

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia terlahir di dunia ini memiliki kodrat untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupannya dengan cara mencari pekerjaan sehingga memiliki pekerjaan yang layak, baik itu laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama untuk dapat bekerja. Hal tersebut tercantum dalam konstitusi Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwasanya “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹ Artinya setiap manusia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan tidak membedakan gender baik laki-laki maupun perempuan, dengan artian bahwa mereka bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup berupa sandang, pangan, dan papan.

Dalam bekerja terdapat dua macam pekerjaan yaitu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun pekerjaan yang ikut dengan orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah pekerjaan yang dilakukan atas modal usaha dan tanggung jawab sendiri sedangkan pekerjaan yang ikut dengan orang lain adalah pekerjaan dengan bergantung pada orang lain yang diberi perintah sehingga harus tunduk dan patuh.² Salah satunya adalah menjadi pekerja di perusahaan ataupun usaha lokal baik dilakukan oleh pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan.

¹Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Seminar Aspek-Aspek Hukum Peranan Wanita*, Cet.Pertama, Bukit Tinggi, Binacipta, 1981, hlm. 116.

²Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.Pertama, Jakarta, Rajawali Pers, 2010, hlm. 1.

Pekerja baik itu pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan memiliki hak yang wajib dijunjung tinggi dan kehormatannya tanpa adanya pembeda antara laki-laki dengan perempuan. Khusus perempuan merupakan kelompok yang lemah dan sangat rentan akan tindak diskriminasi, kekerasan, dan perilaku tidak adil lainnya yang tentu merugikan pihak perempuan terutama pekerja perempuan dalam dunia kerja. Perempuan khusus dijamin hak asasinya hal ini dikarenakan perempuan termasuk kelompok *vulnerable* diantaranya yaitu kelompok anak, kelompok minoritas, dan kelompok pengungsi serta kelompok rentan lainnya. Kerentanan ini membuat pekerja perempuan sering menjadi sasaran perlakuan tidak adil yang dilakukan oleh perusahaan.³

Jaminan atas hak asasi manusia di Indonesia secara umum tercantum dalam Pasal 28A-28J Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Pasal 28I menegaskan bahwa setiap orang baik laki-laki maupun perempuan untuk terbebas dari perlakuan diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapat perlakuan perlindungan dari tindak diskriminatif tersebut. Sedangkan di dalam ayat (4) disebutkan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.

Perkembangan di Indonesia saat ini, pekerja perempuan telah mendominasi perusahaan-perusahaan seperti pabrik tekstil, pabrik sepatu, dan lain sebagainya yang mana setiap tahunnya mengalami peningkatan jumlah pekerja perempuan. Hal

³Arbaiyah Prantiasih, *Hak Asasi Manusia Bagi Perempuan*, Universitas Negeri Malang, 2012, hlm.11.

ini dapat dilihat berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) bahwasanya pada bulan Februari tahun 2016 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan sebesar 52,71 persen. Lalu mengalami peningkatan pada Februari tahun 2017 sebesar 2,33 persen menjadi 55,04 persen. Terakhir pada bulan Februari tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 0,40 persen menjadi 55,40.⁴ Dari data diatas dapat dinyatakan bahwa perempuan memiliki partisipasi yang tinggi untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup yang semakin lama semakin meningkat. Tentunya dengan adanya peningkatan jumlah pekerja perempuan menimbulkan dampak yang cukup besar yaitu terjadinya pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja perempuan.

