

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha yang didirikan, bekerja dan berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia untuk memperoleh keuntungan.¹ Salah satu komponen yang mendorong kemajuan pembangunan ekonomi Indonesia adalah perusahaan yang maju dan berkembang pesat. Sumber daya manusia, atau karyawan, diperlukan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Namun, pekerja ini sering diabaikan, terutama dalam hal pemenuhan hak-hak mereka.² Setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya disatu pihak ada hak dan dipihak lain melekat satu kewajiban³ Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberi kenikmatan dan keleluasaan bagi individu dalam melaksanakannya.⁴

Saat ini, perempuan juga bekerja baik sebagai pegawai negeri maupun sebagai pegawai swasta di pabrik, industri, atau usaha mikro kecil dan menengah. Mereka melakukan ini untuk membantu pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan hidup keluarga. Jika suami atau laki-lakinya tidak memiliki pekerjaan, seringkali seorang perempuan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Jadi, peran pekerja perempuan di Indonesia membantu

¹ Muhibbuthabary, *Dinamika dan Implementasi Hukum Organisasi Perusahaan Dalam Sistem Hukum Indonesia*, Jurnal Asy-Syari'ah Volume 17 Nomor 3, Desember 2015 : 239.

² Agustina Balik dan Yosia Hetharie,, *Aspek Keadilan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing* , Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune Volume 3 Nomor 2 Agustus 2020, hlm 242.

³ Ari Hernawan, 2012, *Keseimbangan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam mogok kerja*, Volume 24 Nomor 3 (2012) : 419.

⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta : Liberty, 2005, hlm. 41-43.

pembangunan negara secara tidak langsung. Secara alami, perempuan dan laki-laki berbeda. Perempuan lebih rentan terhadap risiko bekerja atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan daripada kaum laki-laki, sehingga pekerja perempuan tidak dapat disamakan dengan pekerja laki-laki dalam beberapa situasi. Hal ini juga ditegaskan oleh Iman Soepomo bahwa dalam pekerja perempuan seharusnya mendapatkan perlakuan khusus terkait dengan kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerja.⁵

Saat ini, perempuan juga bekerja baik sebagai pegawai negeri maupun sebagai pegawai swasta di pabrik, industri, atau usaha mikro kecil dan menengah. Mereka melakukan ini untuk membantu pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan hidup keluarga. Jika suami atau laki-lakinya tidak memiliki pekerjaan, seringkali seorang perempuan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Jadi, peran pekerja perempuan di Indonesia membantu pembangunan negara secara tidak langsung. Secara alami, perempuan dan laki-laki berbeda. Perempuan lebih rentan terhadap risiko bekerja atau mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan daripada kaum laki-laki, sehingga pekerja perempuan tidak dapat disamakan dengan pekerja laki-laki dalam beberapa situasi. upah.⁶

Investor asing dan domestik berlomba-lomba untuk menanam modal di Indonesia karena banyaknya sumber daya alam yang potensial. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya perusahaan baru yang didirikan di seluruh Indonesia, baik kecil maupun besar. Sudah tentu, karena ada banyak bisnis

⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Hukum)*, Ctk. Kelima, Jakarta: Pradnya Paramita, 2005, hlm. 55

⁶ Sali Susiana, 2017, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Jurnal Aspirasi DPR Volume 8 Nomor 2 Desember 2017, hlm.208.

dan pabrik di Indonesia, akan ada kebutuhan tenaga kerja, termasuk tenaga kerja perempuan. Ini pasti menguntungkan para pencari kerja, termasuk perempuan. Namun, itu agak paradoks ketika wanita memiliki pekerjaan yang mereka impikan, tetapi tidak memiliki hak-hak yang dijamin oleh undang-undang. Dalam diskusinya tentang "Buruh, Gender, dan Perempuan", Thaufiek Zulfary menyatakan bahwa masih ada banyak pelanggaran hak-hak normatif tenaga kerja perempuan baik dalam bekerja maupun pemberian.

