

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Istilah ‘gender’ berdasarkan istilah bahasa Indonesia sebetulnya bersumber pada bahasa Inggris, yaitu ‘gender’. Istilah gender pertama kali dipergunakan oleh Robert Stoller dengan tujuan memisahkan karakteristik manusia berdasarkan definisi yang bersifat sosial budaya dengan definisi yang diturunkan dari karakteristik fisik biologis. Dalam ilmu sosial, orang yang juga sangat berperan dalam mengembangkan istilah dan pemahaman gender adalah Ann Oakley. Seperti Stoller, Oakley memberi pengertian mengenai gender ialah sebagai konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun dalam pola bermasyarakat.<sup>1</sup>

Melekat pada gender kaum laki-laki maupun perempuan, dibangun oleh kelompok masyarakat ataupun kultural. Contohnya perempuan itu dicerminkan lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan, sementara kaum laki-laki dicerminkan kuat, rasional, jantan perkasa. karakteristik itu adalah sifat-sifat yang dimiliki oleh kedua gender. Maksudnya laki-laki pun ada yang emosional, lemah lembut serta keibuan, selain itu, ada juga perempuan yang tidak lemah, logis dan kukuh. Perubahan karakteristik tersebut dapat terjadi kapan saja dan

---

<sup>1</sup> Rian Nugroho, *Gender dan Administrasi Publik; Studi Tentang Kualitas Kesetaraan Gender Dalam Administrasi Publik Indonesia Pasca Reformasi 1998-2002*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2008, hlm. 3

dimana saja terkait tempatnya.<sup>2</sup> Dari sinilah menghadirkan istilah identitas gender.

Pembedaan gender tidaklah terlalu dipermasalahkan untuk beberapa orang, namun pembedaan itu menjadi masalah ketika menghasilkan ketidaksetaraan, dimana laki-laki memperoleh dan menikmati posisi yang lebih baik dan menguntungkan daripada perempuan. Jadi yang dipermasalahkan bukan sebatas pembedaan laki-laki dan perempuan. Secara luas lagi, *difference* laki-laki dan perempuan telah menjadi landasan kesenjangan tersebut, sebab masyarakat masih berpandangan perempuan lebih rendah daripada laki-laki. Kesenjangan gender yang menimbulkan berbagai bentuk ketidakadilan dan pembatasan berdasar jenis kelamin dan perempuan merupakan pihak yang lebih mudah sebagai korban. Semua ini adalah realitas yang diciptakan oleh tatanan sosial, budaya dan sejarah, oleh sebab itu sebetulnya dapat dan harus dirubah. Perubahan tersebut tentu saja tidaklah mudah, sebab untuk dapat melakukannya diperlukan analisis serta penarikan kesimpulan yang tepat. Dari sinilah gender sebagai alat analisis menjadi penting peranannya.<sup>3</sup>

Ketidakadilan gender mengacu pada konstruksi sosial yang dibentuk di atas budaya patriarki yang tertanam kuat dalam masyarakat secara luas. Pembedaan gender selanjutnya melahirkan peran gender yang sesungguhnya tidak menjadikan masalah apabila seandainya tidak terjadi ketimpangan yang berakhir pada ketidakadilan gender. Peran gender itu kemudian diterima

---

<sup>2</sup> Mansour Faqih, *Gender dan Transformasi sosial*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1997, hlm. 8-9

<sup>3</sup> Mufidah, *rekonstruksi kesetaraan dan keadilan gender dalam konteks sosial budaya dan agama*, Surabaya, hlm. 6

sebagai aturan sosial, bahkan oleh masyarakat diyakini sebagai kodrat. Kesenjangan sosial yang bersumber dari perbedaan gender itu sangat tidak menguntungkan posisi perempuan dalam berbagai komunitas perempuan.<sup>4</sup>

Saat sekarang ini, sudah memasuki fase emansipasi yang dimana kaum perempuan mempunyai akses yang sama dengan laki-laki. Namun, masih banyak juga kesenjangan gender khususnya yang dirasakan oleh sebagian masyarakat, kesenjangan gender juga sudah mulai banyak macamnya atau banyak bentuknya diantaranya yaitu mengenai kodratnya perempuan yang seharusnya diberikan. Contohnya saja yang terjadi pada seorang pekerja wanita yang bekerja pada PT. Alpen Food Industry (AFI) atau AICE yang merasakan kesenjangan gender tersebut. Kesenjangan gender yang dirasakan itu terjadi ketika seorang pekerja perempuan ini hendak meminta untuk dipindah divisi dengan alasan ia sedang dalam masa kandungan dan tujuannya untuk menghindari kehilangan janinnya. Akan tetapi pihak perusahaan tersebut tidak mengizinkannya, sehingga ia tetap bekerja di divisinya dengan beban kerja yang berat untuk kondisinya saat sedang mengandung, dan pada akhirnya ia kehilangan janinnya atau mengalami keguguran.