Salah satu contoh kasus yang ada di Indonesia yaitu menimpa pekerja perempuan bernama Tari, berusia 24 tahun, bekerja di perusahaan garmen di Kawasan Berikat Nusantara Cakung. Saat itu Tari melahirkan bayi prematur berusia 6 bulan dirumahnya karena lahir tanpa perawatan dokter yang mengakibatkan bayi tersebut meninggal. Setelah Tari mengalami keguguran, ia tidak mendapatkan cuti keguguran dari perusahaan garmen tersebut karena perusahaan melarangnya. Maka dari itu, Tari rutin mengirim surat sakit dari dokter. Apabila tidak dilakukan, Tari akan kehilangan upah harian bahkan dapat diberhentikan oleh perusahaan tersebut.⁵

Contoh kasus diatas menunjukkan masih banyak perusahaan di Indonesia yang tidak memperhatikan hak asasi manusia terutama perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan dan juga tidak mengindahkan prinsip-prinsip hak asasi

⁴ <https://www.jawapos.com/ekonomi/30/11/2017/kesetaraan-gender-di-dunia-industri-jumlah-pekerja-perempuan-naik>. Diakses pada tanggal Selasa, 2 Januari 2019, pukul 18.30 WIB.

⁵ <https://tirto.id/tangan-dan-kaki-terikat-buruh-perempuan-di-cakung-dilarang-hamil-daRr>. Diakses pada tanggal Minggu, 8 April 2019, pukul 13.30 WIB.

manusia yakni prinsip universal, prinsip tidak dapat dibagi, prinsip saling terkait dan saling bergantung juga prinsip kesetaraan dan prinsip non-diskriminasi.

Jaminan perlindungan melalui hukum nasional selain diatur dalam Undang-Undang Dasar negara 1945, juga diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang didalamnya terdapat aturan khusus mengenai perempuan yang merupakan salah satu kelompok rentan dan lemah. Terkait perlindungan pekerja perempuan yang didalamnya mencakup hak-hak pekerja perempuan diatur dalam peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hal yang perlu dipahami bahwasanya dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan memberikan perlindungan terhadap para pekerja baik laki-laki maupun perempuan untuk dijaminnya hak-hak dasar para pekerja, serta dijaminnya kesamaan dan perlakuan tanpa adanya perlakuan yang tidak adil (*diskriminasi*) guna mewujudkan kesejahteraan bagi para pekerja maupun perusahaan.⁶ Perlindungan buruh atau pekerja itu sendiri diatur dalam Pasal 67-101 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, perlindungan buruh perempuan, anak dan lain sebagainya.

Selain peraturan diatas, hak-hak pekerja perempuan juga diatur di dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (*CEDAW*). *CEDAW*

⁶Bill Clinton, "Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Wanita di PT. Beka Engginering Pangkalan Kerinci", JOM Fakultas Hukum. Vol. III, No. 2, 2016, hlm. 2.

atau *ICEDAW (International Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)* adalah sebuah kesepakatan Hak Asasi Internasional yang secara khusus mengatur hak-hak perempuan. Konvensi ini mendefinisikan prinsip-prinsip tentang hak-hak asasi manusia, norma-norma dan standar-standar kelakuan dan kewajiban dimana negara-negara peserta konvensi sepakat untuk memenuhinya.⁷ Konvensi ini juga bicara tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang memungkinkan setiap individu atau kelompok yang tidak puas atas pelaksanaan *CEDAW* di negaranya dapat mengajukan langsung permasalahannya kepada pemerintah bahkan sampai PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa). Indonesia adalah salah satu negara yang ikut menandatangani.

Menyadari bahwa betapa pentingnya perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan, maka diperlukan kesadaran untuk tidak memberikan perlakuan yang tidak adil (*diskriminasi*), dan juga mengurangi hak-hak pekerja khususnya perempuan yang selama ini rentan mengalami tindak pelanggaran hak asasi manusia.

Meski telah ditegaskan di dalam Undang-Undang, pada kenyataannya masih banyak perusahaan tidak mengindahkan atau menghiraukan aturan-aturan hukum yang telah dijelaskan diatas berkaitan dengan hak-hak pekerja perempuan seperti contoh kasus yang telah dipaparkan sebelumnya. Kemudian juga terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya alasan yang jelas, larangan

⁷<https://referensi.elsam.or.id/2014/09/hak-asasi-perempuan-dan-konvensi-cedaw/>. Diakses pada Senin, 9 April 2019, pukul 08.00 WIB.

