

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seorang filsuf terkenal bernama Aristoteles mengatakan bahwa manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain dalam menjalani kehidupannya sehari-hari, maka ia berkumpul dan membentuk suatu kelompok.¹ Sekelompok manusia yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama itu disebut dengan masyarakat yang kemudian tinggal dalam suatu wilayah yang disebut sebagai negara. Dalam kehidupan manusia yang berkelompok, timbul interaksi yang seringkali menjadi konflik. Setiap individu tentu menginginkan kepentingan yang tidak terganggu oleh konflik. Untuk itu, suatu konflik harus dipulihkan demi terciptanya suatu keseimbangan di dalam masyarakat. Pemulihan konflik di masyarakat akan dapat dicapai dengan keberadaan hukum, yang merupakan suatu kaidah yang memiliki kekuatan untuk memaksa masyarakat agar berperilaku sesuai dengan peraturan hukum, dimana peraturan tersebut dibuat pihak yang berwenang yaitu pemerintah. Hal ini sesuai dengan konsep negara hukum yang dianut Indonesia dan dinyatakan di dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang - Undang Dasar 1945, yang memiliki pengertian bahwa seluruh tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia adalah didasarkan pada hukum. Dengan dianutnya konsep negara hukum, hukum haruslah dijadikan dasar di dalam setiap tindakan, baik dari penguasa maupun rakyat di negara tersebut,

¹ H. Zaeni Asyhadie dan Arief Rahman, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hal.3

dengan kata lain, hukum memiliki kedudukan tertinggi di dalam suatu negara.² Tindakan perlindungan daripada negara sebagai negara hukum ini berlaku bagi setiap individu di dalam negara tersebut, tidak terkecuali perempuan.

Sudah sejak berabad – abad yang lalu perempuan mengalami ketidakadilan yang hanya didasarkan oleh gendernya, dan ketidakadilan ini mulai dirasakan oleh perempuan sebagai bentuk diskriminasi. Dalam tataran nasional maupun internasional, persamaan hak perempuan dan laki-laki diakui secara yuridis.³ Diskriminasi ini berakar dari sistem sosial dan budaya yang patriarkis, dimana patriarki ini merupakan sistem dari struktur praktik sosial yang menempatkan laki-laki di atas perempuan atau *superior*, yang selama perjalanannya membuat perempuan ditindas dan dieksploitasi.⁴ Hak daripada perempuan merupakan merupakan bagian daripada hak asasi manusia. Hak Asasi Manusia merupakan salah satu unsur dari Konsep Negara Hukum, dimana hak asasi manusia merupakan hak paling dasar yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa kepada setiap individu sejak individu lahir ke dunia atau hak kodrati yang melekat padanya, dan tentunya wajib diakui, dihormati, serta dijunjung tinggi. Hak asasi manusia melekat pada setiap individu agar setiap orang dapat membentuk dan membangun kehidupannya

² Jimly Asshiddique, "Konstitusi Sebagai Landasan Indonesia Baru Yang Demokratis, (Pokok Pokok Pikiran tentang Perimbangan Kekuasaan Eksekutif dan Legislatif Dalam Rangka Perubahan Undang Undang Dasar 1945", Makalah, Disampaikan Dalam Seminar hukum Nasional VII, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman RI, 1999. hal. 146-147.

³ Nadhira Wahyu Adityarani, "Hak Cuti Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Sebagai Penerapan Hukum Hak Asasi Manusia Dan Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Di Indonesia", Jurnal Fundamental Justice, Vol. 1, No. 2 April 2020, hal. 14.

⁴ Dede Nurul Qomariah, "Persepsi Masyarakat Mengenai Kesetaraan Gender di dalam Keluarga", Jurnal Cendekiawan Ilmiah PLS, Vol 4, Nomor 2 Desember 2019, hal. 53.

