

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Industri memiliki arti kegiatan memproses atau mengolah barang baik menggunakan alat-alat atau menggunakan mesin. Industrialisasi merupakan proses merubah sosial ekonomi yang mengubah sistem mata pencaharian masyarakat yang semula di bidang pertanian menjadi masyarakat industrial. Industrialisasi juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana masyarakat lebih fokus kepada ekonomi yang mencakup macam-macam pekerjaan (*variasi*), pendapatan, serta penghasilan yang lebih baik lagi.

Industrialisasi berperan dalam mengubah pemikiran masyarakat Indonesia, di mana masyarakat merubah sudut pandang lingkungan sosial menjadi rasionalis (bertindak berdasarkan atas perbandingan, efisiensi, dan pertimbangan, tidak mengacu kepada moralitas, emosi, atau adat). Menurut para ahli, faktor-faktor yang di jadikan acuan modernisasi industrialisasi dan perkembangan perusahaan, diawali dari ruang lingkup politik dan hukum yang menguntungkan untuk dunia industrial dan dagang, sumber daya alam yang bermacam-macam dan mencukupi, serta sumber daya manusia yang lebih minim biaya.¹

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Diunduh <https://kbbi.web.id/industri.205/B14>, Minggu 22 November 2020, Pukul 11.44 WIB.

Sebuah industri memerlukan pekerja baik laki- laki maupun perempuan, untuk meningkatkan pola pikir dan juga gaya hidup yang semakin meningkat. Pekerja atau “buruh” populer di dalam duna buruh ataupun tenaga kerja, istilah buruh sudah di gunakan sejak zaman penjajahan belanda, dikarenakan Peraturan Perundang-Undangan (PERPPU) (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) memakai nama buruh. Ketika masa kolonial, yang di maksud buruh yaitu pekerja kasar yakni kuli panggul, tukang, dan mandor (pekerja di bidang kotor) pekerja ini di sebut juga sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan pekerja yang di pekerjakan di kantor pemerintahan atau swasta di sebut dengan istilah pegawai “*White Collar*”. Perbedaan tersebut mempunyai resiko, terdapat perbedaan saat memperlakukan serta memberikan hak-hak dari pemerintahan belanda, yaitu untuk memecah belah masyarakat indonesia selaku pribumi.²

Sesudah Indonesia merdeka, tidak terdapat perbedaan, baik pekerja halus ataupun pekerja kasar, orang-orang yang bekerja disektor swasta baik peseorangan atau badan hukum disebut buruh, semua itu tercantum didalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu pegawai atau pekerja merupakan orang-orang yang mempunyai pekerjaan pada majikan yang mendapat imbalan (pasal 1 ayat 1 a).

Seiring berkembangnya hukum buruh di indonesia, istilah buruh di ganti menjadi perkerja, berdasarkan usulan Pemerintah Departemen Ketenagakerjaan (Depnaker) saat Kongres Federasi Buruh Seluruh Indonesia

² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm.33.

II (FBSI) Tahun 1985. Pemerintah Indonesia mengubah sebutan buruh karena tidak cocok akan kepribadian rakyat Indonesia, buruh cenderung tertuju kepada orang-orang yang di tekan serta ada dibawah orang-orang (majikan). Histori buruh diatas, kurang cocok dengan berkembangnya zaman, buruh saat ini berbeda dengan buruh di masa penjajahan, yang selalu dipekerjakan disektor non-formil yakni kuli panggul, atau lainnya, tapi disektor formil yakni perbankan, perhotelan dan sebagainya. Oleh karenanya di gunakan istilah baru, yakni pekerja. Istilah pekerja di jelaskan pada pasal 2 Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) yang di sebut golongan-golongan merupakan badan-badan meliputi koperasi, serikat pekerja serta badan-badan lainnya.

Akan tetapi di era orde baru istilah pekerja yaitu serikat pekerja banyak di intervensi karena kepentingan pemerintahan, oleh karena itu kalangan buruh trauma jika menggunakan istilah buruh, sehingga untuk mengkomodir kepentingan-kepentingan pekerja serta pemerintahan, maka sebutan buruh disandingkan. Didalam Rancangan Undang-Undang (RUU) Ketenagakerjaan, terlebih dahulu digunakan sebutan pekerja saja, akan tetapi supaya sejalan dengan Undang-Undang sebelumnya, yang memakai istilah buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 menjelaskan pegawai merupakan orang-orang yang dipekerjakan sebagaimana memperoleh gaji maupun upah didalam wujud apapun. Pengertiannya bersifat general akan tetapi mengandung makna yang luas, karena mencakupi seluruh orang-orang yang di pekerjakan oleh siapapun, baik perorangan, per sekutuan badan-badan hukum atau badan-badan lain

sebagaimana mendapat gaji didalam bentuk apa pun. Di tegaskan imbalan didalam bentuk apa pun ini dapat diperoleh. Karena imbalan selama ini cenderung dengan menggunakan uang, akan tetapi terdapat sebagian buruh atau pekerja yang mendapatkan imbalan didalam bentuk selain uang, melainkan barang.³