mendapat hak cuti hamil, larangan mendapat hak haid, larangan untuk mendapatkan hak cuti pasca keguguran, larangan hak menyusui bayi, dan lain sebagainya, bahkan pekerja perempuan yang diketahui sedang hamil secara sepihak dipecat oleh perusahaan, atau pekerja perempuan yang sedang hamil mendapatkan cuti akan tetapi tunjangan hamil tersebut tidak diberikan oleh pihak perusahaan atau bahkan tetap diberi cuti namun dengan dipotong upah.⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan mengadakan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA DI PT. PRIMISSIMA SLEMAN.”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi ini yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif HAM (Hak Asasi Manusia) di PT.Primissima Sleman?
2. Apa saja faktor penghambat perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif HAM (Hak Asasi Manusia) di PT.Primissima Sleman?

⁸Bill Clinton,*Op.Cit.*, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Wanita di PT. Beka Engginering Pangkalan Kerinci.*, hlm. 15.

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif Hak Asasi Manusia di PT.Primissima Sleman.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif Hak Asasi Manusia di PT.Primissima Sleman.

A. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis manfaat dari penelitian ini antara lain :
 - a. Penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang hukum; dan
 - b. Dapat menjadi refrensi maupun bahan pertimbangan bagi penelitian untuk saat ini maupun di masa mendatang.
1. Secara Praktis manfaat dari penelitian ini antara lain :

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan manfaat agar lebih memahami permasalahan yang dialami oleh pekerja perempuan terkait perlindungan hukum hak pekerja perempuan khususnya di Kabupaten Sleman.

- b. Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan bagi masyarakat khususnya pekerja perempuan agar lebih memahami dan memperluas wacana seputar kehidupan pekerja perempuan agar perempuan dalam bekerja mendapatkan perlakuan yang adil tanpa adanya pengurangan hak pekerja perempuan dan tanpa adanya diskriminasi.

c. Bagi Pengusaha / instansi

Untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan perhatian terhadap perlindungan hukum hak pekerja perempuan sehingga mendapat perlakuan dan kehidupan kerja yang adil dan layak.

A. **Orisinalitas Penelitian**

Penulis menyatakan bahwa penelitian yang telah penulis teliti yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TEHADAP HAK-HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA DI PT. PRIMISSIMA SLEMAN”**, bahwa sepenuhnya adalah karya penulis sendiri dan tidak ada plagiarisme atau duplikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan peneliti terdahulu. Adapun orisinalitas penelitian tersebut diantaranya, yaitu :

1. Penelitian hukum ini milik Fitri Anasari yang berjudul Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum pekerja perempuan dalam lingkup hukum ketenagakerjaan sedangkan penelitian hukum yang akan penulis teliti lebih

menitikberatkan pada lingkup hak asasi manusia terkait perlindungan hukum hak pekerja perempuan.⁹; dan

2. Penelitian ini milik Imam Muchtarom yang berjudul Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: PT. Aksara Solo Pos Surakarta).¹⁰ Penelitian ini membahas perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT. Aksara Solo Pos ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan masalah-masalah yang timbul dalam perlindungan hukum tenaga kerja wanita di PT. Aksara Solo Pos. Dalam penelitian tersebut lebih menekankan pada perlindungan kerja perempuan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan penelitian sedangkan penulis membahas dalam konteks hukum hak asasi manusia terkait perlindungan hukum hak pekerja perempuan.

A. Tinjauan Pustaka

1. Hak Asasi Manusia (HAM)

Berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif hak asasi manusia, diperlukan penjelasan terlebih dahulu mengenai istilah Hak Asasi Manusia. Dalam bahasa Prancis hak asasi manusia disebut *droit l'homme*, yang artinya 'hak-hak manusia', sedangkan dalam bahasa Inggris disebut *human rights*. Seiring dengan perkembangan jaman negara

⁹ Fitri Anasari, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Skripsi)*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2016.