berdasar pada kebebasan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia.⁵

Maka itu, dapat dipahami pula bahwa perempuan termasuk dalam subjek dan warga negara yang berhak atas perlindungan hak konstitusional dari serangan orang lain. Pelanggaran hak asasi manusia, di dalam hal ini secara khusus terhadap perempuan, merupakan tindakan yang merampas hak dari seorang perempuan untuk kehidupan layak, dimana hal ini dapat berupa kekerasan fisik dan emosional, kekerasan dan pelecehan seksual, penelantaran, pernikahan dini, pendidikan minim, serta perdagangan perempuan. Perempuan dan laki-laki memiliki kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama sebagai manusia akan kebebasan untuk mengembangkan kehidupannya tanpa pembatasan yang didasarkan oleh stereotip dan gender.⁶ Hal ini adalah apa yang disebut dengan kesetaraan gender atau *gender equality*, dimana di dalamnya perbedaan perilaku, aspirasi, dan kebutuhan perempuan dan laki-laki diukur seimbang.⁷ Meskipun demikian, tidak berarti perempuan dan laki-laki adalah sama, karena kesetaraan (*equality*) berbeda dengan persamarataan (*equity*). *Gender equality* memiliki arti perempuan dan perempuan mendapatkan perlakuan yang setara dan adil diukur dari kebutuhannya.⁸

⁵ Nowak Manfred, *Introduction To The International Human Rights Regime*, (Boston : Martinus Nijhoff Publishers, 2003), hal. 1.

⁶ *International Labour Office, ABC Of Women Worker's Rights and Gender Equality*, (Jenewa : ILO Publications, 2000), hal. 5.

⁷ Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, "Mencapai Kesetaraan Gender Dan Memberdayakan Kaum Perempuan", <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1439/mencapai-kesetaraan-gender-dan-memberdayakan-kaum-perempuan>, diakses pada 14 Juli 2021.

⁸ *International Labour Office, Op.cit.*, hal 53.

Setiap individu memiliki hak yang sama untuk bebas dari diskriminasi, kekerasan dan pelecehan di dalam berkehidupan dan bekerja. Namun pada kenyataannya, kekerasan di dalam dunia kerja terhadap perempuan di dunia kerap terlihat pada semua jenis pekerjaan atau profesi, dan sektor perekonomian lain di seluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Banyak perempuan yang terkena imbas dari diskriminasi dan perlakuan tidak layak di dalam dunia kerja, dan salah satu bentuk kekerasan ini adalah perlakuan tidak layak terhadap buruh atau pekerja perempuan yang sedang mengandung. Hak-hak dari pekerja perempuan banyak dilanggar, mulai dari kekerasan seksual dan pemerkosaan, kekerasan fisik dan verbal, serta pelanggaran hak maternitas dimana keguguran di tempat kerja tidak dianggap sebuah bentuk kecelakaan kerja dan tidak adanya sarana dan prasarana bagi pekerja perempuan yang sedang mengandung.⁹ Di dalam dunia kerja, seringkali perempuan dipandang bergantung pada suami secara ekonomi, sehingga perempuan – perempuan diberi upah dan status atau kedudukan yang rendah.¹⁰ Hak maternitas merupakan hak untuk mendapat perawatan dan pelayanan bagi perempuan terkait dengan sistem reproduksi secara umum, pada masa kehamilan, melahirkan, nifas, sampai dengan bayi yang dilahirkan berusia 40 (empat puluh) hari¹¹, yang dilakukan untuk kelangsungan hidup ibu dan bayi yang adalah adalah inti dari kehidupan. Hak maternitas juga merupakan pusat untuk kelayakan

⁹ Melisa Kurniawan Ardianto dan Stanislaus Atalim, "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Maternitas Pekerja Perempuan Di Kawasan Berikat Nusantara (Kbn) Cakung Jakarta Utara Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pelanggaran Hak Maternitas Pekerja Perempuan Di Wilayah Kbn Cakung, Jakarta Utara)", *Jurnal Hukum Adigama* Vol 1, Nomor 1 Juli 2018, hal. 6-7.

¹⁰ Dede Nurul Qomariah, *Op.cit.*, hal. 53.

¹¹ Melisa Kurniawan Ardianto dan Stanislaus Atalim, *Op. cit.*, 7

pekerjaan dan produktivitas bagi perempuan dan kesetaraan gender di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, perlindungan maternitas adalah hak dasar pekerja yang dituangkan dalam perjanjian hak asasi manusia universal yang utama.¹²