PT. Alpen Food Industry (AFI) atau AICE merupakan bagian dari AICE Group Holdings, Pte., Ltd., yang didirikan di Singapura bulan Mei 2015. Perusahaan AICE bertekad untuk menjadi merek es krim yang paling diminati. Aktivitas operasional inti dari perusahaan AICE meliputi *research and development*, produksi, dan penjualan produk es krim. Produk Aice sekarang

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 7

telah dijual di 4 negara Asia Tenggara, yakni Indonesia, Filipina, dan Vietnam. Perusahaan AICE sudah memperoleh sertifikasi resmi dari Singapura dengan tim yang telah mempunyai pengalaman lebih dari 20 tahun di bidang industri es krim.<sup>5</sup>

Seharusnya kesenjangan gender tidak terjadi dalam realitas nya karena hal tersebut sudah dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini. Perumusan hak tenaga kerja laki-laki dan perempuan dijamin dalam konstitusi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 28 D ayat (2) menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh kompensasi dan perlakuan yang adil dan layak dalam suatu hubungan kerja.

Pasal 28 D ayat (2) tersebut menjadi dasar bagi para pekerja baik itu perempuan ataupun laki-laki. Namun dalam hal teknis nya untuk pengaturan mengenai hak pekerja ini dapat ditinjau dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (atau biasa disebut juga UU Ketenagakerjaan). Undang-Undang ini menjadi awal mula hak-hak pekerja harus diperhatikan dan dipenuhi baik oleh negara maupun oleh perusahaan terkait. Diantara banyaknya hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 82 ayat (1) dan Pasal 82 ayat (2) yang pada pokoknya menyatakan bahwa pekerja / buruh wanita berhak untuk mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan

---

<sup>5</sup> Admin, 14 Desember 2020, dalam <https://hepii.com/pt-alpen-food-industry-profil-perusahaan/#:~:text=PT%20Alpen%20Food%20Industry%20adalah,krim%20bermerek%20Aice%20di%20Indonesia.&text=Saat%20ini%2C%20Alpen%20Food%20Industry,di%20seluruh%20wilayah%20di%20Indonesia.>, diakses pada tanggal 01 April 2021 pukul 07.49 eib

anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesuai melahirkan sesuai dengan saran dari dokter kandungan atau bidan dan bagi tenaga kerja wanita yang mengalami keguguran berhak untuk mendapatkan waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan saran dari dokter kandungan atau bidan.

Kenyataannya, fisik seorang perempuan tidaklah sekuat dengan fisik laki-laki, sehingga perempuan yang sedang mengandung kehamilannya meskipun awal-awal bulan kehamilannya tetap harus diperhatikan karena akan sangat rawan mengalami keguguran kandungan apabila mendapatkan bobot kerja yang berat. Aturan itu terlalu baku yang dinilai tidak sesuai dengan kondisi lapangan yang dialami langsung oleh masyarakat khususnya kaum perempuan.

Cuti atau waktu istirahat itu juga sempat di singgung dalam Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 menetapkan cuti melahirkan 14 minggu dan dapat diperpanjang berdasarkan saran dokter. Begitupula dengan hak menyusui, Konvensi ILO menegaskan bahwa pekerja wanita harus diberikan waktu untuk menyusui anaknya sekali atau lebih dalam waktu kerja.<sup>6</sup>

Aturan mengenai perlindungan hak cuti melahirkan dan menyusui anak bagi pekerja wanita dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini sebetulnya sudah cukup mengakomodasi Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000. Dicantumkan, cuti melahirkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ialah satu bulan setengah sebelum dan satu bulan setengah setelah melahirkan anak.