¹⁰ Imam Muchtarom, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Ditinjau Dari Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: PT. Aksara Solo Pos Surakarta) (Skripsi)*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, 2010.

hukum, dalam hal ini manusia memiliki hak-hak utama yang mendasar yang wajib dilindungi oleh negara maupun pemerintah, maka muncul istilah *basic rights* atau *fundamental rights* yang bila diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi istilah *hak asasi manusia*.¹¹

Menurut Soetandyo Wignjosoebroto, Hak Asasi Manusia adalah hak-hak mendasar (fundamental) yang diakui secara universal sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakikat dan kodratnya sebagai manusia. Hak-hak ini disebut universal karena merupakan bagian dari kemanusiaan setiap manusia. Sedangkan yang dimaksud melekat yaitu hak-hak itu dimiliki setiap manusia karena keberadaannya. Bersifat melekat maka hak-hak tersebut tidak dapat dirampas atau dicabut.¹²

Adapun hak-hak yang tidak dapat dicabut ataupun dirampas seperti hak mendapat kebebasan untuk berpendapat dimuka umum, hak untuk mendapatkan kebebasan dalam memilih agama sesuai dengan keyakinannya, hak untuk mendapatkan perlindungan yang sama dihadapan hukum, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak untuk bebas dari penyiksaan dan perlakuan sewenang-wenang, hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan masih banyak lagi.

Hak tersebut adalah beberapa contoh hak yang dimiliki oleh setiap manusia tanpa membedakan ras, suku, agama, warna kulit, bahasa, status sosial, dan lain sebagainya. Sehingga hak asasi manusia perlu adanya perlindungan dan jaminan yang diatur oleh undang-undang.

¹¹Triyanto, *Negara Hukum dan HAM*, Ombak, Yogyakarta, 2013, hlm. 29.

¹²Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cet. Pertama, RajaGrafindo Persada, Depok, 2018, hlm. 8.

Berdasarkan pada Ketetapan MPR No. XVII/MPR/1988 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa hak asasi manusia adalah hak dasar yang melekat pada setiap manusia yang bersifat universal dan kodrati sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa berfungsi untuk menjamin kelangsungan hidup, kemerdekaan, perkembangan manusia dan masyarakat yang tidak boleh diabaikan, dirampas, atau diganggu oleh siapapun.¹³

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia mendefinisikan :

*“Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum dan Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”*¹⁴

Selain itu menurut Manfred Nowak, terdapat prinsip-prinsip hak asasi manusia yang mana dibagi menjadi empat yaitu universal (*universality*), tidak dapat dibagi (*indivisibility*), saling bergantung (*interdependent*), dan saling terkait (*interrelated*). Selain itu menurut Rhona K.M. Smith, terdapat prinsip kesetaraan (*equality*) dan non diskriminasi (*non-discrimination*).

Prinsip universal (*universality*) dimaknai dengan seluruh manusia memiliki hak yang sama sebagai entitas manusia itu sendiri tanpa ada perbedaan ras, suku,

¹³Suparman Marzuki, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cet. Pertama, PUSHAM (Pusat Studi Hak Asasi Manusia) UII, Yogyakarta, 2017, hlm. 3.

¹⁴Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.

agama, jenis kelamin, dan lain sebagainya. Prinsip tidak dapat dibagi (*indivisibility*) dimaknai dengan bahwasanya semua hak asasi manusia adalah setara dan merupakan sesuatu yang penting maka, tidak boleh mengeluarkan hak-hak tertentu atau kategori hak tertentu dari bagiannya. Prinsip tidak dapat dibagi (*indivisibility*) dan universal (*universality*) merupakan dua prinsip yang paling penting. Kemudian ditegaskan pada Pasal 5 Deklarasi Wina dalam Program Aksi yang berbunyi ‘semua hak asasi manusia adalah universal, tidak dapat dibagi, saling bergantung, dan saling terkait’ (*all human rights are universal, indivisible, interdependent and interrelated*).¹⁵

