

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu makhluk ciptaan Tuhan yang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat dilakukan berbagai macam hal salah satunya bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan dapat dilakukan sendiri dengan usaha modak dan tanggung jawab sendiri sedangkan bekerja dengan orang lain ini hanyalah menerima perintah dari mereka yang memberikan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang sudah diberikan harus bertanggung jawab menyelesaikan kewajibannya pekerja yang telah diamanahi.

Setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan untuk melakukan sesuai dengan kewajiban dan mendapatkan hak yang dimana setiap orang memiliki hak atas dirinya sendiri untuk dilindungi dalam berbagai macam hal di dalam pekerjaan. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Selanjutnya disebut UUD 1945) Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal ini memberikan bukti bahwa pada saat ini pekerja Indonesia tidak terbatas dengan usia maupun gender. Hal ini membuktikan bahwa penerapan Prinsip Hak Asasi Manusia yang menganut Prinsip Non Diskriminasi yang membuktikan bahwa penerapan prinsip ini sudah diimplementasikan di Indonesia. Akan tetapi di satu sisi perlu ditinjau kembali bagaimana penerapan Prinsip Non Diskriminasi tersebut digunakan sebagaimana

mestinya seperti di dalam bidang ketenagakerjaan sebagai tujuan agar tidak adanya pekerja merasa terpaksa dan dirugikan haknya, selaku perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja harusnya melihat pekerja yang bekerja diperusahaannya berusaha agar pekerja layak mendapatkan haknya masing-masing.

Di zaman sebelum kemerdekaan dinamakan perbudakan yang dimana orang yang melakukan pekerjaan dibawah pimpinan orang lain, yaitu para buruh tidak mempunyai hak apapun, bahkan hak atas hidupnya, yang mereka miliki hanya melakukan kewajiban pekerjaan, kewajiban menuruti segala perintah, petunjuk dan aturan dari pihak pemilik buruh tersebut. Pemilik budak ini adalah salah satu pihak dalam hubungan antara pekerja yang mempunyai segala hak yaitu:

- a. Hak meminta pekerjaan
- b. Hak mengatur pekerjaan
- c. Hak memberi perintah
- d. Bahkan hidup dan matinya pemilik budak inilah yang berhak untuk mengaturnya.¹

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk

¹Zaeni Asyhadi, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm.24

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan didalam pasal 1 Angka 3 menyatakan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa pekerja perempuan adalah seorang perempuan yang mampu melakukan pekerjaan yang memperoleh barang atau jasa dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja dapat juga disebut buruh, *worker*, *laborer*, tenaga kerja atau karyawan. Penjelasan dari Pasal 3 Huruf B Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa “ Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pekerja sekarang sudah dilindungi dengan adanya Undang-Undang yang mengatur khususnya di bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dimana hal ini akan melindungi hak para pekerja yaitu hak dalam kesehatan dan keselamatan para pekerja, jaminan para pekerja wanita yang akan didapatkan dari hasil melakukan kewajiban para pekerja tersebut. Penjelasan umum tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras dan agama. Maka dari itu Undang-Undang ini mempertegas dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan agar kedudukannya sama dengan pria dihadapan hukum dalam memperoleh kehidupan dan pekerjaan yang

layak.

Memperhatikan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, pihak perusahaan harus wajib pula memperhatikan perlindungan atas keselamatan para pekerja dalam pekerjaan untuk kesejahteraannya terlebih khususnya kepada pekerja wanita. Karena pada saat ini banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerja wanita tanpa memperhatikan poin-poin tentang keselamatan dan kesehatan para pekerja yang pada saat ini kondisi pekerja wanita sangat memprihatinkan. Hal ini kurangnya kesadaran pihak-pihak perusahaan yang mempekerjakan buruh dengan masih adanya non-diskriminasi dengan pria, minimnya perhatian pihak perusahaan kepada pekerja atas kesehatan dan keselamatan kerja oleh karena itu pekerja wanita banyak yang belum mendapatkan hak kesempatan dan perlakuan yang sama oleh perusahaan yang mempekerjakan. Ada beberapa perusahaan yang mempekerjakan wanita dengan keadaan sedang sakit, haid ataupun hamil. Hal ini sangat membahayakan bagi pekerja wanita apabila peran yang dilakukan tidak setara dengan kesehatan fisik dalam bekerja, hal ini juga dapat menimbulkan penyakit akibat dari hubungan kerja.