Hal ini diperparah dengan masih adanya peraturan perusahaan yang tidak ramah dalam mengakomodir hak-hak perempuan, yang dapat dilihat dari adanya (1) Marginalisasi, (2) Subordinasi atau anggapan tidak penting, (3) Stereotip atau pelabelan negatif, (4) Kekerasan Seksual dan Psikis, (5) peran ganda (dimana pekerja perempuan juga menanggung beban kerja di rumah tangga).

Dalam dunia kerja, tidak ada yang membedakan antara laki-laki dan perempuan; semua orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang membutuhkan produksi barang atau jasa untuk mendapatkan kompensasi atau uang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Meskipun secara umum, pekerja perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama, keadaan pekerja perempuan masih jauh dari standar. Konstitusi secara resmi menjamin dan mengatur hak tenaga kerja perempuan karena negara bertanggung jawab untuk melindungi perempuan sebagai warga negara agar mereka dapat menikmati hak asasi dan kebebasan dasar mereka.

Akibatnya, hak-hak perempuan harus dilindungi dan hak asasi manusia (HAM) diterapkan terhadap perempuan. Kenyataannya, kasus pelanggaran hak asasi perempuan masih terjadi, salah satunya ketimpangan gender. Tidak jarang terjadi ketimpangan gender antara pekerja laki-laki dan perempuan. Ketimpangan gender di bidang tenaga kerja dapat dilihat pada Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dan laki-laki. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2017 masih terdapat perbedaan gender yang besar antar TPAK. Indikator TPAK laki-laki pada Februari 2017 sebesar 83,05%, sedangkan untuk perempuan hanya 55,04%. Pekerja perempuan dibayar lebih rendah dari pada laki-laki, yaitu hanya sekitar 77,85% dari gaji yang diterima pekerja laki-laki.⁷ Adanya diskriminasi pekerjaan antara perempuan dan laki-laki ini yang menyebabkan tenaga kerja perempuan mendapatkan bayaran atau upah Perlindungan hukum bagi tenaga kerja memang diperlukan, mengingat kesetaraan dan keadilan dibidang ketenagakerjaan sering diabaikan oleh pemerintah.

Hak reproduksi pekerja perempuan harus diperhatikan. Wanita memiliki hak reproduksi, yang berkaitan dengan fungsi reproduksi mereka. Hak reproduksi pekerja perempuan sering diabaikan, yang mengakibatkan diskriminasi gender. Oleh karena itu, untuk melindungi pekerja perempuan, diberlakukan peraturan khusus, seperti pelarangan kerja malam, pekerjaan yang membahayakan kesehatan moral perempuan, atau pekerjaan yang melanggar hak reproduksinya, seperti menstruasi, maternitas, cuti hamil, atau keguguran. Ini karena setiap perempuan yang hamil adalah kelompok

⁷ Susiana S., “*Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*”; Jurnal DPR, 8.2 2017, hlm.208.

masyarakat yang rentan dan berhak atas perlindungan. Di dalam hukum internasional, konvensi ILO 183 mengenai maternitas mengatur perlindungan pekerja perempuan hamil, yang mencakup Di Indonesia sendiri Pasal 49 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU No 39 1999) mengatur bahwa perempuan berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan.

Selain itu, Pasal 49 ayat 3 UU No. 39/1999 menyatakan bahwa hak istimewa perempuan karena fungsi reproduksi dilindungi dan dijamin oleh hukum. Akan tetapi para pengusaha tidak selalu memanfaatkan perlindungan khusus ini dengan baik. Salah satu contoh perusahaan yang tidak memberikan dan tidak menerapkan perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan hamil adalah pemecatan 251 pekerja perempuan di pabrik suplai H&M. Dalam kasus ini, H&M melanggar praktik terbaik praktik buruh internasional (International Best Practice in Labor Standards). dari penelitian yang dilakukan pada 50 karyawan India di lima pabrik dan 201 karyawan Kamboja di dua belas pabrik dari Agustus hingga ditemukan bahwa para buruh harus menjalankan kerja lembur paling tidak dua jam per hari. Sementara para buruh di New Delhi, India dilaporkan bekerja antara 9 hingga 17 jam per harinya. Mereka bekerja hingga pukul 2 malam dan masuk pukul 9 pagi keesokan harinya guna mengejar target produksi.