Prinsip kesetaraan (*equality*) merupakan prinsip yang menitikberatkan adanya kesetaraan yang dimaknai adanya persamaan di depan hukum dan non diskriminasi, yang menempatkan manusia sebagai subjek hukum yang sama dengan manusia lain sehingga harus dilindungi, dihormati, dihargai, dan dipenuhi hak-hak dan kebebasannya sebagai makhluk Tuhan dan makhluk sosial karena apabila prinsip kesetaraan tidak terpenuhi akan melahirkan ketidaksetaraan dalam skala luas baik dalam bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan, pekerjaan, dan lain sebagainya. Selain itu, prinsip ini dianggap sangat fundamental dalam hak asasi manusia.¹⁶

Prinsip non-diskriminasi berpandangan bahwa setiap orang tidak dapat diberlakukan berbeda berdasarkan ras, warna kulit, suku, bahasa, status sosial, agama, dan lain sebagainya. Namun demikian, perkembangan mengenai hak asasi

¹⁵ Eko Riyadi, dkk, *Vulnerable Groups: Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*, Cet. Pertama, PUSHAM (Pusat Studi Hak Asasi Manusia) UII, Yogyakarta, 2017, hlm. 15.

¹⁶Suparman Marzuki, *Op.Cit.*, *Hukum Hak Asasi Manusia*, hlm.21.

manusia memunculkan terminologi baru yaitu adanya diskriminasi positif (*affirmative action*). Diskriminasi positif yaitu suatu tindakan memperlakukan orang secara sama dengan situasi yang berbeda bertujuan untuk alasan positif. Hal ini dilakukan agar perbedaan yang dialami tidak terus menerus terjadi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan tindakan afirmatif. Tindakan ini mengizinkan negara untuk memperlakukan secara lebih luas kepada kelompok tertentu yang tidak terwakili yaitu individu atau kelompok rentan seperti anak-anak, perempuan, penyandang disabilitas, kelompok minoritas, pengungsi dan orang tua.¹⁷

2. Perlindungan Hukum Ditinjau Secara Umum

Konsep perlindungan hukum menurut Fitzgerald, bermula dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles, dan Zeno. Menurut aliran hukum alam, hukum bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, yang mana dalam hal ini antara hukum dan moral tidak dapat dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral merupakan suatu cerminan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia.¹⁸

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum yaitu memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia, dalam hal ini yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat atau subjek hukum

¹⁷Eko riyadi, dkk, *Op.Cit.*, Vulnera, hlm.35.

¹⁸Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

dengan tujuan agar dapat menikmati hak-hak yang telah diberikan oleh hukum. Disini hukum berfungsi memberikan perlindungan secara prediktif dan antisipatif.¹⁹

3. Hak Pekerja Perempuan

Perempuan digolongkan dalam kelompok rentan yang selama ini sering mendapat perlakuan tidak adil dan sewenang-wenang bahkan sering mengalami tindak diskriminasi baik dalam lingkup masyarakat maupun lingkup kerja.

Selama ini konsep hak asasi manusia terkait perspektif perempuan sering mendapat berbagai kritikan dan advokasi dikarenakan adanya kelemahan sistem hak asasi manusia tersebut. Sehingga memunculkan pemikiran para pejuang perempuan yang diakomodir dan diadopsi dalam hukum dan hak asasi manusia sejak dirumuskannya instrumen internasional khusus untuk menghadapi persoalan disriminasi terhadap perempuan diatur dalam Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan pada tahun 1976 (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) dan mulai berlaku pada tahun 1979.²⁰

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Dalam Pasal 11 ayat (1) huruf d,e,f disebutkan bahwa negara

¹⁹*Ibid.*, hlm. 55.

²⁰Knut D. Asplund, dkk, *Hukum dan Hak Asasi Manusia*, Cet.Pertama, PUSHAM (Pusat Studi Hak Asasi Manusia) UII, Yogyakarta, 2008, hlm. 26.

peserta wajib membuat peraturan mengenai penghapusan diskriminasi terhadap wanita di lapangan kerja serta menjamin persamaan hak antara pria dan wanita khususnya: huruf (d) hak untuk menerima upah sama termasuk tunjangan, menerima perlakuan sama dengan pekerjaan yang sama nilainya maupun perlakuan sama dalam penilaian kualitas kerja; huruf (e) hak atas jaminan sosial, hak atas cuti yang dibayar; huruf (f) hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk perlindungan terhadap fungsi reproduksi.

