

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dalam kehidupan mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam sehingga untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang perlu bekerja, baik bekerja dengan membuat usaha sendiri ataupun bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai ataupun bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja dengan bekerja mereka mendapat upah untuk biaya hidup.¹ Pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.² Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 2 memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima

¹ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.107.

² Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm.27.

upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).³

Haid merupakan siklus reguler bulanan yang dialami oleh setiap perempuan. Saat mengalami haid kondisi perempuan dapat saja berbeda satu sama lain. Ada yang mengalami sakit/nyeri haid, anemia (akibat kurangnya zat besi dalam darah), ada pula yang mengalami ketidaknyamanan, serta ketidakstabilan emosi karena adanya perubahan hormonal pada tubuh pada saat haid. Gangguan kesehatan dan ketidakstabilan emosi tersebut dapat saja mempengaruhi konsentrasi perempuan dalam bekerja. Maka penting bagi perempuan untuk beristirahat saat sedang haid. Waktu istirahat tersebut akan berguna untuk memulihkan kondisi perempuan. Beristirahat pada saat haid juga akan sangat mempengaruhi kesehatan reproduksi perempuan dalam jangka panjang.⁴

PT ChangShin Indonesia ini telah berdiri pada tahun 2010 yang bergerak di bidang sepatu produk yang dihasilkannya itu sepatu bermerek nike, mayoritas pekerja PT ChangShin Indonesia ini adalah pekerja perempuan. PT Changshin Indonesia atau bisa disebut PT CSI adalah pabrik garmen yang memproduksi footwear (sepatu) khusus merk NIKE. Perusahaan ini sebenarnya berpusat di negeri gingseng (Korea Selatan) namun memiliki cabang dibanyak negara dan salah satunya adalah Indonesia. Di Indonesia PT ChangShin Indonesia berada di Kota Karawang (Desa Gintung Kolot) dan memiliki cabang di Cikampek, baru-baru ini

³ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Perpustakaan Universitas Semarang, Semarang, 2008, hlm.8.

⁴ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/hak-pekerja-perempuan/cuti-haid> diakses pada tanggal 25/10/2021 pukul 19.30 WIB

PT ChangShin Indonesia mendirikan anak perusahaannya di Leles, Garut Jawa Barat.⁵

Dalam prakteknya perlindungan hukum kepada pekerja perempuan di PT ChangShin Indonesia ini belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat 1 tentang Ketenagakerjaan. Di dalamnya disebutkan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Ketika pekerja itu merasakan sakit ketika haid mereka hanya memberikan surat keterangan dokter (SKD) dari dokter praktek diluar dari pada perusahaan dan sehingga karyawan perempuan bersangkutan tidak mendapatkan cuti haid.

Menurut penulis, yang seharusnya terjadi adalah adanya pemberitahuan dari pihak HRD (*Human Resource Departemen*) kepada pekerja perempuan di PT ChangShin Indonesia bahwasanya apabila ada pekerja mengalami sakit karna haid sebaiknya pekerja yang bersangkutan langsung datang ke klinik PT ChangShin Indonesia untuk bertemu dengan dokter untuk diperiksa apakah layak karyawan tersebut mendapatkan cuti haid. Apabila mendapatkan cuti haid dari dokter lalu disampaikan kepada GL (*Group Leader*) / TL (*Tim Leader*) untuk di konfirmasi langsung kepada Admin line ditempat karyawan perempuan tersebut

⁵ <https://www.hendrisetiawan.com/2018/04/pengalaman-bekerja-di-pt-changshin.html> diakses pada tanggal 25/10/2022 pukul 20.20

bekerja. Apabila di acc maka pekerja perempuan tersebut berhak mendapatkan hak cuti haidnya tersebut.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hak cuti haid yang mayoritas pekerja perempuannya tidak mempergunakan hak cuti haid di hari pertama dan kedua itu karena kurang pengetahuannya mereka tentang hak cuti haid.

Sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas tentang Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk menjaga keaslian dalam penulisan ini, penulis memuat 2 (dua) penelitian sebelumnya mengenai hak cuti haid yang diberikan kepada buruh/karyawan, yaitu :

1. Pelaksanaan Hak Cuti Haid Dan Cuti Hamil Menurut Hukum Islam Dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada PT. Indokom Samudra Persada) oleh Alan Yati Binti Fulan , Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung Tahun 2017. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu pelaksanaan cuti haid dan hamil di PT. Indokom Samudra Persada sudah dilaksanakan tetapi dalam pelaksanaan cuti tersebut, perusahaan memberlakukan cuti haid yang seharusnya wajib diberikan pada hari pertama dan hari kedua pada saat merasakan sakit tetapi di dalam PT. Indokom Samudra Persada hanya

diberikan satu hari saja dan tidak adanya upah yang diberikan kepada karyawan wanita yang sedang melakukan cuti haid tersebut.⁶

2. Pelaksanaan Cuti Haid , Hamil Dan Melahirkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT. Interbis Food Industri dan PT. Mcdonald Cabang Palembang) oleh Lina Ranti binti Fulan, Universitas Sriwijaya Tahun 2006. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu tidak adanya cuti haid dan hamil di dalam PT. Interbis Food Industri dan PT. Mcdonald cabang Palembang karena menurut penguasaha dengan memberikan cuti haid dan cuti hamil itu dengan membayar gaji penuh dianggap suatu kerugian bagi pihak perusahaan. Dan pihak perusahaan memberikan ultimatum kepada pekerja yang hamil untuk bekerja kembali setelah selesai haid hari pertama/dua dan melahirkan atau di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) bagi para pekerja tersebut.⁷

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang penelitian ini dilakukan di PT. ChangShin Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jelaskan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

⁶ <http://repository.radenintan.ac.id> diakses pada hari Sabtu, 27 Novmber 2021 pada pukul 19.00 WIB.

⁷ <http://repository.unsri.ac.id> diakses pada hari Minggu, 28 November 2021 pada pukul 09.35 WIB.

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum atas hak cuti haid pekerja perempuan di PT. ChangShin Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi pemberian hak cuti haid pekerja perempuan di PT. ChangShin Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sampai mana mengenai perlindungan hukum atas hak cuti haid yang diberikan kepada pekerja perempuan PT ChangShin Indonesia. Berdasarkan pokok permasalahan yang diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui akibat hukum tidak diberikannya hak cuti haid yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum atas hak cuti haid pekerja perempuan perusahaan PT. ChangShin Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dibidang ilmu hukum dan menambah bahan kepustakaan hukum, khususnya dengan masalah ketenagakerjaan dan sebagai pengalaman bagi penulis serta untuk menambah pengetahuan dibidang ilmu hukum. Selain itu

juga sebagai nilai tambah khasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang ilmu hukum di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan pula untuk dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai masukan dalam praktek penegakan hukum, serta menambah referensi pengetahuan bagi para penegak hukum khususnya permasalahan hukum mengenai ketenagakerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸ Menurut N.E.H van Esveld, Hukum Perburuhan adalah hukum yang mengatur, baik di dalam hubungan kerja yaitu hubungan kerja itu dilakukan di bawah pimpinan orang lain, maupun di luar hubungan kerja yang pekerjaannya dilakukan atas tanggung jawab sendiri.⁹ Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluran dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang

⁸ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Iman Sjahputra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, 2013, hlm.5.

ini dengan banyak jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.¹⁰

Teori dan Asas yang dipergunakan sebagai dasar pisau analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Asas Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Indonesia adalah negara hukum. Hal ini tercermin dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara tegas menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Sebagai Negara hukum maka seluruh aspek dalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan, dan kenegaraan termasuk pemerintahan harus senantiasa berdasarkan atas hukum. Secara historis, konsep negara hukum muncul dalam berbagai model, antara lain negara hukum menurut agama Islam, negara hukum menurut konsep Eropa Kontinental yang dinamakan *rechtsstaat*, negara hukum menurut konsep Anglo Saxon (*rule of law*), konsep socialist legality, dan konsep negara hukum Pancasila. Menurut Aristoteles, negara haruslah berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu

¹⁰ H. Zainal Asikin, *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada Jakarta, 2014, hlm.5.

diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga negara yang baik. Dalam negara yang memerintah bukanlah manusia sebenarnya, melainkan pikiran yang adil, sedangkan penguasa sebenarnya hanya pemegang hukum dan keseimbangan saja.