Pelanggaran dari hak maternitas yang dilakukan oleh perusahaan atau pemberi kerja salah satunya dapat kita lihat pada kasus yang terjadi pada para pekerja perempuan di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung, dimana pada tahun 2017, ditemukan bahwa kompleks industri yang terletak di Jakarta tersebut melakukan eksploitasi terhadap pekerja-pekerjanya. Para pekerja garmen perempuan mengakui merasa takut pada saat mengandung, dan merasa takut untuk mengakui kehamilannya. Hal ini disebabkan apabila pihak perusahaan tahu akan kehamilan mereka, para pekerja perempuan tersebut akan kehilangan kesempatan untuk memperpanjang kontrak kerja.¹³ Selain itu, perusahaan mengeluarkan peraturan bermasalah yang menyatakan bahwa pekerja perempuan dilarang untuk mengandung, dan bila pihak perusahaan mengetahui bahwa pekerja perempuan sedang mengandung, pekerja perempuan bersangkutan diminta untuk mengundurkan diri, dan perusahaan tidak berkewajiban untuk membayarkan apapun.

Pelanggaran hak maternitas terjadi pula kepada pekerja perempuan di PT. Alpen Food Indonesia (AFI), dimana hal tersebut menyebabkan perselisihan antara

¹² Publikasi ILO, "Mempromosikan Cuti Maternitas", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/--ro-bangkok/--ilo-jakarta/documents/publication/wcms_723747.pdf, diakses pada 16 Juli 2021.

¹³ Ryan, A. Syakur, "Maternitas, Hak yang Sering Diabaikan Pemberi Kerja", <https://pkbi.or.id/maternitas-hak-yang-sering-diabaikan-pemberi-kerja/#:~:text=Hak%20maternitas%2C%20menurut%20Konvensi%20ILO,%2C%20seperti%3A%20cuti%20melahirkan%3B%20cuti>, diakses pada 1 Oktober 2021.

Serikat Gerakan Buruh Bumi Indonesia (SGBBI) dengan PT. AFI.¹⁴ PT. AFI melakukan banyak pelanggaran terhadap hak-hak pekerja perempuan mereka. PT. AFI mempekerjakan pekerja perempuan hamil pada jam malam dan mengeksploitasi buruh perempuan hamil dengan dipaksa bekerja sesuai dengan target normal seperti mengangkat beban berat, membersihkan lantai pabrik dengan posisi yang berbahaya bagi ibu hamil, dan pekerjaan-pekerjaan berat lain yang dianggap memicu angka keguguran dan kematian bayi baru lahir yang tinggi.¹⁵ Dikatakan pula oleh Sarinah selaku Juru bicara Federasi Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (F-Sedar) bahwa PT. AFI menempatkan pekerja-pekerja perempuan hamil di bagian produksi yang menggunakan bahan kimia berbahaya yang tentunya dan mengganggu kesehatan ibu hamil.¹⁶ Dikatakan pula bahwa pekerja perempuan tidak mendapatkan pendapat alternatif dari dokter atau klinik lain, dan yang hanya dapat memberikan mereka izin sakit atau cuti haid hanya dokter perusahaan.¹⁷

Perserikatan Bangsa-Bangsa atau *United Nations* merupakan sebuah organisasi internasional yang dibentuk pada tahun 1945 setelah Perang Dunia II oleh 51 negara, dimana mereka berkomitmen untuk mempertahankan keamanan dan perdamaian internasional, membangun dan mengembangkan hubungan

¹⁴ Ferry Sandi, "Buruh vs Aice: PHK hingga Tuduhan Buruh Hamil Dipaksa Lembur", <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200312150220-4-144394/buruh-vs-aice-phk-hingga-tuduhan-buruh-hamil-dipaksa-lembur>, diakses pada 14 Juli 2021.

¹⁵ CNN Indonesia, "Kronologi Serikat Buruh 'Geruduk' Manajemen Es Krim Aice", <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200229162547-92-479349/kronologi-serikat-buruh-geruduk-manajemen-es-krim-aice>, diakses pada 14 Juli 2021.

¹⁶ Reza Gunadha dan Chyntia Sami Bhayangkara, "Buruh Hamil Dieksploitasi, Pekerja Pabrik Es Krim Aice Mogok Kerja", <https://www.suara.com/news/2020/02/27/135532/buruh-hamil-dieksplotasi-pekerja-pabrik-es-krim-aice-mogok-kerja?page=all>, diakses pada 14 Juli 2021.

