

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam kehidupan manusia banyak aktivitas yang dapat dilakukan, salah satu aktivitas yang sering dilakukan oleh rata-rata manusia yaitu bekerja. Arti dari kata bekerja yaitu suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Hubungan kerja merupakan hubungan yang dibuat antara seorang pengusaha dengan pekerjanya dengan adanya perjanjian kerja¹. Melakukan kegiatan bekerja dapat menghasilkan upah yang bisa digunakan untuk kelangsungan hidup seseorang, karena dengan bekerja seseorang dapat mencapai sesuatu sesuai dengan harapannya.

Brown menyatakan bahwa bekerja termasuk suatu hal yang penting dalam kehidupan seseorang, karena menurutnya memiliki pekerjaan dapat memberikan status kepada masyarakat dalam aspek kehidupan². Pendapat yang dikemukakan oleh Brown ini terlihat masih sangat berlaku di Indonesia. Masih sering kita melihat hal-hal nyata disekeliling kita adanya pandangan orang-orang yang tidak memiliki atau belum memiliki pekerjaan akan terlihat lebih rendah status sosialnya apabila dibandingkan dengan seseorang yang sudah mapan atau sudah memiliki pekerjaan. Hal seperti ini lah yang menjadi alasan mengapa masyarakat beramai-ramai untuk mencari pekerjaan.

¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, h.5-8

² Anoraga, P. *Psikologi kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, h.85-86

Selain dalam hal aspek sosial, pekerjaan juga mempunyai tujuan lain yaitu untuk memberikan rasa aman dan kepuasan tersendiri bagi seseorang yang bekerja. Rasa kepuasan ini sering kali dicurahkan lewat pembelian barang untuk diri sendiri yang pada zaman sekarang lebih dikenal dengan istilah “*self reward*”. Kepuasan dalam bekerja ini tidak hanya dengan memberi barang atau “*self reward*” namun juga sikap emosional yang bersifat menyenangkan karena pekerjaannya. Dapat disimpulkan para bekerja pada umumnya bekerja dengan tujuan untuk menghidupi pekerja dan keluarga untuk kelangsungan hidupnya³

Bekerja umumnya dilakukan oleh seorang laki-laki karena pada hakekatnya laki-laki terlahir lebih kuat dengan melihat dari fisiknya apabila dibandingkan dengan perempuan, namun pada zaman sekarang, tidak sedikit perempuan yang memutuskan untuk melakukan peran ganda dengan melakukan tugas utamanya yaitu menjadi ibu yang mengurus rumah dan anak dengan melakukan pekerjaan diluar rumah. Menjadi pekerja perempuan memiliki banyak sekali dampak positif yang dapat diambil yaitu menaikkan derajat perempuan di lingkungannya dan membantu kestabilan dalam aspek perekonomian keluarga. Alasan lain seorang perempuan bekerja yaitu karena meningkatnya kebutuhan dan pendapatan seorang suami yang kecil sehingga seorang istri harus ikut aktif dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari⁴.

Terdapat banyak sekali lapangan pekerjaan yang menerima jasa seorang perempuan. Salah satunya yaitu menjadi pekerja pabrik yang tentu saja

³ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h.213.

⁴ Maulida Indriani, *Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*, Gema Keadilan, 2016, Vol. 3, No. 2, hlm. 2-3.

ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan porsinya atau sesuai dengan kemampuannya. Para pekerja perempuan ini tentu mendapat hak-hak yang sudah seharusnya untuk mereka. Seorang perempuan yang bekerja, suatu perusahaan atau tempat kerjanya diharuskan untuk tetap memberi hak-hak pekerjanya, seperti contoh pekerja perempuan yang sedang hamil, dikarenakan fisik dan jenis pekerjaannya yang tidak memungkinkan maka suatu tempat bekerja atau perusahaan wajib untuk memberi cuti hamil⁵. Hal ini tidak mewajibkan seluruh perempuan untuk bekerja, dikarenakan pada dasarnya perempuan sudah memiliki kewajibannya sendiri yaitu mengurus rumah dan anak. Menjadi pekerja perempuan merupakan pilihan setiap orangnya dan dapat disesuaikan dengan kondisi setiap perempuan. Tidak ada satu orangpun yang dapat menggugat hal ini.

Menurut Setyowati hak-hak dari seluruh pekerja perempuan dapat dibagi menjadi empat yaitu: haknya didalam reproduksi, haknya didalam kesehatan serta keselamatan bekerja⁶. Segala kemampuan dan keterbatasan seorang perempuan, maka ada perlindungan hukum yang dibuat khusus untuk pekerja perempuan. Undang- Undang yang memuat tentang hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya dalam penulisan ini disebut UU 13/2003).