---

<sup>6</sup> Konvensi ILO Nomor 183 Tahun 2000 Tentang *Moternty Protecton*, dalam <https://asianfoodworker.net/gender/GEM-bahasa-indonesia.pdf>, diakses pada tanggal 28 Februari 2021 pukul 12.50 wib

Setelah melahirkan anak pada umumnya peraturan ini disesuaikan dengan keperluan berdasarkan perjanjian antara tenaga kerja dengan pihak pengusaha. Lamanya istirahat dapat diperpanjang baik sebelum ataupun setelah melahirkan menurut saran dari dokter kandungan atau bidan.<sup>7</sup>

Istirahat ataupun hak cuti yang dikhususkan untuk pekerja/buruh wanita yang sedang mengandung kandungan tidak direvisi oleh pemerintah ataupun pihak yang berwenang untuk merevisi suatu undang-undang yaitu Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Karena Pada Tahun 2020 Pemerintah dan juga DPR mengesahkan sebuah aturan baru dengan cara yang baru juga untuk diterapkan di Indonesia, yaitu Undang-Undang Omnibuslaw. Undang-Undang Omnibuslaw ini dalam konsepnya dapat merevisi berbagai undang-undang menjadi satu undang-undang. Aturan tersebut sudah diudangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Mengenai Hak cuti hamil dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak termasuk ke dalam muatan yang direvisi, oleh karenanya hak cuti hamil akan mengikuti aturan yang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum atas kesenjangan gender ini harus dilindungi oleh hukum karena Indonesia merupakan negara hukum. Perlindungan hak-hak perempuan pekerja dalam ketentuan perundang-undangan merupakan dasar hukum bagi pekerja perempuan didalam melaksanakan hak-haknya sebagai

---

<sup>7</sup> Sulthn Miladiyanto & Aryanti, *Perlindungan Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia dan Malaysia)*, Jurnal Panorama Hukum, Vol. 2 No.1, 2017, hlm. 60

pekerja/buruh serta perlindungan terhadap perlakuan diskriminasi yang diterima dari pemberi kerja atau pihak lain ditempat kerja. Hak-hak tenaga kerja wanita yang salah satunya ialah hak maternal. Hak maternal yang pada pokoknya sama dengan hak kesehatan reproduksi. Upaya perlindungan terhadap hak-hak maternal ini, pada dasarnya menjadi ketentuan yang wajib dicantumkan ke dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Hak tersebut melingkupi hak atas perlindungan khusus terhadap fungsi melanjutkan keturunan dalam bentuk: tidak dapat diberhentikan dengan alasan kehamilan atau atas dasar status perkawinan, pengadaan cuti hamil dengan bayaran, penyediaan pelayanan sosial dalam wujud tempat pengasuhan anak, penempatan pekerjaan yang tidak beresiko tinggi untuk kehamilannya.<sup>8</sup> Jika demikian maka seharusnya tidak ada kasus atau laporan mengenai perempuan yang sedang hamil atau sedang mengandung sampai mengalami keguguran karena masih kerja di bagian yang berat.

Meringankan bobot tenaga kerja wanita serta melancarkan tugas pekerjaannya dan juga berhubungan dengan keberlangsungan hidupnya secara langsung. Dalam bahasan penelitian ini, kebutuhan praktis bagi pekerja perempuan seperti pelayanan untuk pengasuhan anak di tempat kerja (baik di tempat kerja ayah ataupun ibu), ruang serta sarana yang aman untuk tenaga kerja perempuan yang menyusui atau juga toleransi terhadap waktu istirahat untuk menyusui, prasarana umum atau yang disediakan oleh perusahaan akan

---

<sup>8</sup> Nurjannah, "*Prinsip Anti Diskriminasi Dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Keadilan Gender*", Jurnal IUS, vol. 1 no. 1, 2003 hlm. 37-38

transportasi yang aman untuk pekerja perempuan khususnya karena haid, layanan klinik yang memadai untuk mencegah atau menangani kesakitan karena haid atau sesudah melahirkan, pelayanan kehamilan bagi buruh perempuan seperti pemeriksaan kehamilan dan pemberian zat besi, cuti haid dan cuti melahirkan yang dijamin, keamanan wanita sebab saat ada pemeriksaan di pintu masuk dapat meminimalisir terjadinya pelecehan seksual, fasilitas dan kondisi tempat kerja yang tidak berbahaya bagi wanita terutama bagi ibu hamil.<sup>9</sup>

Hak-hak yang telah disebutkan diatas mengenai hak yang harus diberikan kepada buruh/pekerja oleh Pengusaha atau Pihak Perusahaan yang berwenang merupakan termasuk ke dalam kualifikasi dari HAM Ketenagakerjaan. HAM ini diangkat karena Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan sebagaimana yang tercantum pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

---

<sup>9</sup> Aris Arif Mundayat, *"Bertahan Hidup di desa atau tahan hidup di kota balada buruh perempuan"*, Jakarta, Women Research Institute, 2008, hlm 45-46.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengangkat judul tentang **PERLINDUNGAN HUKUM ATAS KESENJANGAN GENDER PADA PT. ALPEN FOOD INDUSTRY (AFI) ATAU AICE DALAM HAM KETENAGAKERJAAN.**

