

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Hak asasi manusia merupakan terjemahan dari istilah *droiits de l'homme* dalam bahasa Prancis, *human Rights* dalam bahasa Inggris, *menscherenchte* dalam bahasa Belanda atau Jerman, *derechos humanos* dalam bahasa Spanyol, dan sebagainya memiliki arti tidak jauh berbeda secara etimologis. Hak asasi manusia dalam bahasa Indonesia mempunyai tiga suku kata yaitu hak, asasi, manusia. Hak dan asasi berasal dari bahasa Arab sedangkan manusia berasal dari bahasa Indonesia. (Majda El Muhtaj, 2008: 17)

Hak asasi sendiri memiliki arti sebagai hak yang bersifat mendasar yang melekat kuat pada diri setiap insan manusia di dunia sehingga setiap insan manusia memiliki kewajiban untuk mengerti, memahami, dan memelihara hak asasi manusia. 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 bersifat universal karena merupakan bagian dari kemanusiaan setiap manusia. Sedangkan yang dimaksud melekat yaitu hak-hak tersebut tidak dapat dirampas atau dicabut. (Eko Riyadi: 8)

Berdasarkan definisi diatas, dapat dimaknai bahwa hak asasi manusia merupakan suatu hak yang bersifat melekat pada tiap diri manusia, artinya bahwa hak asasi manusia sebagai karunia dari Tuhan Yang Maha Esa dan bukan merupakan pemberian dari manusia, penguasa, ataupun Negara. Selain itu, hak

asasi manusia bersifat universal, artinya kehadiran HAM tidak dibatasi adanya batas geografis atau dengan kata lain HAM ada dimana manusia itu ada. (Andrey Sujatmoko, 2015: 57)

Setiap manusia memiliki hak asasi manusia baik itu laki-laki ataupun perempuan. Khusus mengenai hak-hak perempuan yang terdapat dalam system hukum hak asasi manusia dapat ditemukan baik secara eksplisit maupun implisit. Pada perihal ini dapat dijadikan dasar sebagai perlindungan dan pengakuan atas hak-hak perempuan. Seorang perempuan terkadang mendapat diskriminasi dan anggapan sebelah mata yang terjadi baik dalam kehidupan pekerjaan, keluarga hingga kehidupan yang dilaluinya dalam masyarakat. Dengan adanya diskriminasi inilah perlunya menyadari bahwa hak perempuan harus diakui dan dijamin perlingungannya.(<https://andhikafrancisco.wordpress.com/2013/04/22/makalah-hukum-perindungan-pekerja-wanita>, diunduh tanggal 29 November 2020)

Berkaitan dengan hak perempuan di bidang profesi dan ketenagakerjaan, terdapat hak-hak yang harus didapatkan perempuan baik sebelum, saat, maupun sesudah melakukan pekerjaan. Sebelum mendapatkan pekerjaan, seorang perempuan mempunyai hak untuk diberikan kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga mereka perempuan harus dapat dilakukan seleksi terhadapnya tanpa ada diskriminasi apapun. Saat mendapat pekerjaan, seorang perempuan juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi, yaitu mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaannya, mendapatkan kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi,

termasuk juga hak untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. (Abdul Hakim, 2008: 2)

Setelah mendapatkan pekerjaan, tentu ada saatnya ketika perempuan harus berhenti dan meninggalkan pekerjaannya maka ketika pekerjaan itu berakhir, seorang perempuan juga mempunyai hak untuk mendapatkan pesangon yang adil dan sesuai dengan kinerja dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatakan bahwa:

- (1) Setiap warga Negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak ;
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil ;
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara, dan serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama ;
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sepadan dengan kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Ini peraturan yang berkaitan dengan pembangunan ketenagakerjaan sudah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ini, ketenagakerjaan memiliki pengertian yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu berarti bahwa para pekerja khususnya perempuan mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan

hukum demi mendapatkan pekerjaan yang layak untuk keluarganya. Di Negara Indonesia sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (Joni Bambang S,2013).

Berbicara mengenai pekerja/ buruh yang merupakan salah satu unsur pendukung dari unit produksi yang memegang peran penting dalam menghasilkan suatu produk. Dalam menghasilkan suatu produk seorang pekerja/buruh tidak akan lepas dari konteks upah dan kebutuhan fisik buruh. Seorang pekerja baik laki-laki maupun perempuan tidak hanya sebatas ia mengerjakan sesuatu lalu mendapatkan upah atau imbalan atas apa yang dikerjakan, melainkan ada hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh seseorang ketika sedang dalam suatu pekerjaan meliputi 1. Hak izin cuti bagi perempuan yang menstruasi (haid), 2. Hak izin cuti bagi perempuan yang melahirkan dan menyusui sesuai dengan undang-undang yang berlaku, 3. Mendapat upah yang layak, 4. Mendapat fasilitas yang layak ditempat bekerja demi kelancaran dalam bekerja, 5. Mendapat jaminan hari tua, 6. Mendapat gaji lembur, 7. Mendapat perlindungan disaat bekerja.

Aice adalah perusahaan lisensi dari Singapura dan memiliki tim yang berpengalaman 20 tahun di industri es krim. Perusahaan ini mulai mendirikan pabrik pada tahun 2015. Hingga saat ini Aice mempunyai 80.000 jaringan outlet di seluruh Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia, Aice telah mencuri perhatian pencinta es krim yang khususnya anak-anak karena selain memiliki beragam rasa dan bentuk yang terkesan unik es krim aice juga dikenal dengan harga yang sangat terjangkau dibanding dengan merek es krim lainnya. Pada tahun 2017 AICE memenangkan penghargaan “*Excellent Brand Award 2017*” dengan nilai tertinggi dari Industri es krim. AICE juga terpilih sebagai

satu-satunya merek es krim pilihan Asian Games di Jakarta. (<https://www.aice.co.id/>, diunduh pada tanggal 16 November 2020)

Namun dibalik keberhasilan P.T. Alpen Food Industri (*Ice Cream Aice*) berbanding terbalik dengan pekerja/buruh P.T. Alpen Food Indonesia. Dari berbagai bukti dari sejumlah pekerja, PT Alpen Food Industri ini melakukan praktik yang menyalahi peraturan pemerintah. Perselisihan tim manajemen Aice dan serikat buruh sudah berlangsung lama. Perselisihan keduanya bahkan sempat ramai di media social.

Sejak 2017 banyak persoalan yang tidak sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Misalnya penurunan upah, kondisi kerja ibu hamil pada malam hari, kontaminasi lingkungan, mutasi pekerja terhadap anggota serikat, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pada tahun 2014-2016 P.T. Alpen Food Industri menggunakan KBLI 1520 (makan terbuat dari susu) yang diubah menjadi KBLI es krim pada tahun 2017. Sehingga nilai upah buruh mengalami penurunan dari upah sector II menjadi upah minimum kabupaten (UMK). Jika mengacu pada upah minimum tahun 2019, maka buruh kehilangan upah sebesar Rp. 280.000,- (*dua ratus delapan puluh ribu rupiah*). Oleh karena itu sejak tahun 2018 buruh telah memperjuangkan agar perusahaan memberikan tambahan upah, namun setiap tahun perusahaan hanya menaikkan upah sebesar Rp. 5000,- (*lima ribu rupiah*) saja. Pada tahun 2019, upah yang berlaku di P.T. Alpen Food Industri adalah UMK+Rp. 10.000,-

Pertama, permasalahan kontrak kerja. Permasalahan kontrak kerja ini dialami oleh Agus, dimana dia bekerja di PT Alpen Food Industri tanpa adanya

kontrak. Imam adalah salah satu buruh yang bekerja terlama di PT Alpen Food Industri. Ia diterima sejak Juni 2014 melalui jalur PT Mandiri Putra Bangsa. Masalahnya juga serupa dengan Agus, ia bekerja tanpa kontrak resmi sejak akhir 2016. Sampai Oktober 2016, Imam bekerja dengan status buruh tak tetap. Pada Oktober 2017, kontraknya diputus. Namun ia masih bekerja seperti biasa di bagian pengaduk campuran es krim. Ia juga menerima upah setiap bulan meski statusnya ambigu.

Kedua, pekerja sulit mengambil cuti. Pada awalnya, prosedur pengambilan cuti sakit maupun izin di PT Alpen Food Industri lebih mudah karena pekerja hanya menyerahkan formulir kepada leader bagian dan perusahaan menerima surat keterangan dokter (SKD) dari klinik lain (non faskes) yang menggunakan biaya sendiri. Lalu, kondisi ini diubah secara sepihak oleh perusahaan, cuti harus diurus sendiri oleh pekerja dan SKD yang diakui hanya dari faskes. Perusahaan mengharuskan buruh mengurus sendiri formulir cuti dengan perosedur sebagai berikut:

1. Mengambil formulir di Office dan menandatangani permohonan cuti
2. Meminta tanda tangan leader atau leader grup
3. Meminta tanda tangan supervisor
4. Meminta tanda tangan manajer produksi atau asisten
5. Meminta tanda tangan HRD
6. Menyerahkan kembali ke office

Prosedur ini sangat menyulitkan buruh operator yang harus bekerja dan hanya punya waktu saat istirahat atau pulang kerja. Seringkali orang yang

dimintai tanda tangan tidak berada satu lokasi dengan pekerja. Ditambah lagi, buruh kerap dicecar pertanyaan, khususnya saat berhadapan dengan asisten dan translator. Klinik perusahaan maupun faskes sangat membatasi dikeluarkannya SKD. Ketika pekerja sakit, klinik atau faskes memberikan Surat Keterangan Berobat (SKB) yang berarti pekerja dianggap kuat untuk bekerja di pabrik. Pekerja boleh beristirahat di loker atau pulang, apabila benar-benar tidak merasa kuat lagi. Pekerja yang beristirahat di loker kerap diinspeksi oleh asisten manajer produksi dan dicecar pertanyaan, bahkan dimarahi karena mengalami sakit.