Histori kemunculan Regulasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, dari segi formal pergerakan pekerja di dunia berikut Indonesia, sedang mendapatkan tekanan yang luar biasa. Richard Hyman memberikan penjelasan tekanan- tekanan harus di hadapi, yang mencakup lingkungan ekstern aksi serta intern srikat pekerja. Pengaruh eksternal di tandai sebagaimana meningkat nya persaingan ditingkat internasional yang menekankan relasi industri ditingkat nasional. Situasi ini yang memaksa pemerintahan yang memimpin supaya cepat ber adaptasi serta pergerakan para pekerja jadi tidak diinginkan, khususnya dinegara-negara yang pergerakan buruh nya sudah mapan.⁴

Pengelompokan ini di mulai sejak zaman penjajahan hingga zaman reformasi, ditujukan guna membeda-bedakan status sosial serta ekonomi buruh. Saat era orde lama saat memperebutkan Kedaulatan Indonesia, pergerakan pekerja mempunyai peran begitu penting, peranan-peranan didalam keterlibatan nya didalam gerakan Kemerdekaan Nasional, yang di sebut “Laskar Buruh, Kaum Buruh dan Serikat Buruh Indonesia”, turut serta saat

³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, Edisi Revisi, hlm. 33-35.

⁴ Laurensius Arliman S. 2017 Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jurnal Selat. Vol.5. No.1, hlm. 76.

memperjuangkan Kedaulatan Nusantara. Sumbangsih atas berhasilnya memperoleh kedaulatan saat zaman Revolusi Fisik (1945-1949), terjaminnya pergerakan kaum pekerja mendapatkan kedudukan nan layak setelah Indonesia memperoleh kemerdekaan. Terlihat pada saat di bentuknya kebijakan-kebijakan Hukum Perburuhan di Indonesia. Tidak heran apa bila saat era Kemerdekaan Indonesia terdapat peraturan-peraturan yang mengatur tentang buruh, dapat di sebut progres, bisa juga diartikan melindungi atau untuk menaungi para pekerja.

Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Keselamatan di tempat Kerja di terbitkan saat pemerintahan selagi di bawah Sjahrir, Undang-Undang tersebut memberi sinyal ber alih nya peraturan-peraturan perburuhan di Indonesia, sebelumnya di atur didalam pasal 1601 dan 1603 B.W yang lebih liberal atau di pengaruhi perkembangan-perkembangan dasar menggunakan sistem “*no work no pay*”.

Diikuti dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Perlindungan Buruh, dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan buruh, Undang-Undang tersebut mencakupi beberapa aspek perlindungan bagi buruh. Seperti pelarangan perlakuan diskriminatif ditempat bekerja, peraturan empat puluh jam bekerja, serta enam hari bekerja satu minggu (tujuh hari), terdapat kewajiban-kewajiban perusahaan untuk memfasilitasi perumahan, pelarangan mempekerja kan anak dibawah usia empat belas tahun, jaminan hak-hak perempuan untuk mendapatkan cuti menstruasi dua hari didalam satu bulan, serta cuti melahirkan tiga bulan.

Undang-Undang ini dapat di katakan sangat efektif dibenua asia, dikemudian hari dijadikan landasan pokok peraturan-peraturan legislasi Hukum Perburuhan dindonesia yang prospektif.⁵

Pada tahun 1950-an, masih didalam nuansa pergerakan kaum pekerja ketika masih bergelora, di hasilkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, diikuti Undang-Undang Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja diperusahaan swasta yang menghasilkan perlindungan begitu kompeten terhadap pegawai beserta diwajibkan memperoleh persetujuan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) gunaPHK.⁶

Lebih dahulu terdapat Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan diantara kaum pekerja serta atasan dengan suasana demokratis didalam aturan-aturan yang sudah dibuat, berikut juga sebuah Undang-Undang Tahun 1956 yang meratifikasi konvensi Organisasi Buruh Internasional atau International Labour Organization (ILO) No. 98 tentang hak berorganisasi berikut jaminan lebih lanjut dengan ketentuan-ketentuan yang diberlakukan.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh sudah merubah *system* keserikat buruhan diindonesia. Dengan dibuatnya Undang-Undang berikut, *system* keserikat buruhan diindonesia menjadi ada perubahan, yang semula “*Single Union System*” menjadi “*Multi*

⁵ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009),hlm.11

⁶ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, hlm.50.

Union System". Hal ini disebabkan oleh Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, sekurang-kurangnya sepuluh orang-orang (buruh) diperbolehkan membentuk aliansi atau perkumpulan buruh di perusahaan-perusahaan. Walaupun terdapat penyimpangan dari konvensi inti ILO Nomor 87 akan tetapi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengedepankan keberlangsungan sistem demokratis ditempat bekerja melewati perserikatan buruh. Buruh diberikan kesempatan agar turut serta didalam menentukan prasyarat bekerja berikut dengan kondisi kerja yang diinginkan. Hal ini memperlihatkan bahwa Hukum Perburuhan yang mengatur Serikat Buruh dapat berkembang dan memiliki nilai-nilai yang lebih positif.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pengganti Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 yang pernah diundangkan akan tetapi kurang efektif. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini di dalamnya ditemukan banyak permasalahan-permasalahan, yaitu inkonsistensi setiap pasal-pasalnya sehingga menimbulkan ketidakpastian.

Zaman ORBA dikenal seperti mengintimidasi ambisi, dan terdapat faktor kepentingan politik. Seakan-akan demi memenuhi hasrat pemerintahan ORBA. Dikala pemerintahan zaman ORBA berkuasa telah terjadi penutupan di beberapa area, di mulai dari area-area hukum atau perundang-undangan, ekonomi atau dagang, serta keleluasaan media. Untuk mengembalikan citra bangsa Indonesia yaitu sebagai negara hukum terutama didalam bidang hukum dan politik, guna meyakinkan bahwa revolusi belum usai, Undang-Undang Dasar 1945 di jadikan landasan Idiil atau Konstitusional, dengan di

keluarkannya Surat Perintah Sebelas Maret (SUPERSEMAR) di Tahun 1967 dan di bentuknya anggota dewan baru yang disebut dengan Kabinet Pembangunan menjadi pionir pergantian-pergantian ketentuan-ketentuan pemerintahan.

Dengan ketetapan MPRS No. XX : Menetapkan Sumber Tertib Hukum Republik Indonesia dan Tata Urutan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia, harus dilaksanakannya UUD 1945 dengan apa adanya serta konsekwen, yakni Pancasila. Masa-masa ORBA di awali dengan terjadinya drama, subjektif pembunuhan (massal) serta menghancurkan elmen Partai Komunis Indonesia (PKI), pada tahun 1965 merubah menjadi *permanent* tatanan dominasi politik yang amat sangat mendalam.

Pada masa pemerintahan Orba memang mewarisi kondisi perekonomian yang sedang kacau, oleh sebab itu salah satu kewajiban pokok yang di emban pemerintahan pada zaman orba di bawah Kepemimpinan Soeharto yaitu memutarakan kembali roda perekonomian. Pertumbuhan perekonomian menjadi hal yang begitu penting untuk menjelaskan kebijakan perburuhan orde baru. Penerapan strategi modernisasi defensif (*deensive modernisation*) terjadi pada saat pemerintahan rezim soeharto, di mana penguasa berusaha menjadi pengatur segala hal, serta menyetir serikat pekerja guna mengikuti perkembangan ekonomi. Di samping strategi ekonomi, pandangan strategi mendasar menjadi salah satu aspek yang penting didalam kebijakan perburuhan Orde Baru.⁷

⁷ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.85

Tujuan pokok rezim Orde Baru yang di dominasi dengan orang-orang militer, adalah menghalau bangkitnya kembali pergerakan masa yang radikal, seperti pergerakan buruh yang menonjol pada saat orde lama menjadi tujuan awal ORBA semula yaitu kontrol terhadap semua jenis perkumpulan atau perserikatan yang terdapat banyak orang, atau perserikatan pekerja yang di anggap sebagai awal mula hancurnya orde lama.

Dengan adanya dukungan militer, negara secara terus-menerus mengontrol serikat buruh. Kontrol itu mengalami penguatan yang sangat menonjol sejak dekade 1980 bersamaan dengan berakhirnya era boom minyak dan pemerintah harus mengarahkan industri menuju *ekspor*. Peraturan tentang ketenagakerjaan yang menjadi kontroversi pada masa ini ialah Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 yang begitu mengandung unsur-unsur militer.

Di era ini, strategi militeris didalam aspek buruh memerankan peranan yang superior, tidak terlepas dari di angkatnya Laksamana Soedomo menjadi Menteri Tenaga Kerja. Kejadian pilu dari dikendalikannya kaum perburuhan secara militeris yaitu peristiwa Marsinah yang sampai sekarang belum terungkap.

Hukum Modern diharuskan struktur, format dan prosedur yang kaku (rigid), tekanan birokaasi serta upaya berpikir nan khas. Di butuhkan seseorang yang berpendidikan kusus guna memahami asal-usul dari Hokum Moderen. Hukum merupakan teritorial yang khusus (kompeten),bukan di tangani seseorang yang tidak berkompeten dibidang hukum. Hanya orang yang

kompeten dibidang hukum sarjana-sarjana, dan pengacara (diperbolehkan untuk berkecimpung dibidang tersebut).

Didalam lingkup hukum moderen, kerap timbul kebiasaan serta siasat untuk menghilangkan keadilan yang substansial. Hukum Perburuhan tidak dapat terlepas mengenai filsafat dasar Hukum Moderen formal serta individual. Maka dari itu dapat di simpulkan jika Hukum Perburuhan belum begitu praktis digunakan dikarenakan saat ini hukom sedang ditunggangi intervensi pemerintahan yang semena-mena.

Sejak berakhirnya masa orde baru, dan memasuki masa revormasi, kesempatan untuk melahirkan gerakan buruh di mulai dengan di bukanya ke bebasan berorganisasi, walaupun hanya 1 perserikatan (di akui) yakni SPSI, menciptakan wadah buruh yang di motori Lembaga Swadaya Masyarakat yang seringnya menyuarakan aspirasi, salah satunya yaitu tidak mendukung adanya militerism, serta Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997.⁸

Sudah dapat di pastikan jika Lembaga Swadaya Masyarakat atau LSM mempunyai peranan penting didalam pembangunan jaringan-jaringan, serta menggerakkan para pekerja. Pergerakan Lembaga Swadaya Masyarakat buruh berbeda dengan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia yang merupakan lembaga, melainkan para aktivisnya belum senang dengan cara kerjanya.

12 Lembaga Swadaya Masyarakat buruh tergabung didalam jaringan Komisi Pembaruan Hukum Perburuhan (KPHP) dengan tersusun, serta secara

⁸ Aloewi Thjepy F, 1994, Syarat-syarat kerja, masalah Hub Industrial, Organisasi Ketenagakerjaan dan Perspektif PJPT II, Majalah Fak. Hukum Airlangga No. 5 Tahun 1994, Surabaya, hlm. 55.

substansi menolakan UU. Pandangan Komisi Pembaruan Hukum Perburuhan terhadap UU tersebut bukan berisi tentang kewenangan mendasar para pekerja diantaranya terjaminnya akan pekerjaannya para kaum buruh, ke bebasan berserikat, serta demo, lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang bijak. Ditolaknya UU No. 25 Tahun 1997 tersebut di lengkapi dengan aksi oleh kelompok buruh.⁹

Situasi politik yang rentan, pada saat awal-awal krisis ekonomi dan aksi penolakan yang konsisten yang menyebabkan seringnya pergantian presiden dengan jarak yang sangat singkat membuat keputusan yang terkesan tidak ingin mengambil resiko yakni menunda pemberlakuan UU itu, menunjuk kan jika yang dilakukan oleh masa sangat berhasil, selama 5 tahun UU yang diciptakan guna menertibkan buruh dikembalikan ke UU yang dulu yang pada akhirnya di keluarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bererkembangnya Hukum buruh di tandai dengan munculnya UU sebagai berikut;

1. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
2. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. UU No. 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan serta Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri.

⁹ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003, hlm. 61-62

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini terdapat beberapa masalah, contoh perihal inkonsistensi setiap pasalnya menimbulkan ke tidak pastian hukum.¹⁰ Namun pada kenyataan yang terjadi di daerah kabupaten bandung di PT. Kencana terdapat pekerja perempuan yang tidak mendapatkan hak cuti haid sebagaimana yang tertuang didalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maka kesejahteraan pekerja perempuan tidaklah terjamin karena tidak mendapatkan hak cuti haid, serta ada sebagian pekerja perempuan di kabupaten bandung yang tidak mengetahui akan adanya cuti haid di tempatnya bekerja. Kesejahteraan pekerja perempuan di daerah kabupaten bandung luput dari pengawasan pemerintah, pada umumnya pekerja perempuan tidak mendapatkan hak cuti haid dengan alasan tidak mengetahui tentang adanya hak cuti haid tersebut.

Kesejahteraan bagi pekerja perempuan untuk jaminan keselamatan kerja tidak terlalu di perhatikan, perusahaan mendapatkan keuntungan finansial dengan mempekerjakan pekerja perempuan selama bertahun-tahun tanpa memberikan hak. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PEREMPUAN YANG CUTI HAID DI PT. KENCANA KABUPATEN BANDUNG DI HUBUNGKAN DENGAN UNDANG- UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

¹⁰ Supardi, Inkonsistensi Antara Pasal yang Satu Dengan Pasal yang Lain Sehingga Menimbulkan Ketidakpastian Hukum. Diunduh dari <http://adhyepanrita.blogspot.com/2012/11/dasar-hukum-dan-sejarahperkembangan.html>. Minggu 22 November 2020, Pukul 12.42 WIB.

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum PT. Kencana bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan cuti haid menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Apa yang menjadi faktor penyebab pekerja perempuan tidak mendapatkan hak cuti haid di PT. Kencana?
3. Bagaimana upaya serikat pekerja agar pekerja perempuan di PT. Kencana mendapatkan hak cuti haid?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, Mengkaji dan menganalisis tentang Perlindungan Hukum PT. Kencana Bagi Pekerja Perempuan Untuk Mendapatkan Cuti Haid Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, Mengkaji dan menganalisis tentang Faktor Penyebab Pekerja Perempuan Tidak Mendapatkan Hak Cuti Haid di PT. Kencana.
3. Untuk Mengetahui, Mengkaji dan Menganalisis tentang Upaya Serikat Pekerja Agar Pekerja Perempuan di PT. Kencana Mendapatkan Hak Cuti Haid.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Kegunaan teoritis

Hasil dari penelitian ini bisa berguna serta guna untuk perkembangan ilmu hukum, terutama dibidang ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terhadap cuti haid.

2. Kegunaan praktis

Sebagai salah satu syarat dalam menempuh sidang guna memperoleh gelar sarjana, bisa menambah wawasan, dan ilmu yang baru yang tidak di dapatkan dari materi perkuliahan dikampus.

E. Kerangka Pemikiran

Pancasila sebagai landasan filosofis hukum ekonomi Indonesia, melatar belakang konsekuensi dari kedudukan Pancasila itui sendiri sebagai dasar negara yang dapat ditinjau berdasarkan tiga faktor, yakni politik, filosofis, dan yuridis (kaidah-kaidah atau norma-norma dan perppu). Secara politik, Pancasila dapat di pandang bagaikan kaidah vivendi atau perjanjian luhung yang menyatukan segenap perkumpulan primordialisme (antara suku-suku diindonesia) ke dalam segenap warga negara, serta segenap keaneka ragaman bangsa-bangsa diindonesia didalam pedoman perikatan. Secara filosofis, Pancasila merupakan dasar keyakinan tentang masyarakat yang di cita-citakan serta mendasar bagi penyelenggara negara yang di kristalisasikan dari harkat

nan sudah lahir serta beranak-pinak atau mengakar pada leluhur bangsa Indonesia.¹¹

Pancasila sebagai ideologi memiliki harkat-harkat keseimbangan bagi seluruh rakyat Negara Kesatuan Republik Indonesia, pada sila pertama yang berbunyi “kemanusiaan yang adil dan beradab” yang diperjelas dalam butir-butirnya diantaranya:

1. Ayat ke-1 mengatakan jika tiap-tiap individu wajib mengakui serta memperlakukan manusia-manusa yang lain berdasarkan dengan nilai dan martabat nya sebagai mahluk Tuhan YME, yang artinya mengakui persamaan derajat, persamaan hak, serta persamaan kewajiban diantara semua individu-individu. Pada ayat ini menghendaki bahwa setiap individu memiliki kehormatan, sehingga tidak boleh melakukan pelecehan terhadap individu-individu lainnya, serta menghalang-halangi untuk mendapatkan kehidupan yang layak, dan juga menghormati kepemilikan (materi, watak, serta karakteristik) individu yang lainnya.¹²
2. Butir ke-2 meyakini bahwa setiap manusia harus mempercayai persamaan derajat, persamaan hak, serta kewajiban tiap-tiap individu, tanpa membedakan suku, keturunan, agama, kepercayaan, jenis kelamin, kedudukan sosial, ras, yang artinya setiap manusia itu sama memiliki hak dan kewajiban dan patut di hargai tanpa membeda-bedakan.

¹¹ Roeslam Abdul Gani, Pancasila: Perjalanan Sebuah Ideologi, PT Grasindo, Jakarta, 1998, hlm. 89.

¹² Kaelan, M. S, Negara Kebangsaan Pancasila, (Yogyakarta: Paradigma 2013), hlm. 687.

3. Ayat ke-3 menyebutkan jika tiap individu wajib mengedepankan sikap saling mencintai sesama manusia, yang artinya setiap manusia memiliki kehendak akan sesuatu cita-cita nan begitu besar diperuntukan guna mendapatkan suatu barang serta rasa untuk memiliki serta apabila diperlukan pengorbanan untuk mempertahankannya. Perasaan saling mencintai juga manusia dapat saling berbesar hati dan dapat melakukan kegiatan sosialis seperti kerja sama, bahu membahu, serta memiliki empati antar sesama. Perasaan saling mencintai serta saling mengasihi itulah yang akan membuat seseorang akan berbuat ikhlas, saling membesarkan hati, saling berperilaku adil serta berterusterang, saling menghargai harkat dan kedudukan masing-masing individu.
4. Ayat ke-5 menjelaskan jika tiap individu-individu diharuskan menembangkan perilaku tidak semena-mena terhadap orang lain, yang artinya semena-mena berarti seenaknya sendiri, tumpang tindih, serta tidak seimbang. Ayat ini menghendaki perilaku tiap individu terhadap individu lain yang dilarang untuk semena-mena, harus menjunjung tinggi hak dan kewajiban yang dimiliki oleh setiap manusia.
5. Butir ke-6 menyatakan bahwa setiap manusia harus menjunjung nilai-nilai kemanusiaan, yang artinya seluruh bangsa diharuskan untuk menaati serta melaksanakan kaidah-kaidah manusiawi.

Selain itu di tuangkan didalam sila ke-5 “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” di tuangkan juga dalam beberapa butir-butirnya, yaitu:

1. Ayat ke-2 yaitu mengembangkan sikap adil terhadap sesama, yang artinya setiap manusia harus di perlakukan dengan penuh keadilan serta tidak terdapat beda perlakuan.
2. Ayat ke-4 yaitu menghormati hak orang lain, memiliki arti setiap hak orang lain perlu dihormati oleh setiap manusia lainnya tanpa merebut atau menghalangi hak tersebut.
3. Dan penjelasan butir di atas menunjukkan jika pancasila memberikan kepedulian khusus dibidang kemanusiaan serta keadilan, kusus nya apabila berhubungan dengan Hak Asasi Manusia.

Pembukaan UUD 1945 Amandemen Alinea ke-empat menyebutkan jika tujuan pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu untuk (a) melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, (b) mewujudkan kesejahteraan umum, (c) mencerdaskan kehidupan bangsa, dan (d) ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian dan keadilan sosial.

Tujuan Negara Indonesia ialah untuk memberikan perlindungan terhadap warga negara serta seluruh tumpah darah Indonesia; memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa; dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan pada keadilan dan perdamaian abadi. Pasal 28D ayat (1) menjelaskan bahwa:

“setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.

Ayat (2) juga menjelaskan bahwa,

“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyatakan bahwa,

“perkonomian di susun sebagai usaha bersama- sama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Hal tersebut menunjukkan jika suatu kegiatan perekonomian, yang salah satunya ada perusahaan harus di laksanakan guna mencapai kepentingan bersama. Didalam dunia kerja pekerja perempuan wajib mendapatkan perlakuan adil dalam cuti haid.

Konsep “*rechtsstaat*” berlandaskan dengan cara menganut hukum eropa kontinental di sebut atau dikenal sebagai “*civil law*” atau “*modern Roman Law*” dan “*the rule oflaw*” berlandaskan pada kaidah hukum di sebut juga “*common law*”. Karakter dari sistem “*civil law*” yakni “*administratif*”, dan karakter dari “*common law*” yakni “*judicial*”. Terdapat perbedaan latar belakang negara hukum Republik Indonesia, begitu pula demokrasi, jika sebelum nya belum di kenal tetapi begitu terpengaruh ideologi orang-orang eropa sehingga di kenal demokrasi dengan atribut-atribut tambahannya. Berikutnya menjadi negara hukum yang di kenal dengan Negara Hukum Pancasila. Sehingga, negara

hukum Republik Indonesia bukan hanya terminologi dari “*rechtsstaat*” atau “*rule of law*”.¹³

Menurut Scheltema, yang dikutip oleh Jimly Assiddiqie, memiliki pandangan terhadap sumber-sumber serta pokok-pokok Negara Hukum itu secara baru, yakni melingkupi;

- a. Diakui, dihormati, serta Perlindungan Hak Asasi Manusia yang bermula dari dihormatinya martabat manusia (*human dignity*).
- b. Diberlakukannya azas kepastian hukum. Mempunyai tujuan terjaminnya akan kepastian hukum dimasyarakat. Hukum bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum serta prediktabilitas yang tinggi, sehingga dinamika kehidupan bersama di dalam masyarakat bersifat *predictable*. Azas-azas yang terkandung di dalam dan juga berhubungan terhadap azas kepastian hukum ialah;
 - 1) Asas legalitas, konstusionalitas, dan supremasi hukum;
 - 2) Asas undang-undang menetapkan berbagai perangkat peraturan tentang cara pemerintah serta pejabat-pejabat melaksanakan agenda pemerintahan;
 - 3) Asas non-retroaktif perundang-undangan, sebelum mengikat undang-undang harus terlebih dahulu di undangkan serta di umumkan dengan pantas;
 - 4) Asas peradilan bebas, independen, imparial, objektif, rasional, adil serta manusiawi;
 - 5) Asas non-liquet, hakim tidak diperbolehkan menolak perkara dengan beralasan undang-undang tidak ada atau tidak falid;

¹³ Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 72-74.

- 6) Hak asasi manusia harus di rumuskan serta di jamin perlindungannya didalam undang-undang atau UUD.
- c. Diberlakukannya persesuaian (*similia similibus* serta *equality before the law*). Didalam Negara hukum, Pemerintahan tidak dibolehkan menspesialkan seseorang serta organisasi atau perkumpulan tertentu, atau mendiskriminasi orang atau kelompok orang tertentu. Didalam prinsip ini, terkandung:
- 1) adanya jaminan persamaan bagi semua orang dihadapan hukum dan pemerintah; dan
 - 2) tersedianya mekanisme untuk menuntut perlakuan yang sama bagi semua warga negara.

Teori yang pertama yaitu Teori Negara Kesejahteraan, bahwa negara turut serta mengawasi kegiatan-kegiatan perekonomian dan memberikan sanksi jika di dalam praktik terjadi ke tidak sesuaian dengan undang-undang beserta kenyataan yang di hadapi oleh buruh perempuan dalam menerima kompensasi dari cuti haid yang di terima. Dalam hal ini upaya untuk mencegah masyarakat-masyarakat mendapat kerugian-kerugian yang di sebabkan pengusaha yang tidak mentaati aturan-aturan yang diberlakukan didalam pelaksanaan usaha.¹⁴

Pasal 81 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan pekerja perempuan atau buruh perempuan pada masa subur (masa haid) merasa sakit lalu memberitahu pada pelaku usaha atau atasan, tidaklah diwajibkan masuk kerja dihari pertama serta kedua diwaktu haid. Kewajiban cuti haid bagi perempuan berhubungan dengan hak (boleh di

¹⁴ Satjipto Raharjo, Teori Hukum (Strategi Tertib Manusia), Genta Publishing, Yogyakarta, 2013, hlm. 116.

ambil dan boleh tidak di ambil). Akan tetapi pada praktiknya, kebanyakan para pekerja perempuan di perusahaan-perusahaan tertentu hak cuti haid mereka tidak dipergunakan haknya, yang artinya para pekerja perempuan tersebut masih menjalankan tugas-tugas pekerjaannya seperti sebagaimana mestinya walaupun sedang didalam kondisi haid. Dibeberapa tempat, mekanisme pengambilan atau pengajuan cuti haid di sepakati dan tertuang didalam perjanjian kerja sama atau peraturan perusahaan.

Pengertian cuti menurut Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1976 adalah keadaan tidak masuk kerja yang di izinkan dengan jangka waktu yang ditentukan. Haid atau menstruasi merupakan hal yang kerap terjadi disetiap perempuan atau wanita yang berada pada masa subur, menstruasi atau haid yakni keluarnya secara periodik darah serta sel-sel darah merah didalam tubuh dari alat kelamin perempuan yang berasal dari dinding rahim perempuan. Haid merupakan proses alami yang sudah menjadi rutinitas pada setiap perempuan disetiap bulannya pada perempuan yang normal sejak masa puber hingga menjelang menopause, yang di sertai pendarahan.¹⁵ Tanda-tanda menstruasi normal yakni;

- a. Pendarahan berlangsung sekurang-kurangnya lima hari.
- b. Banyak darah dikeluarkan ketika haid yaitu dua sampai delapan sendok makan.
- c. Lamanya siklus adalah dua puluh delapan hari. Tetapi, siklus dua puluh lima sampai tiga puluh satu hari masih di anggap normal.

¹⁵ Herman Saksono, "Pusat Studi Wanita". Diunduh dari <http://www.Yoho.Com>. Minggu 13 februari 2021. Pukul 11.17 WIB.

Pernyataan yang dikemukakan Philipus M. Hadjon yang menyatakan;¹⁶

“Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap Hak Asasi Manusia yang di miliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.”

Berdasarkan perlindungan tenaga kerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan tentang perlindungan khusus pekerja dan buruh perempuan seperti berikut ini;

1. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun di larang di pekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.
2. Pengusaha di larang mempekerjakan pekerja perempuan yang sedang pada masa hamil, yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kadungannya maupun diri sendiri, apabila berkerja antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00 pagi.
3. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan dari pukul 23.00 malam hingga pukul 07.00 pagi diwajibkan ;
 - a) Memberi makan dan minum yang mengandung gizi.
 - b) Melindungi kesusilaan serta keamanan selagi berada ditempat bekerja.
4. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan pada pukul 23.00 hingga pukul 05.00 pagi diwajibkan mengakomodasi kendaraan- kendaraan antar-jemput.

¹⁶ Philipus M. Hadjon, Perlindungan bagi rakyat di Indonesia, Bina Ilmu, Surabaya, 1987. hlm. 1-2.

Untuk pekerja perempuan, terdapat hak-hak khusus sesuai dengan kodrati perempuan, yakni;

- 1) Pekerja perempuan apabila mengambil cuti haid tidak diwajibkan bekerja dihari pertama dan kedua (Pasal 81 ayat 1).
- 2) Pekerja perempuan wajib mendapatkan istirahat selama 90 hari sebelum melahirkan, dan juga satu setengah bulan sesudah melahirkan, menurut perhitungan dari dokter kandungan ataupun bidan (Pasal 82 ayat 1).
- 3) Pekerja perempuan yang mengalami keguguran pada saat kehamilan berhak memperoleh istirahat selama 90 hari sesuai ketentuan dokter kandungan dan juga bidan (Pasal 82 ayat 2).
- 4) Pekerja perempuan yang mempunyai anak, dan apabila masih menyusui diharuskan diberikan kesempatan sewajarnya untuk memberikan asi kepada anaknya jika hal itu harus dilakukan pada saat waktu kerja (Pasal 83).
- 5) Pekerja perempuan yang mengambil cuti hamil berhak mendapatkan upah penuh (Pasal 84).

F. Metode Penelitian

Guna mengkaji permasalahan-permasalahan oleh sebab itu di perlukan pendekatan-pendekatan yang memakai cara atau strategi-strategi khusus (sifat ilmiah). Cara penelitian yang akan di gunakan saat penulisan berikut yakni:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analitis, yaitu

memberikan paparan secara sistematis dan logis, serta kemudian menganalisisnya, dalam rangka Mengkaji bahan-bahan dari kepustakaan dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dikaitkan dengan teori-teori hukum yang menyangkut permasalahan yang dihadapi untuk menggambarkan dan menganalisis fakta-fakta secara sistematis, faktual, logis dan memiliki landasan pemikiran yang jelas.¹⁷ Berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti haid.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:¹⁸

“Pendekatan yuridis normatif, yaitu metode yang menggunakan sumber-sumber data sekunder, yaitu peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum, dan pendapat-pendapat para sarjana hukum terkemuka, yang kemudian dianalisis serta menarik kesimpulan dan permasalahan yang akan digunakan untuk menguji dan mengkaji data sekunder tersebut.”

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu menganalisis mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti haid.

¹⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hlm.24.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 11.

3. Tahap Penelitian

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, yang dimaksud dengan penelitian kepustakaan yaitu:¹⁹

“Penelitian terhadap data sekunder. Data sekunder dalam bidang hukum dipandang dari sudut kekuatan mengikatnya dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier”.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder, yaitu:²⁰

- a. Bahan-bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan sebagai berikut:
 - 1) Peraturan dasar yaitu Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke IV.
 - 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 3) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
 - 4) Undnag-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 5) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 6) Undnag-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan serta Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 11.

²⁰ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif “Suatu Tinjauan Singkat”*, Rajawali Pers, Jakarta, 1985, hlm. 11

7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015
Tentang Pengupahan

- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.²¹ Bahan hukum sekunder bisa berupa buku-buku yang ada hubungannya dengan penulisan Skripsi atau seperti buku-buku yang ditulis oleh para ahli, artikel, karya ilmiah maupun pendapat para pakar hukum yang relevan dengan penyelesaian pengaduan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti haid.²²
- c. Bahan hukum tersier yaitu, bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder.²³ Contohnya: Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Black's Law Dictionary*, Kamus Bahasa Inggris:, Internet dan lain-lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini, akan diteliti mengenai data sekunder dan data primer dengan demikian ada dua kegiatan utama yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian ini, yaitu studi kepustakaan (*Library Study*) dan studi lapangan (*Field Research*).

²¹ *Ibid*, hlm. 14.

²² Amarudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 32.

²³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, CV Rajawali, Jakarta, 1985, hlm. 15.

a. Studi Kepustakaan (*Library Study*)

Studi kepustakaan yaitu suatu metode yang mempelajari dan meneliti literatur tentang hal-hal yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti haid.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan dan meneliti data tentang perlindungan hukum cuti haid bagi pekerja perempuan PT. Kencana Kabupaten Bandung.

5. Alat Pengumpulan Data

a. Data Kepustakaan

- 1) Menggunakan catatan untuk memperoleh data yang dilakukan secara tertulis.
- 2) Menggunakan laptop dalam memperoleh data yang diperoleh dari alamat website internet.
- 3) Menggunakan *flashdisk* sebagai penyimpan data yang diperoleh dari alamat website internet atau dari narasumber.

b. Wawancara/Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengadakan wawancara kepada informan yang terlebih dahulu mempersiapkan pokok-pokok pertanyaan sebagai pedoman dan variasi-variasi pada saat wawancara. Wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan narasumber yaitu Otoritas Jasa Keuangan dan Bank Konvensional. Wawancara

merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi,²⁴ sehingga mendapatkan informasi untuk melengkapi data sekunder. Wawancara dilakukan dilokasi yang memiliki korelasi dengan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang menggunakan hak cuti haid.

6. Analisis Data

Berdasarkan metode pendekatan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini, maka analisis data dilakukan dengan cara yuridis kualitatif yaitu penyusunan data secara kualitatif untuk memperoleh kejelasan tentang masalah yang di bahas dengan analisis non statistic dengan bertitik tolak kepada asas, norma, dan peraturan perundang-undangan yang ada sebagai norma hukum positif tanpa menggunakan rumus dan angka. Sehingga perundang-undangan yang satu dan perundang-undangan yang lain tidak bertentangan satu sama lain guna mencapai kepastian hukum.

7. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan hukum ini berlokasi di tempat yang mempunyai korelasi dengan masalah yang dikaji oleh peneliti, adapun lokasi penelitian yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Jalan Lengkong Dalam Nomor 17 Bandung.
- 2) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran Bandung, Jalan Dipati Ukur Nomor 35 Bandung.

²⁴ Ronny Hanitjo soemitro, *op.cit*, hlm.51.

b. Penelitian Lapangan

- 1) Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung
- 2) Kantor PT. KENCANA.