## **B. Identifikasi Penelitian**

Berkaitan dengan uraian latar belakang diatas, penulis mengapati beberapa permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimanakah pengaturan kriteria kesenjangan gender dalam Undang-Undang Ketemagalerkaan di PT. Alpen Food ndustry (AFI) atau Aice?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum atas kesenjangan gender dalam PT. Alpen Food Industry (AFI) atau Aice dikaitkan dengan HAM Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana pertanggungjawaban gender oleh PT. Alpen Food Industry (AFI) atau Aice?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan pada poin-poin identifikasi penelitian yang sebelumnya akan diteliti, maka timbul beberapa tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Agar mengetahui, mengkaji, dan menganalisis pengaturan kriteria kesenjangan gender dalam Undang-Undang Ketemagalerkaan di PT. Alpen Food ndustry (AFI) atau Aice.

2. Demi mengetahui, mengkaji perlindungan hukum atas kesenjangan gender dalam PT. Alpen Food Industry (AFI) atau Aice dikaitkan dengan HAM Ketenagakerjaan.
3. Demi mengetahui, mengkaji, dan menganalisis pertanggungjawaban gender oleh PT. Alpen Food Industry (AFI) atau Aice.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis :

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembangunan serta penegakkan hukum pada umumnya dan kesetaraan *gender* dalam sebuah hubungan pekerjaan.
  - b. Diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan referensi untuk keperluan penelitian hukum yang sifatnya akademis baik dalam pengkajian hukum secara umum maupun secara khusus serta diharapkan mampu menjadi tambahan kepustakaan mengenai kesetaraan *gender* dalam hubungan kerja.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Diharapkan dapat memberi materi tambahan dan saran yang positif untuk peneliti agar mengetahui lebih dalam memahami tentang aspek hukum mengenai kesetaraan *gender* dalam hubungan kerja;

- b. Diharapkan dapat memberi saran serta evaluasi kepada Komisi Perlindungan Perempuan dan Anak, dan Badan Usaha yang terkait agar selalu mementingkan hak perempuan dalam bekerja.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Hans Kelsen berpandangan bahwa keadilan merupakan pertimbangan nilai subjektif. Sekalipun suatu tatanan berkeadilan yang menganggap bahwa suatu tatanan bukanlah kebahagiaan setiap individu, tetapi kebahagiaan terbesar bagi sebanyak mungkin individu dalam arti suatu kelompok, yaitu pemenuhan kebutuhan tertentu, yang dipertimbangkan oleh penguasa atau pembuat undang-undang. seperti kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti sandang, pangan dan papan. Tapi kebutuhan manusia mana yang harus didahulukan. Ini dapat dijawab dengan menggunakan pengetahuan rasional, yang merupakan penilaian nilai, ditentukan oleh faktor emosional dan oleh karena itu subjektif. Mengenai konsep keadilan, Hans Kelsen yang menganut aliran positifisme, menyatakan juga bahwa kebenaran merupakan hukum kodrat. Sehingga pandangannya untuk konsep keadilan akan menimbulkan dualisme antara hukum positif dan hukum alam.

Bung Hatta berpandangan yakni untuk Indonesia kesejahteraan masyarakat lebih penting daripada kepentingan mandiri. Kesejahteraan masyarakat lebih penting artinya bagi Indonesia kesejahteraan rakyat adalah hal yang utama. Jadi konsep kesejahteraan rakyat sangat erat kaitannya dengan konsep ekonomi kerakyatan yang mengacu pada Pasal 33 UUD 1945. Disini terlihat dengan bahwa sistem perekonomian nasional Indonesia ditujukan demi

kesejahteraan masyarakatnya. Pasal 33 UD 1945 memberi makna bahwa dibalik kegiatan ekonomi ada yang lebih penting yaitu kesejahteraan masyarakatnya. Jika dihubungkan dengan persoalan yang dibahas, maka jika kesejahteraan ini dapat diwujudkan dalam kehidupan realitasnya, tidak akan ada kesenjangan gender yang dirasakan oleh pekerja/ buruh wanita.