Cuti haid nyaris tidak dapat diambil sama sekali, bahkan dianggap penyakit karena pekerja harus mendapatkan izin dari dokter klinik perusahaan untuk mendapat cuti haid. Dokter klinik biasanya tidak memberikan cuti haid, tetapi obat penghilang rasa sakit. Kasus buruh perempuan berinisial Er yang divonis endometriosis bisa menjadi contoh bagaimana buruh tidak memiliki pilihan pengobatan. Er serigkali meminta cuti haid, tetapi tidak diberikan oleh dokter klinik perusahaan, kemudian Er harus dioperasi.

Ketiga, persoalan jam kerja, tidak ada hari libur atau bahkan hitungan lembur di hari Sabtu dan Minggu. Dalam sebulan, para buruh es krim Aice dipaksa masuk berturut-turut selama 25 hari. Sisanya mendapatkan jatah lembur (<https://tirto.id/kondisi-kerjaburuh-aice-tak-semanis-iklan-039havean-aice-day039-cA7f>, diunduh pada tanggal 16 November 2020)

Dan dari beberapa pemaparan mengenai pelanggaran yang terjadi di PT Alpen Food Industry penulis akan membahas lebih dalam lagi mengenai pelanggaran yang keempat yaitu pemenuhan hak perkerja perempuan dalam

perspektif hak asasi manusia di PT Alpen Food Industry. Hak perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini Negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT Alpen Food Industri berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia?
2. Bagaimana pemenuhan hak pekerja perempuan di PT Alpen Food Industri dalam perspektif Hak Asasi Manusia?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak pekerja di PT Alpen Food Industri
2. Untuk menganalisis pemenuhan hak pekerja perempuan di PT Alpen Food Industri dalam perspektif Hak Asasi Manusia

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diperoleh dari penelitian ini yakni dapat menambah khazanah pemikiran di bidang Hukum Hak Asasi Manusia.

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini yakni dapat memberikan pemikiran untuk perubahan peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

## **E. Metode Penelitian**

### 1. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan penelitian yuridis normative adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian ini dikenal juga dengan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

### 2. Sumber-Sumber Data dan Bahan Hukum

#### a. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh penelitian secara langsung, sementara data sekunder adalah data yang diperoleh dengan

mempelajari bahan-bahan hukum maupun kepustakaan dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

#### 1. Sumber Data Primer

Menurut Husein Umar data primer dapat didefinisikan sebagai data yang diperoleh dari sumber pertama, baik yang berasal dari individu atau perseorangan misalnya hasil dari wawancara, atau yang berasal dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. (Husein Umar, Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis, hal 42)

Menurut Arikunto data primer adalah data yang didapatkan dari semua fakta dan angka-angka dalam riset secara langsung sehingga yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun sebuah informasi yang relevan dengan kondisi sebenarnya. (Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, hal 172)

#### 2. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh melalui media perantara secara tidak langsung dengan bahan-bahan hukum maupun kepustakaan dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian sumber data sekunder disebut bahan hukum.

## b. Bahan Hukum

### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yakni perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yang mempunyai kekuasaan hukum mengikat, yaitu:

- a. UUD 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 40 Tahun 2004 Tentang Jaminan Sosial Nasional
- e. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

### 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer antara lain literature, hasil penelitian ilmiah dari kalangan hukum, serta dokumen atau bahan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder :

- a. Kamus Besar Bahasa Indonesia
- b. Kamus Inggris-Indonesia

### c. Kamus Hukum

#### 3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan cara studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan menganalisa, membaca, mencatat, dan memahami isi suatu pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan data dari studi pustaka ini, Penulis juga dapat melihat literature perundang-undangan, dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### 4. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yaitu proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis data lapangan yang telah peneliti dapatkan dari hasil observasi, wawancara serta sumber lain untuk kebutuhan penelitian. Analisis data ini meliputi kegiatan pelacakan, pengorganisasian, pemecahan dan sintesis, pencarian pola serta penentuan bagian-bagian akan peneliti laporkan sesuai dengan fokus penelitian.