¹⁷ Michael Hangga Wismabrata, "Banyak Kasus Keguguran, Ratusan Buruh Es Krim Aice Mogok dan Tuntut "Shift" Malam Dihapus", <https://regional.kompas.com/read/2020/02/28/20550061/banyak-kasus-keguguran-ratusan-buruh-es-krim-aice-mogok-dan-tuntut-shift?page=all>, diakses pada 17 Juli 2021.

persahabatan di antara negara-negara anggota, dan mempromosikan progres sosial, standar kehidupan yang lebih baik, dan hak asasi manusia.¹⁸ Oleh karena natur daripada eksistensi hak asasi manusia yang diakui dan berlaku secara universal, nilai – nilai daripadanya dituangkan ke dalam suatu dokumen yang dinamakan dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia atau *The Universal Declaration of Human Rights* (UDHR). DUHAM atau UDHR kemudian diadopsi dan diproklamkan oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa – Bangsa atau *United Nations General Assembly* pada 10 Desember 1948 di Paris, Perancis. UDHR atau DUHAM merupakan dokumen pertama yang menyatakan secara tertulis hak dan kebebasan yang dimiliki oleh setiap manusia yang naturnya adalah setara dan tidak dapat dicabut.¹⁹

Di dalam menjalankan tugas-tugasnya, PBB memiliki badan-badan khusus atau *specialized agencies* yang merupakan organisasi internasional otonom yang bekerja dengan PBB. Salah satu badan khusus di bawah payung PBB adalah *International Labour Organization* (ILO) atau Organisasi Perburuhan Internasional yang dibuat khusus untuk mempromosikan hak-hak buruh atau pekerja dengan merumuskan standar internasional mengenai kebebasan berserikat, perundingan bersama, penghapusan kerja paksa, serta kesetaraan kesempatan dan perlakuan.²⁰ Sejak pendiriannya, ILO telah berkomitmen untuk mempromosikan dan mencapai

¹⁸ United Nations, “History of The UN”, <https://www.un.org/un70/en/content/history/index.html#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,living%20standards%20and%20human%20rights>, diakses pada 13 Juli 2021.

¹⁹ United Nations, “Universal Declaration of Human Rights”, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, diakses pada 13 Juli 2021.

²⁰ United Nations, “UN System”, <https://www.un.org/en/about-us/un-system>, diakses pada 14 Juli 2021.

kesetaraan hak perempuan dan laki-laki di dalam dunia kerja. Hal ini dapat dilihat dari instrumen-instrumen hukum yang dibuat oleh ILO seperti *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* 1958 (C111) atau Konvensi Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan 1958 (K111). Konvensi ini merupakan sebuah perjanjian internasional esensial yang menyediakan kerangka untuk pembahasan mengenai pelecehan seksual yang merupakan suatu bentuk diskriminasi jenis kelamin. Terkait dengan hak maternitas, ILO memiliki instrumen hukum yaitu *Maternity Protection Convention* (C183) dan *Recommendations* (R191) Tahun 2000 atau yang disebut juga Konvensi 183 dan Rekomendasi 191. Pasal 4 Ayat (1) Konvensi ini mengatur bahwa pemberian masa cuti melahirkan kepada pekerja perempuan yang ideal adalah selama sekurang-kurangnya 14 minggu, dan lama masa cuti inilah yang hendak peneliti ajukan dan bahas lebih lanjut di dalam penelitian ini.

Di dalam hal perlindungan perempuan dari segala bentuk diskriminasi, Majelis Umum PBB mengadopsi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan atau *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW) pada tahun 1979. Konvensi ini juga seringkali dideskripsikan sebagai deklarasi hak – hak bagi perempuan.²¹ Pasal 1 Konvensi ini mendefinisikan diskriminasi terhadap perempuan sebagai,

“...setiap pembedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin yang mempunyai akibat atau tujuan untuk mengurangi atau meniadakan pengakuan, penikmatan atau pelaksanaan hak asasi manusia oleh perempuan, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar

²¹ United Nations, “The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women”, <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>, diakses pada 13 Juli 2021.

kesetaraan laki-laki dan perempuan. dan kebebasan fundamental di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau bidang lainnya.”

