

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja memiliki peranan penting sebagai tulang punggung perusahaan, karena tanpa adanya tenaga kerja, perusahaan tidak dapat beroperasi dan berpartisipasi dalam pembangunan Nasional. Namun dalam kenyataannya hak-hak normatif tenaga kerja sering diacuhkan oleh perusahaan, misalnya upah tenaga kerja ada yang masih di bawah UMP, fasilitas di tempat kerja yang tidak sesuai, tidak memberikan cuti kerja serta mempekerjakan perempuan khususnya perempuan hamil tanpa memperhatikan dan melindungi kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja dan penyediaan antar jemput bahkan sering di PHK.¹

Banyak ditemukan pada beberapa Peraturan Perusahaan di beberapa perusahaan yang mengharuskan perempuan untuk mengundurkan diri dengan sukarela ketika perempuan itu hamil.

Pada saat perempuan itu mulai hamil, maka secara terpaksa ia harus mengajukan pengunduran diri, padahal hamil merupakan kodrat lahiriah dan termasuk dalam fungsi reproduksi.

¹ Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet.I, Armico Bandung, h.43-44.

Pemaksaan pengunduran diri ini dikarenakan perempuan hamil dianggap tidak mampu melaksanakan kerjanya secara maksimal sehingga akan mengganggu produktifitas perusahaan.²

Produk kebijakan untuk meningkatkan akses perempuan dalam peluang kerja dicerminkan dalam perumusan kriteria seleksi yang sama bagi laki-laki dan perempuan dengan jaminan bahwa perempuan dapat bebas memilih pekerjaan.

Ketentuan-ketentuan untuk mencegah buruh perempuan dari PHK karena pernikahan, kehamilan atau kebutuhan penitipan anak, juga merupakan instrumen untuk menjamin kesetaraan gender di pasar kerja. Peraturan yang berkaitan dengan istirahat haid, perlindungan melahirkan dan menyusui dapat juga diakui sebagai kebijakan yang ditujukan untuk membolehkan peluang dalam mencapai kesetaraan antara buruh perempuan dan laki-laki.³

Kebijakan yang ada menunjukkan bahwa kondisi tersebut membedakan laki-laki dan perempuan karena fungsi reproduksi perempuan memerlukan perhatian khusus. Aturan-aturan tersebut, sering dianggap sebagai diskriminasi terhadap laki-laki. Hal tersebut tidak benar, karena diskriminasi merujuk kepada perlakuan yang berbeda dalam kondisi yang sama.

Dalam hal ini fungsi reproduksi perempuan berbeda dan ditentukan

² Asikin, H. Zainal, et.al, 2009, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet. IX, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.96.

³ *Peraturan Undane – Undane Mengenai Pekerjaan dan Penyakit KRSI 2010*

secara biologis. Oleh karena itu, melalui Undang-Undang, peraturan dan ketentuan, pemerintah mendukung perempuan bekerja untuk berperan ganda, sesuai dengan fungsi reproduksi dan fungsi sosial termasuk mengambil bagian dalam kegiatan ekonomi, dan mendorong mereka untuk memanfaatkan peluang kesempatan kerja yang ada.

Dilihat dari perkembangan ekonomi dan kemajuan teknologi modern sekarang, banyak perusahaan swasta yang mempekerjakan kaum perempuan bahkan dalam tingkat penerimaan karyawan baru kaum perempuan lebih banyak di terima bekerja dibandingkan dengan kaum laki-laki sehingga dapat dibuktikan bahwa kelemahan, kehamilan, cuti haid bahkan melahirkan bukan hambatan bagi perusahaan untuk mendiskriminasikan kaum perempuan dalam kebijakan hak dan kewajiban untuk bekerja.