Dengan adanya permasalahan tersebut, maka perlindungan hukum dalam bentuk cuti ini sangat dibutuhkan bagi para pekerja wanita yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang sebelumnya ada diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan demikian timbul permasalahan bagaimana pemenuhan hak cuti bagi pekerja perempuan di Indonesia. Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini dijelaskan lebih

rinci mengenai cuti dan memberikan kemudahan bagi pekerja wanita untuk mendapatkan hak cuti. Yang dimana pekerja wanita mendapatkan beberapa macam cuti yaitu cuti haid, cuti hamil, cuti keguguran, kesempatan menyusui anak, dan macam-macam cuti lainnya. Cuti haid juga salah satu bentuk perlindungan dan hak bagi pekerja wanita di dalam Undang-Undang, apabila pekerja wanita merasakan sakit atau haid berhak memberitahukan pada pengusaha. Waktu istirahat atau cuti merupakan waktu pekerja/buruh diperbolehkan tidak bekerja karena alasan dan sebab tertentu sepanjang diatur didalam Undang-Undang, hal ini sangat berpengaruh bagi pekerja wanita untuk menjaga keselamatan dalam bekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 menyatakan bahwa istirahat sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan sekurang-kurangnya dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing satu bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas cuti tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.²

Seperti yang kita ketahui bahwa bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang pada perusahaan tersebut haruslah diperhatikan yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dalam bentuk jaminan

²<https://nasional.kompas.com/read/2020/11/03/12295741/dalam-uu-ciptaker-perusahaan-tak-wajib-beri-istirahat-panjang-bagi-pekerja> diakses pada tanggal 12 Desember 2020 pada pukul 00.32

sosial guna mendorong kerangka hukum dan kebijakan yang mendukung upaya-upaya pencegahan dan penanggulangan segala bentuk kekerasan terhadap wanita. Pada dasarnya wanita harus diberi hak-hak istimewa atas pria yang mana para wanita menjalani fungsi reproduksi yang tidak dimiliki oleh kaum pria yang dimana dilihat secara fisik pria lebih kuat untuk menjalankan tugas ataupun pekerjaan yang memerlukan tenaga yang lebih.

Tujuan dengan adanya perlindungan tenaga kerja wanita ini agar dapat mendorong upaya yang dilakukan untuk menjaga dan melindungi tenaga kerja wanita agar mendapat perlakuan yang sesuai dengan kodratnya dan memperlakukan tenaga wanita sebagaimana mestinya yang tertuang didalam UUD RI 1945, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan tanpa adanya diskriminasi dari pihak perusahaan atau majikan.

Perusahaan yang baik harus dapat menerapkan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di dalam latar belakang ini

³Rachmat Trijono, 2020, *Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, hlm.53

maka yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul
**“TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
 WANITA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN
 2020 TENTANG CIPTA LAPANGAN KERJA”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja perempuan mengenai cuti dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimanakah pengaruh hilangnya cuti reproduksi bagi pekerja perempuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa perlindungan hukum bagi pekerja perempuan mengenai cuti dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
2. Untuk menganalisa pengaruh hilangnya cuti bagi pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

D. Metode Penelitian

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya kemudian mengusahakan suatu pemecahan atau masalah-masalah yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.⁴

1. Jenis Penelitian

⁴Bambang Sunggono, 2013, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.38

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif biasa juga disebut sebagai penelitian perpustakaan dikarenakan penelitian ini sangat erat hubungannya dengan data sekunder perpustakaan.⁵

2. Sumber Data

Dalam metode ini penelitian menggunakan data sekunder yakni data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yakni :

a. Bahan Hukum yang digunakan ini terdiri dari :

1. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- d) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yaitu, bahan hukum yang berkaitan erat dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer. Dimaksud dengan bahan

⁵Soerjono Soekanto, 2001, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.13

sekunder adalah doktrin-doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum dan internet.⁶

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan pustaka yang berisi informasi tentang bahan primer. Bahan sekunder ini mencakup:

- a. Abstrak
- b. Indek
- c. Bibliografi
- d. Penerbitan Pemerintah
- e. Bahan acuan lainnya.⁷

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dengan cara pengambilan dan pengumpulan data sekunder yang kemudian dianalisis lebih lanjut sesuai dengan permasalahan penelitian yang dilakukan dalam studi kepustakaan.

⁸Studi kepustakaan dilakukan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Padang dan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

4. Analisia Data

Analisis data yang diperoleh dari pengumpulan data sekunder, dianalisis menggunakan metode kualitatif dengan cara mengelompokkan data dengan masalah yang diteliti, diambil kesimpulan yang diteliti dan kemudian diuraikan dalam

⁶<https://lawmetha.wordpress.com/2011/05/19/metode-penelitian-hukum-normatif/>, diakses pada tanggal 29 November 2020, pukul 12:29 WIB

⁷Soerjono Soekanto, Op. Cit., hlm. 29

⁸<https://lawmetha.wordpress.com/2011/05/19/metode-penelitian-hukum-normatif/>, diakses pada tanggal 29 November 2020, pukul 12.44 WIB