PBB juga membentuk entitas yang dikhususkan untuk melindungi perempuan dari pemberdayaan, yakni *United Nation Women* atau Entitas Perserikaaan Bangsa-Bangsa untuk Kesetaraan Jender dan Pemberdayaan Perempuan.²² Upaya-upaya dari UN *Women* berdasar pada keyakinan fundamental bahwa setiap perempuan berhak memperoleh dan menjalani hidup yang bebas dari kekerasan, kemiskinan, dan diskriminasi, serta bahwa kesetaraan gender merupakan prasyarat dalam tercapainya pembangunan global.²³

Peraturan-peraturan yang dibuat terkait hal ini diperlukan agar para pekerja perempuan khususnya yang sedang mengandung mendapatkan perlindungan dari hukum. Menurut Fitzgerald, hukum adalah otoritas tertinggi untuk mengkoordinir lalu lintas kepentingan masyarakat dengan pembatasan kepentingan di lain pihak yang perlindungan olehnyanya lahir dari ketentuan hukum yang mengatur hubungan antara masyarakat dengan pemerintah.²⁴ Hal ini sesuai dengan konsep negara Indonesia yang tertera dalam Pasal 1 Ayat (3) dan Pasal 27 Ayat (1) Undang - Undang Dasar 1945. Dengan itu, hak hukum setiap warga negara Indonesia dijamin oleh Negara dengan bentuk pemberian perlindungan hukum bagi mereka. Perlindungan hukum diberikan dengan tujuan untuk mengusahakan pengamanan, penguasaan, dan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak asasi manusia. Di

²² United Nations, “Women and Girls – Closing the Gender Gap”, https://www.un.org/en/un75/women_girls_closing_gender_gap, diakses pada 13 Juli 2021.

²³ Publikasi ILO, “Indonesia Dukung Gerakan Global untuk Kesetaraan Upah”, https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_755555/lang--en/index.htm, diakses pada 14 Juli 2021.

²⁴ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 53.

Indonesia, peraturan perundang – undangan yang memuat mengenai hak perempuan atau kesetaraan dapat dilihat pada Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa kedudukan setiap warga negara baik di dalam hukum ataupun pemerintahan adalah sama tanpa pengecualian, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, yang pada Pasal 1 Angka 3 dan Pasal 3 Ayat (3) merumuskan bahwa diskriminasi berdasar jenis kelamin merupakan pelanggaran hukum. Selain itu, ada pula Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) Dalam Pembangunan Nasional Presiden Republik Indonesia, yang menjadi dasar perspektif gender bagi keseluruhan kebijakan dan program pembangunan nasional.²⁵ Mengenai kesetaraan pekerja perempuan dan laki-laki, Pasal 28D Ayat (2) Konsitusi menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan serta imbalan dan perlakuan yang adil dan layak di dalam hubungan kerja. Ketentuan ini menjamin perlakuan adil terhadap pekerja baik perempuan maupun laki-laki terkait jenis pekerjaan, perlakuan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah.²⁶

Instrumen-instrumen hukum internasional mengenai kesetaraan gender yang telah diratifikasi oleh Indonesia meliputi *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)* atau Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan yang diratifikasi tahun 1984, *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD)* atau Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala

²⁵ Dede Kania, “*Hak Asasi Perempuan dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia*”, Jurnal Konstitusi, Volume 12, Nomor 4, Desember 2015, hal. 728.

²⁶ Sali Susiana, “*Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*”, Jurnal Aspirasi Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, Vol 8, Nomor 2 Desember 2017, hal. 208.

Bentuk Diskriminasi Rasial yang diratifikasi tahun 1999, *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights* (ICESCR) atau Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya yang diratifikasi tahun 2005, juga konvensi pokok ILO seperti *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* 1958 (C111) atau Konvensi Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan yang diratifikasi tahun 1999.²⁷ Ratifikasi yang dilakukan oleh suatu negara terhadap perjanjian-perjanjian internasional menimbulkan kewajiban internasional dalam implementasi peraturan terkait ke dalam sistem hukum nasional. Meskipun ratifikasi telah dilakukan, penerapan dan implementasi dari peraturan-peraturan tersebut harus dipastikan baik dan benar.²⁸

Hukum yang mengatur mengenai ketentuan-ketentuan pekerja dengan pihak yang mempekerjakannya disebut dengan hukum perburuhan atau ketenagakerjaan. Hukum perburuhan merupakan bagian hukum yang menjadi dasar pengaturan hubungan kerja antara buruh atau pekerja dengan majikan atau perusahaannya, mencakup tata kehidupan, dan tata kerja yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁹ Di Indonesia, hukum perburuhan disebut dengan hukum ketenagakerjaan.³⁰ Istilah hukum perburuhan tidak lagi populer semenjak keberadaan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan).