Negara harus menjadi negara hukum, itulah semboyan dan sebenarnya juga daya pendorong perkembangan pada zaman baru. Negara harus menentukan secermat-cermatnya jalan-jalan dan batas-batas kegiatannya, bagaimana lingkungan (suasana) kebebasan itu tanpa dapat ditembus. Negara harus mewujudkan atau memaksakan gagasan akhlak dari segi negara, juga secara langsung, tidak lebih jauh dari seharusnya menurut suasana hukum. Inilah pengertian negara hukum, bahwa negara itu hanya mempertahankan tata hukum saja tanpa tujuan pemerintahan, atau hanya melindungi hak-hak dari perseorangan. Negara hukum pada umumnya tidak berarti tujuan dan isi dari pada negara, melainkan hanya cara-cara dan untuk mewujudkannya.

2. Teori Keadilan

Keadilan menurut hukum atau yang sering dimaksud dalam keadilan hukum (*legal justice*) adalah keadilan yang telah dirumuskan oleh hukum dalam bentuk hak dan kewajiban, dimana pelanggaran terhadap keadilan ini akan ditegaskan lewat proses hukum.

Teori keadilan menurut aristoteles yaitu :

- a. Keadilan distributif adalah keadilan yang menuntut setiap pihak mendapatkan apa yang menjadi haknya secara proporsional. Keadilan distributif meyakini jika konsep adil akan terjadi apabila tiap pihak secara

sama rata mendapatkan haknya. Contoh keadilan distributif bisa dilihat dari konteks hubungan negara dengan masyarakat. Negara harus memberikan apa yang menjadi hak warga negaranya, seperti perlindungan, fasilitas publik, rasa aman serta nyaman dan lain sebagainya.

- b. Keadilan komutatif penentuan hak di antara berbagai pihak, baik secara fisik atau non fisik. Prinsip keadilan ini menyangkut pada hak milik seseorang, baik yang dari sebelumnya telah dimiliki ataupun yang didapat melalui cara sah. Defisini lainnya, keadilan secara komutatif adalah perlakuan terhadap seseorang dengan tidak melihat jasa-jasa yang dilakukan. Contoh keadilan komutatif ialah memperlakukan setiap orang secara adil. Tidak hanya mendapat haknya, namun juga harus menerima sanksi atau hukuman ketika melakukan suatu kesalahan.

Aristoteles juga mengungkapkan konsep keadilan natural dan konvensional:

Keadilan natural adalah jenis keadilan yang bersifat tetap dan cocok untuk semua kalangan masyarakat. Konsep keadilan ini sering juga disebut keadilan kodrat alam. Prinsip utama dari jenis keadilan ini ialah orang akan diperlakukan sesuai dengan cara ia memperlakukan orang lain.

- a. Keadilan konvensional adalah jenis keadilan yang ditetapkan oleh komunitas atau organisasi tertentu. Tujuan penetapan keadilan ini ialah untuk memenuhi kebutuhan pihak tersebut. jenis keadilan ini bisa berubah, bergantung pada bentuk pemerintahan suatu negara.

- b. Keadilan korektif adalah jenis keadilan yang menghendaki adanya ganti rugi atau pemulihan sebagai upaya menyeimbangkan suatu hal akibat adanya ketidakadilan.

3. Teori Ketidakadilan Gender

Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur di mana baik laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Untuk memahami bagaimana perbedaan gender menyebabkan ketidakadilan gender, dapat dilihat melalui berbagai manifestasi ketidakadilan yang ada. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan, yakni: marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan stereotipe atau pelabelan negatif, kekerasan (*violence*), beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (*burden*) serta sosialisasi ideologi nilai peran gender.¹¹

Dijelaskan pada kerangka pemikiran disini adalah mengenai beberapa pengertian dan pertanggung jawaban, perusahaan, buruh, serikat buruh. Disini penulis akan melakukan penelitian tenaga kerja perempuan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. ChangShin Indonesia yang berada di Kabupaten Karawang merupakan sebuah perusahaan dibidang garmen yang pekerjaanya paling banyak di dominasi oleh pekerja perempuan.