Pemerintah secara umum telah melaksanakan komitmen untuk menerapkan dan mengikuti aturan-aturan pokok dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan memberi perhatian serius pada kondisi tenaga kerja perempuan.⁴ Perhatian terutama ditujukan pada isu-isu upah minimum, hubungan kerja, dan serikat pekerja. Walau demikian, masih ada beberapa isu khusus yang masih belum mendapat perhatian secara penuh seperti cuti melahirkan dengan tunjangan, dan cuti dalam masa haid yang masih belum ditegakkan secara benar bahkan perlindungan hukum .bagi pekerja yang

4 Aturan-aturan pokok dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan M. Sadikin 2012

sedang hamil untuk tidak bekerja yang berat selama masa kehamilan.

Bagi pekerja/buruh perempuan yang belum berkeluarga masalah yang timbul berbeda dengan yang sudah berkeluarga yang sifatnya lebih subyektif, meski secara umum dari kondisi objektif tidak ada perbedaan-perbedaan. Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap pekerja/buruh perempuan terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut hak seseorang pekerja perempuan yang sedang hamil secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.

Semakin banyaknya industri yang berdiri maka dituntut pula kualitas Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting bagi berhasilnya usaha suatu industri. Oleh karena itu kesempatan kerja terbuka hanya bagi tenaga kerja yang benar-benar mampu dan terampil serta mempunyai loyalitas yang tinggi bagi perusahaan.

Adanya persamaan hak antara kaum laki-laki dan perempuan, mendorong kaum perempuan untuk lebih berperan dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Peluang ini semakin nyata dan terbuka lebar didukung dengan adanya jumlah kaum perempuan yang berpendidikan semakin bertambah. Pernyataan bahwa tempat perempuan hanya sebatas kasur dan dapur, untuk zaman global sekarang ini sudah tidak berlaku lagi. Hal ini juga semakin nyata dengan banyak dicantumkannya Menteri Negara dari kaum perempuan dalam

Susunan Kabinet kerja, yang dimaksudkan untuk melindungi hak-hak perempuan yang cenderung dirampas dan ditindas. Selain itu, tujuan yang lebih penting adalah untuk memberdayakan kaum perempuan agar lebih berperan serta dalam pembangunan nasional.

Proses industrialisasi-modernisasi peran perempuan akan semakin meningkat. Banyaknya jumlah kaum perempuan yang memasuki dunia kerja pada saat ini menunjukkan keberadaan perempuan dalam dunia usaha semakin penting dan dibutuhkan. Hal ini terlihat dari semakin banyaknya pengusaha yang memperkerjakan pekerja perempuan dalam perusahaan. Dasar pertimbangannya adalah kaum perempuan lebih teliti, cermat, dan patuh dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Masuknya perempuan dalam dunia kerja dengan sendirinya akan menimbulkan adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya aturan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dengan adanya aturan ini nantinya akan menimbulkan suatu kewajiban-kewajiban yang terikat di dalamnya. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak yang lain.

Perlindungan bagi para pekerja sangatlah dibutuhkan termasuk di dalamnya keselamatan kerja maupun jaminan sosial. Adanya perhatian khusus bagi pekerja perempuan terutama ibu hamil dikarenakan secara fisik pada

umumnya kaum perempuan ibu hamil adalah kaum yang paling lemah dan juga sangat berpengaruh kepada keselamatan bayi yang dikandungnya .

Pengacuan hak-hak normatif ini sering dilakukan salah satunya karena kurangnya pemahaman tenaga kerja mengenai hak-hak normatifnya. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan norma kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia khususnya buruh perempuan yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.⁵

Hal yang perlu diketahui dan dipahami berkaitan dengan perlindungan

5 Hak Pekerja Perempuan yang di atur dalam Undang-Undang no. 13 Tahun 2003

terhadap buruh perempuan pada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) Pasal 76 antara lain ; buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan Pengusaha dilarang memperkerjakan 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. pengusaha yang memperkerjakan buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib pertama memberikan makanan dan minuman bergizi. Kedua menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.⁶

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.⁷

Permasalahan buruh/ pekerja perempuan telah banyak menjadi perhatian dan kita sebagai sesama manusia harus mencari upaya untuk mengurangi dan menanggulangnya, guna usaha meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan hak-hak mereka. Selain itu buruh perempuan juga harus menjalankan kewajibannya pada pengusaha selaku keterikatan hubungan kerja.

⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 76 Ayat 3 Tentang Ketenagakerjaan, edisi 2010

⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 76 Ayat 4 Tentang Ketenagakerjaan, edisi 2010

PT. Ching Luh Indonesia adalah perusahaan Modal Asing (PMA) yang menjalankan usahanya dengan produksi sepatu jadi yang bermerk dan terkenal (adidas) sehingga PT Ching Luh Indonesia telah mempekerjakan tenaga kerja yang kebanyakan kaum perempuan berpengalaman dibidang sepatu baik tenaga kerja asing maupun tenaga kerja lokal.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penulis ingin mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi ibu hamil yang bekerja di PT. Ching Luh Indonesia dan Bagaimanakah PT. Ching Luh Indonesia menyelesaikannya apabila ada kasus perlindungan hukum terhadap ibu hamil. Dari latar belakang yang terurai di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna penyusunan skripsi dengan judul: PERLINDUNGAN HUKUM BAGI IBU HAMIL YANG BEKERJA DI PT. CHING LUH INDONESIA.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana perlindungan hukum bagi ibu hamil yang bekerja di PT. Ching Luh Indonesia?.
- 1.2.2 Bagaimanakah PT. Ching Luh Indonesia menyelesaikannya apabila ada kasus perlindungan hukum terhadap ibu hamil?.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Obyektif

Untuk mengetahui Bagaimana perlindungan hukum bagi ibu hamil yang bekerja di PT. Ching Luh Indonesia dan Bagaimanakah PT. Ching Luh Indonesia menyelesaikannya apabila ada kasus perlindungan hukum terhadap ibu hamil.

1.3.2 Tujuan Subyektif

1. Memperoleh data sebagai bahan penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan di bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul Jakarta.
2. Memperluas, mengembangkan pengetahuan serta pemahaman aspek hukum dalam teori dan praktek lapangan hukum yang berguna bagi penulis.
3. Memberi gambaran realita bagi penulis atas teori-teori yang di dapat di bangku perkuliahan dalam kehidupan di masyarakat

1.4 Kegunaan Penelitian

Tinggi rendahnya nilai dari suatu penelitian yang dilakukan selain ditentukan oleh metodologinya juga ditentukan oleh manfaat atau kegunaan yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Sebagai bahan dalam penyusunan skripsi Strata Satu Ilmu Hukum.
2. Untuk bahan perbandingan penelitian skripsi di masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan agar memperkerjakan perempuan hamil sesuai dengan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003.
2. Bagi Penyusun, untuk menerapkan ilmu hukum yang telah didapat selama kuliah ke dalam kehidupan nyata khususnya mengetahui Bagaimana perlindungan hukum bagi ibu hamil yang bekerja di PT. Ching Luh Indonesia dan Bagaimanakah PT. Ching Luh Indonesia

menyelesaikannya apabila ada kasus perlindungan hukum terhadap ibu hamil.

3. Bagi Pekerja Perempuan hamil, dengan penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan tentang ilmu hukum tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003.

1.5 Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang suatu proses penelitian yaitu berupa penyelesaian suatu permasalahan yang akan dibahas, di mana metode penelitian merupakan cara yang utama yang bertujuan untuk mencapai tingkat ketelitian, jumlah, dan jenis yang akan dihadapi.

1.5.1 Metode Pendekatan

Metode ini dilakukan dengan cara pendekatan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan pendekatan yuridis empiris yaitu cara atau prosedur untuk memahami permasalahan dalam penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu kemudian meneliti data primer untuk mengetahui keadaan di lapangan.