Soepomo berpendapat mengenai perlindungan terhadap tenaga kerja dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu perlindungan ekonomi, perlindungan tenaga kerja berupa penghasilan yang cukup, termasuk apabila pekerja tidak dapat bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan sosial, perlindungan bagi pekerja berupa jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan teknis, perlindungan pekerja berupa keamanan, keselamatan dan keamanan.<sup>10</sup> Perlindungan terhadap pekerja/buruh dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:<sup>11</sup>

1. Pelindungan ekonomis, yakni Perlindungan pekerja/buruh berupa pendapatan yang cukup, termasuk bila pekerja/buruh tidak dapat bekerja di luar kehendaknya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk kompensasi berupa uang untuk mengganti sebagian pendapatan dan jasa yang hilang atau berkurang sebagai akibat dari kejadian atau kondisi yang dialami tenaga kerja yang terkena kecelakaan kerja, sakit, kehamilan, persalinan, pensiunan dan kematian. Ada beberapa jenis jaminan sosial ketenagakerjaan, antara lain:

---

<sup>10</sup> Abdul hakim, *pengantar ilmu hukum ketenagakerjaan indonesia*, Jakrata, Citra Aditiya Bakti, 2003 hlm. 61-62

<sup>11</sup> Salt Sustana, *Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme*, Asprast Vo. 8 No. 2, 2017, hlm. 209

- a. Jaminan Keselamatan Kerja. Kecelakaan kerja ataupun penyakit yang disebabkan akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh pekerja yang melaksanakan pekerjaan. Demi mengatasi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya karena meninggal dunia atau cacat akibat kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, perlu adanya jaminan keselamatan kerja.
- b. Asuransi jiwa. Pekerja yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja akan mengakibatkan hilangnya pendapatan, dan akan sangat mempengaruhi kehidupan sosio ekonomi keluarga yang ditinggalkan. Oleh sebab itu, asuransi kematian diperlukan dalam usaha meperingan beban keluarga, baik berupa biaya pemakaman ataupun santunan berupa uang.
- c. Rencana pensiun. Usia tua dapat mengakibatkan pemotongan gaji karena sudah tidak kuat lagi beraktivitas. Pemotongan upah ini dapat menimbulkan kekhawatiran untuk angkatan kerja, terutama mereka yang berpendapatan rendah. Jaminan pensiun memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan / atau pada saat angkatan kerja mencapai umur 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.
- d. Asuransi perawatan kesehatan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas buruh/pekerja agar dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Inilah usaha kesehatan yang bersifat penyembuhan (kuratif). Usaha penyembuhan

membutuhkan biaya yang banyak dan akan memberatkan jika ditanggung oleh individu, sehingga tepat dilakukan upaya peningkatan kapasitas masyarakat melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Selain itu, pengusaha tetap wajib melaksanakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi usaha peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).

2. Pelindungan sosial, adalah pelindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan dalam bekerja, dan kebebasan berserikat serta pelindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja masuk ke dalam jenis pelindungan sosial sebab aturan terkait kesehatan kerja ini bersangkutan dengan sosial kemasyarakatan, yakni regulasi yang bermaksud memberikan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha yang memperlakukan buruh/pekerja "seenaknya" tanpa memprioritaskan norma-norma yang berlaku, tanpa menghormati tenaga kerja sebagai manusia yang sama-sama mempunyai derajat kemanusiaan. Kesehatan kerja dimaksudkan demi menjaga atau melindungi pekerja/buruh dari kejadian atau peristiwa hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kehormatannya pada saat pekerja/buruh melaksanakan tugasnya. Sebuah tekanan "dalam suatu hubungan kerja" itu mengarahkan bahwa seluruh buruh/pekerja yang tidak melakukan hubungan kerja antar pekerja/buruh dengan pengusaha tidak mendapatkan jaminan sosial.

3. Pelindungan teknis, yakni pelindungan bagi pekerja/buruh dalam wujud keselamatan dan keamanan kerja. Keselamatan kerja masuk ke dalam jaminan pekerjaan, jaminan terhadap tenaga kerja agar terhindar dari bahaya yang mungkin diakibatkan oleh alat kerja atau bahan yang sedang dikerjakan.

Pancasila Sila Kedua menyebutkan bahwa “Kemanusiaan yang adil dan beradab” dan pada Pancasila Sila Kelima menyebutkan bahwa “Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia”. Kedua sila tersebut melandasi bahwa para pekerja wajib diperlakukan secara adil dan harus dijamin hak-haknya sebagai manusia ataupun sebagai pekerja.

Sila kedua Pancasila diterapkan karena setiap orang berhak untuk mendapatkan keadilan dan juga diperlakukan dengan memperhatikan prinsip Hak Asasi Manusia. Sedangkan Sila kelima Pancasila diterapkan sebagai landasan kesejahteraan masyarakat yang berhak untuk didapatkan oleh semua manusia.