Selain itu menurut Pasal 11 ayat (2) huruf a,b,e *CEDAW* pada huruf a, dijelaskan bahwa negara wajib membuat peraturan mengenai diskriminasi terhadap wanita dalam hal pelarangan pemberian sanksi, pemecatan atas dasar kehamilan dan diskriminasi dalam pemberhentian atas dasar status perkawinan. Kemudian pada huruf b, dijelaskan mengenai cuti hamil dengan bayaran atau tunjangan sosial yang sebanding tanpa kehilangan pekerjaan.Selanjutnya pada huruf e, mengatur untuk memberi perlindungan khusus kepada wanita selama kehamilan dalam jenis pekerjaan yang berbahaya yang tertuju pada mereka.²¹

Terkait hak khusus perempuan juga diatur secara umum dalam Pasal 49 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang mana pada pasal tersebut pada ayat (2) dimaksudkan bahwa wanita memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan kerja yang dapat mengancam kesehatan dan / keselamatan yang berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita. Pada ayat (3) dijelaskan lebih lanjut bahwa hak khusus

²¹Kelompok Kerja Convention Watch dan Yayasan Pustaka Obor Indonesia, *Hak Asasi Perempuan*, Cet.Pertama, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2012, hlm. 18.

yang melekat pada diri wanita dikarenakan fungsi reproduksinya, dijamin dan dilindungi oleh hukum.

Pasal 10 Konvenan Internasional Hak-hak Ekonomi, Sosial dan budaya menyatakan mengenai adanya perlindungan khusus yang ditujukan untuk para ibu dalam masa yang wajar sebelum melahirkan dan sesudah melahirkan dan perlindungan tersebut wajib diberikan yang mana para ibu yang sedang melakukan pekerjaan wajib diberi cuti dalam tanggungan atau cuti dengan memperoleh jaminan sosial yang layak.²²

Selain itu dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Permen 03/Men/1989 mengatur tentang larangan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap pekerja perempuan dengan alasan yakni: pekerja perempuan menikah, pekerja perempuan hamil, pekerja perempuan melahirkan. Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja perempuan sesuai dengan kodrat, harkat, dan martabat. Hal ini sesuai dengan diratifikasinya Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No. 100 dan No. 111 tentang diskriminasi.²³

Perlindungan kepada pekerja perempuan juga diatur dalam peraturan pelaksana yaitu Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 khususnya dalam Pasal 18, Pasal 76-84, dan Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003, antara lain :

- a. Pekerja perempuan yang berusia dibawah 18 tahun berhak untuk tidak bekerja pada pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.

²²Pasal 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan International Covenant On Economic, Civil, and Political Rights.

²³Editus Adisu & Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Cet. Kedua, VisiMedia, Jakarta, 2007, hlm. 33.

b. Pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi keselamatan dan kesehatan kandungan maupun dirinya berhak untuk tidak bekerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.

c. Pengusaha yang memperkerjakan perempuan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB wajib:

- 1) Memberikan makanan dan minuman bergizi.
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja.
- 3) dan tersedianya angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 05.00 WIB.

a. Pekerja perempuan mendapat hak tidak wajib untuk bekerja pada hari pertama dan kedua haid dan wajib melaporkan kepada pengusaha .

b. Pekerja perempuan mendapat hak atas istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan.

c. Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

d. Pekerja perempuan yang memiliki anak sehingga harus menyusui harus berhak atas kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja pengupahan.

e. Setiap pekerja perempuan menggunakan waktu istirahat sesuai dengan Pasal 79, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh .²⁴

f. Hak pekerja perempuan selain itu antara lain :

1) Untuk mendapat perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai agama.