1.5.2 Spesifikasi Penelitian

Dalam pembahasan spesifikasi penelitian ini yang digunakan bersifat deskriptif analisis, menggambarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu:

1. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Ching Luh Indonesia yang disahkan oleh Disnaker Kabupaten Tangerang Nomor 560/264/Disnakertrans Kabupaten Tangerang.
2. Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003. tentang pekerja perempuan dan perempuan hamil.
3. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
4. Undang-Undang R.I. nomor: 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.⁸
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI nomor: PER-03/MEN/1989 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Perempuan Karena Menikah, Hamil Atau Melahirkan.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor PER.04/MEN/1989 tentang Tata Cara Memperkerjakan Pekerja Wanita Pada Malam Hari.
7. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI nomor:

⁸ Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Againts Woman

KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00-07.00 WIB

1.5.3 Jenis dan Metode Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang jelas dan akurat dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) cara pengumpulan data yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu : (1) metode survei dan (2) metode observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun

dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Sebelum proses pencarian data sekunder dilakukan, kita perlu melakukan identifikasi kebutuhan terlebih dahulu. identifikasi dapat dilakukan dengan cara membuat pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: 1) Apakah kita memerlukan data sekunder dalam menyelesaikan masalah yang akan diteliti? 2) Data sekunder seperti apa yang kita butuhkan? Identifikasi data sekunder yang kita butuhkan akan membantu mempercepat dalam pencarian dan penghematan waktu serta biaya.

1.5.4 Metode Penyajian Data

Selama melakukan penelitian pada PT. Ching Luh Indonesia di daerah Cikupa Tangerang Banten, data yang diperoleh akan diolah melalui proses diediting yaitu memeriksa atau meneliti data yang diperoleh untuk menjamin apakah sudah dapat dipertanggungjawabkan sesuai kenyataan. Dalam editing juga akan diperbaiki data yang keliru, menambahkan data yang kurang dan melengkapi data yang belum lengkap untuk sebagai bahan acuan untuk menyusun skripsi sesuai yang dibutuhkan.

1.5.5 Metode Analisis Data

Pengolahan data analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis normal kualitatif, yaitu data yang diperoleh kemudian disusun secara sistematis untuk selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.

1.6 Sistematika Penelitian

Pembahasan tugas skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dan masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab.

1.6.1 Bab I Pendahuluan

Bab pendahuluan ini terdiri dari 6 (enam) sub bab yaitu : (1) Latar Belakang, (2) Rumusan Masalah, (3) Tujuan Penulisan, (4) Kegunaan Penulisan, (5) Metodologi Penelitian dan (6) Sistematika Penelitian.

1.6.2 Bab II Pengertian Ketenagakerjaan

Pengertian Ketenagakerjaan yang dimaksud dalam bab ini merupakan landasan teori dan pengertian ditinjau sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan sebagai bahan untuk menganalisa

masalah yang akan di bahas berisi kerangka pemikiran yang berkaitan dengan pokok permasalahan yaitu perlindungan hukum bagi ibu hamil yang bekerja di PT. Ching Luh Indonesia.

1.6.3 Bab III Gambaran Umum Penelitian dan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan

Dalam bab ini penulis memberikan gambaran mengenai profil perusahaan dan memberikan gambaran secara khusus tentang perlindungan hukum pekerja wanita yang bekerja di PT. Ching Luh Indonesia.

1.6.4 Bab IV Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Ibu Hamil yang Bekerja di PT. Ching Luh Indonesia

Bab ini penulis menyajikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian yang dimaksud pembahasan tentang perlindungan hukum bagi ibu hamil yang bekerja di PT. Ching Luh Indonesia.

1.6.5 Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini yang berisi tentang kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dalam penelitian dan saran-saran untuk meningkatkan

kinerja secara keseluruhan bagi pihak yang terkait dalam perlindungan hukum bagi ibu hamil yang bekerja di PT. Ching Luh Indonesia.