mempunyai peran ganda yaitu sebagai tenaga kerja yang harus dilindungi hak-hak nya dan sebagai ibu rumah tangga yang harus dilindungi hak-hak reproduksinya. Hak Reproduksi adalah suatu hak yang khusus diberikan kepada perempuan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi yang sudah melekat pada diri perempuan tersebut contohnya haid, hamil, melahirkan, menyusui anaknya. Berkenaan dengan hal itu pekerja/buruh perempuan pun harus dilindungi hak-hak kerjanya agar fungsi reproduksinya tidak terganggu. Dan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan dan laki-laki dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan

tanpa deskrimiasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Hak Reproduksi sendiri sudah dijamin dan dilindungi oleh Hukum di Indonesia, dan perusahaan yang mempekerjakan perempuan harus menaati dan melindungi hak tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 49 ayat (2) menyebutkan “Perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam melaksanakan pekerjaannya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan ataupun kesehatannya yang berkenaan dengan fungsi Reproduksinya.⁷ Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan terkait dengan hak reproduksi sudah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut ini beberapa bentuk Perlindungan pekerja/buruh perempuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. Perlindungan Selama Cuti (Cuti Hamil dan Melahirkan) , Gugur Kandungan

Perlindungan mengenai Cuti Hamil dan Melahirkan dapat dilihat di dalam pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.”⁸

⁷ R.I., *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999*, pasal 49 ayat (2)

⁸ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, pasal 82 ayat (1)

Perlindungan mengenai Cuti Gugur Kandungan dapat dilihat dalam Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan, "Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat 1.5 bulan (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dari dokter atau bidan"⁹

2. Perlindungan Menyusui dan Memeras Air Susu Ibu (ASI)

Perlindungan mengenai menyusui dan memeras Air Susu Ibu dapat ditemui dalam pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan, "Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberikan kesempatan sepautnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja."¹⁰

3. Perlindungan dalam Masa Haid

Perlindungan dalam Masa Haid dapat ditemui dalam pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal tersebut menyebutkan "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitaukan kepada pengusaha tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid"¹¹

⁹ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, pasal 82 ayat (2)

¹⁰ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, pasal 83

¹¹ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, pasal 81 ayat (1)

4. Perlindungan Jam Kerja

Perlindungan Jam Kerja dapat ditemui di dalam pasal 76 ayat (1), (2), (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pasal tersebut menyebutkan, "Larangan bagi pekerja/buruh perempuan dibawah 18 tahun untuk bekerja di malam hari antara pukul 23.00 hingga 07.00, pengecualian bagi pekerja/buruh perempuan diatas 18 (delapan belas) tahun diperbolehkan bekerja di malam hari (pukul 23.00 hingga 07.00)" dan di dalam ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, "Pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. "¹². Ditegaskan lagi pada ayat (3) menyebutkan "Pekerja/buruh perempuan yang bekerja antara pukul 23.00-07.00 berhak mendapatkan makanan dan minuman bergizi, terjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja , tersedia angkutan antar jemput bagi yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00-05.00"

¹² R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Pasal 76 ayat (1), (2),(3)

5. Perlindungan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja/buruh Perempuan

Perlindungan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Perempuan dapat dijumpai dalam pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam pasal tersebut menyebutkan “Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya”¹³.

Tetapi meskipun sudah diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan penyimpangan pun masih sering dijumpai pada perusahaan. Contoh penyimpangan-penyimpangan tersebut adalah pekerja perempuan yang merasakan haid pada hari pertama atau kedua hanya diberi waktu istirahat di poliklinik atau di ruangan khusus saja, lalu ada pekerja/buruh perempuan yang harus menunjukkan darah haidnya agar diberikan cuti haid, dan ada perusahaan yang tidak keberatan memberikan cuti haid tetapi akan memotong upah pekerja/buruh perempuan tersebut. Pekerja/buruh perempuan tidak diberikan izin untuk menyusui anaknya jikalau pun diberi izin tempat untuk menyusui pun tidak layak, pekerja/buruh perempuan yang lembur pada malam hari antara pukul (23.00-07.00) tidak diberikan makanan bergizi dan antar jemput dari perusahaan, Adanya perusahaan yang memberikan cuti sebelum melahirkan mepet pada saat pekerja sudah mau melahirkan (kurang dari 1,5 bulan), dan ada pekerja perempuan yang ingin tetap bekerja saat mendekati melahirkan

¹³ R.I., *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Pasal 153 ayat (1) huruf e

meskipun dari pihak perusahaan sudah memberikan cuti 1,5 (satu setengah bulan) untuk cuti, dengan alasan mereka menginginkan agar waktu cuti setelah melahirkan lebih lama dari 1,5 (satu setengah) bulan.

Berkaitan dengan hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada sebuah pabrik *Chocolate* Monggo Group yang terletak di Purbayan, Kecamatan Kotagede, Kota Yogyakarta. *Chocolate* Monggo Group adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan dan produksi *Chocolate* yang tidak hanya dikenal di indonesia namun juga dikenal di luar negeri. Alasan mengapa penulis memilih objek penelitian pada *Chocolate* Monggo Group karena di *Chocolate* Monggo Group yang terletak di Purbayan, Kecamatan Kotagede, Kota Yogyakarta memiliki jumlah pekerja/buruh perempuan sangat banyak dibandingkan pekerja laki-laki. Maka dari itu penulis ingin mengetahui apakah *Chocolate* Monggo Group sudah memenuhi hak-hak pekerja/buruh perempuannya berdasarkan Undang-Undang yang berlaku.

Berdasarkan kenyataan inilah penulis tertarik untuk mengkaji dalam sebuah penulisan hukum yang berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Perempuan di *Chocolate* Monggo Group**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di *Chocolate Monggo Group*?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan di *Chocolate Monggo Group*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan di *Chocolate Monggo Group*
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh perempuan di *Chocolate Monggo Group*

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan referensi kepustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Hukum

- c. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahas pustaka dalam bidang ketenagakerjaan terutama yang berhubungan dengan praktek perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuan

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti sehingga sesuai dengan tujuan hukum yaitu kepastian hukum
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber tambahan pengetahuan
- c. Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan dalam memberikan hak-hak perempuan dalam bekerja
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat sekaligus sebagai sosialisasi terhadap pekerja perempuan karena mereka mempunyai hak-hak khusus yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan