

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perserikatan Bangsa-Bangsa pada Tahun 1967 telah mengeluarkan Deklarasi mengenai Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita. Deklarasi tersebut memuat hak dan kewajiban berdasarkan persamaan hak dengan pria dan menyatakan agar diambil langkah-langkah seperlunya untuk menjamin pelaksanaan Deklarasi tersebut. Oleh karena deklarasi itu sifatnya tidak mengikat maka Komisi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Kedudukan Wanita berdasarkan Deklarasi tersebut menyusun rancangan Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Dalam pemungutan suara itu Indonesia memberikan suara setuju sebagai perwujudan keinginan Indonesia untuk berpartisipasi dalam usaha-usaha internasional menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap wanita karena isi Konvensi itu sesuai dengan dasar negara Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang menetapkan bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan.¹

Pengaturan mengenai hak asasi manusia ditentukan dengan berpedoman pada Deklarasi Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa, Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa Tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak-hak Anak, dan berbagai instrumen internasional lain yang mengatur

¹ Penjelasan Umum Undang-Undang No 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, 2000, Alumni, Bandung, hlm. 369.

mengenai hak asasi manusia. Materi Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia disesuaikan juga dengan kebutuhan hukum masyarakat dan pembangunan hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara rinci mengatur mengenai hak untuk hidup dan hak untuk tidak dihilangkan paksa dan/atau tidak dihilangkan nyawa, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak atas rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita, hak anak, dan hak atas kebebasan beragama. Selain mengatur hak asasi manusia, diatur pula mengenai kewajiban dasar, serta tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam penegakan hak asasi manusia.²

Dalam Penjelasan Umum Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar International Labour Organization (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok, yaitu kebebasan berserikat, diskriminasi, kerja paksa, dan perlindungan anak. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar

² Penjelasan Umum Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, 2006, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 80.

tersebut, maka Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun ini harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip dasar tersebut. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan salah satunya memuat tentang perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.³

Berdasarkan beberapa penjelasan umum undang-undang yang sudah dipaparkan maka wanita mempunyai hak atas pekerjaan, hak untuk berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak menyusui bahkan ketika ia sedang bekerja. Mengingat peran wanita yang penting maka diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu:

1. UUD Tahun 1945 Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2). Baik pria maupun wanita mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum dan pemerintahan, dan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Prinsip kesetaraan pria dan wanita di depan hukum telah diakui, tanpa ada perbedaan jenis kelamin.
2. Undang-Undang No 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

³ Penjelasan Umum Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003, Fokus Media, Bandung, hlm. 99.

3. Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Bagian Kesembilan Hak Wanita Pasal 49 ayat (2) dan (3). Wanita diberi hak khusus dikarenakan fungsi reproduksinya.
4. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan LNRI Tahun 2003 No 39, khususnya Bab X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan paragraf 4 Pasal 83. Tenaga kerja wanita diberi hak untuk menyusui anaknya selama waktu kerja.

Hukum positif di Indonesia sudah secara jelas dan tegas mengatur mengenai wanita, namun masalah ketidaksetaraan jender masih terjadi di Indonesia. Masalah ketidaksetaraan jender sudah menjadi isu global yang terus diperjuangkan oleh masyarakat dunia, begitu juga masyarakat Indonesia. Masalah ketidaksetaraan jender di Indonesia semakin menjadi sorotan dunia internasional, meskipun sudah ada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai wanita. Masalah ketidaksetaraan jender sudah mengakar dalam semua bidang dan aspek kehidupan masyarakat Indonesia, salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Di jaman yang semakin modern seperti sekarang ini, wanita tidak hanya berkecimpung di dalam sektor privat saja, tetapi juga di sektor publik. Sudah banyak wanita yang menjadi pekerja/buruh di perusahaan. Peran wanita sudah mulai berkembang dan menjadi penting. Namun perlindungan khusus terhadap tenaga kerja wanita masih belum diperhatikan. Banyak pemberi kerja yang tidak memberikan perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, salah satunya adalah hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat ia bekerja. Tenaga kerja wanita

berdasarkan data di Indonesia masih mengalami berbagai diskriminasi, belum mendapat perlindungan hukum dan aturan yang ia perlukan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan belum menikmati penghargaan dan penghormatan yang sama dengan laki-laki.

Permasalahan pemberi kerja yang tidak memberikan hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat ia bekerja maka hak anak pun ikut dilanggar. Menurut Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Bagian Kesepuluh Hak Anak Pasal 57 ayat (1), anak mempunyai hak untuk dibesarkan, dipelihara, dirawat oleh orang tuanya dan menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak Bab III Hak dan Kewajiban Anak Pasal 4, anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang.

Berdasarkan hasil Survey Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) 2002-2003 pemberian ASI eksklusif pada bayi berumur 2 bulan hanya 64%. Presentase ini menurun dengan jelas menjadi 46% pada bayi berumur 2-3 bulan dan 14% pada bayi berumur 4-5 bulan.⁴

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perspektif jender terhadap hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja?

⁴ www.google.com Asosiasi Ibu Menyusui Indonesia, *Menyusui Pada Satu Jam Pertama*, 17 September 2007 pukul 10.00.

2. Bagaimana hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja dikaji dari hak anak?

C. Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui dan menganalisis perspektif jender terhadap hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja
2. untuk mengetahui dan menganalisis hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja dikaji dari hak anak

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya khususnya bidang hukum ketenagakerjaan mengenai hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja

2. Secara praktis

- a. Bagi penulis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis terutama mengenai hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja dikaji dari perspektif jender.

- b. Bagi masyarakat: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bahan informasi bagi masyarakat mengenai hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja dikaji dari perspektif jender.

- c. Bagi pemberi kerja: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pemberi kerja mengenai hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja dikaji dari perspektif jender dan dapat memberikan perlindungan khusus bagi para pekerja wanita.

E. Keaslian Penelitian

Sepanjang pengetahuan penulis, sudah ada beberapa penulis yang menulis mengenai perspektif jender, di antaranya: “Kajian Jender Terhadap Istri Korban Kekerasan Seksual Yang Dilakukan Suami Dalam Rumah Tangga” yang ditulis oleh Shintya Nominda dan “Kajian Jender Terhadap Perkawinan Sejenis (Khususnya Homoseksual) Di Indonesia” yang ditulis oleh Bona Mulatua. Permasalahan “Perspektif Jender Hak Pekerja Wanita untuk Menyusui Anaknya saat Bekerja” merupakan hasil karya asli penulis dan bukan plagiasi atau duplikasi dari hasil karya penulis lain. Adapun perbedaan dari penulisan hukum ini adalah pada pengkhususan penulis yang mengkaji hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja dari perspektif jender dan hak anak yang merupakan tujuan penelitian.

F. Batasan Konsep

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan perspektif adalah sudut pandang, pandangan.⁵ Menurut Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000, jender adalah konsep yang mengacu pada

⁵ Pusat Pembinaan Bahasa, 2002, KBBI, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 864.

peran-peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat.⁶ Pengertian hak menurut KBBI adalah kekuasaan untuk berbuat sesuatu telah ditentukan oleh undang-undang, aturan.⁷

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan LNRI Tahun 2003 Nomor 39, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian wanita menurut KBBI adalah perempuan dewasa.⁸ Pengertian menyusui menurut KBBI adalah memberikan air susu untuk diminum kepada bayi dari buah dada perempuan.⁹

Menurut Undang-Undang No 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak LNRI Tahun 2002 Nomor 109 Bab I Ketentuan Umum Pasal 1, anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Pengertian bekerja menurut KBBI adalah melakukan suatu pekerjaan (perbuatan), berbuat sesuatu.¹⁰

Dengan demikian yang dimaksud dengan “Perspektif Jender Hak Pekerja Wanita untuk Menyusui Anaknya saat Bekerja” adalah pandangan berdasarkan konsep yang mengacu pada peran laki-laki dan perempuan akibat keadaan sosial dan budaya masyarakat yang memberikan kekuasaan kepada perempuan dewasa yang menerima upah atas hasil kerjanya untuk

⁶ Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000, 2004, Focal Point Jender Kejaksaan Agung Republik Indonesia, Jakarta, hlm. 74.

⁷ Pusat Pembinaan Bahasa, 2002, KBBI, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 382.

⁸ Ibid, hlm. 1268.

⁹ Ibid, hlm. 1111.

¹⁰ Ibid, hlm. 554.

memberikan air susu dari buah dada perempuan kepada anaknya saat ia melakukan pekerjaan.

G. Metode Penelitian

1. Penelitian hukum normatif

Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang berfokus pada norma-norma yang berlaku atau hukum positif yang berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan “Perspektif Jender Hak Pekerja Wanita untuk Menyusui Anaknya Saat Bekerja”

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Bahan Hukum Primer, meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penulisan hukum ini, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (1) dan (2)
- 2) Undang-Undang No 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29
- 3) Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165 Pasal 49 ayat (2) dan (3)
- 4) Undang-Undang No 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109 Pasal 4

5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Pasal
83.

b. Bahan Hukum Sekunder meliputi buku-buku, makalah, artikel,
internet, koran.

c. Bahan Hukum Tersier yang digunakan dalam penulisan ini adalah
Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan penulis adalah analisis kualitatif,
yaitu menganalisis data-data sesuai dengan 5 tugas ilmu hukum dogmatik.

Bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan akan
dilakukan:

a) Deskripsi Hukum Positif

Tugas ini meliputi isi maupun struktur hukum positif berupa peraturan
perundang-undangan, tentang “Perspektif Jender Hak Pekerja Wanita
untuk Menyusui Anaknya saat Bekerja.”

b) Sistematisasi Hukum Positif

Langkah ini dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisa isi serta
struktur hukum positif. Dalam penulisan hukum ini, penulis menggunakan
sistematisasi secara vertikal dan horisontal.

1) Secara vertikal, dalam hal ini terdapat konflik antara Undang-
Undang Dasar 1945 dengan Undang-Undang No 7 Tahun 1984
tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk

Diskriminasi Terhadap Wanita Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29 dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Pasal 83

- 2) Secara horisontal, terdapat konflik antara peraturan perundang-undangan, yaitu antara Undang-Undang No 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c) Analisis Hukum Positif

Berdasarkan pada pemaparan sistematisasi hukum positif, maka penulis menggunakan analisis hukum positif sebagai berikut:

- 1) Secara vertikal, prinsip penalaran yang digunakan adalah derogasi yaitu, menolak suatu aturan yang bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi, yaitu: Undang-Undang Dasar 1945 dengan Undang-Undang No 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Asas berlakunya hukum adalah *lex superior derogat legi inferior*.

- 2) Secara horisontal, prinsip penalaran yang digunakan adalah non kontradiksi yaitu tidak boleh menyatakan ada tidaknya suatu kewajiban dikaitkan dengan suatu situasi yang sama. Asas berlakunya hukum adalah *lex specialis derogat legi generalis*.

d) Interpretasi Hukum Positif

Interpretasi yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

- 1) Interpretasi gramatikal merupakan cara penafsiran atau penjelasan yang paling sederhana untuk mengetahui makna ketentuan undang-undang dengan menguraikannya menurut bahasa, susunan kata, atau bunyinya dan dijelaskan menurut bahasa sehari-hari atau bahasa hukum.
- 2) Interpretasi sistematisasi merupakan cara menafsirkan undang-undang sebagai bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan dengan jalan menghubungkannya dengan undang-undang lain atau menafsirkan undang-undang tidak boleh menyimpang atau keluar dari sistem perundang-undangan.¹¹
- 3) Interpretasi teleologis merupakan cara menafsirkan makna undang-undang ditetapkan berdasarkan tujuan kemasyarakatan, peraturan perundang-undangan disesuaikan dengan hubungan dan situasi sosial yang baru.¹²

e) Menilai Hukum Positif

¹¹ Sudikno Mertokusumo, 1995, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, hlm. 157.

¹² Ibid, hlm. 156.

Dalam hukum positif yang dipakai dalam penulisan hukum ini, penulis menilai apakah hukum positif sudah memenuhi Perspektif Jender Hak Pekerja Wanita untuk Menyusui Anaknya saat Bekerja.

Bahan hukum primer dan sekunder ini kemudian dibandingkan satu sama lain, sehingga diperoleh kesenjangan antara bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Proses mengambil kesimpulan dilakukan dengan metode berpikir deduktif, yaitu dari yang bersifat umum berupa peraturan perundang-undangan kemudian dianalisis khusus, berkaitan dengan Perspektif Jender Hak Pekerja Wanita untuk Menyusui Anaknya saat Bekerja.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan Hukum ini disusun secara sistematis dalam bab per bab agar penulisan hukum ini menghasilkan keterangan yang jelas dan sistematis. Adapun bab-bab tersebut adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam BAB I berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Batasan Konsep, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : PEMBAHASAN

Dalam BAB II berisi tinjauan umum mengenai perspektif jender, hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja, hak anak, hak pekerja wanita untuk

menyusui anaknya saat bekerja ditinjau dari perspektif jender, hak pekerja wanita untuk menyusui anaknya saat bekerja ditinjau dari hak anak.

BAB III : PENUTUP

Dalam BAB III berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi uraian penulis tentang BAB II secara garis besar. Saran berisi masukan dari penulis mengenai pembahasan yang sudah dipaparkan.