Dasar penguatan dari Pancasila tersebut turunlah pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disingkat menjadi UUD RI 1945) mengatakan bahwa “Indonesia merupakan negara hukum” yang artinya bahwa segala sesuatu hal yang dilakukan oleh masyarakat Indonesia haruslah berdasarkan pada suatu hukum baik itu tertulis ataupun tidak tertulis.

Jaminan perlindungan terhadap pekerja/buruh di Indonesia tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yang menyebutkan bahwa Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang pantas demi kemanusiaan. Ketentuan isi pasal 27 ayat (2) UUD 1945 telah memberikan pandangan bahwa kedudukan yang sama bagi setiap masyarakat tanpa membeda-bedakan jenis kelamin, status, suku, agama dan sebagainya. Hal itu mengartikan setiap warga negara Indonesia mempunyai kedudukan dan kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan (jenis pekerjaan, pendapatan, keamanan sosial, keselamatan dan perlindungan) serta penghidupan yang layak. Perlindungan buruh/pekerja dapat dilaksanakan, baik dengan memberikan bimbingan atau dengan meningkatkan pengakuan HAM, perlindungan fisik dan teknis dan juga kondisi sosial dan ekonomi melalui peraturan perundang-undangan di tempat kerja. Dengan demikian, perlindungan pekerja ini mencakup norma keselamatan kerja, norma kesehatan kerja, norma kerja dan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan atau sakit akibat pekerjaannya.<sup>12</sup>

Pasal 28 D ayat (1) UUD RI 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Aturan tersebut harusnya menjadi dasar bagi suatu badan usaha untuk lebih memperhatikan hak pekerjaannya dan memberikannya dengan sebaik-baiknya terutama dengan

---

<sup>12</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hubungan Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Perada, 1993, hlm. 75-76

perempuan yang sedang mengandung kandungan. Jika mengacu pada aturan dalam Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 ini menjadi dasar hukum tertulis yang tertinggi dalam sistem perundang-undangan yang berlaku saat di Indonesia yang mengatur mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh baik itu laki-laki ataupun perempuan wajib mendapatkan perlindungan hukum dari negara.

Setiap masyarakat Indonesia memiliki kedudukan dan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan termasuk jenis pekerjaan, pendapatan, jaminan sosial, keselamatan, perlindungan serta juga kehidupan yang layak. Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan, baik dengan memberikan pembinaan maupun dengan menjunjung tinggi pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui perundang-undangan di tempat kerja. Sehubungan dengan itu, perlindungan tenaga kerja ini melingkupi kaidah keselamatan kerja, kaidah kesehatan kerja, kaidah kerja dan terhadap buruh/pekerja yang mengalami musibah atau sakit akibat pekerjaannya.<sup>13</sup> Hal itulah yang dapat dituntut oleh pekerja apabila terjadi kesenjangan dalam hubungan kerja.

Pengusaha tidak boleh mempekerjakan tenaga kerja wanita hamil yang berdasarkan saran dari dokter dapat mengganggu kepada kesehatan serta keselamatan kandungannya atau untuk dirinya sendiri apabila bekerja pada waktu sekitar pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 sebagaimana dimaksud

---

<sup>13</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, 1993, hlm. 75-

dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada kenyataannya dilapangan sering kali perempuan hamil masih bekerja diatas pukul 23.00 dan bukan hanya melebihi batas waktu saja, pekerja perempuan apalagi pekerja perempuan yang sedang hamil masih ditempatkan di divisi yang tugas pokok dan fungsinya dapat dikatakan berat sehingga membahayakan pekerja perempuan tersebut pada saat menjalankan pekerjaannya.

Hubungan kerja para pekerja/ buruh berhak mendapatkan waktu istirahat atau cuti. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada berbagai macam istirahat yaitu ada istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, dan istirahat panjang, sedangkan cuti hanya ada cuti tahunan, hal itu tercantum dalam Pasal 79 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah dirubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjabarkan mengenai cuti yang wajib perusahaan berikan kepada tenaga kerja. Pasal 79 ayat (1) menyebutkan bahwa Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti. Sedangkan dalam isi Pasal 79 ayat (3) cuti yang termaksud dalam ayat (1) huruf b wajib diberikan kepada tenaga kerja ialah cuti tahunan yang diberikan dengan jangka waktu paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja selepas perkerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

Rumusan Pasal 79 ayat (3) tersebut tidak ada yang mengatur mengenai cuti hamil bagi pekerja/buruh perempuan agar dapat beristirahat dan menjaga kondisi kandungannya atau apabila tidak memberikan izin untuk cuti maka harus pindah bagian untuk sementara agar tidak bekerja yang berat-berat. Dinilah kita dapat melihat bahwa sudah ada kesenjangan *gender* dalam penetapan cuti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Namun Undang-Undang Cipta Kerja nyatanya belum banyak perusahaan yang memakai aturan baru tersebut dan masih memakai aturan yang lama yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tapi tetap saja meskipun memakai aturan yang lama tidak dapat relevan dengan realitas.

Sejalan dengan ketentuan tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (yang selanjutnya dapat disingkat menjadi UU HAM) telah mengatur juga mengenai hak-hak yang dimiliki oleh setiap manusia. Pada Pasal 3 ayat (2) UU HAM menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum”. Selanjutnya pada Pasal 10 UU HAM tersebut menyebutkan bahwa setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah dan perkawinan yang sah hanya dapat berlangsung atas kehendak bebas calon suami dan calon istri yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 53 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap anak sejak dalam kandungan,

berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya.

Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun. selain hak asasi, manusia juga mempunyai kewajiban dasar antara manusia yang satu terhadap yang lain dan terhadap masyarakat secara keseluruhan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Pekerja/buruh baik pria ataupun wanita merupakan manusia yang secara individu maupun kelompok mempunyai hak-hak yang harus dihormati dan dijunjung tinggi kemartabatannya. Maka dari itu pentingnya HAM dalam hubungan ketenagakerjaan ini adalah supaya untuk melindungi hak-hak pekerja.buruh khususnya pekerja/buruh wanita yang rawan terhadap bentuk ketidakadilan atau bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh sesama pegawai ataupun dalam bentuk regulasinya yang dapat merugikan pekerja/buruh wanita saat melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaan. Istilah ini kemudian telah berkembang menjadi HAM Ketenagakerjaan yang hak-haknya telah dicantumkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **F. Metode Penelitian**

Sebuah penelitian pasti memiliki sebuah metode sebagai tahap untuk menyelesaikan penelitiannya. Adapun beberapa tahap dalam metode penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Metode penelitian hukum ini bersifat Deskriptif Analitis, yaitu "mendeskripsikan peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan dengan berkaitan pada teori-teori hukum dan praktik-praktik penerapan hukum positif yang berkaitan dengan hukum".<sup>14</sup>

Pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap perlindungan hukum oleh perusahaan terhadap gender perempuan yang sedang memiliki usia kandungan dibawah 7 bulan dihubungkan dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Ciptaker, pertanggungjawaban perusahaan atas gender perempuan yang kehilangan kandungannya karena beban kerja yang berat, dengan demikian diharapkan dapat mengetahui jawaban dari permasalahan hak yang harus dilindungi pada perempuan yang sedang mengandung.

### **2. Metode Pendekatan**

Soerjono Soekanto telah memberikan pandangannya terkait pendekatan *Yuridis Normatif*, yakni Penelitian hukum dengan cara melakukan penelaahan bahan pustaka sebagai bahan kajian untuk diteliti

---

<sup>14</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Semarang, 1990,, hlm. 97-98

dengan melakukan kegiatan penelaahan terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak diteliti.<sup>15</sup> Dengan demikian dapat tercermin mengenai metode yang cocok digunakan ialah metode pendekatan *Yuridis Normatif*.

Pada penelitian ini bahan kepustakaan yang akan diteliti, yaitu perlindungan hukum terhadap gender dalam pemenuhan hak pekerja wanita di suatu perusahaan tanpa harus dibedakan.

### **3. Tahap Penelitian**

Berhubung metode pendekatan penulisan hukum yang dipilih oleh penulis yaitu metode pendekatan *Yuridis Normatif*, sebab itu pada usulan penelitian penulisan hukum ini akan diinterpretasikan melalui 2 (dua) tahapan, yaitu:

#### **a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian kepustakaan ialah penelitian yang dilakukan terhadap data sekunder yang dilakukan dengan cara menginventarisir data berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.<sup>16</sup> Data sekunder diperoleh dengan melakukan penjelajahan kepustakaan hukum ketenagakerjaan dan mengenai pemenuhan hak pekerja/buruh khusus untuk pekerja/buruh wanita. Melainkan dari itu, tidak menutup kemungkinan peluang diperolehnya bahan hukum lain, dalam pelaksanaan pengumpulannya dapat dilakukan melalui membaca,

---

<sup>15</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14.

<sup>16</sup> Ronny Hanitjo Soemitro, *Op. Cit.*, hlm. 11-12.

mempelajari, mengamati, serta mengolah data yang ada dalam buku, literatur atau bahan bacaan, hasil karya ilmiah, dokumen-dokumen hukum dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan objek penelitian.