F. Metode Penelitian

¹¹ Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Insist Press, Yogyakarta, 2016, hlm.13.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah primer yaitu berupa data studi lapangan, dan data penunjangnya adalah data sekunder yaitu data yang didapatkan berdasarkan studi kepustakaan. Penelitian hukum empiris adalah sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum dimasyarakat, yang kemudian menggunakan pendekatan penelitian jenis penelitian kualitatif.¹² Penelitian kualitatif biasanya digunakan untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati, dan selanjutnya dikuatkan dengan sumber data primer dan sekunder.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif eksplanatif. Adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang menyangkut permasalahan yang sedang diteliti yaitu tentang pelaksanaan perlindungan yang dikaitkan dengan kepastian hukum.

¹² Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, PT.Refika Aditama, Bandung, 2009, hlm.54.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu :

- a. Perumusan judul penelitian.
- b. Perumusan masalah.
- c. Penyusunan kerangka pemikiran.
- d. Pemilihan metode penelitian.
- e. Pengumpulan data.
- f. Analisa data yang telah dihimpun.
- g. Penyusunan hasil-hasil penelitian.
- h. Perumusan kesimpulan.
- i. Penyusunan kritik dan saran.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis mengumpulkan data studi kepustakaan (*Library Research*). Studi kepustakaan adalah suatu jenis penelitian yang digunakan dalam pengumpulan informasi dan data secara mendalam melalui berbagai literatur, buku, catatan, majalah, revelansi lainnya, serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan, untuk mendapat jawaban dan landasan teori mengenai masalah yang akan di teliti. Data yang telah dikumpulkan dengan lengkap dari lapangan melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara. Sesuai dengan objek kajian penelitian, selanjutnya diolah dan disusun melalui beberapa tahap untuk menyimpulkan kedalam sebuah analisis yang tepat. Bahan-bahan ini diperoleh melalui :

- a. Bahan hukum primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan undang-undang, antara lain :

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

b. Bahan hukum sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan/dokumentasi yang berupa wawancara adapun sebagai tambahan yang dibutuhkan adalah data primer yang diperoleh dari buku-buku dan bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas dalam proposal ini.

- 1) Wawancara yaitu dengan Ibu Yunita Yulianti selaku GL (*Group Leader*) Cutting Line 26 PT. ChangShin Indonesia dan dengan memberikan beberapa pertanyaan untuk dijawab oleh Ibu Yunita Yulianti.
- 2) Wawancara yaitu dengan Rina Sulistiyana TM (*Team Member*) cutting line 44 plant G PT. ChangShin Indonesia dan dengan memberikan pertanyaan untuk di jawab oleh saudari Rina Sulistiyana.
- 3) Wawancara yaitu dengan Sudini TM (*Team Member*) cutting line 26 Plant D PT. ChangShin Indonesia dan dengan memberikan pertanyaan untuk dijawab oleh saudari Sudini.

Dalam upaya pengumpulan data dari sumber diatas penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- 1) Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yang dimaksud untuk memberi tambahan kelengkapan data, serta membandingkan hasil studi kepustakaan dengan kenyataan. Adapun data yang diperoleh dari penelitian lapangan ini dilakukan melalui wawancara.

2) Studi Kepustakaan (dokumen)

Studi kepustakaan (dokumen) dipakai untuk mengumpulkan data sekunder dari sumber data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan memanfaatkan buku, peraturan perundang-undangan, maupun dokumen lain yang menunjang kelengkapan penelitian.

5. Analisis Data

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode logika hukum (deduktif), yaitu dengan cara mengumpulkan beberapa literatur yang telah ditelaah oleh penulis untuk dijadikan analisis data.

G. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang

Jalan Ronngo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361.

2. PT. ChangShin Indonesia

Jalan Dusun Gintung Kolot, Desa Gintungkerta, Kecamatan Klari Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41371.

