

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Pembangunan yang tengah dilaksanakan oleh bangsa Indonesia dewasa ini tidak hanya menitikberatkan pada tenaga kaum laki-laki akan tetapi tenaga kaum wanitapun tidak kalah juga dalam berperan serta memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidup manusia pada khususnya dan rakyat pada umumnya kearah yang lebih baik, baik materiil maupun spiritual.

Akan tetapi sebagai kaum wanita harus diakui bahwa tenaga yang dimilikinya sangat terbatas dan tidak sebanding dengan tenaga yang dimiliki oleh kaum laki-laki, lebih-lebih sebagai seorang wanita ada saat-saat tertentu dimana dirinya mengalami suatu proses dimana proses tersebut sudah menjadi kodratnya seperti hamil, haid dan gugur kandungan.

Seorang wanita yang sedang hamil, haid dan gugur kandungan di saat ia harus menjalankan kewajibannya untuk melakukan kewajibannya pada sebuah perusahaan sudah sepantasnya dan sudah menjadi haknya untuk mendapatkan cuti.

Di dalam hukum perburuhan, tenaga kerja wanita harus mendapat perlindungan dan diperhatikan kesehatannya. Dalam pelaksanaan cuti haid yang diberikan selama dua hari yaitu hari pertama dan kedua mulai haid, dengan adanya pemberitahuan dari pihak yang bersangkutan tersebut bahwa dirinya

sedang haid kepada majikan, ini berarti majikan tidak boleh menyuruh buruh wanita itu untuk melakukan pekerjaan. Dan ini berarti pula buruh wanita itu mempunyai kebebasan untuk sukarela dan atas kemauan sendiri untuk melakukan pekerjaan atau tidak melakukan pekerjaan. Tetapi pada umumnya mereka tidak mengambil cuti pada waktu haid, karena mereka tidak menghendaki kehilangan upah dari perusahaan.¹

Di dalam cuti hamil ada ketentuan undang-undang kerja dan perjanjian kerja bersama yang dilakukan suatu perusahaan karena cuti ini bukan dimaksudkan semata-mata melindungi wanita yang hamil saja tetapi melindungi bayi yang dikandung.

Buruh wanita yang hendak menggunakan haknya untuk mengambil cuti hamil tersebut, harus menyampaikan surat permintaan istirahat kepada majikan selambat-lambatnya sepuluh hari sebelum istirahat itu dimulai. Surat permintaan istirahat itu harus disertai surat keterangan dokter atau bidan, jika keduanya tidak ada maka diperbolehkan menggunakan surat keterangan dari pamong praja. Keharusan mengajukan surat permintaan istirahat sepuluh hari sebelum istirahat dimulai, dengan sendirinya tidak berlaku terhadap wanita yang baru gugur kandung, karena gugur kandung datangnya selalu mendadak. Undang-undang kerja sendiri tidak memuatnya tetapi dalam peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 1948 ditetapkan bahwa kepada buruh wanita yang diberi istirahat melahirkan anak itu harus diberi upah penuh untuk waktu istirahat tersebut.

¹ Imam soepomo, Hukum Perburuhuan Bidang Kesehatan Kerja, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1988, Halaman 105.

Sebagai dasar pemikiran dalam suatu ketentuan undang-undang yakni Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 Jo Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 yang tertuang dalam pasal 13 isinya :

“Buruh wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid serta buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandungan”²

Akan tetapi meski buruh wanita tersebut memiliki hak-hak itu pada kenyataannya jarang sekali dimanfaatkan oleh buruh wanita yang terikat dalam hubungan kerja. Itu semua karena ada faktor penghalang pemanfaatan hak-hak buruh wanita baik itu datang dari pihak majikan ataupun buruh wanita itu sendiri.

Meskipun waktu cuti haid yang telah diberikan dan merupakan ketentuan dari pada undang-undang tetapi nampaknya pengusaha kurang memperhatikan terhadap lisan yang dikemukakan dan upahpun akan hilang. Dan bagi buruh yang upah bulanannya akan di potong juga selama buruh tidak masuk kerja sedangkan yang status mingguanpun juga akan di potong sama dengan peraturan yang lainnya.

Pemberian istirahat satu hari dalam hal ini tidak mutlak karena tidak menutup kemungkinan diberikan istirahat lebih dari tiga hari apabila menurut pemeriksaan dokter, maka perusahaan akan memberikan dispensasi bagi tenaga kerja yang memerlukan istirahat.

² Imam soepomo, Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan, Djambatan, Jakarta, 1983, halaman 285.