2) Untuk melindungi keselamatan kerja yang bertujuan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

A. Definisi Operasional

1. Perlindungan hukum yaitu memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia, dalam hal ini yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat atau subjek hukum dengan tujuan agar dapat menikmati hak-hak yang telah diberikan oleh hukum. Disini hukum berfungsi memberikan perlindungan secara prediktif dan antisipatif.²⁵

2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁶

3. Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa

²⁴*Ibid.*

²⁵Satjipto Rahardjo. *Loc Cit.* Ilmu Hukum, hlm. 74.

²⁶Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum dan Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.²⁷

4. *CEDAW* atau *ICEDAW* (*International Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) adalah sebuah kesepakatan Hak Asasi Internasional yang secara khusus mengatur hak-hak perempuan. Konvensi ini mendefinisikan prinsip-prinsip tentang hak-hak asasi manusia, norma-norma dan standar-standar kelakuan dan kewajiban dimana negara-negara peserta konvensi sepakat untuk memenuhinya.²⁸

A. **Metode Penelitian**

1. **Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah sesuatu yang akan dikaji dan diteliti dalam suatu penelitian yaitu :

a. Mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif HAM (Hak Asasi Manusia) di PT.Primissima Sleman; dan

b. Mengenai faktor-faktor penghambat perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif HAM di PT.Primissima Sleman.

1. **Subjek Penelitian**

²⁷*Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.*

²⁸ <https://referensi.elsam.or.id/2014/09/hak-asasi-perempuan-dan-konvensi-cedaw/>. Diakses pada Senin, 9 April 2019, pukul 08.00 WIB.

Subjek penelitian adalah pihak atau orang yang telah dipilih oleh penulis untuk memberikan informasi. Subjek dalam penelitian ini yaitu para pekerja perempuan di PT. Primissima Kabupaten Sleman, Kepala Humas PT. Primissima Kabupaten Sleman, dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

2. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian yuridis sosiologis. Jenis penelitian yuridis sosiologis merupakan penelitian hukum yang menggunakan data sekunder sebagai data awal yang kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data yang ada di lapangan dengan tujuan mengadakan pengukuran terhadap peraturan perundang-undangan tertentu mengenai efektivitasnya.

4. **Sumber Data**

a. **Data primer**

Sumber data primer adalah data yang langsung diperoleh di lapangan berupa hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak terkait.

b. **Data sekunder**

1) **Bahan hukum primer :**

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

d) Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*);

e) Konvensi ILO No. 183 Tahun 2000 Tentang Perlindungan Maternitas;

f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/PERMEN/1989 Tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil dan Melahirkan; dan

g) Peraturan Bupati Sleman No. 69 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman.

h) Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemberian Air Susu Eksklusif.

1) Bahan hukum sekunder

Data dari pendapat para ahli yang didapat dari berbagai macam literatur, jurnal, surat kabar, dan internet yang berhubungan dengan perlindungan hukum hak pekerja perempuan dalam perspektif hak asasi manusia.

2) Sumber data Tersier

Data tersier merupakan data yang memberikan penjelasan mengenai data primer dan data sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan lain sebagainya.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti terhadap subjek penelitian yang dilakukan dengan proses tanya jawab secara langsung. Jenis wawancara yang dilakukan adalah dengan cara mengajukan pertanyaan oleh subjek penelitian mengenai objek yang akan diteliti dan hal-hal lain yang memiliki keterkaitan; dan
- b. Studi kepustakaan yaitu mencari data dengan cara mempejari melalui buku-buku, literatur, jurnal, dan berbagai peraturan perundang-undangan lainnya.

6. Metode Analisis Data

Temuan penelitian diatas dianalisis dengan cara deskriptif kualitatif yaitu suatu metode analisis data yang dilakukan dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul secara kualitatif kemudian dihasilkan suatu kesimpulan yang dapat menjawab permasalahan mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif hak asasi manusia di PT.Primissima Kabupaten Sleman.