Pasal ini berisikan ketentuan bahwa suatu perusahaan atau tempat pekerja perempuan bekerja harus memiliki kebijakan yang memuat perjanjian antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan atau tempat bekerja yang kemudian dijaga

⁵ Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Wanita dalam Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum, hlm 2

⁶ Sali Susiana, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Jurnal Aspirasi, Pusat Penelitian dan Keahlian DPR RI, Vol. 8, No. 02, Jakarta, 2017

oleh instansi yang berwenang. Hal ini dilakukan supaya pekerja perempuan dapat memiliki perlindungan hukum dan terhindar dari hal-hal yang menyimpang.

Dalam dunia pekerjaan tidak asing apabila terjadi adanya ketidakadilan, Biasanya yang pertama kali menyebabkan adanya ketidakadilan adalah karena pemimpin menciptakan lingkungan yang kurang sehat, perempuan termasuk dalam kelompok yang paling rentan apabila dihadapkan dengan bermacam-macam bentuk pelanggaran HAM⁷. Terjadinya tindakan ketidakadilan atau perbuatan yang menyimpang dari suatu perusahaan maka akan menimbulkan berbagai macam akibat, contoh dari akibat yang yang ditimbulkan adalah dapat menyebabkan turunnya motivasi dalam bekerja bagi pekerja atau karyawan.

Contoh nyata tindakan ketidakadilan perusahaan terhadap pekerja perempuan adalah peristiwa yang terjadi kepada Perusahaan es krim PT. A pada tanggal 21 Februari 2020. Perusahaan es krim PT.A mempekerjakan perempuan hamil sampai larut malam dan bekerja terlalu keras. Setelah terjadinya kejadian ini membuat 600 karyawan dari perusahaan es krim PT.A melakukan tindakan mogok kerja dan melakukan aksi demo. Selain para karyawan mogok kerja dan melakukan aksi demo, mereka juga memboikot perusahaan es krim PT.A ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang ada di atas, rumusan masalah yang akan penulis gunakan adalah apakah perlindungan hukum terhadap hak bagi pekerja perempuan hamil telah sesuai dengan hukum positif ketenagakerjaan di Indonesia ?

⁷ Evita, *Ide-ide Feminis Sebagai Resistensi Terhadap Ketidskadilan Gender*, Kajian Kritik Sastra Feminis, 2011, h.13.

1.3 Tujuan Penulisan

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini bertujuan untuk mencapai tujuan sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Akademik

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh ini untuk melengkapi persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Hukum Strata Satu pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya.

1.3.2 Tujuan Praktis

Tujuan lain selain untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum, terdapat beberapa tujuan lain sebagai berikut yakni:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja perempuan hamil di Indonesia.
2. Untuk mengetahui landasan hukum tentang memperkerjakan perempuan hamil di Indonesia.

1.4 Manfaat Penulisan

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat bagi para pihak, yaitu berupa:

1. Penulis mengharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan baru terhadap pembaca maupun peneliti terkait dengan landasan hukum tindakan diskriminatif terhadap pekerja perempuan hamil

2. Penulis mengharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan baru terhadap pembaca maupun penulis terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan hamil
3. Penulis mengharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca maupun penulis terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah Yuridis Normatif-Dogmatik, tipe penelitian ini menggunakan pendekatan dengan menemukan bahan-bahan kepustakaan dengan tujuan dapat menjawab permasalahan dari kasus yang sedang dihadapi⁸.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Dalam penelitian ini, digunakan beberapa pendekatan antara lain, pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), pendekatan Undang-Undang (*Statutes Approach*). *Conceptual Approach* adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan- pandangan serta doktrin-doktrin dari pendapat para ahli yang relevan dengan permasalahan yang sedang dihadapi⁹. *Statute Approach* adalah pendekatan melalui pengakajian terhadap peraturan

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Suatu Tinjauan Singkat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 13.

⁹ Bahder J. Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, h.92.

perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang sedang dihadapi¹⁰.

1.5.3 Sumber Hukum

Sumber hukum yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bahan Hukum Primer, bahan hukum ini merupakan hukum positif dan memiliki sifat yang mengikat, yaitu
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - b. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
 - c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
 - e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, h.133.

2. Bahan Hukum Sekunder, bahan hukum ini terdiri dari yurisprudensi, asas-asas, hingga doktrin-doktrin dari para ahli yang dapat ditemukan melalui literatur terkait dengan ketenagakerjaan yang membahas tentang pekerja perempuan hamil.