Mengenai istirahat hamil memang sangat diperlukan bagi setiap wanita yang akan melahirkan. Kehamilan normal sampai saat 6 minggu sebelum persalinan bukan suatu alasan wanita tidak dapat bekerja, selama pekerjaan cukup ringan dan dijamin tidak ada gangguan bagi kesehatan tenaga kerja yang bersangkutan maupun bayi yang dikandungnya, pekerjaan yang demikian pada umumnya pekerjaan yang dilakukan sambil duduk. Mengenai istirahat melahirkan ini pula dikebanyakan negara tidak dipandang sebagai suatu istirahat (dengan upah penuh), dibayar oleh majikan, yaitu selama tidak melakukan pekerjaan selama melahirkan anak, buruh wanita itu menerima tunjangan dari dana pertanggunggaan yang besarnya adalah sekian persen dari upahnya, misalnya 50%.

B. PERMASALAHAN

Telah ditegaskan dalam peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1948 Pasal 1 ayat 2 yang isinya :

"Didalam menjalankan aturan tersebut majikan dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari buruhnya wanitanya, bilamana buruh yang bersangkutan tidak memberitahukan kepadanya"³

Dari apa yang telah diuraikan diatas telah dibahas mengenai masalah-masalah pokok yang dihadapi diantaranya yaitu :

- Bagaimana pelaksanaan cuti haid, cuti hamil dan gugur kandungan di PT Perkebunan Nusantara IX Ngobo.

³Imam Soepomo, Loc. Cit.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan utama yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

Untuk mengetahui pelaksanaan cuti haid, cuti hamil dan gugur kandungan bagi tenaga kerja wanita di PT Perkebunan Nusantara IX Ngobo.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teori yang berupa sumbangan bagi ilmu pengetahuan hukum khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan mengenai pelaksanaan cuti haid, cuti hamil dan gugur kandungan pada sebuah perusahaan.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna pada pengaturan secara langsung terhadap terhadap obyek yang diteliti atau dapat dipergunakan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik bagi pihak-pihak yang terkait.

E. METODE PENELITIAN

Sebagai dasar penelitian ini penulis memperoleh data dengan cara sebagai berikut:

A. Metode pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian yang selain menggunakan ketentuan hukum positif Indonesia juga akan menggunakan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat para ahli sarjana hukum yang telah berpengalaman sehingga dapat diperoleh hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

B. Spesifikasi penelitian

Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif analisis. Dikatakan diskriptif karena diantara penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas, rinci dan sistematis. Sedangkan yang dikatakan analisis karena data yang diperoleh akan dianalisis untuk pemecahan terhadap permasalahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

C. Metode pengumpulan data

Didalam penelitian ini ada dua sumber data yang digunakan, yaitu :

1. Sumber data primer

Adalah data yang langsung diperoleh dari lapangan.

2. Sumber data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari kepustakaan dan peraturan perundangan-perundangan.

Untuk mendapatkan data penelitian ada 2 cara pengambilan data yaitu:

A. Studi kepustakaan

Dengan metode ini permasalahan yang telah dirumuskan dicari teori-teori, konsepsi-konsepsi, pandangan-pandangan yang relevan dengan pokok-pokok masalah dari sumber-sumber referensi umum (buku literatur) serta referensi khusus (dokumen).

B. Penelitian lapangan

Yaitu : Penelitian dilakukan secara langsung pada obyek penelitian guna mendapatkan data-data yang berkaitan dengan segala aktivitas yang ditujukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini, dan untuk lebih meyakinkan kebenarannya maka dilakukan pendekatan :

- Interview (wawancara)

Yaitu : Suatu penelitian lapangan dengan mengadakan Tanya jawab kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yaitu:

1. Pimpinan Perusahaan
2. Karyawan, terutama kepada buruh wanita

- Observasi (pengamatan)

Yaitu : Suatu penelitian dengan melihat secara langsung pada obyek penelitian untuk memperoleh data-data yang lebih lengkap mengenai cuti haid, cuti hamil maupun gugur kandungan.

D. Metode analisis data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu dengan membandingkan penelitian dengan hukum positif, asas-asas hukum, doktrin dan yurisprudensi.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Di dalam penulisan skripsi ini, penulis akan membagi dalam 4 Bab yang terdiri :

- **BAB I** : Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, metode penelitian serta sistematika pembahasan.
- BAB II** : Tinjauan pustaka yang menguraikan :
 - Perlindungan buruh wanita
 - Pengaturan mengenai cuti haid, cuti hamil dan gugur kandungan dalam UU No. 13 Tahun 2003
 - Pertanggungungan hamil dan bersalin
 - Jaminan sosial bagi pekerja berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan No. 3 Tahun 1964
- BAB III** : Pembahasan permasalahan yang berkaitan dengan masalah cuti haid, cuti hamil dan gugur kandungan yang meliputi :

- Pelaksanaan waktu cuti haid, cuti hamil dan gugur kandungan pada PT Perkebunan Nusantara IX Ngobo

BAB IV : Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran