

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengembangan tenaga kerja yang merupakan sumber daya manusia yaitu proses yang paling penting. Keadaan ini disebabkan fakta bahwa angkatan kerja adalah komponen atau topik pembangunan yang tujuannya adalah untuk menjadi tujuan pembangunan nasional yang bertanggung jawab atas keberlangsungan hidup negara. Sebagai halnya diatur dalam Pancasila dan UUD 1945, pembangunan ketenagakerjaan merupakan unsur atas pembangunan nasional. Seperti yang dinyatakan pada Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama di dalam hukum dan pemerintahan, dan mereka wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa semua warga masyarakat, baik anak-anak, orang dewasa, laki-laki ataupun perempuan, mempunyai status hukum yang sama dan memperoleh perlindungan hukum, terutama dalam hal ketenagakerjaan.

Seperti yang tertera pada Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, setiap warga negara berhak bekerja serta menikmati kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan komponen dalam pembangunan nasional menurut Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, diwujudkan dengan pembangunan sepenuhnya yang menyeluruh untuk warga negara Indonesia guna meningkatkan harkat

martabat demi tercapainya masyarakat sejahtera, adil dan makmur. Sebuah solusi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 untuk melindungi tenaga kerja dan pemberi kerja terkait hak dan kewajiban para pihak. Peraturan ini meberdayakan, mendayagunakan, serta memperkuat untuk memastikan pekerja optimal secara manusiawi, memiliki kesempatan kerja yang sama, mempekerjakan tenaga kerja berdasarkan kepentingan nasional dan daerah, serta melindungi tenaga kerja dengan memajukan juga menjamin tenaga kerja untuk mencapai kesejahteraan. Peraturan ini penting untuk menentukan hak dan tanggungjawab tenaga kerja dalam mekanisme proses produksi.

Tujuan perlindungan tenaga kerja untuk memastikan bahwa berjalannya sistem hubungan industrial dengan tidak terdapat tekanan yang lemah dan yang kuat. Dalam hal ini yang dimaksud pihak yang lebih kuat yaitu pemberi kerja, dan pihak yang lemah adalah pekerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja banyak mendapat perhatian di dalam Hukum ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat beberapa pasal yang membahas tentang perlindungan tenaga kerja, yaitu :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)

3. Setiap pekerja buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
6. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
7. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Beberapa pasal yang disebutkan diatas, kesemuanya adalah merupakan bukti dari adanya perhatian pemerintah dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja/buruh dan selanjutnya wajib dilaksanakan di dalam hubungan industrial/hubungan kerja. (Harahap, 2019, hal. 4–5)

Meskipun perempuan sekarang memiliki hak yang sama dengan laki-laki, kesenjangan gender masih ada. Dimasa sekarang ini bukan hal aneh lagi bagi perempuan untuk bekerja baik yang sudah berkeluarga maupun belum. Tenaga kerja perempuan memiliki dua peran, baik sebagai tenaga kerja yang haknya harus dilindungi, maupun sebagai seorang istri

dan ibu rumah tangga yang memiliki kewajiban untuk keluarganya. Kemudian, dengan adanya kodrat perempuan terkadang mengalami hal yang wajar seperti menstruasi, hamil, dan melahirkan. Oleh karenanya, tenaga kerja perempuan perlu mendapatkan perhatian serta perlindungan kesehatan yang baik, terutama yang berkaitan dengan kesehatan reproduksi untuk menjamin kesehatan generasi penerus. Selain itu, jumlah tenaga kerja perempuan cukup banyak dan berperan penting dalam pengembangan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja perempuan mendapat hak yang sama dalam dunia pekerjaan tanpa diskriminasi.

Dalam praktiknya, seharusnya tidak terjadi kesenjangan gender dalam realitasnya karena hal itu telah tertuang pada peraturan perundang-undangan yang telah diberlakukan. Konstitusi menjamin bahwa hak tenaga kerja laki-laki dan perempuan sama. Setiap orang berhak untuk bekerja agar memperoleh kompensasi dan perlakuan yang adil dan layak dalam suatu hubungan kerja, menurut Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Para pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, bergantung pada Pasal 28 D ayat (2). Namun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga dikenal sebagai UU Ketenagakerjaan dapat dilihat dalam hal teknis mengenai bagaimana hak-hak ini diatur. Negara dan perusahaan terkait harus memperhatikan dan memenuhi hak-hak pekerja melalui peraturan ini. Pasal 82 ayat (1) dan (2) dari Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh wanita berhak untuk mendapatkan istirahat 1,5 (satu setengah) bulan

sebelum melahirkan pukul 07.49 wib 5 anak dan 1,5 (satu setengah) bulan se usai melahirkan sesuai dengan saran dari dokter kandungan atau bidan. Selain itu, pekerja wanita yang mengalami keguguran berhak untuk mendapatkan istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan.

Faktanya keadaan fisik perempuan tidak sekuat laki-laki, sehingga perempuan hamil, maeski masih dalam masa awal kehamilah tetap perlu berhati-hati, karena sangat rawan keguguran saat bekerja keras. Aturan tersebut terlalu baku dan dianggap bertentngan dengan kondisi lapangan yang dialami masyarakat khususnya perempuan secara langsung.

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.

Aturan mengenai perlindungan hak cuti melahirkan dan menyusui anak bagi tenaga kerja perempuan 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. Setelah melahitkan 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. (Miladiyanto, 2017, hal. 60)

Tidak ada undang-undang yang direvisi oleh pemerintah atau Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), baik hak cuti yang diperuntukkan bagi tenaga kerja perempuan yang sedang mengandung atau istirahat maupun hak cuti yang diperuntukkan bagi tenaga kerja wanita yang sedang mengandung. Sebab pada tahun 2020, pemerintah dan DPR Indonesia mengesahkan Undang-Undang Omnibuslaw, yang memiliki konsep untuk menggabungkan berbagai undang-undang menjadi satu undang-undang. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 kemudian di Karena revisi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak mencakup hak cuti hamil, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan akan tetap berlaku.

Perlindungan hak-hak pekerja perempuan melalui ketentuan hukum merupakan landasan hukum terhadap pekerja perempuan untuk menjalankan hak-haknya sebagai pekerja dan perlindungan terhadap diskriminasi oleh pemberi kerja atau pihak lain di tempat 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 hayaran, penyediaan pelayanan sosial dalam wujud tempat pengasuhan anak, penempatan pekerjaan yang tidak beresiko tinggi untuk kehamilannya. Berdasarkan hal ini, seharusnya tidak terdapat lagi kasus atau laporan perempuan hamil mengalami keguguran akibat pekerjaan yang berat. (Nurjanah, 2003, hal. 37–38)

Meringankan beban pekerjaan pekerja perempuan demi kelancaran pekerjaannya serta berhubungan langsung dengan kelangsungan hidup mereka. 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 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. (Mundayat, 2008, hal. 45–46)

Hak-hak tersebut diatas, yang menagcu pada hak yang harus diberikan oleh pemberi kerja atau mitra usaha yang berwenang kepada pekerja/buruh, termasuk dalam komptensi Hak Asasi Manusia di bidang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Negara Republik Indonesia mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan sebagai hak yang secara alami diberikan kepada manusia dan harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan untuk meningkatkan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, kecerdasan, dan keadilan.

Menurut sudut pandang Hak Asasi Manusia (HAM), setiap orang dilahirkan sama, sederajat, dan mempunyai kebebasan. Ini didasarkan pada keyakinan bahwa tidak ada diskriminasi berdasarkan gender, ras, suku, warna kulit, agama, atau atribut lainnya. Dalam dunia kerja, tidak ada perbedaan antara pria dan wanita; keduanya memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja dan mendapatkan uang. Secara umum, pekerja perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama, tetapi jumlah dan kualitas pekerja perempuan masih rendah. Secara yuridis formal, negara bertanggung jawab untuk melindungi perempuan sebagai warga negara juga mereka bisa merasakan hak asasi dan kebebasan dasar mereka. Maka dari itu, penerapan HAM dan perlindungan hak perempuan harus mampu dicapai. Tetapi, pelanggaran HAM terhadap perempuan terus terjadi.

Diskiriminasi yang terus berlangsung terhadap perempuan di berbagai belaha dunia terus menunjukkan bahwa masih banyak hambatan

untuk memahami dan memperjuangkan kesetaraan gender. Budaya yang sangat patriarki terus menempatkan perempuan di stereotype, peran dan kedudukan yang terpinggirkan. Benar bahwa relasi yang berimbang diantara laki-laki dan perempuan (kesetaraan gender) terhadap semua bidang kehidupan mempercepat proses pembangunan berdasarkan nilai kemanusiaan yang tinggi, tidak ada keunggulan satu jenis kelamin di pihak dan keunggulan jenis kelamin lainnya dipihak lain.

Hak dan kebebasan untuk mengembangkan diri merupakan hal yang lumrah dikalangan masyarakat, namun masih saja ditemui adanya diskriminasi. Pendapat bahwa laki-laki lebih unggul dan serba bisa dalam banyak hal terutama dalam pekerjaan masih banyak ditemukan di dunia kerja. Asumsi ini mempengaruhi pengangkatan dan penempatan posisi strategis terhadap pekerja laki-laki. Hal tersebut tentu saja dapat menghambat tenaga kerja perempuan berkembang lebih jauh. Selain itu, banyaknya jumlah pengangkatan kerja dan tingkatan pendidikan yang rendah, secara garis besarnya hanya berpendidikan tamatan sekolah dasar menjadi salah satu permasalahan internal tenaga kerja dalam dunia kerja yang menetapkan standar aturan baku bersifat mekanistik menimbulkan tuntutan bekerja terhadap manusia dengan mesin, terhadap laki-laki perempuan. Hal ini seringkali menjadi factor adanya diskriminasi terhadap tenaga kerja perempuan.

Salah satu contoh diskriminasi adalah dengan adanya anggapan terkait konsep emansipasi perempuan yang muncul dari masyarakat. Hingga

saat ini pengertian emansipasi perempuan masih berkembang, semata-mata emansipasi perempuan yang hanya diukur dengan laki-laki dalam hal persamaan hak dan tanggungjawab baik laki-laki maupun perempuan pada tempat kerja. Anggapan seperti itu sebenarnya bertentangan dengan kodrat perempuan itu sendiri karena perempuan jelas berbeda dengan laki-laki, jadi emansipasi merupakan hak-hak perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kodratnya. Anggapan emansipasi tersebut disebabkan pekerjaan berkaitan dengan aspek bakat dan kemampuan, dimana kesamaan hak-hak laki-laki ataupun perempuan. Hal tersebut bukan hanya mempengaruhi persepsi tentang hak atas pekerjaan tetapi sekaligus menjamin perlakuan yang sama atas pekerjaan berdasarkan dengan kodratnya termasuk dengan segala konsekuensinya.

Pemahaman tentang gender mencakup lebih dari sekadar pekerjaan perempuan atau laki-laki secara individu; itu juga mencakup bagaimana keduanya diposisikan dalam konteks sistem sosial dimana keduanya merupakan komponen penting. Tidak hanya di negara berkembang dan negara terbelakang, perbedaan gender terus dianggap belum selesai, melainkan juga bentuk bagian dari perjuangan perempuan di negara maju, termasuk Indonesia.

Dari uraian konteks diatas, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT. Alpen Food Industry dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan ”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran dan latar belakang di atas, peneliti ingin membahas lebih lanjut tentang masalah tersebut dengan berfokus pada identifikasi masalah berikut ini:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT. Alpen Food Industry dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana implementasi ketentuan mengenai hak tenaga kerja perempuan di PT. Alpen Food Industry?
3. Bagaimana penyelesaian dan solusi untuk mematuhi ketentuan hak pekerja perempuan di PT. Alpen Food Industry?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian tentunya mempunyai tujuan yang hasilnya dapat bermanfaat untuk peneliti maupun kepentingan ilmiah. Pada penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan di PT. Alpen Food Industry dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis implementasi ketentuan mengenai hak tenaga kerja perempuan di PT. Alpen Food Industry.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis penyelesaian dan solusi untuk mematuhi ketentuan hak pekerja perempuan di PT. Alpen Food Industry.

D. Kegunaan Penelitian

Salah satu bagian penting dari kegiatan penelitian yaitu berkaitan dengan utilitas kegunaan penelitian tersebut secara teori maupun praktik.

1. Kegunaan Teoritis

Menambah pemikiran untuk pengembangan ilmu hukum sesuai dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan dan menambah dokumen kepustakaan untuk mempelajari serta mengimplementasikan teori-teori hukum yang didapatkan peneliti pada saat berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.

2. Kegunaan Praktis

Memperluas penalaran serta membentuk pola pikir dinamis dan mengkaji kemampuan peneliti terhadap penerapan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan serta menemukan kesesuaian antara teori yang telah diperoleh selama berkuliah dengan yang ada di lapangan.

E. Kerangka Pemikiran

Pancasila adalah dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia. Secara khusus, Sila ke-2 "Kemanusiaan yang adil dan beradab" berbicara tentang kesadaran tentang sikap dan tingkah laku moral manusia. Ini didasarkan pada potensi hati nurani manusia dalam hubungannya dengan norma dan kebudayaan. Yang dimana dalam sila ini diterapkan adanya persamaan derajat, hak dan kewajiban memperoleh perlindungan terhadap perundang-undangan. Pada sila ke-5 Pancasila "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia" menunjukkan bahwasanya keadilan, didalam

lingkup bermasyarakat adalah cita-cita yang harus selalu diperjuangkan oleh seluruh warga negara dan pemimpin negara. Dalam sila ini tercermin pula prinsip keadilan dalam HAM, bahwa keadilan adalah kepentingan umum, tanpa ada perbedaan maupun diskriminasi terhadap individu, setiap orang berhak atas kesejahteraan. Kedua sila tersebut dilatarbelakangi bahwa tenaga kerja harus diperlakukan secara adil dan hak-haknya sebagai manusia maupun pekerja harus dijamin.

Sila kedua dan kelima Pancasila berbicara tentang hak setiap orang untuk keadilan dan perlakuan yang sejalan dengan Hak Asasi Manusia. Sila kelima berbicara tentang kesejahteraan masyarakat yang berhak dimiliki semua orang.

Dasar penguatan Pancasila tersebut adalah terbitnya Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Konstitusi Republik Indonesia adalah Undang-Undang Dasar Tahun 1945, didalam Pasal 1 Ayat (3) “Negara Indonesia adalah negara Hukum” menegaskan semua lapisan masyarakat bahwa Indonesia merupakan negara hukum, oleh karenanya masyarakat diwajibkan untuk mentaati aturan yang berlaku. Didalam lingkup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara selalu berdasar pada peraturan hukum. Artinya, segala sesuatu yang dilakukan oleh rakyat Indonesia harus berlandaskan hukum baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Indonesia negara hukum yang berdasar kepada Pancasila, artinya suatu sistem hukum yang terdiri atas asas-asas serta norma yang terdapat nilai dalam Pancasila sebagai dasar negara.

Secara teoritis ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga perlindungan kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial. (Bambang, 2013, hal. 75–76)

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya bahwa kedudukan

untuk seluruh masyarakat dengan tidak membeda-bedakan jenis kelamin, status, suku, agama, dan lainnya. Hal tersebut diartikan seluruh warga negara Indonesia memiliki posisi dan kesempatan yang sama untuk memperoleh 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. (Z. Asikin, 1993, hal. 75–76)

Menurut Sajipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. (Sajipto Rahardjo, 2000, hal. 54)

Hans Kelsen berpandangan bahwa keadilan merupakan 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. Misalnya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti sandang,

pangan, dan papan. Tetapi kebutuhan apa 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 diluar 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. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu: (Khakim, 2003, hal. 61–62) (Sustana, 2017, hal. 209)

1. Perlindungan 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:
 - a. Jaminan keselamatan kerja. Keselamatan kerja ataupun penyakit yang disebabkan akibat kerja merupakan resiko 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 sosial ekonomi keluarga

yang ditinggalkan. Oleh sebab itu, asuransi kematian diperlukan dalam usaha memperingan beban keluarga, baik berupa biaya pemakaman ataupun saantunan berupa uang.

- c. Rencana pension. 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 pension memberikan kepastian penerimaan yangh 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 bersifat penyembuhan (kuratif). Usaha penyembuhan membutuhkan biaya yang banyak dan akan memberatkan jika ditanggung oleh individu, sehingga tepat dilakukan upayad peningkatan kapasitas masyarakat melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Selain itu, pengusaha tetap wajib melaksanakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja meliputi usaha peningkatan (promotive), pencegaha (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitative)
2. Perlindungan sosial, adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan dalam bekerja, dan kebebasan berserikat serta

perlindungan hak untuk berorganisasi. Kesehatan kerja masuk kedalam jenis perlindungan 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 antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak mendapatkan jaminan sosial.

3. Perlindungan teknis, yakni perlindungan bagi pekerja/buruh dalam wujud keselamatan dan keamanan kerjs. 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.

Setiap masyarakat Indonesia memiliki kedudukan dan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan termasuk jenis pekerjaan, pendapatan, jaminan sosial, keselamatan, perlindungan serta juga penghidupan 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. Hal inilah yang harus diperjuangkan tenaga kerja jika terdapat kesenjangan dalam hubungan kerja. (Z. Asikin, 1993, hal. 75–76)

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 pekerjanya dan memberikannya dengan sebaik-baiknya terutama dengan 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. Hal itulah yang dapat dituntut oleh pekerja apabila terjadi kesenjangan dalam hubungan kerja

Dengan adanya aturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan seharusnya dapat menjadi dasar bagi para pemberi kerja atau badan usaha untuk lebih memperhatikan hak para tenaga kerja/buruh, terutama pekerja perempuan. Perlindungan tenaga kerja perempuan diantaranya:

1. Pengusaha dilarang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 terhadap pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun. Pasal 76 ayat (1).
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Pasal 76 ayat (2).
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, Pasal 76 ayat (3) wajib: 1)

memberikan makanan dan minuman bergizi; dan 2) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

4. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. Pasal 76 ayat (4). (Bambang, 2013, hal. 272–273)

Tetapi faktanya adanya ditemukan perempuan yang sedang hamil melakukan pekerjaan melewati jam 23.00. Tenaga kerja/buruh perempuan termasuk yang sedang hamil di tempatkan pada bidang dimana tugas utama dan tanggungjawabnya berat sehingga memberikan resiko dapat membahayakan para pekerja perempuan pada saat melakukan pekerjaan tersebut. Terjadinya pelanggaran lain, berupa pemaksaan serta pengintimidasian kepada tenaga kerja agar menandatangani waktu bekerja yang melebihi jam kerja yang ditentukan., jika tenaga kerja tidak menandatangani perjanjian, maka pihak perusahaan akan memberikan sanksi atau kecaman terhadap tenaga kerja yang bersangkutan.

Berdasarkan hubungan kerja, pekerja dan buruh berhak atas waktu istirahat atau cuti. Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur hanya cuti tahunan, sementara istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, dan istirahat panjang tersedia dalam undang-undang tersebut. Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

sebagaimana telah dirubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, menjelaskan cuti yang harus diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya. Pasal 79 ayat (1) menyatakan bahwa pengusaha harus memberikan cuti dan istirahat. Namun, Pasal 79 ayat (3) menyatakan bahwa cuti tahunan yang dimaksud dalam ayat (1) huruf b harus diberikan kepada tenaga kerja dengan jangka waktu minimal dua belas hari kerja setelah perkerja atau buruh tersebut bekerja selama dua belas bulan secara konsisten. Pasal 79 ayat (3) tidak mengatur cuti hamil bagi pekerja atau buruh perempuan untuk beristirahat dan menjaga kondisi kandungannya; jika tidak diizinkan, mereka tidak diharuskan untuk pindah bagian untuk sementara untuk menghindari pekerjaan yang berat. Ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja melakukan kesenjangan gender dalam penetapan cuti. Namun, tidak banyak perusahaan yang mengikuti Undang-Undang Cipta Kerja dan masih menggunakan aturan lama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun, aturan lama tetap tidak relevan dengan situasi saat ini.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia juga mengatur hak-hak setiap orang. "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum," menurut ayat 2 Pasal 3. Pasal 10 juga menyatakan

bahwa setiap orang memiliki hak untuk membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah. Perkawinan yang sah hanya dapat dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan atas kehendak bebas calon suami dan calon istri. Pasal 53 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap anak sejak dalam kandungan, berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan meningkatkan taraf kehidupannya.

Hak Asasi Manusia adalah hak dasar yang melekat pada diri manusia, bersifat universal dan abadi. Maka dari itu, harus dilindungi, dihormati dan dijunjung tinggi, serta tidak dapat diabaikan, diremehkan atau dirampas oleh siapapun. Selain hak asasi manusia, manusia juga memiliki kewajiban mendasar antara dirinya dengan masyarakat secara keseluruhan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Pekerja/buruh laki-laki dan perempuan adalah manusia yang secara individu atau kelompok yang berhak untuk dihormati dan diperlakukan secara bermartabat. Oleh karena itu, pentingnya hak asasi manusia dalam hubungan kerja ini adalah untuk melindungi hak-hak pekerja. Secara khusus, pekerja yang rentan dengan ketidakadilan dan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja atau dalam bentuk regulasinya yang dapat merugikan tenaga kerja perempuan dalam menajalakan kewajiban dan tanggungjawab pekerjaannya. Istilah tersebut kemudian berkembang menjadi HAM

Ketenagakerjaan yang hak-haknya telah dicantumkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan prosedur yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Metode penelitian meliputi langkah-langkah yang diambil berdasarkan sumber data, waktu penelitian, dan prosedur yang dilakukan penulis untuk memperoleh serta menganalisis data. Metode penelitian dibagi beberapa tahap, yaitu:

1. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih metode penelitian yang bersifat Deskriptif Analitis, yaitu menggabungkan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas. (Soemitro, 1990, hal. 97–98)

Dengan mendeskripsikan undang-undang, putusan pengadilan, serta pendapat ahli hukum. Bertujuan mengkaji, memahami juga menganalisis perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja perempuan dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode pendekatan Yuridis

Normatif. Pendekatan Yuridis Normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan. Metode pendekatan diatas digunakan dengan mengingat bahwa permasalahan yang diteliti berkisar pada peraturan perundangan yaitu hubungan peraturan satu dengan peraturan lainnya serta kaitannya dengan penerapannya dalam praktek. (Soemitro, 1990, hal. 97)(Yadiman, 2019, hal. 86)

Dalam penelitian ini akan diteliti bahan kepustakaan yang berhubungan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja perempuan terkait ketidaksetaraan gender terhadap pemenuhan hak tenaga kerja perempuan di tempat kerja tanpa adanya perbedaan.

3. Tahap Penelitian

Berhubungan dengan metode hukum yang diterapkan penulis adalah metode pendekatan Yuridis Normatif. Oleh karena tahap pada penelitian ini diinterpretasikan kedalam dua tahap yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data pustaka diperoleh dari berbagai data berhubungan dengan hal-hal yang diteliti, berupa buku atau literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian ini dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka dari itu dilakukan penjelajahan literatur kepustakaan terkait hukum ketenagakerjaan dan mengenai pemenuhan hak tenaga perempuan. Dapat pula

didapatkan dari sumber hukum lainnya seperti buku, literatur bacaan, artikel, dokumen hukum, dan undang-undang yang berhubungan terhadap penelitian ini. Bahan hukum tersebut yakni: (H. Z. dan A. Asikin, 2006, hal. 116)