1.5.4 Langkah Penelitian

1. Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan melakukan inventarisasi, kualifikasi, dan sistemisasi terhadap bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian ini¹¹. Inventarisasi dilakukan terhadap bahan-bahan hukum yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi, kemudian bahan-bahan tersebut dikualifikasikan untuk dapat mengidentifikasi rumusan- rumusan masalah atas permasalahan yang ada. Pada akhirnya, semua bahan hukum tersebut disusun secara sistematis sehingga mempermudah dalam menjawab permasalahan yang ada.

2. Analisa atau Silogisme

Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif- dogmatik, sehingga metode silogisme yang digunakan adalah deduksi¹². Metode deduksi sendiri berarti mengimplementasikan ketentuan pada peraturan perundang- undangan yang sifatnya umum kepada permasalahan yang sedang dihadapi sehingga menghasilkan

¹¹ Sari Mandiana, *Bahan Ajar Metode Penelitian Hukum*, UPH Kampus Surabaya, Surabaya, 2021, h.16.

¹² *Ibid*

jawaban yang khusus. Untuk memperoleh jawaban yang akurat, penelitian ini menggunakan beberapa penafsiran antara lain, penafsiran sistematis, penafsiran fungsional, dan penafsiran perbandingan hukum.

Penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan memperlihatkan susunan pasal yang berhubungan dengan pasal-pasal lainnya baik dari undang-undang itu sendiri maupun dari undang-undang yang lain¹³. Penafsiran fungsional adalah penafsiran dengan memperhatikan fungsi yang harus dipenuhi oleh suatu undang-undang¹⁴. Penafsiran perbandingan hukum adalah penafsiran yang dilakukan dengan cara membandingkan hukum di satunegara dengan hukum yang ada di negara lain.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematis

Penulisan Skripsi ini terbagi dalam empat bab, tiap-tiap bab terbagi lagi dalam beberapa sub bab yang akan dipaparkan secara ringkas sebagai berikut.

BAB I. PENDAHULUAN. Bab ini merupakan suatu permulaan dari penelitian ini yang berisikan tentang latar belakang dari kejadian yang ada di PT.A mengenai perlakuannya terhadap pekerja perempuan hamil. Selain latar belakang pada Bab ini jugaterdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, serta metode penelitian yang menggunakan tipe Yuridis Normatif-Dogmatik.

¹³ *Ibid*, h.9.

¹⁴ *Ibid*, h.10.

BAB II. PERLINDUNGAN HUKUM TENTANG HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN HAMIL MANURUT HUKUM POSITIF KETENAGAKERJAAN INDONESIA. Dalam bab ini terbagi menjadi dua sub bab, yakni sub bab 2.1 Ketentuan hukum tentang hak-hak pekerja perempuan hamil. Sub bab ini mengemukakan tentang ketentuan hukum yang menjadi dasar atas dilarangnya merampas hak-hak orang lain dalam bekerja yaitu hak-hak dari pekerja perempuan hamil dan sub bab 2.2 Sanksi atas dilanggarnya hak- hak pekerja perempuan hamil menurut hukum positif di Indonesia. Sub bab ini menjelaskan tentang bagaimana sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang melanggar hak-hak dari pekerja perempuan yang diatur dalam Hukum Positif di Indonesia.

BAB III. ANALISIS PERUSAHAAN ES KRIM PT.A TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN HAMIL. Bab ini terbagi menjadi dua sub bab yakni sub bab 3.1 Kronologi pelanggaran hak-hak pekerja perempuan hamil di perusahaan es krim PT. A. Sub bab ini menjelaskan tentang bagaimana terjadinya pelanggaran hak-hak yang terjadi pada perusahaan PT. A dan sub bab 3.2 Analisis bentuk perlindungan hak bagi pekerja perempuan hamil dan sanksi di Perusahaan Es Krim PT.A.

BAB IV. PENUTUP. Pada bab ini terbagi menjadi 2 sub bab yaitu Simpulan dan Saran. Simpulan merupakan rangkuman dari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah penulis sampaikan diawal yakni dalam Bab I Pendahuluan. Saran adalah anjuran yang mempunyai sifat rekomendasi pendapat hukum yang akurat dan relevan untuk menyelesaikan kasus Perusahaan Es Krim Pt. A supaya tidak terulang kembali seperti kasus serupa,

karena untuk mencegahnya tentu memerlukan berbagai masukan