Kontrak PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang diberlakukan menghilangkan keamanan kerja bagi para pekerja termasuk di dalamnya

adalah jaminan kesehatan, tunjangan pensiun, dan tips. Faktor-faktor struktural membuat banyak buruh perempuan merasa tidak mungkin menghindari kondisi upah rendah. Pabrik-pabrik di Phnom Penh mempekerjakan buruh berdasarkan kontrak jangka-pendek, antara 1-3 bulan. Ini berarti siapapun yang melenceng sedikit saja dari aturan (semisal, bertanya mengenai cuti sakit, menolak menjalankan lembur atau bahkan masuk kerja terlambat) kemungkinan tidak akan diperpanjang kontraknya. Banyak pekerja perempuan yang sedang hamil memilih melakukan aborsi secara ilegal karena takut akan di pecat oleh perusahaan, jikalau pun mereka mengambil cuti maka ketika mereka kembali mereka akan kehilangan segala jenis tunjangan yang disediakan oleh perusahaan.

Di dalam negeri sendiri terdapat sebuah kasus yakni PT Alpen Food Industry yang bergerak dibidang food and beverage industry yang kurang memperhatikan pekerja perempuan dan mengakibatkan terjadi 13 kasus keguguran dan 5 kematian bayi sebelum dilahirkan pada tahun 2019, dan bertambah kembali satu kasus keguguran serta satu kasus kematian bayi pada awal tahun 2020. Total kasus pada PT. Alpen Food Industry keseluruhan sebanyak 21 kasus. Hal ini disebabkan karna pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi pekerja seperti mengangkat gulungan plastik seberat 15 kilogram, tidak memberikan makanan dan minuman dengan gizi yang cukup, serta dipersulitnya pengajuan cuti hamil dan melahirkan maupun keguguran oleh perusahaan.⁸ Penyebab dari kasus ini telah menimbulkan kecemasan terhadap pekerja perempuan hamil yang menjadikan tekanan

⁸ Sarinah, "Rangkuman Kasus AICE", <https://fsedar.org/rangkuman-kasus-aice/> (diakses pada tanggal 2 Oktober 2022, Pukul 19:00 WIB)

darahnya meningkat sehingga memicu terjadinya preklampsia dan keguguran.⁹ Oleh karena itu, merujuk terhadap inti dari Pasal 82 UU No. 13-2003 tentang pengaturan hak cuti bagi perempuan hamil atau melahirkan dan keguguran diberikan waktu istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan baik sebelum dan sesudah melahirkan dan juga setelah mengalami keguguran sesuai dengan anjuran bidan atau dokter kandungannya. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan dengan melihat **Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Hamil (*Maternity protection*) Menurut Hukum Internasional dan Hukum Nasional Indonesia**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan hamil menurut hukum internasional dan nasional?
2. Bagaimanakah perlindungan Hak pekerja perempuan hamil di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui Bagaimanakah perlindungan hukum pekerja perempuan yang sedang hamil menurut hukum internasional dan nasional
2. Untuk mengetahui Bagaimanakah perlindungan pekerja perempuan hamil di Indonesia.

⁹ Saputri I. S., Yudianti I., "Tingkat Kecemasan Ibu Hamil Trimester III Berdasarkan Kelompok Faktor Resiko Kehamilan"; Jurnal Midwifery Update (MU), 2.1 (2020),

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Untuk dapat dijadikan bahan referensi dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum Internasional mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan hamil

2. Secara Praktis

Dapat memberikan masukan kepada semua pihak baik akademisi maupun masyarakat umum yang memiliki perhatian khusus pada hukum internasional terutama permasalahan perlindungan terhadap pekerja perempuan terkhusus yang sedang hamil, yang mana hak-hak sebagai pekerja seringkali diabaikan

E. Metode Penelitian

Penelitian pada umumnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan terhadap objek penulisan atau suatu karya ilmiah guna mendapatkan informasi, pokok pikiran dan pendapat lainnya dari pakar sesuai dengan ruang lingkup yang diteliti. Metode Penelitian Hukum dapat diartikan sebagai cara melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan kontruksi terhadap data-data yang telah dikumpulkan.¹⁰