1) Bahan Hukum Primer

Bahan / sumber hukum primer, yakni bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang baru atau mukthair, ataupun pengertian baru tentang fakta yang diketahui maupun mengenai suatu gagasan (*ide*). (Soekanto, 2012, hal. 29)

Meneliti berbagai literatur hukum berupa norma hukum relevan, kaidah perundang-undangan terkait yang berlaku, seperti :

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Peradata
- c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- e) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder memberikan tinjauan yang luas tentang pokok persoalan dan mengidentifikasi perundang-undangan (*statutes*), regulasi (*regulations*), ketentuan-

ketentuan pokok (*constitutional provision*) dalam kasus-kasus penting yang berkaitan dengan topik penelitian.

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang dihubungkan dengan bahan hukum primer untuk memberikan bantuan dalam menafsirkan serta menganalisis bahan hukum tersebut, seperti berikut:

- a) Buku Ilmiah karangan para sarjana
 - b) Hasil penelitian hukum yang berkaitan terhadap topik pembahasan dalam penelitian ini khususnya perlindungan hukum terhadap kaum perempuan yang mengalami ketidaksetaraan gender.
 - c) Jurnal Hukum
 - d) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier melingkupi data yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan sekunder berupa dokumen hukum yang relevan terkait judul penelitian dan informasi dari data terkait bahan hukum primer dan sekunder berupa dokumen hukum yang berhubungan mengenai judul penelitian dan informasi dari sumber situs internet terkait.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Kegiatan mengumpulkan data melalui observasi terkait tujuan memperoleh informasi yang ingin diteliti juga dianalisis,

menurut peraturan yang berlaku. Melakukan wawancara dengan narasumber dan informan dengan mempersiapkan beberapa pertanyaan terkait penelitian yang saat ini diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan dari pengolahan data yang didapatkan dari undang-undang, buku referensi, artikel ilmiah, penelitian terdahulu, dan lain-lain. Dilakukan dengan menginventarisasi beberapa peraturan yang kemudian diinterpretasikan keberbagai aturan peraturan perundang-undangan yang mempunyai keterkaitan terhadap penelitian ini. Semua kegiatan dilakukan dengan sistematis serta terarah untuk memberikan arahan tentang masalah yang diteliti.

5. Alat Pengumpulan Data

Alat untuk melakukan pengumpulan data yang dipergunakan penulis pada penelitian ini adalah:

a. Alat Pengumpulan Data Kepustakaan

- Menggunakan kepustakaan atau dokumen catatan dengan teori - teori para ahli di bidang hukum;
- Menggunakan buku - buku dan menganalisis buku pengarang yang berkaitan dengan objek penelitian;
- Menggunakan sumber internet sebagai bahan jalan untuk mencari situs - situs yang berkenaan dengan topik penelitian.

b. Alat Pengumpulan Data Lapangan

Agar memperoleh data kepustakaan, penulis menggunakan alat tulis yang merupakan sarana utama untuk pengumpulan informasi yang dibutuhkan untuk menginterpretasikan kedalam buku tulis, alat elektronik (komputer/laptop) untuk menyusun dan membandingkan data yang didapatkan.

6. Analisis Data

Data yang didapatkan ditelaah secara Yuridis Kualitatif, didahului memaparkan fakta berdasar terhadap hasil penelitian dari analisis data tersebut selanjutnya ditarik kesimpulan deduktif yaitu, berfikir secara umum dengan menghubungkan teori dari studi kepustakaan, lalu dibuatkan kesimpulan dari umum ke khusus untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini.

7. Lokasi Penelitian

Untuk mendapat informasi berupa data yang dibutuhkan terkait pada pmasalah dan bahasan dalam penyusunan skripsi ini, penulis melaksanakan penelitian di:

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Jl. Lengkong Dalam No. 17, Cikawao, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat.
- b. PT. Alpen Food Industri Jl. Selayar II No. 10, Telajung, Kec. Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.