²⁷ Ratih Ananda Putri, Idris, dan Agus Pratiwi, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Diskriminasi Kesempatan Mendapatkan Upah Bagi Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia Ditinjau Dari CEDAW Tahun 1979, Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951, dan Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958", *Jurnal Bina Mulia Hukum* Volume 3, Nomor 2, Maret 2019, hal 261-262.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ G. Karta Sapoetra dan RG. Widyaningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hal. 2

³⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cetakan ke XII, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, istilah ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.³¹ Ketentuan hak maternitas terdapat di dalam UU Ketenagakerjaan yang akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini. Peneliti dalam penelitian ini berusaha menunjukkan bagaimana peran ILO dalam perlindungan hak maternitas pekerja perempuan di Indonesia dan bagaimana pelaksanaan ketentuan hak maternitas pada beberapa peraturan perusahaan di Indonesia.

Permasalahan mengenai hak perempuan secara umum maupun mengenai hak maternitasnya di dalam dunia kerja merupakan persoalan yang penting namun seringkali tidak disadari oleh masyarakat. Diskriminasi dalam dunia kerja terhadap perempuan merupakan suatu pelanggaran dari hak asasi manusia perempuan dan menjadi sebuah hambatan bagi perempuan untuk berpartisipasi di dalam pembangunan negara, di dalam hal ini Indonesia, dan dunia pada skala yang lebih besar. Diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan juga menghambat pencapaian kesetaraan atau kesamaan kesempatan dan akses kepada penghidupan yang lebih layak, serta kesetaraan gender. Oleh karena alasan tersebut lah, penulis mengangkat topik untuk penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran *International Labour Organization* (ILO) dalam perlindungan hak maternitas pekerja perempuan di Indonesia?

³¹ Melisa Kurniawan Ardianto dan Stanislaus Atalim, *Op.cit.*, hal. 2.

2. Bagaimana implementasi *Maternity Protection Convention* (C183) dan *Recommendations* (R191) 2000 terhadap pekerja perempuan di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui peran *International Labour Organization* (ILO) dalam perlindungan hak maternitas pekerja perempuan di Indonesia.
2. Mengetahui implementasi *Maternity Protection Convention* (C183) dan *Recommendations* (R191) 2000 terhadap pekerja perempuan di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis penulis mengharapkan supaya penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran mengenai peran organisasi internasional dan perlindungan yang harus hukum berikan dan tegakkan terhadap tindak diskriminasi terhadap perempuan, secara khusus buruh perempuan dalam pengembangan Ilmu Hukum Internasional.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian secara praktis penulis harapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung mengenai peran organisasi internasional dan perlindungan hukum kepada perempuan secara khusus pekerja perempuan di Negara Republik Indonesia yang sudah layak dan sepantasnya diterima berdasarkan peraturan perundang – undangan terealisasi, serta bangsa

Indonesia dapat lebih sadar akan pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang pada dasarnya merupakan pusat dari pembangunan negara.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan yang penulis yang ingin penulis angkat di dalam skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri atas Tinjauan Teori dan Tinjauan Konseptual, dimana di dalam Tinjauan Teori penulis menggunakan teori keadilan Aristoteles, teori hak asasi manusia, teori organisasi internasional, teori hukum ketenagakerjaan, serta teori pengaturan hak maternitas. Sedangkan di dalam Tinjauan Konseptual, penulis menjelaskan mengenai peran organisasi internasional terhadap negara dan teori implementasi produk organisasi internasional di negara anggota.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam Bab ini, penulis mengemukakan dan menguraikan mengenai metode penelitian yang penulis gunakan secara sistematis dimulai dari Jenis Penelitian, Jenis Data, Cara Perolehan Data, Jenis Pendekatan, dan Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Di dalam Bab ini, penulis memberikan pembahasan berdasarkan hasil analisa dari pengolahan data yang telah penulis dapat dan kumpulkan mengenai praktik hukum

perlindungan hukum terhadap hak maternitas pekerja perempuan di Negara Republik Indonesia.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Di dalam Bab ini, penulis menyimpulkan dan memaparkan hasil dari keseluruhan penelitian hukum yang telah penulis lakukan juga saran yang penulis harapkan berguna bagi pengembangan ilmu hukum, serta pemberantasan masalah dan segala kelemahan hukum yang masih ada.