L. Morris Cohen mendefinisikan penelitian hukum sebagai segala aktifitas seseorang untuk menjawab permasalahan hukum yang bersifat

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudi, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Grafindo, Jakarta, 2006, hlm. 1.

akademik dan praktisi, baik yang bersifat asas-asas hukum, norma-norma hukum yang hidup dan berkembang dalam masyarakat, maupun yang berkenaan dengan kenyataan hukum dalam masyarakat.¹¹

Adapun dalam metode penelitian ini, penulis menggunakan komponen-komponen sebagai berikut:

1. Tipologi Penelitian

Tipologi penelitian yang penulis gunakan dalam tulisan ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan.¹² Penelitian yuridis normatif sering dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in book*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan perilaku manusia yang dianggap pantas.¹³

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Statute Approach* atau pendekatan perundang-undangan karena dalam penelitian ini penulis akan meneliti berbagai aturan hukum yang berkaitan dengan fokus dalam penelitian.

3. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian dimaksudkan untuk memberikan data serinci mungkin tentang masalah terkait dengan penelitian.

4. Jenis Data

¹¹ L Morris Cohen dalam Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 19.

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudi, *Op. Cit*, hlm. 23.

¹³ Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Grafindo, Jakarta, 2004, hlm. 118.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *secondary data* atau data sekunder yang mencakup dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya. Data sekunder digolongkan menjadi bahan hukum yang terdiri dari :

a) Bahan hukum primer yakni bahan-bahan hukum yang mengikat dan mencakup:

1. *Convention on the Elimination off All Forms Againts Women*

1981 tentang penghapusan segala bentuk deskriminasi terhadap Wanita

2. *International Labour Organization 100* tentang upah yang setara bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

3. *International Labour Organization 183* tentang perlindungan maternitas.

4. Undang-Undang Dasar tahun 1945

5. Undang-Undang No 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

6. Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

7. Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b) Bahan hukum sekunder yang merupakan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku, karya ilmiah, tesis, artikel, media massa, atau jurnal hukum serta penelusuran informasi melalui internet.

c) Bahan hukum tersier atau bahan penunjang merupakan bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap sumber hukum primer dan

sekunder, yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum. Bahan tersier dalam penelitian hukum ini antara lain Kamus Hukum, Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, dan Internet.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau *library research*, artinya sebuah teknik dengan mengkaji buku-buku atau kitab-kitab terkait dengan penelitian ini yang berasal dari perpustakaan (bahan pustaka). Semua sumber berasal dari bahan-bahan tertulis (cetak) yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan literatur-literatur lainnya (elektronik)¹⁴. Data yang diperoleh dari penelitian ini, baik primer, sekunder maupun tersier dikumpulkan dengan cara mengumpulkan data-data dari berbagai bahan hukum sekunder dengan mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur dan dokumen-dokumen yang mendukung objek penelitian dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mengunjungi beberapa perpustakaan, antara lain:

- a) Perpustakaan Wilayah Sumatera Barat.
- b) Perpustakaan Universitas Andalas.
- c) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas.

6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dari berbagai sumber dengan lengkap, baik dari perpustakaan, majalah, media, dan hasil wawancara

¹⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Riserch 1*, Gajah Mada, Yogyakarta, 1980, hlm. 3.

dengannarasumber atau ahli, maka tahap berikutnya adalah mengolah dan menganalisis data, sebagai berikut:

a) Pengolahan Data

Data yang didapatkan penulis diolah dengan metode seleksi data atau *Editing*. Data yang diperoleh kemudian diteliti dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas data yang dikelola dan dianalisi.

b) Analisis Data

Analisis data merupakan penyusunan terhadap data yang telah diolah untuk mendapatkan suatu kesimpulan. Data yang telah diperoleh dari hasil memilah data akan disajikan secara teratur dan sistematis. Data akan diolah secara yuridis kualitatif, yaitu dengan memperlihatkan fakta-fakta data hukum yang dianalisis dengan uraian kualitatif terhadap fokus penelitian. Analisis akan dilakukan terhadap data sekunder yang telah diperoleh selama penelitian. Uraian data penelitian berwujud kata-kata tanpa menggunakan angka-angka dengan berpangkal pada hukum atau norma yang berlaku.