Bahan-bahan hukum itu diantaranya:

#### 1) Bahan Hukum Primer

Meneliti sumber-sumber hukum yang terdiri atas norma hukum yang mengikat serta peraturan perundang-undangan terkait yang berlaku, sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Dagang;
- c) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas;
- d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;

#### 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder ialah bahan yang masih ada hubungannya dengan bahan hukum primer yang juga akan membantu dalam memahami dan menganalisis bahan hukum tersebut, ialah:

- a) Buku-buku ilmiah karangan para sarjana;
- b) Hasil-hasil penelitian dalam ruang lingkup hukum yang memiliki relevansi dengan topik pembahasan dalam penelitian ini terutama yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap kaum perempuan yang sedang masa mengandung;

- c) Jurnal Hukum;
- d) Kamus Besar Bahasa Indonesia;
- e) Kamus Bahasa Inggris

### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa dokumen-dokumen hukum terkait dengan judul yang diteliti dan juga informasi dari sumber website resmi yang dapat dipertanggungjawabkan.

### b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Tindakan yang digunakan dalam mendapatkan data dengan dilakukannya pengamatan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akan ditelaah dan dianalisis sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan demikian tindakan tersebut merupakan Penelitian Lapangan. Selain itu, tahapan lain untuk memperoleh informasi dapat melakukan wawancara dengan narasumber terlebih dahulu supaya dapat mempersiapkan pokok-pokok pertanyaan (*guide interview*) sebagai pedoman dan improvisasi saat melakukan wawancara agar terus berkelanjutan.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui pengolahan data yang bisa diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, hasil penelitian, ensiklopedia, bibliografi, indeks kumulatif dan lain-lain. Teknik

ini diterapkan melalui cara inventarisasi berbagai aturan yang selanjutnya diinterpretasikan melalui pencatatan secara terperinci juga pengklasifikasian terhadap berbagai produk peraturan perundang-undangan yang memiliki relevansi dengan materi penelitian. Semua kegiatan tersebut dilakukan secara sistematis dan terarah sehingga didapatkan gambaran mengenai persoalan yang sedang diteliti.

### **5. Alat Pengumpul Data**

Demi membantu peneliti dalam melakukan penelitian penulisan hukum ini, akan menggunakan alat pengumpulan data yang berupa:

a. Untuk Observasi dalam Studi Kepustakaan

Penulis akan mempersiapkan catatan serta alat tulis atau laptop sehubungan dengan hal yang berkaitan dengan penelitian hukum ini.

b. Untuk Wawancara dalam Studi Lapangan

Peneliti akan memanfaatkan panduan wawancara terstruktur (*directive interview*), yang pada waktu wawancara berlangsung peneliti akan merekam melalui bentuk audio via media *tape recorder* atau *handphone*.

### **6. Analisis Data**

Pada penarikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah terkumpul, metode yang akan digunakan adalah metode *Yuridis Kualitatif*. Penggunaan *Yuridis* sebab dalam penelitian ini sumber yang diambil dari peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia atau biasa disebut juga sebagai hukum positif. Sementara itu, *Kualitatif* ditujukan supaya data

yang didasarkan kepada upaya-upaya penemuan berbagai asas dan informasi yang memiliki sifat *monografi* dan *responden*.

Permasalahan yang ada akan dianalisis dengan kegiatan penelaahan kepuustakaan dan penelitian tentang perlindungan hukum oleh perusahaan terhadap gender perempuan yang sedang memiliki usia kandungan dibawah 7 bulan dihubungkan dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Ciptaker, pertanggungjawaban perusahaan atas gender perempuan yang kehilangan kandungannya karena beban kerja yang berat itu dapat diterapkan dalam pemenuhan hubungan kerja. Kegiatan tersebut dimaksudkan agar mempermudah bagi peneliti dalam menganalisis dan untuk menarik kesimpulan.

## **7. Lokasi Penelitian**

Dalam menunjang terselesaikannya penelitian penulisan hukum ini, maka perlu diadakannya riset pada tempat-tempat yang bersinggungan dengan objek yang dibahas. Penelitian penulisan hukum ini dilakukan berupa:

a. Penelitian kepustakaan, antara lain :

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jalan Lengkong Dalam No. 17 Bandung;

b. Penelitian Lapangan, antara lain :

- 1) Kejaksaan Negeri Kota Bandung, Jalan Jakarta No. 42-44;
- 2) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Jl. Surapati No. 47;
- 3) PT. Alpen Food Industry (AFI) atau AICC, Jl. Selayar II No. 10